

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE
OBSTETRICIA DEL HOSPITAL EL CARMEN, HUANCAYO**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN SANITARIA

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN SALUD
PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**

TESISTA: TORRES PONCE LUZ MAGADY

ASESOR: DRA. ALVARADO ORTEGA EUDONIA ISABEL

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres por ser mi
soporte emocional, ejemplo
de fortaleza y constancia.

Luz Magady

AGRADECIMIENTO

A mis padres por su amor incondicional, y ser ejemplo de lucha cada día para poder lograr este paso en mi carrera profesional.

A mis colegas de trabajo que fueron la inspiración para el desarrollo de la tesis y por su apoyo.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, por la paciencia, dedicación y enseñanza impartida que fueron un gran soporte en la formación académica para ser hoy una maestrísta en Salud Pública y Gestión Sanitaria.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el Estrés y desempeño laboral en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo. **Metodología:** El nivel de investigación es relacional, de tipo prospectivo, observacional, transversal y analítico. La población de la muestra estuvo conformada por 60 obstetras del Hospital El Carmen. La técnica es una encuesta y las herramientas de instrumento de la escala de Likert son dos cuestionarios. **Resultados:** El 58,3% ha evidenciado un nivel bajo de estrés laboral; sin embargo, el 18,3% ha obtenido un nivel medio; pero, el 23,3% ha demostrado un nivel alto de estrés laboral. Así mismo, el 45,0% ha evidenciado un nivel eficiente de desempeño laboral, sin embargo, el 31,7% se encuentra en un nivel regular y sólo un 23,3% un nivel deficiente. Se obtuvo el valor de Rho es igual a 0,438 con un p valor igual a 0,000. **Conclusión:** Existe relación entre el Estrés y desempeño laboral, en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Palabras claves: Desempeño laboral, estrés, profesional, obstetricia.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between stress and work performance in obstetrics professionals of El Carmen Hospital, Huancayo. **Methodology:** The level of research is relational, prospective, observational, cross-sectional, and analytical. The sample population consisted of 60 obstetricians from El Carmen Hospital. The technique is a survey, and the Likert scale instrument tools are two questionnaires. **Results:** 58.3% evidenced a low level of work stress; however, 18.3% obtained a medium level; but 23.3% showed a high level of work stress. Likewise, 45.0% showed an efficient level of work performance; however, 31.7% were at a regular level and only 23.3% were at a poor level. The Rho value was 0.438 with a p-value equal to 0.000. **Conclusion:** There is a relationship between stress and work performance in obstetrics professionals of the Hospital El Carmen, Huancayo.

Key words: Job performance, stress, professional, obstetrics.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 10	
1.1. Fundamentación del problema	10
1.2. Justificación e importancia de la investigación	12
1.3. Viabilidad de la investigación	13
1.4. Formulación del problema.....	13
1.4.1. Problema general	13
1.4.2. Problemas específicos.....	13
1.5. Formulación de objetivos	14
1.5.1. Objetivo general.....	14
1.5.2. Objetivos específicos	14
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	16
2.1. Formulación de las hipótesis	16
2.1.1. Hipótesis general.....	16
2.1.2. Hipótesis específicas.....	16
2.2. Operacionalización de variables.....	17
2.3. Definición operacional de las variables.....	17
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	19
3.1. Antecedentes de investigación	19
3.2. Bases teóricas	24
3.3. Bases conceptuales	26
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	35
4.1. Ámbito.....	35
4.2. Tipo y nivel de investigación	35
4.3. Población muestral	36
4.3.1. Descripción de la población.....	36

4.3.2.	Método de muestreo.....	36
4.3.3.	Criterios de inclusión y exclusión.....	36
4.4.	Diseño de investigación.....	37
4.5.	Técnicas e instrumentos	37
4.5.1.	Técnica.....	37
4.5.2.	Instrumentos.....	37
4.5.2.1.	Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	38
4.5.2.2.	Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	38
4.6.	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	39
4.7.	Aspectos éticos	39
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN		40
5.1.	Análisis descriptivo	40
5.2.	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	48
5.3.	Discusión de resultados	53
5.4.	Aporte científico de la investigación.....	55
CONCLUSIONES		57
SUGERENCIAS		58
REFERENCIAS.....		59
ANEXOS		67

INTRODUCCIÓN

El estrés es un proceso fisiológico que ocurre con frecuencia y tiene muchas causas (1). Es un factor de riesgo importante para la enfermedad mental, así como para otras enfermedades y accidentes, por lo que es de interés para la medicina del trabajo (2).

En obstetricia y ginecología y otras urgencias sanitarias, existen muchos factores que influyen en la gravedad y exigencias de cada evento, haciéndolo único y en manos de los profesionales sanitarios, por lo que de estrés. Decisiones que promueven, mantienen, restauran o rehabilitan la salud de las personas y definen la calidad de la atención (3).

Recientemente, empresas e instituciones han prestado más atención a los efectos del estrés en la salud de la población y al impacto económico en la producción y desarrollo de diversos campos de actividad. A partir de esta iniciativa se realizaron estudios e investigaciones junto con sugerencias estratégicas para reducir la trascendencia de las pérdidas económicas y productivas confundidas con la pereza, la desgana y la falta de voluntad. Las personas en diferentes áreas de su ciclo de vida se ven obligadas a enfrentar y experimentar muchas presiones generadoras de estrés (4).

Los Profesionales de la Salud (RHUS) trabajan en servicios que se enfrentan diariamente a situaciones complejas (5). Muchos estudios y estudios confirman que lo más importante está relacionado con su desarrollo laboral. Debido a estas circunstancias, una persona desarrolla una mayor adaptabilidad, lo que en ciertos casos le obliga a comportarse de manera diferente, lo que puede ser positivo o negativo.

Esta tesis consta de cuatro capítulos:

El capítulo I corresponde a la descripción del problema de investigación, los fundamentos, la argumentación, la importancia, las limitaciones, la formulación del problema, la formulación del objetivo, la formulación de la hipótesis, las variables, el funcionamiento de las variables y la definición de términos conceptuales, este capítulo nos brinda una comprensión más profunda del problema planteado al objeto de investigación y lo que hemos logrado en el presente trabajo.

El Capítulo II fue centralizado en el marco teórico, el cual comprende los antecedentes internacionales, nacionales y locales, así como la conceptualización de los términos descritos en el estudio, también mencionamos la fundamentación teórica en la cual está proyectada nuestra investigación.

El capítulo III abarca la metodología, área de estudio, población muestral, alcance y tipo de estudio, diseño del estudio, técnicas y herramientas, confiabilidad y validación del instrumento, procedimiento para realizar el estudio, verificación y finalmente el proceso de tabulación. los datos recopilados.

El Capítulo IV incluye resultados y discusión, análisis descriptivo y contraste de hipótesis, discusión de los resultados y aportes del estudio.

En el apartado final se publicaron las conclusiones, recomendaciones, bibliografía, anexos y notas biográficas de los autores de la encuesta.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

El estrés es un proceso que se inicia con factores ambientales recibidos por el individuo, a los cuales debe responder adecuadamente movilizando sus recursos de afrontamiento. Cuando los requisitos del entorno (ocupacional, social, etc.) superan los recursos de afrontamiento disponibles, se desarrolla una gama de respuestas adaptativas de movilización de recursos, incluida la activación biológica (6).

Esta respuesta al estrés incluye una variedad de reacciones emocionales negativas (malestar), de las cuales las más importantes son: ansiedad, ira y depresión. Así lo afirma la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuando se trata de estrés en el lugar de trabajo de la siguiente manera: “Esta enfermedad es una amenaza para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Esto reduce la productividad y afecta la salud física y mental de los empleados” (7).

Según las estadísticas sobre estrés laboral, los países europeos se ven gravemente afectados por las diferentes cargas de trabajo a las que están sometidos en el lugar de trabajo y concluyen que las actividades laborales son las causantes del estrés laboral. En Europa, el mayor número de trabajadores que experimentan estrés laboral se encuentran en Suiza (68,0%), Noruega y Suecia (31,0%), Alemania (28,0%), mientras que los Países Bajos siguen teniendo el porcentaje más bajo de empleados que experimentan estrés en el trabajo (7).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) da a conocer que entre el 5,0% y el 10,0% del personal de salud que laboran en países desarrollados experimentan estrés laboral, mientras que en el resto de países entre el 20,0% y el 50,0% del personal están estresados (8).

En América Latina, al igual que en Argentina, es uno de los países más afectados; El 65,0% de los empleados en la capital federal admite experimentar estrés en el trabajo en el desempeño de sus actividades profesionales y el 18,0% en el interior del país. De los 4.000 trabajadores encuestados en Perú, el 78,0% dijo haber experimentado estrés en el trabajo por exceso de trabajo, reuniones y responsabilidades laborales (9).

Los profesionales cuyo trabajo se dirige a menores en situación de riesgo por falta de protección o defensa han constatado un aumento del riesgo psicosocial para los mismos. Esto se debe a la importancia de las decisiones que toman, la complejidad de las intervenciones y las condiciones en las que trabajan. Todo ello conduce a una inevitable implicación emocional y altos niveles de conflicto personal (10).

Las estrategias de afrontamiento que utilizan estos trabajadores en su práctica profesional son importantes para entender por qué algunos de ellos tienen un mayor o menor riesgo de burnout. Este último, junto con el estrés, es uno de los factores de riesgo psicosocial más destacados en este campo. El manejo del estrés en el lugar de trabajo, la comprensión de sus fuentes y las estrategias de afrontamiento son herramientas clave para los grupos expuestos al agotamiento (11).

El estrés laboral es ahora una de las principales enfermedades ocupacionales con impactos psicológicos, fisiológicos y conductuales, los mismos que indican problemas de satisfacción laboral.

Además del comportamiento organizacional, esta enfermedad ocupacional también influye en los cambios en los valores profesionales, lo que dificulta la atención al paciente y al cliente y tiene un impacto negativo en la calidad general de la atención y los servicios. En otras palabras, el estrés laboral no es solo un problema individual, sino también una enfermedad organizacional (12).

Por lo expuesto, se ha planteado como finalidad determinar la relación que existe entre el Estrés y desempeño laboral en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen de la ciudad de Huancayo.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

1.2.1. Justificación teórica

El estrés generalmente se refiere a algún evento en el que nos enfrentamos a situaciones que imponen grandes exigencias a una persona que pueden agotar sus recursos de afrontamiento (13).

Conocer el nivel de estrés del obstetra es muy importante ya que así es como se implementan las estrategias de afrontamiento, fortaleciendo la pirámide de Maslow, que es una teoría sobre la motivación y trata de explicar qué impulsa la conducta humana logrando satisfacer las necesidades de autorrealización, reconocimiento, social, seguridad y biológicas.

1.2.2. Justificación práctica

Los obstetras son un caso especial, porque este ambiente de trabajo impone altas exigencias del paciente y tiene la particularidad de estar asociado a importantes situaciones emocionales, porque la madre está trayendo vida a este mundo.

Los resultados de la presente investigación están orientados a dar a conocer la implicancia del estrés en el nivel de desempeño del profesional de la salud de obstetricia; para que, a partir de ello, se implementen políticas de mejora en el Hospital favoreciendo la satisfacción de necesidades tanto del personal como del paciente.

1.2.3. Importancia

La satisfacción del personal de salud es importante para el nosocomio, porque de ello depende la calidad de desempeño laboral que va a brindar a los

usuarios (14). Sabiendo que el estrés en el lugar de trabajo tiene un efecto negativo en la salud mental y física de los profesionales de la salud y el desempeño de las organizaciones para las que trabajan.

Los resultados de este estudio tienen como objetivo dotar a los profesionales de la salud de habilidades gerenciales para que puedan utilizar en favor de estrategias de manejo de estrés hospitalario.

1.3. Viabilidad de la investigación

El estudio es viable, de acuerdo con lo siguiente:

- a) Humano: La población es finita, conocida y accesible.
- b) Temporal: La investigación se ejecutó de diciembre de 2019 a febrero de 2020, posterior a la aprobación por los miembros del jurado.
- c) Teórico: El estudio cuenta con el marco teórico suficiente para su desarrollo mediante el acceso a información a gestores bibliográficos.
- d) Financiera: La investigadora cubrió con los recursos económicos, siendo autofinanciada.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Existe relación entre el nivel de estrés y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Existe relación entre el nivel de estrés y el nivel de *habilidades para aprender* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo?
- ¿Existe relación entre el nivel de estrés y el nivel de *calidad de trabajo* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo?

- ¿Existe relación entre el nivel de estrés y el nivel de *actitud y dedicación al trabajo* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo?
- ¿Existe relación entre el nivel de estrés y el nivel de *cumplimiento de tareas* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo?
- ¿Existe relación entre el nivel de estrés y el nivel de *atención al cliente interno* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo?
- ¿Existe relación entre el nivel de estrés y el nivel de *relaciones interpersonales* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de estrés y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el nivel de estrés y el nivel de *habilidades para aprender* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.
- Conocer la relación entre el nivel de estrés y el nivel de *calidad de trabajo* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.
- Identificar la relación entre el nivel de estrés y el nivel de *actitud y dedicación al trabajo* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.

- Conocer la relación entre el nivel de estrés y el nivel de *cumplimiento de tareas* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen-Huancayo.
- Identificar la relación entre el nivel de estrés y el nivel de *atención al cliente interno* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.
- Conocer la relación entre el nivel de estrés y el nivel de *relaciones interpersonales* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen-Huancayo.

Ho: No Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.

2.1.2. Hipótesis específicas

Ha₁: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el nivel de *habilidades para aprender* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.

Ha₂: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el nivel de *calidad de trabajo* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen-Huancayo.

Ha₃: Existe relación significativa el nivel de estrés y el nivel de *actitud y dedicación al trabajo* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.

Ha₄: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el nivel de *cumplimiento de tareas* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.

Ha₅: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el nivel de *atención al cliente interno* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.

Ha₆: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el nivel de *relaciones interpersonales* en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.

2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional		Valor final	Escala
	Dimensión	Indicador		
Estrés Laboral	Nivel de Estrés	Nivel cuantificable del estrés laboral	Alto Medio Bajo	Ordinal politémica
Desempeño Laboral	Habilidades para aprender	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Destreza al Aprendizaje ✚ Deseo de mejorar 	Eficiente Regular Deficiente	Ordinal politémica
	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Trabajo eficiente ✚ Desempeño ideal 		
	Actitud y dedicación al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Constancia ✚ Responsabilidad 		
	Cumplimiento de tareas	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Comunicación ✚ Cumplimiento de objetivos institucionales 		
	Atención al cliente interno	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Dedicación ✚ Buen trato 		
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Empatía ✚ Ímpetu 		
Características sociodemográficas	Edad	Años de vida	Años	Escala
	Género	Características sexuales	Femenino	Nominal dicotómica
	Área de trabajo	Lugar de desempeño	ARO Hospitalización	Nominal politémica
	Grado académico	Grado Académico alcanzado	Licenciatura Especialista Magister Doctor	Ordinal politémica

2.3. Definición operacional de las variables

Actitud y dedicación al trabajo: Emociones y acciones en el ámbito laboral.

Atención al cliente interno: Velar por los trabajadores de la organización.

Calidad de trabajo: Nivel de Desempeño en el área laboral.

Cumplimiento de tareas: Acción de hacer lo encomendado.

Desempeño laboral: Es el rendimiento laboral y las actividades que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su profesión.

Estrés: Estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento superior al normal; que puede provocar diversos trastornos físicos y mentales.

Habilidades para aprender: Capacidades de aprender durante el trabajo.

Relaciones interpersonales: Vínculo entre los trabajadores de una organización.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

En Ecuador, 2019, Cárdenas, en su trabajo de tesis: “Incidencia del estrés laboral en el personal de primer nivel de atención del Distrito 12d05 Palenque – Vinces - Salud, enero – junio 2019.”. Por medio del análisis se concluye que, los empleados del distrito 12D05 generalmente están poco estresados, siendo el estrés bajo entre los empleados de ese distrito del 60 %, el estrés promedio del 21,11%, el estrés real del 17,78% y el estrés alto del 1,11% (15).

En Ecuador, 2020, Triana, en su trabajo de tesis: “Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de Gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19, 2020”. Por medio del análisis se concluye que, existe evidencia de una relación estadísticamente trascendental entre los factores psicosociales del lugar de trabajo y el estrés laboral en el personal de ginecología y obstetricia del Hospital de Quevedo durante el COVID-19, 2020 ($r=.646$; $p<.01$). Frente al predominio de los factores psicológicos y sociales, el 60,8% de los empleados de obstetricia se observó en el nivel medio y luego el 37,3% en el nivel bajo; mientras que el 82,4% del personal de obstetricia y ginecología califica la carga de trabajo como moderada, luego el 13,7% como pesada (16).

En México, 2021, López et al., en su trabajo de tesis: “Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas”. Por medio del análisis se concluye que, la variable “nivel de calidad de vida en el trabajo” explicó el 64,9% de la varianza de la variable dependiente “nivel de capacidad para el trabajo”. También se encontró que existe una

influencia lineal positiva y trascendental entre las variables. Se encontró que la variable calidad del trabajo es un predictor importante de la productividad laboral de una manera muy indispensable ($\beta=0.806$) (17).

3.1.2. Antecedentes Nacionales

En Andahuaylas, 2020, Huamán, en su trabajo de tesis: “Estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital subregional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por Covid-19, periodo 2020”. Por medio del análisis se concluye que, los trabajadores de obstetricia exponen niveles moderados de estrés laboral (92 %), con niveles moderados de agotamiento emocional (75 %), realización personal (69 %) y agotamiento (59 %). Por otro lado, el trabajo en equipo se percibe como medio (50%) y bajo (50%). Por lo tanto, existe un vínculo moderado e inversa entre el estrés laboral y el trabajo en el colectivo entre los trabajadores del servicio de obstetricia, con rho de Spearman = -0,599 (18).

En Cajamarca, 2020, Chilón, en su trabajo de tesis: “Niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal del servicio de gineco - obstetricia del hospital regional docente de Cajamarca durante la pandemia covid-19, mayo – diciembre 2020”. Por medio del análisis se concluye que, En el 68% de los empleados, el nivel de estrés predominante fue bajo, y en el 66% de los empleados examinados, la estrategia de afrontamiento fue activa. Es decir, el nivel de estrés más común es leve porque se maneja activamente (19).

En Ayacucho, 2020, Heredia, en su trabajo de tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud de gineco-obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrión de la provincia de Huanta, enero- abril del 2020”. Por medio del análisis se concluye que, existe una dependencia trascendental para constatar que el espacio organizativo depende considerablemente de la actividad del médico especialista en

ginecología y obstetricia dado que el coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0,712, hubo una fuerte correlación entre ambas variables (20).

En Huaraz, 2021, Sotelo y Matos, en su trabajo de tesis: “Estudio comparativo del nivel de estrés laboral en el contexto del covid-19 en obstetras del Hospital II Es salud y Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021”. Por medio del análisis se concluye que, en la medición del agotamiento emocional 21 obstetras(70%) mostró un nivel alto en el hospital “Víctor Ramos Guardia” en comparación con el II Hospital Essalud-Huaraz, 15 obstetras(70%) mostró un nivel bajo; 21 obstetras(70%) del hospital “Víctor Ramos Guardia” presentó un nivel alto de descuido, 15 obstetras(100%) mostró un nivel bajo en comparación con el hospital II Essalud-Huaraz; En la medición del desempeño personal 30 obstetras (100%) del hospital “Víctor Ramos Guardia” mostró un nivel alto en comparación con el Hospital II Essalud Huaraz, 15 obstetras (100%) mostró un nivel medio. Por lo tanto, en relación con el COVID-19, las obstetras del hospital “Víctor Ramos Guardia” mostraron una presión laboral moderada; en comparación con las obstetras que laboran en el Hospital II Es Salud Huaraz quienes mostraron un bajo nivel de estrés laboral (21).

En Trujillo, 2021, Cárdenas, en su trabajo de tesis: “Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas”. Por medio del análisis se concluye que, existe un vínculo trascendental entre la motivación y el desempeño a nivel general ($\rho=0.695$; $p<0.01$), así como un vínculo entre aspectos de la motivación como la eficiencia ($\rho=0.534$; $p<0,05$), poder ($\rho = 0.329$; $p < 0.01$) y apego ($\rho = 0.491$; $p < 0.01$), con eficiencia laboral entre parteras que trabajar en el Departamento de Salud Apurímac II de Andahuaylas (22).

En Ayacucho, 2021, Zorrilla et al., en su artículo: “Estrés laboral de profesionales obstetras que laboran en el servicio de gineco-obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho”. Por medio del análisis se concluye que, de los 30 (100%) obstetras encuestados, el 70% tenía ansiedad moderada, con 23,3% de 48 a 54 años; 2 especialistas masculinos mostraron estrés moderado. El 6,7% de los empleados que experimentaron altos niveles de estrés tienen una duración de 24 a 30 años. Por lo tanto, los especialistas en obstetricia, dependiendo de su experiencia profesional, tienen un nivel de estrés medio que nos permite entender la realidad de su trabajo, lo que a su vez nos permite proponer más investigaciones y planificar acciones para prevenir o reducir el estrés, mejorar la calidad de vida en el trabajo, lo que conduce a una mejor atención del paciente (23).

En Huancavelica, 2021, Ramos y Vargas, en su trabajo de tesis: “Estrés laboral en el profesional obstetra del hospital II de Lircay 2021”. Por medio del análisis se concluye que, las matronas presentan 85% de ansiedad moderada, 10% de ansiedad alta, así como 5% de ansiedad mínima, en el análisis de la dimensión reconocimiento profesional, 50% de ansiedad moderada, 25% de ansiedad alta y 25% de ansiedad mínima. En cuanto a la responsabilidad por el cuidado de los pacientes, el 55% presentó carga de trabajo moderada, el 25% carga de trabajo baja y el 20% carga de trabajo alta. Al analizar el alcance del conflicto en el lugar de trabajo, el 45 % informó ansiedad moderada, el 35 % ansiedad mínima y el 20 % ansiedad alta. Al analizar la incertidumbre de medida del profesional, el 35% presentó presión mínima, el 35% presión moderada y el 30% presión alta. Por consiguiente, el nivel de estrés entre las matronas profesionales del Hospital II de Lircay mostró estrés moderado con un porcentaje mayor de 85%, seguido de estrés alto con 10%, así como con estrés mínimo de con 5% (24).

En Lima, 2022, Cárdenas, en su trabajo de tesis: “Estrés laboral y calidad de atención en el departamento de gineco obstetricia. Hospital María Auxiliadora de Lima, 2022”. Por medio del análisis se concluye que, se encontró una significación bilateral de $0,000 < 0,05$, y según el coeficiente de correlación se obtiene un producto negativo de $0,994$. Por lo tanto, existe una perfecta correlación negativa entre el estrés laboral y la calidad de atención para los profesionales de Obstetricia y Ginecología del Hospital María Auxiliadora; en otras palabras, el estrés laboral es inversamente proporcional a la calidad de la atención (25).

3.1.3. Antecedentes Locales

En Huancayo, 2020, Salome, en su trabajo de Tesis: “Control interno y desempeño laboral en el personal de la “Clínica Médico Quirúrgico Huancayo E.I.R.L.” - Huancayo, 2020”. Por medio del análisis se concluyó que, existe una correlación trascendental entre el nivel de control interno y la productividad laboral en la Clínica Médico Quirúrgica E.I.R.L. de Huancayo; Por lo tanto, se argumenta que se confirma la hipótesis general (26).

En Huancayo, 2021, Orellana, en su trabajo de Tesis: “Calidad de servicio y estrés laboral del personal de emergencia COVID-19 del hospital regional Daniel Alcides Carrión – Huancayo 2021”. Por medio del análisis se concluyó que, el resultado $p_0 = -0.499$, indicando que es una dependencia moderada donde la relación entre las variables es inversamente proporcional. Así, la calidad del servicio depende en gran medida de la carga de trabajo del personal del servicio de emergencia (27).

En Huancayo, 2022, León, en su trabajo de Tesis: “Estrés laboral en profesionales sanitarios asistenciales de un establecimiento de salud en Huancayo, 2022”. Por medio del análisis se concluyó que, los principales factores que provocan estrés laboral: la carga constante de

sufrimiento y muerte del paciente, la sobrecarga administrativa que debe afrontar en el ejercicio de su labor de enfermería, además de la falta de personal, falta de ambiente e infraestructura de trabajo, falta de espacio y falta de lugares de descanso adecuados, falta de equipo y finalmente insatisfacción y desmotivación debido a los bajos salarios (28).

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Teoría de la pirámide de Maslow

La pirámide de Maslow es una teoría de la motivación que intenta explicar qué impulsa el comportamiento humano. El nombre se remonta al psicólogo humanista Abraham Maslow, quien escribió “una teoría de la motivación humana en la primera mitad del siglo XX. Esta teoría es una de las más famosas porque explica el comportamiento de respuesta humana a las necesidades de una manera simple y muy vívida” (29).

La pirámide se divide en 5 niveles y se organiza jerárquicamente según las necesidades de las personas. Una vez satisfechas las necesidades básicas de las personas, pasan a otras necesidades más amplias. Es decir, los niveles de la pirámide suben. Una vez que se satisfacen las necesidades más básicas, las personas desarrollan necesidades más altas hasta que alcanzan un clímax. En este sentido, Maslow quería saber qué impulsa el comportamiento de las personas y por qué algunas personas aceptan más sus decisiones que otras (29).



Gráfico 01. Pirámide de Maslow.

Cinco niveles de la pirámide de Maslow:

- 1. Necesidades básicas o fisiológicas (biológicas).** Son la base de la pirámide, sobre la que se construye todo lo demás. La necesidad más básica es la supervivencia del cuerpo, que será la principal motivación de nuestras acciones. Estas necesidades son únicas para cada individuo: respirar, vestirse, comer, descansar, tener sexo, etc. Todo sobre esa persona está cubierto para que pueda sobrevivir (30).
- 2. Necesidades de seguridad.** Esto incluye todo aquello que nos haga sentir seguros, mantener el orden y la seguridad en nuestra vida y poder vivir sin miedo. Es decir, seguridad material (salud), dinero (trabajo), necesidades de vivienda... En esta etapa, las necesidades humanas se satisfacen después de las necesidades biológicas (30).
- 3. Necesidades sociales.** Una vez satisfechas las necesidades anteriores, el tercer nivel está relacionado con las necesidades sociales, es decir, con el sentido de pertenencia. Es un sentimiento de ser parte de la sociedad a través de las relaciones y el crecimiento emocional: amigos, pareja, familia, pertenencia a un grupo, recibir y dar amor, etc (30).
- 4. La necesidad de estima o reconocimiento.** Son cosas relacionadas con la confianza, la reputación. Maslow las divide en dos categorías: autoestima - independencia, autoconfianza, dignidad, logro, etc.; la reputación o autoestima precede a la autoestima o dignidad (30).
- 5. La necesidad de autorrealización.** Este es el nivel más alto y solo se puede cumplir después de alcanzar todos los demás niveles. En esta etapa, una persona se esfuerza por desarrollar y revelar todo su potencial para el éxito. Las personas autorrealizadas son personas que se conocen a sí mismas y se preocupan por las opiniones de los demás (morales, creativas,

exitosas...). Este quinto nivel es el más lógico y nos separa de los animales, porque el resto es ausencia de necesidad (30).

3.3. Bases conceptuales

3.3.1. Estrés laboral

3.3.1.1. Conceptualización

Uno de los primeros en conceptualizar fue Hans Selye, siendo el estrés definido como “un síndrome de transformación general ante la crisis externa experimentada y la reacción general del organismo a diversos estímulos” (31).

El estrés laboral es la respuesta psicológica y física que ocurre cuando las demandas de un trabajo no coinciden con las habilidades, los recursos o las necesidades del trabajador. De manera similar, el estrés relacionado con el trabajo se define como el producto superior que se produce cuando los trabajadores se enfrentan a desafíos laborales ajenos a su experiencia y enfrentan el desafío de la incomodidad, incluso cuando los recursos del trabajador se enfrentan a factores laborales que el individuo no puede manejar y que plantear un problema. Una serie de síntomas como la irritabilidad conducen a la depresión, pero siempre van acompañados de agotamiento físico y/o mental (32).

En la síntesis, podemos definir que el estrés laboral “son respuestas físicas, psicológicas y sociales que se producen en el ambiente laboral debido a las exigencias, habilidades y conocimientos de los trabajadores, haciéndolos más vulnerables” (33).

3.3.1.2. Fases

Fase de reacción de alarma: Ante el miedo a una situación estresante innecesaria, el ser vivo desata una serie de irritaciones

anatómicas (hocico pequeño, niñas gorditas, sudoración, excitación muscular, taquicardia, etc.) (34).

Fase de resistencia: Esta fase consiste en una serie de tentaciones orgánicas, cognitivas y emocionales en las que estos estímulos se convierten con mayor facilidad en una de las fases del sufrimiento, ya que logra un cierto nivel de resistencia ante un evento estresante (34).

Fase de agotamiento: Cuando la fase de intransigencia no tiene éxito y los medios de transformación no funcionan, se llega a la fase de agotamiento, en la que los aspectos psicológicos y sociales se vuelven crónicos e irreversibles, lo que puede conducir a la enfermedad o la muerte (34).

Teniendo esto en cuenta, podemos decir que los períodos estresantes son una expresión del estado estresante en el que se encuentra una persona, aunque este período puede conducir a la enfermedad o incluso a la muerte (33).

3.3.1.3. Manifestaciones del estrés laboral:

Cognitivas: Producen huellas de ansiedad, indecisión, falta de concentración, desorientación, expresividad, mal alcohol, alergias y corazones testarudos (35).

Motoras: Se prueba con taquicardia, hecatombes, nasalidad, fragmentos de palabras, crisis emocionales, hiperoxia, estados de ánimo impulsivos, antipatía, risa excitada y suspiros (35).

Fisiológicas: Cambios a nivel cardiovascular, respiratorio, endocrinológico, ganglionar, inmunológico, etc. (35).

3.3.1.4. Tipos de estrés laboral

Los tipos de estrés en una persona serán episódicos, pero luego vuelven a sí mismos, en lugar de una forma crónica, aparece en una situación en la que el trabajador no se ajusta al perfil del área y lleva a una situación en la que se encuentra. la persona no puede hacer frente a la situación y hay presión laboral de una persona, por lo que los gerentes son despedidos (35).

Episódico: En este tipo de episodio o tablado hay un desarrollo inesperado de gran tesitura, pero poca estabilidad (35).

Crónico: Esto sucede cuando el trabajador se ve expuesto con frecuencia a situaciones de ambiente sindical o carga de trabajo injustas (35).

3.3.1.5. Consecuencias del estrés laboral

Consecuencias sociales: Se enumeran en el campo de la actividad del trabajador, lo que es difícil de corregir porque el trabajador holgazán adopta hábitos mortales como el consumo de huevos de aves y tabaco o sustancias psicoactivas, provocando cambios de humor, alucinaciones, aumento del estrés conyugal, hostilidad interpersonal, lo que afecta aspectos físicos a existir (36).

Consecuencias económicas: La cantidad de estrés aumenta año tras año, se presenta en un aumento inesperado, la falta de ocio para solucionar este problema nos atrae a problemas laborales, como resultado un sinfín de logros y lo más importante, mejora de la salud mental y física de las personas (36).

Consecuencias en la salud: La investigación muestra que existe una conexión entre el estrés y las enfermedades, porque una persona se vuelve más sensible a los estímulos del estrés y provoca

reacciones hormonales: taquicardia, engrosamiento de los vasos sanguíneos, sudoración, hiporexia, embarazo prolongado, antojos de alimentos, asco, privación del método inmunológico, engorde del metabolismo (36).

Como ya se ha descrito en el párrafo anterior, las consecuencias tienen tres aspectos bien diferenciados; En cuanto a las cuestiones sociales, la persona tendrá conflictos con sus compañeros y familiares debido al problema de estrés en su entorno. La mayoría recurre al alcohol y al tabaco, lo que genera problemas en el trabajo, cuyas consecuencias se reflejan en la presión económica para resolver los problemas laborales por estrés y posiblemente consecuencias para la salud. Entendemos que cuando ves la respuesta al estrés en nuestro cuerpo, conduce a una serie de reacciones negativas, tanto de naturaleza hormonal (33).

3.3.1.6. Tratamiento del estrés laboral

Técnicas fisiológicas: Su objetivo es acelerar la activación orgánica y el malestar emocional y físico provocado por el estrés articular. Entre otras cosas, estructuras para la relajación física, ejercicios de respiración del cuerpo humano (37).

Técnicas conductuales: El objetivo de estas redes es brindarles a todos un conjunto de habilidades que los ayudarán a resolver problemas gubernamentales. Estos incluyen el ensayo de confiabilidad, los deportes en la etiqueta social, los estándares de ensayo alternativos y los estándares de autorregulación (37).

Técnicas cognitivas: El ataque cognitivo aumenta la imaginación, la apostilla y la apreciación de los dilemas personales formales y potenciales que conlleva. La desensibilización sistemática destaca entre las técnicas cognitivas más comunes (37).

Estrategias de intervención social: Con ellos podrás agilizar tu jubilación y potenciar tus recursos de socialización reforzando el apoyo social a través de pólizas colectivas de empresa. Se ha hecho público que el refugio social debilita los objetivos mortales de los estresores sindicales y potencia la inteligencia del individuo para contrarrestarlos (37).

Estrategias de intervención organizacional: Creemos que las acciones específicas de los planes de intervención organizacional deben enfocarse en aspectos disfuncionales variables en la entrega de distribuciones, telegramas, capacitación del personal, evaluaciones de aceptación de autonomía, entorno físico, enrutamiento y ocupación. funciones (37).

Tanto las estrategias de intervención social como organizacional serán importantes en el mundo laboral actual en el ámbito laboral, pues con estas estrategias se pueden obtener resultados que potencien la inteligencia del individuo, manejen situaciones estresantes y completen la organización con actividades específicas (33).

3.3.1.7. Profesionales de salud y estrés laboral

El personal de salud de los hospitales está sujeto a presión y a un duro trabajo de higiene debido a su función. Debido a esto, están expuestos a altos niveles de estrés relacionado con el trabajo, lo que afecta negativamente su salud, satisfacción, eficiencia y desempeño en la realización de tareas rutinarias, lo que lleva a la aparición de síntomas psicosomáticos. Pueden causar enfermedades graves que pueden progresar y acumularse (38).

Los estresores ocupacionales están asociados al desarrollo de una ocupación humanitaria, de servicio, exposición al sufrimiento y al dolor (38).

El perfil del tipo de trabajo de la especialidad, que se caracteriza por estrés físico y psíquico intenso, exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, alta responsabilidad por la seguridad del paciente, seguimiento constante, tratamiento frecuente de pacientes críticos, toma de decisiones instantánea, provocan un choque con la muerte, en definitiva, estas situaciones “transforman las emociones naturales en emociones estresantes” (38).

Un factor importante como factor de estrés es el tipo de trabajo. Actualmente, los profesionales médicos tienen un horario de trabajo irregular con jornadas largas, caracterizado por un exceso de trabajo diurno y nocturno, constantes horas extraordinarias y períodos de descanso insuficientes, lo que genera fatiga, falta de sueño y alteración de los ritmos circadianos, así como falta de control del tiempo y interrupción de la vida familiar (38).

3.3.1.8. Dimensiones

Quispe y Reyes establecen como dimensión para medir el estrés laboral (39): nivel de estrés laboral en el profesional obstetra de acuerdo con el nivel de establecimiento de salud.

3.3.2. Desempeño laboral

3.3.2.1. Conceptualización

El desempeño se conceptualiza como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de las metas de la organización. De hecho, argumenta que el buen desempeño laboral es el activo más importante de una organización (40).

Benavidez atribuye esto “a las habilidades y afirma que a medida que un trabajador mejora sus habilidades, su desempeño mejorará” (41).

Por productividad laboral se entiende la productividad laboral y la productividad demostrada por un empleado en el desempeño de funciones y tareas. Es la piedra angular del desarrollo del desempeño y está diseñado para ayudar a alcanzar las metas de la organización (40).

3.3.2.2. Evaluación del Desempeño Laboral

El examen del desempeño mediante la definición de metas y competencias es un instrumento para el desarrollo organizacional y el cambio cultural. La evaluación del desempeño está subordinada a la dirección estratégica de los recursos humanos, pero se relaciona fundamentalmente con el desarrollo personal y profesional de los empleados e implica un quehacer diario entre gerentes y empleados, entre supervisores y supervisores, que debe resultar de buenas y fructíferas relaciones de trabajo (42).

La evaluación correcta de la eficacia es beneficiosa para ambas partes. Es beneficioso para (42):

- ✚ “Tomar decisiones sobre promociones, rotación del personal y el pago”.
- ✚ “Amontonar a todos los empleados para dar a conocer el comportamiento laboral del patrón”.
- ✚ “Conoce el nivel de satisfacción del empleador con el trabajo realizado por el personal”.
- ✚ “Identificación de necesidades de formación”.
- ✚ “Identificar la gente clave “.
- ✚ “Identificar miedos del evaluado”.
- ✚ “Descubrir al individuo adecuado para el puesto”.

- ✚ “Alentar a los empleados informándoles sobre su trabajo, involucrarlos en los objetivos de la organización para cambiar comportamientos”.
- ✚ “La ocasión de Mejora relación entre jefe y empleado, institución y empleado”.
- ✚ “Brinda al personal la oportunidad de aprender más sobre su trabajo y discutir los estándares con su gerente”.
- ✚ “Brinda al gerente la oportunidad de identificar las fortalezas y debilidades en el desempeño del trabajador”.
- ✚ “Detectar vulnerabilidades y recomendar a quienes evalúan programas para mejorar el desempeño”.

3.3.2.3. Trascendencia de la evaluación del desempeño

El comportamiento de un individuo en el mundo del trabajo depende de cuatro dimensiones, las cuales están determinadas por su actitud ante el sistema en el que se encuentra. Estas dimensiones están íntimamente relacionadas con la actitud del empleado ante los problemas encontrados en el lugar de trabajo. Cabe recordar que el desempeño laboral es bueno o positivo cuando el empleado está satisfecho con la empresa para la que trabaja. Como quiere ver que sus esfuerzos sean compensados por las ganancias que recibe, esto claramente significa: a más trabajo, mejor salario, reconocimiento y comodidad para él y su familia (43).

3.3.2.4. Desempeño del profesional en obstetricia

El laboral de Obstetricia está autorizado para escuchar la evacuación de la Salud Sexual y Reproductiva de las personas en sus diferentes etapas, igualmente brinda interés singular a la señora en su etapa: preconventional, concepciones y post convencional, de este modo como el interés del recién salido en óptimas condiciones, logrando una gestación salúfifera y tomando en bolita a la parentesco y comunidad (44).

3.3.2.5. Dimensiones

Las dimensiones fueron (45).

1. **Habilidad para Aprender:** se refiere a cómo una persona muestra iniciativa, motivación, interés en su trabajo y deseo de adquirir nuevos conocimientos.
2. **Calidad del trabajo:** Se refiere al crecimiento de los empleados en función de las funciones asignadas y realizadas. Completar tareas de manera efectiva.
3. **Actitud y dedicación al trabajo:** Es esta capacidad que las personas demuestran en su trabajo la que crea un mayor compromiso con su puesto.
4. **Relaciones Interpersonales:** La habilidad de los empleados para interactuar y construir relaciones con sus colegas. Toda organización necesita implementar algunas actividades para mejorar la relación entre subordinados y superiores, para que los subordinados muestren más energía y perseverancia.
5. **Cumplimiento de tareas:** Obligaciones establecidas por cada individuo y que deben reflejarse en el desempeño de los deberes en el tiempo prescrito. Es también el acto o efecto de seguir una instrucción específica o de alguien para desempeñar responsablemente un trabajo.
6. **Atención al Cliente Interno:** Dentro de cada organización, los empleados desempeñan diversas funciones para la empresa. Además de brindar información oportuna al personal de la región y otras oficinas, también brindamos servicios a clientes externos de acuerdo con la imagen de cada miembro del personal.

CAPÍTULO IV- MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito

El Hospital El Carmen Huancayo está ubicado en Jr. Puno No. 49, Distrito de Huancayo, Provincia de Huancayo, Región Junín. Limita al norte con Cusco junior, al sur con Paseo de la Breña, al este con Junin junior y al oeste con la Avenida Huancavelica. El Hospital

El Carmen – Huancayo es un Hospital de Referencia Nivel III-E. Cuenta con consultorios externos (obstetricia, ginecología, odontología y pediatría), unidad de cuidados intensivos, quirófano, banco de sangre y un hospital que también alberga obstetricia. Servicio en el que trabajan 60 especialistas en el campo de la obstetricia.

4.2. Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación

Para determinar el tipo de investigación, se basó en la clasificación del enfoque cuantitativo; de acuerdo a Hernández Samperi (46) el estudio fue de tipo Analítico porque se estudiaron dos variables: nivel de estrés y el nivel de desempeño laboral.

Así mismo, Según Ñaupas (47) el estudio fue observacional porque la investigadora no intervino ni modificó las variables, sino que fueron medidas tal como fueron observadas.

De acuerdo a Supo (48), el estudio fue prospectivo porque la información recolectada fue de la muestra de estudio, es decir de la fuente primaria y transversal porque los datos fueron medidos solo una vez.

Nivel de investigación

La investigación que estuvo orientado a determinar la relación entre el nivel de estrés y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo, respondió al nivel Correlacional de acuerdo a la clasificación de Supo (49).

4.3. Población muestral

4.3.1. Descripción de la población

La población estuvo constituida por 60 profesionales de obstetricia que laboran en el Hospital “El Carmen” que durante el periodo de estudio se encontraban en el área asistencial.

La población fue de tipo conocida y censal porque el tamaño de la muestra fue la misma que la población. El estudio fue comprendido en el periodo de diciembre de 2019 a febrero de 2020.

4.3.2. Método de muestreo

El muestreo utilizado fue el no probabilístico de tipo convencional, donde la investigadora estableció criterios de inclusión y exclusión

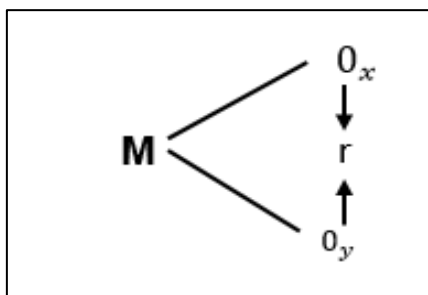
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

- **Criterios de inclusión.** Se incluyó en el estudio a las obstetras que:
 1. Profesional de obstetricia del Hospital El Carmen laborando en el área asistencial.
 2. Firmaron voluntariamente el consentimiento informado.
 3. Se encontraron laborando activamente en el periodo de estudio.
- **Criterios de exclusión.** Se excluyó del estudio las obstetras que:
 1. Se encontraron de vacaciones o permisos por salud en el periodo de estudio.

2. Se encontraron laborando en la parte administrativa en el periodo de estudio.

4.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación es un diseño relacional. Su propósito es describir y analizar variables, como se muestra en el siguiente diagrama:



Dónde:

M: represente a la muestra en estudio.

O_x: Representa a la primera variable

O_y: Representa a la segunda variable

r: representa a la relación de ambas variables

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnica

La Encuesta fue la técnica ideal para el desarrollo de la investigación.

4.5.2. Instrumentos

La primera herramienta utilizada fue el Cuestionario de Estrés Laboral, adaptado a los requerimientos de las variables encuestadas, compuesto por 26 preguntas divididas en 4 Características Sociodemográficas y 22 preguntas sobre niveles de estrés laboral. utilizando la escala de Likert. Luego se utilizó la siguiente escala:

✚ Alto:	82 – 110 pts.
✚ Medio:	52 – 81 pts.
✚ Bajo:	22 - 51 pts.

La segunda herramienta utilizada es el Cuestionario de Desempeño Laboral, de acuerdo con los requerimientos de las variables en estudio, que incluye 30 preguntas diferenciadas por aspectos e indicadores, siendo el valor final de cada pregunta medido en escala Likert, equivalente a:

✚ Eficiente:	110 – 150 pts.
✚ Regular:	70 – 109 pts.
✚ Deficiente:	30 – 69 pts.

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Para la validación de contenido se solicitó a cinco expertos en tema de investigación para validar y evaluar los criterios de relevancia, claridad, objetividad y pertinencia de cada instrumento, siendo ello la validación de contenido; concluyendo que dicho instrumento cumplió con los criterios de aplicable.

Así mismo, cada experto asignó una puntuación numérica a cada ítem a evaluar; el cual permitió la validación de constructo, quien mediante la prueba de V de Aiken se calculó el valor de 0,90.

La validación propiamente dicha se encuentra en los anexos de la presente Tesis.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

En una muestra piloto que estuvo conformado por 15 obstetras del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé - EsSalud de Huancayo, en quienes se aplicó los instrumentos de investigación previo autorización y firma del documento de consentimiento informado.

Como los ítems fueron de característica politómica se escogió el alfa de Cronbach como estadístico para calcular el valor de fiabilidad de los instrumentos; de lo cuales, los valores obtenidos fueron 0,809 y 0,912.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó el proceso de digitación y tabulación de información de acuerdo con los criterios de control de calidad de información, para ello se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25.

Para en análisis de información se realizó el análisis descriptivo e inferencial, para este último se utilizó la prueba estadística Rho Spearman para contrastar las hipótesis planteadas.

4.7. Aspectos éticos

La investigadora cumplió los principios bioéticos:

Respecto al principio de autonomía, cada participante del estudio tuvo el libre albedrío de decidir sobre su participación en la investigación.

En el principio de justicia, como investigadora se aplicó este principio respetando a todo el personal de obstetricia, no se discriminó por ninguna condición social o de otra índole.

Respecto al principio de no maleficencia, es estudio no involucra ningún riesgo para la muestra en estudio.

Y el principio de beneficencia, la información que se ha recolectado y proceso de la muestra de estudio se utilizó con fines de investigación; así mismo el compromiso de la confidencialidad de los datos obtenidos de la muestra de estudio (50).

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

Tabla 01: Características sociodemográficas del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Características sociodemográficas		n = 60	
		fi	%
Edad	25 - 30 años	21	35,0%
	31 - 40 años	13	21,7%
	41 - 50 años	26	43,3%
	Total	60	100,0%
Sexo	Femenino	60	100,0%
	Superior	51	85,0%
Grado de Instrucción	Especialista	4	6,7%
	Maestría	5	8,3%
	Total	60	100,0%

Fuente: Base de datos de los Instrumentos.

En el cuadro anterior se observa las características sociodemográficas del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo; apreciando que, del 100,0% (60), el 43,3% tienen la edad comprendida entre los 41 a 50 años, el 35,0% tienen entre los 25 a 30 años y el 21,7% tienen la edad en el intervalo de 31 a 40 años.

Así mismo, se observa que el 100,0% del personal de Obstetricia en el área de Hospitalización son de sexo femenino.

Del mismo modo, el 85,0% del profesional de Obstetricia ostentan el grado de Licenciatura en Obstetricia; sin embargo, sólo el 6,7% ha continuado con estudios de formación continua, obteniendo el título de especialista; y el 8,3% han obtenido el Grado de Maestro en las diferentes áreas de la Ciencias de la Salud.

Tabla 02: Servicio (Área de trabajo) que labora el profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Área de trabajo	Servicio	n = 60	
		fi	%
	Puerperio Quirúrgico	10	16,7%
	ARO II	11	18,3%
	Unidad de Medicina Fetal	4	6,7%
	Centro Obstétrico	10	16,7%
	UTHE	4	6,7%
	Emergencia Obstétrica	10	16,7%
	ARO I	5	8,3%
	Puerperio Normal	6	10,0%
	Total	60	100,0%

Fuente: Base de datos de los Instrumentos.

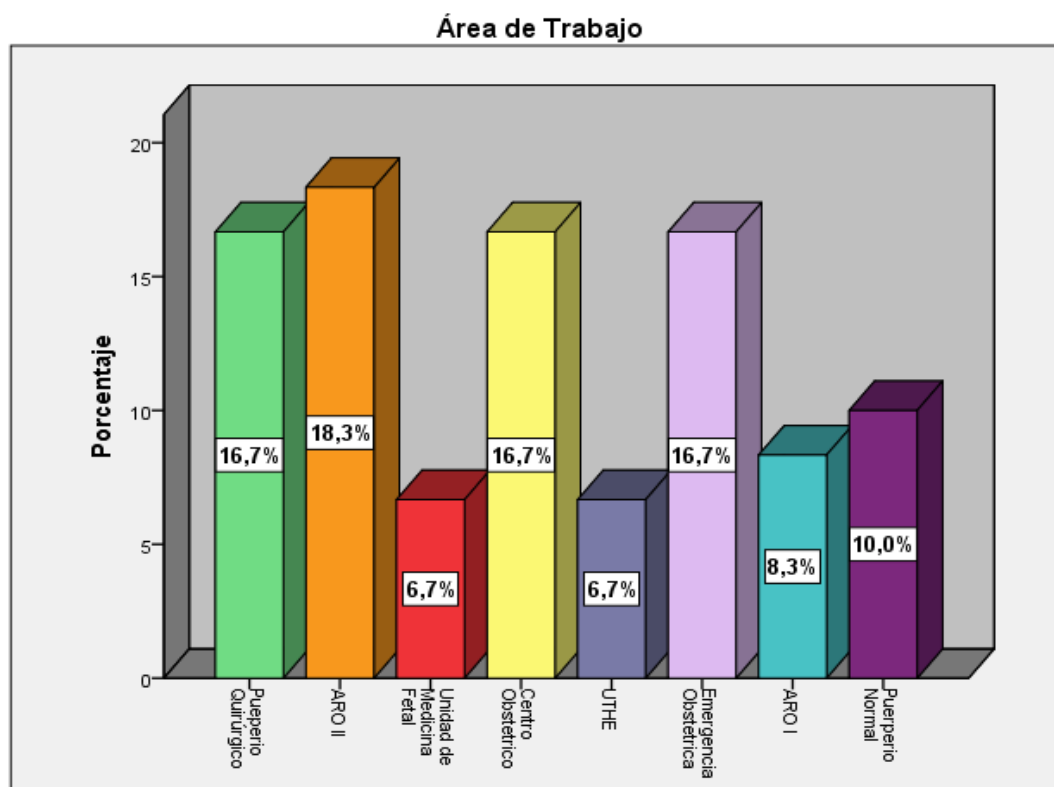


Figura 01: Diagrama de Barras del Servicio (Área de trabajo) que labora el profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Se observa que, del 100,0% (60) del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo; el 18,3% se encuentran trabajando en ARO II, el 16,7%, son de área de Puerperio Quirúrgico, Centro Obstétrico y Emergencia Obstétrica.

Tabla 03: Nivel de Estrés Laboral del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Nivel de estrés laboral	n = 60	
	fi	%
Alto	14	23,3%
Medio	11	18,3%
Bajo	35	58,3%
Total	60	100,0%

Fuente: Base de datos de los Instrumentos.

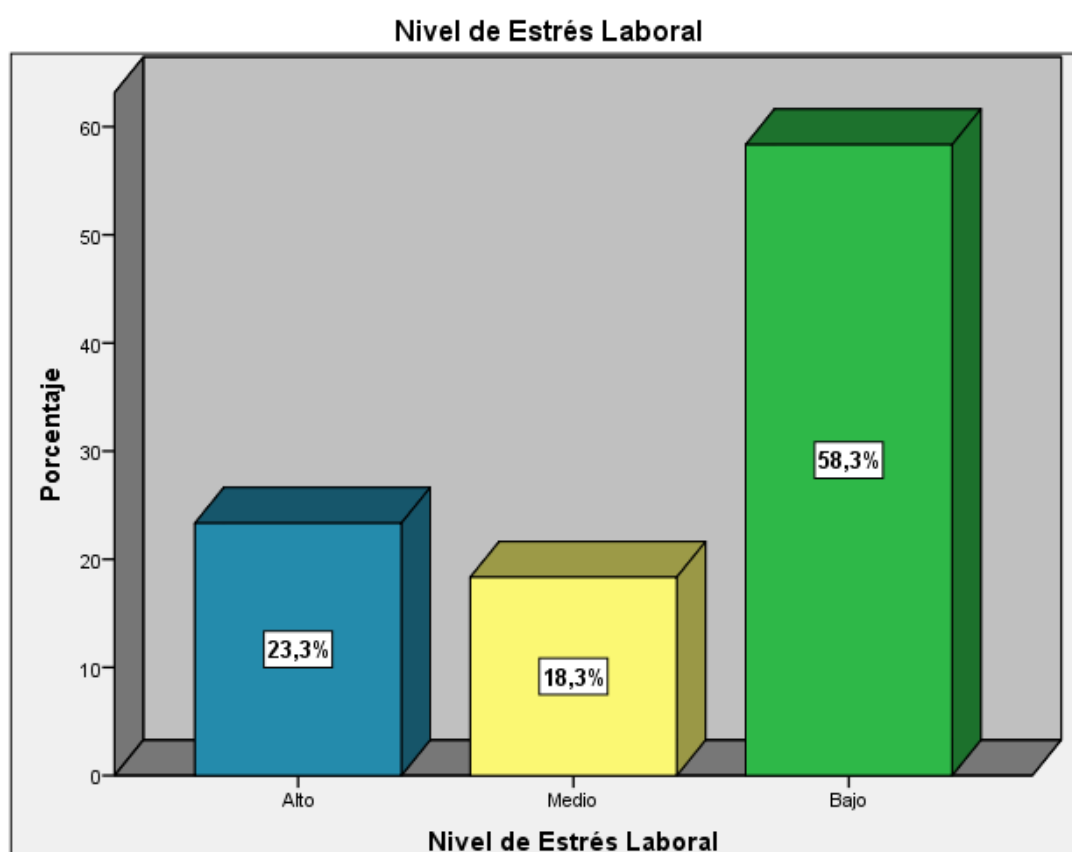


Figura 02: Diagrama de Barras del Nivel de Estrés Laboral del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Se observa que, del 100,0% (60) del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo; el 58,3% ha evidenciado un nivel bajo de estrés laboral; sin embargo, el 18,3% ha obtenido un nivel medio; pero, el 23,3% ha demostrado un nivel alto de estrés laboral.

Tabla 04: Desempeño Laboral del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Desempeño Laboral	n = 60	
	fi	%
Deficiente	14	23,3%
Regular	19	31,7%
Eficiente	27	45,0%
Total	60	100,0%

Fuente: Base de datos de los Instrumentos.

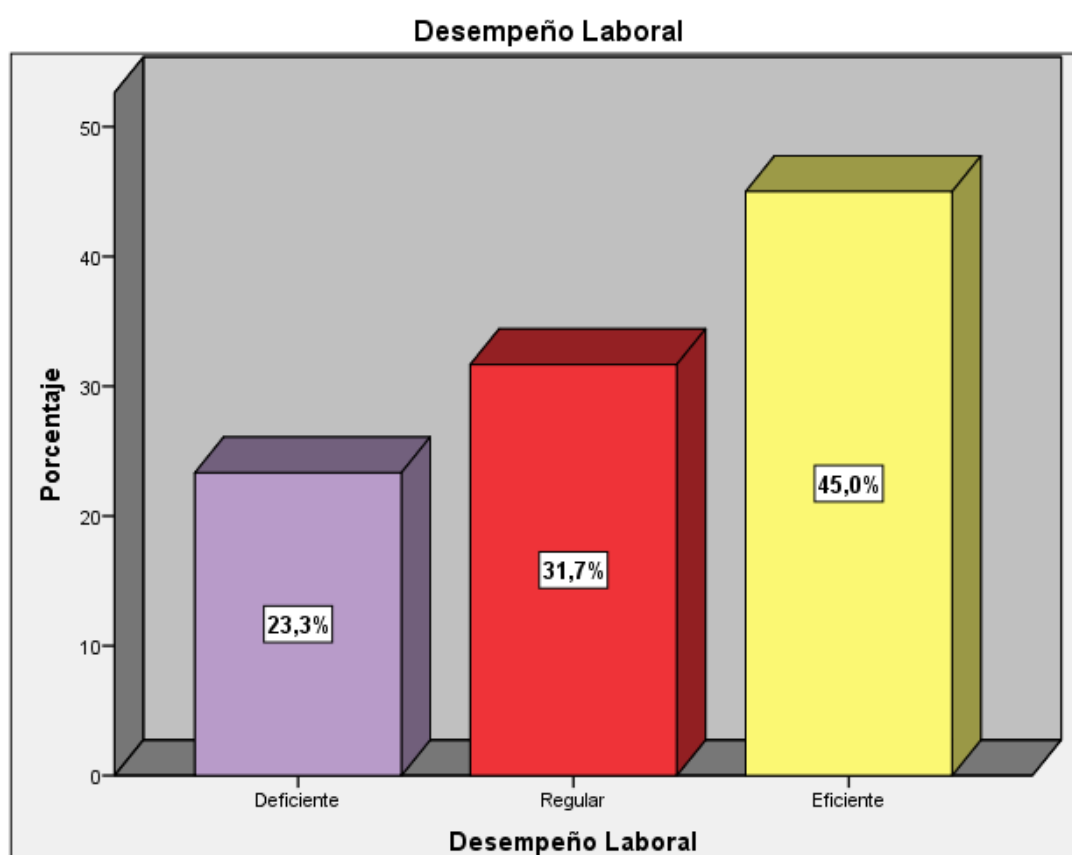


Figura 03: Diagrama de Barras del Desempeño Laboral del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Se observa que, del 100,0% (60) del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo; el 45,0% ha evidenciado un nivel eficiente de desempeño laboral, sin embargo, el 31,7% se encuentra en un nivel regular y sólo un 23,3% un nivel deficiente.

Tabla 05: Nivel de Estrés Laboral según la edad del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Edad		Nivel de Estrés Laboral			Total
		Alto	Medio	Bajo	
25 - 30 años	fi	3	4	14	21
	%	5,0%	6,7%	23,3%	35,0%
31 - 40 años	fi	5	3	5	13
	%	8,3%	5,0%	8,3%	21,7%
41 - 50 años	fi	6	4	16	26
	%	10,0%	6,7%	26,7%	43,3%
Total	fi	14	11	35	60
	%	23,3%	18,3%	58,3%	100,0%

Fuente: Base de datos de los Instrumentos.

Se observa que, del 100,0% (60) del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo; el 23,3% del profesional que su edad está comprendida entre los 25 a 30 años evidenciaron un nivel bajo de estrés laboral; sin embargo, el 10,0% que tienen entre los 41 a 50 años han obtenido un nivel alto de estrés laboral.

Tabla 06: Nivel de Estrés Laboral según el servicio que labora del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Área de trabajo		Nivel de Estrés Laboral			Total
		Alto	Medio	Bajo	
Puerperio Quirúrgico	fi	4	3	3	10
	%	6,7%	5,0%	5,0%	16,7%
ARO II	fi	2	2	7	11
	%	3,3%	3,3%	11,7%	18,3%
Unidad de Medicina Fetal	fi	0	0	4	4
	%	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
Centro Obstétrico	fi	1	2	7	10
	%	1,7%	3,3%	11,7%	16,7%
UTHE	fi	1	2	1	4
	%	1,7%	3,3%	1,7%	6,7%
Emergencia Obstétrica	fi	3	1	6	10
	%	5,0%	1,7%	10,0%	16,7%
ARO I	fi	0	1	4	5
	%	0,0%	1,7%	6,7%	8,3%
Puerperio Normal	fi	3	0	3	6
	%	5,0%	0,0%	5,0%	10,0%
Total	fi	14	11	35	60
	%	23,3%	18,3%	58,3%	100,0%

Fuente: Base de datos de los Instrumentos.

Se observa que, del 100,0% (60) del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo; el 6,7% del profesional que labora en el área de Puerperio Quirúrgico ha evidenciado un nivel alto de estrés laboral; así mismo, el 5,0% que laboran en el área de Emergencia Obstétrica y Puerperio Normal también evidenciaron un nivel alto de estrés laboral; sin embargo, el 5,0% que laboran en el área de Puerperio Quirúrgico han evidenciado un nivel medio de estrés laboral. Por el contrario, en el 11,7% que labora en ARO II y Centro Obstétrico han evidenciado un nivel bajo de estrés laboral.

Tabla 07: Desempeño Laboral según la edad del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Edad		Desempeño Laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
25 - 30 años	fi	6	7	8	21
	%	10,0%	11,7%	13,3%	35,0%
31 - 40 años	fi	3	6	4	13
	%	5,0%	10,0%	6,7%	21,7%
41 - 50 años	fi	5	6	15	26
	%	8,3%	10,0%	25,0%	43,3%
Total	fi	14	19	27	60
	%	23,3%	31,7%	45,0%	100,0%

Fuente: Base de datos de los Instrumentos.

Se observa que, del 100,0% (60) del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo; el 25,0% que comprende entre los 41 a 50 años ha evidenciado un desempeño laboral eficiente; así mismo, el 13,3% del profesional de Obstetricia que tiene entre los 25 a 30 años ha evidenciado un desempeño laboral eficiente; sin embargo, el 11,17% que comprende su edad entre los 25 a 30 años, han evidenciado el desempeño laboral deficiente, y 11,7% el desempeño laboral regular.

Tabla 08: Desempeño Laboral según el servicio que labora del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Área de trabajo	Desempeño Laboral			Total	
	Deficiente	Regular	Eficiente		
Puerperio Quirúrgico	fi	4	2	4	10
	%	6,7%	3,3%	6,7%	16,7%
ARO II	fi	0	7	4	11
	%	0,0%	11,7%	6,7%	18,3%
Unidad de Medicina Fetal	fi	0	1	3	4
	%	0,0%	1,7%	5,0%	6,7%
Centro Obstétrico	fi	3	2	5	10
	%	5,0%	3,3%	8,3%	16,7%
UTHE	fi	2	1	1	4
	%	3,3%	1,7%	1,7%	6,7%
Emergencia Obstétrica	fi	2	3	5	10
	%	3,3%	5,0%	8,3%	16,7%
ARO I	fi	1	2	2	5
	%	1,7%	3,3%	3,3%	8,3%
Puerperio Normal	fi	2	1	3	6
	%	3,3%	1,7%	5,0%	10,0%
Total	fi	14	19	27	60
	%	23,3%	31,7%	45,0%	100,0%

Fuente: Base de datos de los Instrumentos.

Se observa que, del 100,0% (60) del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo; el 8,3% del profesional de Obstetricia que labora en el Centro Obstétrico y Emergencias Obstétricas han evidenciado un desempeño laboral eficiente; sin embargo, el 11,7% que labora en ARO II ha evidenciado un desempeño laboral regular; por el contrario, el 6,7% que se encuentra trabajando en Puerperio Quirúrgico ha evidenciado un desempeño deficiente.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Tabla 09: Relación del Nivel de Estrés Laboral y el Desempeño Laboral, *dimensión habilidades para aprender*, del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Variables	Rho Sp	P valor
Relación de nivel de estrés y el desempeño laboral dimensión habilidades para aprender	0,430**	0,000

Fuente: Base de datos de los Instrumentos.

Análisis

Se puede observar que el valor de Rho es de 0,430 con un valor de p de 0,000 (valor de $p < 0,05$); Así, con una probabilidad del 95%, se puede concluir que existe una relación moderada entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, especialmente en la dimensión *habilidades para aprender*.

Esto significa que los indicadores de disposición a aprender e interés por mejorar están directamente relacionados con el estrés laboral.

Por lo tanto, la primera hipótesis nula fue rechazada conllevando a la aceptación de la primera hipótesis específica de investigación: **H₁₁**: Existe relación entre el Estrés y desempeño laboral, dimensión habilidades para aprender, en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Tabla 10: Relación del Nivel de Estrés Laboral y el Desempeño Laboral, *dimensión calidad de trabajo*, del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Variables	Rho Sp	P valor
Relación de nivel de estrés y el desempeño laboral, dimensión calidad de trabajo	0,459**	0,000

Fuente: Base de datos de los Instrumentos.

Análisis

Se puede observar que el valor de Rho es de 0,459 con un valor de p de 0,000 (valor de $p < 0,05$); Así, con una probabilidad del 95%, se puede concluir que existe una relación moderada entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, especialmente en la dimensión *calidad de trabajo*.

Esto significa que los indicadores de calidad de trabajo están directamente relacionados con el estrés laboral.

Por lo tanto, la segunda hipótesis nula fue rechazada conllevando a la aceptación de la de investigación: **H₁₂**: Existe relación entre el Estrés y desempeño laboral, dimensión calidad de trabajo, en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Tabla 11: Relación del Nivel de Estrés Laboral y el Desempeño Laboral, *dimensión actitud y dedicación al trabajo*, del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Variables	Rho Sp	P valor
Relación de nivel de Estrés Laboral y el Desempeño Laboral, dimensión actitud y dedicación al trabajo	0,489**	0,000

Fuente: Base de datos de los Instrumentos.

Análisis

Se puede observar que el valor de Rho es de 0,489 con un valor de p de 0,000 (valor de $p < 0,05$); Así, con una probabilidad del 95%, se puede concluir que existe una relación moderada entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, especialmente en la dimensión *actitud y dedicación al trabajo*.

Esto significa que los indicadores de actitud y dedicación al trabajo están directamente relacionados con el estrés laboral.

Por lo tanto, la tercera hipótesis nula fue rechazada conllevando a la aceptación de la de investigación: **Hi3:** Existe relación entre el Estrés y desempeño laboral, dimensión actitud y dedicación al trabajo, en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Tabla 12: Relación del Nivel de Estrés Laboral y el Desempeño Laboral, *dimensión cumplimiento de tareas*, del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Variables	Rho Sp	P valor
Relación de nivel de estrés y el desempeño laboral, dimensión cumplimiento de tareas	0,503**	0,000

Fuente: Base de datos de los Instrumentos.

Análisis

Se puede observar que el valor de Rho es de 0,503 con un valor de p de 0,000 (valor de $p < 0,05$); Así, con una probabilidad del 95%, se puede concluir que existe una relación moderada entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, especialmente en la dimensión *cumplimiento de tareas*.

Esto significa que los indicadores de cumplimiento de tareas están directamente relacionados con el estrés laboral.

Por lo tanto, la cuarta hipótesis nula fue rechazada conllevando a la aceptación de la de investigación: **Hi4:** Existe relación entre el Estrés y desempeño laboral, dimensión cumplimiento de tareas, en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Tabla 13: Relación del Nivel de Estrés Laboral y el Desempeño Laboral, *dimensión atención al cliente interno*, del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Variables	Rho Sp	P valor
Relación de nivel de estrés y el desempeño laboral, dimensión atención al cliente interno	0,497**	0,000

Fuente: Base de datos de los Instrumentos.

Análisis

Se puede observar que el valor de Rho es de 0,497 con un valor de p de 0,000 (valor de $p < 0,05$); Así, con una probabilidad del 95%, se puede concluir que existe una relación moderada entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, especialmente en la dimensión *atención al cliente interno*.

Esto significa que los indicadores de atención al cliente interno están directamente relacionados con el estrés laboral.

Por lo tanto, la quinta hipótesis nula fue rechazada conllevando a la aceptación de la de investigación: **Hi5:** Existe relación entre el Estrés y desempeño laboral, dimensión atención al cliente interno, en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Tabla 14: Relación del Nivel de Estrés Laboral y el Desempeño Laboral, *dimensión relaciones interpersonales*, del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Variables de relación	Rho Sp	P valor
Relación de nivel de estrés y el desempeño laboral, dimensión relaciones interpersonales	0,438**	0,000

Fuente: Base de datos de los Instrumentos.

Análisis

Se puede observar que el valor de Rho es de 0,497 con un valor de p de 0,000 (valor de $p < 0,05$); Así, con una probabilidad del 95%, se puede concluir que existe una relación moderada entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, especialmente en la dimensión *relaciones interpersonales*.

Esto significa que los indicadores de relaciones interpersonales están directamente relacionados con el estrés laboral.

Por lo tanto, la sexta hipótesis nula fue rechazada conllevando a la aceptación de la de investigación: **Hi6:** Existe relación entre el Estrés y desempeño laboral, dimensión relaciones interpersonales, en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Tabla 15: Relación del Nivel de Estrés Laboral y el Desempeño Laboral del profesional de Obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

Variables de relación	Rho Sp	P valor
Relación de nivel de Estrés laboral y el desempeño laboral	0,496**	0,000

Fuente: Base de datos de los Instrumentos.

Análisis

Se puede observar que el valor de Rho es de 0,496 con un valor de p de 0,000 (valor de $p < 0,05$); Así, con una probabilidad del 95%, se puede concluir que existe una relación moderada entre el nivel de estrés y el desempeño laboral.

Por lo tanto, la hipótesis general nula fue rechazada conllevando a la aceptación de la de investigación: **Hi:** Existe relación entre el Estrés y desempeño laboral en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

5.3. Discusión de resultados

El estrés laboral es un factor que involucra procesos de influencia en el desempeño laboral del profesional de la salud, partiendo de ello, los resultados de la presente investigación han permitido determinar la relación que existe entre el Estrés y desempeño laboral en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen, obteniendo el valor de Rho es igual a 0,438 con un p valor igual a 0,000 ($p < 0,05$); por lo cual con una probabilidad de 95% se afirma que existe relación moderada entre las variables.

Dicho resultado concuerda con el estudio realizado por Cárdenas (25), quien identificó que, existe una perfecta correlación negativa entre el estrés laboral y la calidad de atención para los profesionales de Obstetricia y Ginecología del Hospital María Auxiliadora; en otras palabras, el estrés laboral es inversamente proporcional a la calidad de la atención.

Y coincide con la investigación de Usucachi (51) donde manifiesta que, al examinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de la tarea, se encontró un alto grado de correlación, indicado por el coeficiente rho de Spearman de 0,831. Por lo mismo, concuerda con Triana (16), quien en su investigación concluyo que existe evidencia de una relación estadísticamente trascendental entre los factores psicosociales del lugar de trabajo y el estrés laboral en el personal de ginecología y obstetricia.

Del mismo modo concuerda con Guzmán y Quispe (52), quienes dieron a conocer en su investigación que se encontró un vínculo inverso alta entre el estrés y el desempeño laborales $Rho = -0.886$ ($p = 0.000$).

Así mismo, se obtuvo cifras de interés donde el 58,3% de las obstetras del Hospital “El Carmen” ha evidenciado un nivel bajo de estrés laboral; sin embargo, el 18,3% ha obtenido un nivel medio; pero, el 23,3% ha demostrado un nivel alto de estrés laboral en el nosocomio. El cual, coincide con el estudio de Huamán (18) quien afirma que los trabajadores de obstetricia exponen niveles moderados de estrés laboral (92%), con niveles moderados de

agotamiento emocional (75%), realización personal (69%) y agotamiento (59%).

También Chilón (19) manifiesta que, el 68% del personal del servicio de gineco - obstetricia, ha presentado un nivel de estrés bajo, y en el 66% la estrategia de afrontamiento fue activa. Y Zorrilla et al. (23) en su estudio refiere que, los especialistas en obstetricia tienen un nivel de estrés medio que nos permite entender la realidad de su trabajo, lo que a su vez nos permite proponer más investigaciones y planificar acciones para prevenir o reducir el estrés, mejorar la calidad de vida en el trabajo, lo que conduce a una mejor atención del paciente.

Así mismo, Ramos (24) concluye que, el nivel de estrés entre las obstetras profesionales del Hospital II de Lircay mostró estrés moderado con un porcentaje mayor de 85%, seguido de estrés alto con 10%, así como con estrés mínimo de con 5% y también, con el estudio de Asán (53), quien concluye que la mayoría de los profesionales encuestados eran obstetras (55,3%), nombrados (71,1%) y con más de 21 años de servicio (25,0%). Se halló presencia de estrés en el 62,5% de ellos, luego presencia muy alta de estrés en el 23,7%.

Sin embargo, se contradice con Cárdenas (15), quien manifiesta que generalmente el personal de primer nivel de atención está poco estresado, siendo el estrés bajo entre los empleados de ese distrito del 60 %, el estrés promedio del 21,11%, el estrés real del 17,78% y el estrés alto del 1,11%. También con el estudio de Luque (54) quien resalta que, los niveles de ansiedad son más bajos entre las obstetras y los trabajadores de cuidado infantil, con un 57,8% que experimenta un estrés emocional bajo, en comparación con un 42,2% que experimenta un estrés percibido elevado.

Respecto al desempeño laboral, el 45,0% de las obstetras del Hospital “El Carmen” han evidenciado un nivel eficiente de desempeño laboral, sin

embargo, el 31,7% se encuentra en un nivel regular y sólo un 23,3% un nivel deficiente.

López (17) encontró que la variable calidad del trabajo es un predictor importante de la productividad laboral de una manera muy indispensable ($\beta=0.806$); así como Heredia (20) demuestra que el espacio organizativo depende considerablemente de la actividad del médico especialista en ginecología y obstetricia dado que el coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0,712, hubo una fuerte correlación entre ambas variables. Y Orellana (27) manifiesta que, la calidad del servicio depende en gran medida de la carga de trabajo del personal del servicio de emergencia (27).

Y Cárdenas demostró que el vínculo trascendental es la motivación en el desempeño a nivel general ($\rho=0.695$; $p<0.01$), así como un vínculo entre aspectos de la motivación como la eficiencia ($\rho=0.534$; $p< 0,05$), poder ($\rho = 0.329$; $p < 0.01$) y apego ($\rho = 0.491$; $p < 0.01$), con eficiencia laboral entre parteras que trabajar en el Departamento de Salud Apurímac II de Andahuaylas (22).

Y se contradice con el estudio de Sotelo (21), donde 21 obstetras (70%) del hospital “Víctor Ramos Guardia” presentó un nivel alto de descuido, 15 obstetras (100%) mostró un nivel bajo en comparación con el hospital II Essalud-Huaraz;

5.4. Aporte científico de la investigación

Los resultados de la presente investigación generan un aporte teórico sobre el nivel de estrés relacionado al desempeño laboral que el profesional de obstetricia evidencia en el campo hospitalario; profundizando la comprensión y la aplicación de fundamentos teóricos que permitan la toma de decisiones informadas y las estrategias de resolución de problemas oportunamente.

Así mismo, desde un enfoque práctico al permitir fortalecer el desempeño laboral del personal de obstetricia en el campo hospitalario permitirá a su vez contribuir al logro de satisfacer las necesidades del paciente, teniendo como fundamento científico la relación que existe una relación moderada entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral de las obstetras.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe relación moderada entre el nivel de Estrés Laboral y el Desempeño Laboral.
2. Se ha determinado que existe una relación moderada entre el nivel de Estrés Laboral y el Desempeño Laboral, específicamente en la dimensión habilidades para aprender; es decir que, los indicadores de disposición al aprendizaje e interés por mejorar están relacionados directamente con el estrés laboral.
3. Se ha determinado que existe relación moderada entre el nivel de Estrés Laboral y el Desempeño Laboral, específicamente en la dimensión calidad de trabajo; es decir que, los indicadores de labor eficiente y cumplimiento laboral están relacionados directamente con el estrés laboral.
4. Se ha determinado que existe relación moderada entre el nivel de Estrés Laboral y el Desempeño Laboral, específicamente en la dimensión actitud y dedicación al trabajo; es decir que, los indicadores de perseverancia y compromiso están relacionados directamente con el estrés laboral.
5. Se ha determinado que existe relación moderada entre el nivel de Estrés Laboral y el Desempeño Laboral, específicamente en la dimensión cumplimiento de tareas; es decir que, los indicadores de comunicación efectiva y trabajos en equipo están relacionados directamente con el estrés laboral.
6. Se ha determinado que existe relación moderada entre el nivel de Estrés Laboral y el Desempeño Laboral, específicamente en la dimensión atención al cliente interno; es decir que, los indicadores de responsabilidad y dedicación están relacionados directamente con el estrés laboral.
7. Se ha determinado que existe relación moderada entre el nivel de Estrés Laboral y el Desempeño Laboral, específicamente en la dimensión relaciones interpersonales; es decir que, los indicadores de solidaridad laboral y entusiasmo al realizar los trabajos están relacionados directamente con el estrés laboral.

SUGERENCIAS

Al director del Hospital

- Continuar fortaleciendo estrategias de manejo de estrés en el profesional de salud, específicamente en personal de obstetricia.
- Implementar políticas de salud mental abocados al campo hospitalario.
- Evaluar periódicamente en nivel de desempeño del profesional de la salud para identificar las debilidades y mediante estrategias de afrontamiento fortalecerlas.
- Realizar reconocimiento en base a los resultados de evaluación de desempeño.

Al profesional de Obstetricia

- Capacitarse continuamente para mejorar la calidad de desempeño laboral.
- Autoanalizarse y fomentar las estrategias de manejo de estrés.

Al investigador en Salud Pública

- Continuar con investigación de estrés en el personal de salud, estudios comparativos.

REFERENCIAS

1. Trucco M. El Estrés y la Salud Mental en el Trabajo. Documento de Trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad Cienc Trab. 2004 Octubre - Diciembre; 6(14).
2. Trucco M, Valenzuela D. Estrés ocupacional personal de salud. Revista Médica Chilena. 1999 Diciembre; 127(12).
3. García C. Estrés laboral en el personal de la Unidad de Emergencia Gineco-Obstetricia. Hospital Clínico Regional Valdivia. Tesis de Licenciatura. Valdivia: Universidad Austral de Chile , Facultad de Medicina; 2006.
4. Del Hoyo M. Estrés Laboral. Primera ed. Trabajo INdSeHee, editor. Madrid: Servicio de Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T. Madrid; 2004.
5. Neciosup S. Nivel del Síndrome de Burnout en el personal profesional de Obstetricia y Ginecología. Hospital Regional Docente de Cajamarca 2016. Tesis de Licenciatura. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca, Facultad de Ciencias de la Salud; 2016.
6. Cano A. Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés. [Online].; 2010 [cited 2019 Agosto 20. Available from: https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm.
7. Sanchez K. Prevalencia de Estrés Laboral en el Personal Asistencial Prehospitalario del Programa de Sistema de Atención Móvil. Tesis Magistral. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Unidad de Posgrado; 2015.

8. Organización Mundial de la Salud. Estrés Laboral. Lima: Organización Mundial de la Salud , Salud Ocupacional; 2005.
9. Asto Vargas R. Clima laboral y Estrés en los trabajadores de los establecimientos de salud, de las micro redes: Huasmín y Sucre, Celedín 2019. Tesis Magistral. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca, Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud; 2019.
10. HÉliz Llopis J, Navarro Soria I, Tortosa Casado N, Jodra Jiménez P. Análisis de factores de riesgo de la profesión de educador en diferentes contextos residenciales de la provincia de Alicante. Congreso Internacional Infancia en Contextos de Riesgo. 2014 noviembre; 20(22).
11. Navarro I. Estrés laboral, burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores que intervienen con menores en riesgo de exclusión social España; 2018.
12. Rivero E. Prevalencia de estrés laboral en trabajadores asistenciales de la dirección de salud IV Lima; 2018.
13. Giner C. Revista Emergencias y Seguridad Ciudadana. [Online].; 2017 [cited 2019 20 Agosto. Available from: <http://www.emergenciasyseguridadciudadana.eu/articulos/Art119-32.pdf>.
14. Sanchez F. Estrés Laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa cerealera. Tesis de Licenciatura. Rosario: Universidad Abierta Interamericana; 2011.
15. Cárdenas J. Incidencia del estrés laboral en el personal de primer nivel de atención del Distrito 12d05 Palenque – Vinces - Salud, enero – junio 2019. Tesis para la obtención del título de especialista en salud y seguridad ocupacional con mención

- en Salud ocupacional. Quito: Universidad Internacional del Ecuador, Departamento de enfermería; 2019.
16. Triana G. Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en personal de Gineco-obstetricia del Hospital de Quevedo en tiempos COVID-19. Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud. Quevedo: Universidad César Vallejo, Departamento de obstetricia; 2020.
 17. López B, Castillo J, Palomeque M, Tovilla S, Castillo I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Revista de la Facultad de Medicina Humana. 2021 Junio; 21(2).
 18. Huaman E. Estrés laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por Covid-19, periodo 2020. Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud. Andahuaylas: Universidad César Vallejo, Departamento de obstetricia; 2020.
 19. Chilón S. Niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en el personal del servicio de gineco - obstetricia del hospital regional docente de Cajamarca durante la pandemia covid-19, mayo – diciembre 2020. Tesis para optar el título profesional de médico cirujano. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca, Departamento de medicina; 2020.
 20. Heredia P. Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de salud de gineco-obstetricia del hospital Daniel Alcides Carrion de la provincia de Huanta, enero- abril del 2020. Tesis para optar Grado Académico de: maestro de gestión en salud. Ayacucho: Universidad Privada Norbert Wiener, Departamento de obstetricia; 2020.

21. Sotelo K, Matos D. Estudio comparativo del nivel de estrés laboral en el contexto del covid-19 en obstetras del Hospital II Es salud y Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2021. Tesis para optar el título profesional de licenciada en obstetricia. Huaraz: Universidad Nacional “Santiago Antúnez De Mayolo”, Departamento de obstetricia; 2021.
22. Cárdenas M. Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud. Trujillo: Universidad César Vallejo, Departamento de obstetricia; 2021.
23. Zorrilla V, Rodríguez M, Mendoza G, Feria P. Estrés laboral de profesionales obstetras que laboran en el servicio de gineco-obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho. Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo - UNAT. 2021 Diciembre.
24. Ramos M, Vargas M. Estrés laboral en el profesional obstetra del hospital II de Lircay 2021. Tesis para optar el título profesional de: obstetra. Huancavelica: Universidad Nacional De Huancavelica, Departamento de obstetricia; 2021.
25. Cardenas I. Estrés laboral y calidad de atención en el departamento de gineco obstetricia. Hospital María Auxiliadora de Lima, 2022. Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en administración. Lima: Universidad César Vallejo, Departamento de obstetricia; 2022.
26. Salome Y. Control interno y desempeño laboral en el personal de la “clínica médico quirúrgico Huancayo E.I.R.L.” - Huancayo, 2020. tesis para optar el título profesional de contador público. Huancayo: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Departamento de Contabilidad; 2020.

27. Orellana K. Calidad de servicio y estrés laboral del personal de emergencia covid 19 del hospital regional Daniel Alcides Carrión – Huancayo 2021. Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud. Huancayo: Universidad César Vallejo, Departamento de enfermería; 2021.
28. Leon R. Estrés laboral en profesionales sanitarios asistenciales de un establecimiento de salud en Huancayo, 2022. Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud. Huancayo: Universidad César Vallejo, Departamento de enfermería; 2022.
29. Instituto Europeo de Posgrado. IEP. [Online].; 2019 [cited 2022 diciembre 30]. Available from: <https://www.iep.edu.es/las-5-fases-de-la-piramide-de-maslow/>.
30. Chunga M. Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del área Covid. Tesis de grado. Piura: Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias de la Salud; 2022.
31. Aguado J, Bátiz A, Quintana S. El estrés en personal sanitario hospitalario; estado actual. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2013 Mayo; 59(231).
32. Medina L. Nivel de estrés laboral en los enfermeros de los servicios de: emergencia, trauma shock y uci del hospital “Víctor Ramos Guardia” – Huaraz, en el tercer trimestre del año 2015. Tesis para optar el título de segunda especialidad de: emergencias y desastres. Ica: Universidad Autónoma de Ica, Departamento de enfermería; 2015.
33. Huamán A, Tanco Y. inteligencia emocional y estrés laboral en enfermeras del servicio gineco obstetricia del hospital nacional docente madre niño san

- bartolomé-2018. Tesis para optar el título de licenciado en enfermería. Lima : Universidad Privada Norbert Wiener, Departamento de enfermería; 2018.
34. Blasina DC. Estrés, síndrome general de adaptación o reacción general de. Revista Médico Científica. 2018 Agosto; 17(2).
35. Pinillos J, Velásquez C. El Estrés Laboral y su Influencia en el desempeño de los Colaboradores de la Clínica San Luis. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración. Trujillo : Universidad Privada Antenor Orrego, Departamento de administración; 2017.
36. González G. Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias:El papel del género. Tesis doctoral. Valencia: Universidad Europea Valencia, Departamento de psicología ; 2016.
37. Guerrero E, Rubio J. Estrategias de prevención e intervención del “Burnout” en el ambito educativo. Salud Mental. 2018 Octubre; 28(5).
38. Davalos H. Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital nacional de emergencias José Casimiro Ulloa. Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Departamento de enfermería; 2005.
39. Quispe M, Reyes T. Estrés laboral en el profesional obstetra en los establecimientos de salud del distrito de Huancavelica, setiembre- diciembre del 2018. Tesis para optar el título profesional de obstetra. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica, Departamento de obstetra; 2018.
40. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. Quinta ed. Santa Fe: Grau Hull interamericana; 2010.

41. Benavides O. Competencias y competitividad : diseño para organizaciones latinoamericanas. Primera ed. Bogotá: McGraw Hill; 2002.
42. Alles M. Desempeño por competencias. Tercera ed. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.; 2008.
43. Deniz N, Sinangil H, Viswesvaran C. Handbook of industrial, Work and organization psychology. Primera ed. Londres: Editorial arrangement ; 2001.
44. Mallma V. Satisfacción laboral y desempeño del profesional de obstetricia del hospital subregional. Tesis Para optar al grado académico de Maestro en Salud Pública mención Gerencia en Servicios de Salud. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Departamento de obstetricia ; 2019.
45. Chiavenato I. "Introducción a la Teoría General de la Administración" México: McGraw-Hill; 2007.
46. Hernández R. Metodología de la Investigación. Sexta ed. Rocha M, editor. México DF: Mc. Graew Hill Education; 2014.
47. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, & Romero H. Metodología de la Investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. 5th ed. Bogotá: Ediciones de la U; 2018.
48. Supo J, Zacarías H. Metodología de la Investigación Científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales. 3rd ed. EIRL BE, editor. Arequipa: Bioestadístico EEDU EIRL; 2020.

49. Supo J. Seminarios de Investigación Científica: Metodología de la Investigación para las Ciencias de la Salud. In Bioestadístico; 2014; Arequipa.
50. Helsinki. "Principios éticos en la investigación". 2004..
51. Usucachi L. Clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia en un hospital de EsSalud, Lima 2019. Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud. Lima: Universidad César Vallejo, Departamento de obstetricia; 2019.
52. Guzmán E, Quispe E. Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los obstetras del hospital regional del Cusco, en tiempos de covid-19 -2022. Tesis para optar el título profesional de: licenciada en obstetricia. Cusco: Universidad Andina del Cusco, Departamento de obstetricia; 2022.
53. Asán M. Estrés y calidad de vida laboral en personal del servicio de ginecoobstetricia del hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021. Tesis para optar el grado académico de: maestro de gestión en salud. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener, Departamento de obstetricia; 2021.
54. Luque S. Nivel de ansiedad y estrés percibido en internos de la facultad de obstetricia y puericultura de la Universidad Católica De Santa María durante la pandemia COVID 19 - 2022. Tesis para optar el título de: licenciada en obstetricia. Arequipa: Universidad Católica de Santa María, Departamento de obstetricia; 2022.

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Existe relación entre el nivel de estrés y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el nivel de estrés y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>✚ Hi: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.</p> <p>✚ Ho: No Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.</p>	<p>Primera Variable</p> <p>Estrés Laboral</p> <p>Segunda Variable</p> <p>Desempeño laboral.</p>	<p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Tipo de investigación: Prospectivo, Observacional, Transversal, Analítico,</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Existe relación entre el nivel de estrés y el nivel de habilidades para aprender en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo?</p> <p>¿Existe relación entre el nivel de estrés y el nivel de calidad de trabajo en los profesionales de</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre el nivel de estrés y el nivel de habilidades para aprender en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.</p> <p>Conocer la relación entre el nivel de estrés y el nivel de calidad de trabajo en los profesionales de</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>✚ Ha1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el nivel de habilidades para aprender en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.</p> <p>✚ Ha2: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el nivel de calidad de trabajo en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.</p>		

<p>obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo?</p> <p>¿Existe relación entre el nivel de estrés y el nivel de actitud y dedicación al trabajo en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo?</p> <p>¿Existe relación entre el nivel de estrés y el nivel de cumplimiento de tareas en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo?</p> <p>¿Existe relación entre el nivel de estrés y el nivel de atención al cliente interno en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo?</p> <p>¿Existe relación entre el nivel de estrés y el nivel de relaciones interpersonales en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo?</p>	<p>obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.</p> <p>Identificar la relación entre el nivel de estrés y el nivel de actitud y dedicación al trabajo en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.</p> <p>Conocer la relación entre el nivel de estrés y el nivel de cumplimiento de tareas en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.</p> <p>Identificar la relación entre el nivel de estrés y el nivel de atención al cliente interno en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.</p> <p>Conocer la relación entre el nivel de estrés y el nivel de relaciones interpersonales en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Ha3: Existe relación significativa el nivel de estrés y el nivel de actitud y dedicación al trabajo en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo. ✚ Ha4: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el nivel de cumplimiento de tareas en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo. ✚ Ha5: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el nivel de atención al cliente interno en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo. ✚ Ha6: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el nivel de relaciones interpersonales en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen- Huancayo. 		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--



ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA: / /

TÍTULO: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL EL CARMEN, HUANCAYO

OBJETIVO:

Determinar la relación entre el nivel de estrés y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de obstetricia del Hospital El Carmen, Huancayo.

INVESTIGADOR: TORRES PONCE LUZ MAGADY

Consentimiento / Participación voluntaria

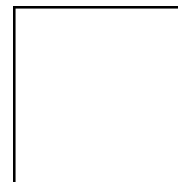
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



ANEXO 03

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL 01

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL EL CARMEN, HUANCAYO.

INSTRUCCIONES: Estimada (o) obstetra tenga la amabilidad de responder las siguientes interrogantes que nos permitirá determinar si existe estrés que obstaculiza su desempeño laboral. Los datos son personales que también contribuyen al buen estado de salud de las personas. Es anónimo.

Muchas gracias

I. Datos Generales

1. Sexo:

a) Femenino

2. Edad:

a) 21-30 años

b) 31-40 años

c) 41-50 años






d) 51-60 años

3. Área de trabajo:

4. Grado académico actual:

INSTRUCCIONES: Estimada (o) obstetra tenga la amabilidad de responder las siguientes interrogantes que nos permitirá determinar si existe estrés que obstaculiza su desempeño laboral. Es anónimo y marque en el casillero según la siguiente escala de valores:

Muchas gracias






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

N°	Descripción	N	RV	AV	CS	S
01	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					
02	Al final de la jornada me siento agotado.					
03	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
04	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes					
05	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos					
06	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí					
07	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes					
08	Me siento agitado o agobiado por el trabajo					
09	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros					
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo					
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
12	Me encuentro con mucha vitalidad					
13	Me siento frustrado por mi trabajo					
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro					
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender					
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés					
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes					
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.					
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo					
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades					
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo					
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL 02

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL EL CARMEN, HUANCAYO.

INSTRUCCIONES: Estimada (o) obstetra tenga la amabilidad de responder las siguientes interrogantes que nos permitirá determinar si existe estrés que obstaculiza su desempeño laboral. Es anónimo y marque en el casillero según la siguiente escala de valores:

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

	Ítem	N	CN	AV	CS	S
Habilidades para aprender	Disposición al Aprendizaje					
	Participa de las capacitaciones que brinda el Servicio de Obstetricia para mejorar en su aprendizaje					
	Observa que sus demás compañeros tomen iniciativa para lograr un mejor trabajo					
	Con las atenciones que realiza demuestra que tiene una mayor predisposición para aprender					
	Interés por mejorar					
	Presta atención a fin de brindar una atención de calidad beneficiando al paciente y al Servicio de Obstetricia					
	Realiza actividades que aporten mejoras para el Servicio de Obstetricia					
	Sus colegas de trabajo tienen interés por mejorar sus aprendizajes					
Calidad de trabajo	Labor Eficiente					
	Realiza con mayor eficiencia las atenciones de salud en el Servicio de Obstetricia					
	Sus colegas de trabajo realizan una buena atención de calidad en el tiempo establecido en las normas del Ministerio de Salud					

	Cumplimiento Laboral					
	Su Jefe evalúa en forma constante su cumplimiento laboral					
	Su Jefe valora la calidad del atención que realiza					
Actitud y dedicación Al trabajo	Perseverancia					
	Usted es perseverante en resolver los problemas que se presenta en su entorno laboral					
	Las actitudes que presentan sus demás colegas de trabajo influyen al momento de realizar su trabajo					
	Compromiso					
	Se encuentra comprometido con el Servicio de Obstetricia					
	Demuestra lealtad con el Servicio de Obstetricia al momento de realizar su labor como profesional de la salud					
	Sus superiores le ayudan a tener mayor interés y dedicación para el logro de los objetivos del Servicio de Obstetricia					
Cumplimiento de tareas	Comunicación Efectiva					
	La comunicación con su Jefe Inmediato es la más adecuada					
	Es importante tener una buena comunicación para mejorar la ejecución del trabajo					
	Trabajos en Equipo					
	Tiene usted una relación apropiada con sus colegas de trabajo para realizar actividades equipo					
	Influye en su desempeño los trabajos en equipo					
Atención al cliente interno	Efectúa trabajos en equipo					
	Responsabilidad					
	Cumple las actividades en salud programas de manera responsable					
	Solicita ayuda de un colega de trabajo ante una dificultad, por la responsabilidad asignada					
	Realiza las actividades en salud oportunamente cumpliendo con los plazos establecidos					
	Dedicación					
	Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo a fin realizar un buen informe o reporte al cambio de turno					
Cuando una atención de calidad amerita dedicar un mayor tiempo, usted está dispuesto						
Relaciones	Solidaridad Laboral					
	Es importante brindar apoyo a otras áreas para ejecutar una buena atención de calidad					

	Alguna vez recibió el apoyo de un colega de trabajo para brindar una atención de calidad a sus pacientes					
	Se solidariza con sus colegas de trabajo a fin de que se realice una buena atención de calidad					
Entusiasmo al realizar los trabajos						
	Trabaja con gran actitud y está conforme con las actividades en salud					
	Demuestra entusiasmo al brindar una atención en salud					

ANEXO 04



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - Cuestionario de Estrés Laboral

Nombre del experto: Dra. Silvia Alicia Martel Y Chang

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Salud

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Nº	Descripción	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
01	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	4
02	Al final de la jornada me siento agotado.	4	4	4	4
03	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	4	4	4
04	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes	4	4	4	4
05	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos	4	4	4	4
06	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	4	4	4	4
07	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes	4	4	4	4
08	Me siento agitado o agobiado por el trabajo	4	4	4	4
09	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	4	4	4	4
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	4	4	4	4
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	4	4	4	4
12	Me encuentro con mucha vitalidad	4	4	4	4
13	Me siento frustrado por mi trabajo	4	4	4	4
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	4	4	4	4
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender	4	4	4	4
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés	4	4	4	4
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes	4	4	4	4
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	4	4	4	4
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	4	4	4	4

20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	4	4	4	4
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	4	4	4	4
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



Firma y Sello del Juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - Cuestionario de Desempeño Laboral

Nombre del experto: Dra. Silvia Alicia Martel Y Chang

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Salud

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Habilidades para aprender	Disposición al Aprendizaje				
	Participa de las capacitaciones que brinda el Servicio de Obstetricia para mejorar en su aprendizaje	4	4	4	4
	Observa que sus demás compañeros tomen iniciativa para lograr un mejor trabajo	4	4	4	4
	Con las atenciones que realiza demuestra que tiene una mayor predisposición para aprender	4	4	4	4
	Interés por mejorar				
	Presta atención a fin de brindar una atención de calidad beneficiando al paciente y al Servicio de Obstetricia	4	4	4	4
	Realiza actividades que aporten mejoras para el Servicio de Obstetricia	4	4	4	4
Sus colegas de trabajo tienen interés por mejorar sus aprendizajes	4	4	4	4	
Calidad de trabajo	Labor Eficiente				
	Realiza con mayor eficiencia las atenciones de salud en el Servicio de Obstetricia	4	4	4	4
	Sus colegas de trabajo realizan una buena atención de calidad en el tiempo establecido en las normas del Ministerio de Salud	4	4	4	4
	Cumplimiento Laboral				
Su Jefe evalúa en forma constante su cumplimiento laboral	4	4	4	4	
Su Jefe valora la calidad del atención que realiza	4	4	4	4	
Actitud y	Perseverancia				
	Usted es perseverante en resolver los problemas que se presenta en su entorno laboral	4	4	4	4

	Las actitudes que presentan sus demás colegas de trabajo influyen al momento de realizar su trabajo	4	4	4	4	
	Compromiso					
	Se encuentra comprometido con el Servicio de Obstetricia	4	4	4	4	
	Demuestra lealtad con el Servicio de Obstetricia al momento de realizar su labor como profesional de la salud	4	4	4	4	
	Sus superiores le ayudan a tener mayor interés y dedicación para el logro de los objetivos del Servicio de Obstetricia	4	4	4	4	
Cumplimiento de tareas	Comunicación Efectiva					
	La comunicación con su Jefe Inmediato es la más adecuada	4	4	4	4	
	Es importante tener una buena comunicación para mejorar la ejecución del trabajo	4	4	4	4	
	Trabajos en Equipo					
	Tiene usted una relación apropiada con sus colegas de trabajo para realizar actividades equipo	4	4	4	4	
	Influye en su desempeño los trabajos en equipo	4	4	4	4	
	Efectúa trabajos en equipo	4	4	4	4	
Atención al cliente interno	Responsabilidad					
	Cumple las actividades en salud programas de manera responsable	4	4	4	4	
	Solicita ayuda de un colega de trabajo ante una dificultad, por la responsabilidad asignada	4	4	4	4	
	Realiza las actividades en salud oportunamente cumpliendo con los plazos establecidos	4	4	4	4	
	Dedicación					
	Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo a fin realizar un buen informe o reporte al cambio de turno	4	4	4	4	
	Cuando una atención de calidad amerita dedicar un mayor tiempo, usted está dispuesto	4	4	4	4	
Relaciones	Solidaridad Laboral					
	Es importante brindar apoyo a otras áreas para ejecutar una buena atención de calidad	4	4	4	4	

	Alguna vez recibió el apoyo de un colega de trabajo para brindar una atención de calidad a sus pacientes	4	4	4	4	
	Se solidariza con sus colegas de trabajo a fin de que se realice una buena atención de calidad	4	4	4	4	
	Entusiasmo al realizar los trabajos					
	Trabaja con gran actitud y está conforme con las actividades en salud	4	4	4	4	
	Demuestra entusiasmo al brindar una atención en salud	4	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello del juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - Cuestionario de Estrés Laboral

Nombre del experto: Dra. Rina Tarazona Tucto

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Nº	Descripción	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
01	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	4
02	Al final de la jornada me siento agotado.	4	4	4	4
03	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	4	4	4
04	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes	4	4	4	4
05	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos	4	4	4	4
06	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	4	4	4	4
07	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes	4	4	4	4
08	Me siento agitado o agobiado por el trabajo	4	4	4	4
09	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	4	4	4	4
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	4	4	4	4
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	4	4	4	4
12	Me encuentro con mucha vitalidad	4	4	4	4
13	Me siento frustrado por mi trabajo	4	4	4	4
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	4	4	4	4
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender	4	4	4	4
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés	4	4	4	4
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes	4	4	4	4

18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	4	4	4	4
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	4	4	4	4
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	4	4	4	4
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	4	4	4	4
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



Firma y Sello del Juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO - Cuestionario de Desempeño Laboral

Nombre del experto: Dra. Rina Tarazona Tucto

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Educación

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Habilidades para aprender	Disposición al Aprendizaje				
	Participa de las capacitaciones que brinda el Servicio de Obstetricia para mejorar en su aprendizaje	4	4	4	4
	Observa que sus demás compañeros tomen iniciativa para lograr un mejor trabajo	4	4	4	4
	Con las atenciones que realiza demuestra que tiene una mayor predisposición para aprender	4	4	4	4
	Interés por mejorar				
	Presta atención a fin de brindar una atención de calidad beneficiando al paciente y al Servicio de Obstetricia	4	4	4	4
	Realiza actividades que aporten mejoras para el Servicio de Obstetricia	4	4	4	4
Sus colegas de trabajo tienen interés por mejorar sus aprendizajes	4	4	4	4	
A eti	Labor Eficiente				
	Realiza con mayor eficiencia las atenciones de salud en el Servicio de Obstetricia	4	4	4	4
	Sus colegas de trabajo realizan una buena atención de calidad en el tiempo establecido en las normas del Ministerio de Salud	4	4	4	4
	Cumplimiento Laboral				
	Su Jefe evalúa en forma constante su cumplimiento laboral	4	4	4	4
Su Jefe valora la calidad del atención que realiza	4	4	4	4	
	Perseverancia				

	Usted es perseverante en resolver los problemas que se presenta en su entorno laboral	4	4	4	4	
	Las actitudes que presentan sus demás colegas de trabajo influyen al momento de realizar su trabajo	4	4	4	4	
	Compromiso					
	Se encuentra comprometido con el Servicio de Obstetricia	4	4	4	4	
	Demuestra lealtad con el Servicio de Obstetricia al momento de realizar su labor como profesional de la salud	4	4	4	4	
	Sus superiores le ayudan a tener mayor interés y dedicación para el logro de los objetivos del Servicio de Obstetricia	4	4	4	4	
Cumplimiento de tareas	Comunicación Efectiva					
	La comunicación con su Jefe Inmediato es la más adecuada	4	4	4	4	
	Es importante tener una buena comunicación para mejorar la ejecución del trabajo	4	4	4	4	
	Trabajos en Equipo					
	Tiene usted una relación apropiada con sus colegas de trabajo para realizar actividades equipo	4	4	4	4	
	Influye en su desempeño los trabajos en equipo	4	4	4	4	
Atención al cliente interno	Efectúa trabajos en equipo					
	Responsabilidad					
	Cumple las actividades en salud programas de manera responsable	4	4	4	4	
	Solicita ayuda de un colega de trabajo ante una dificultad, por la responsabilidad asignada	4	4	4	4	
	Realiza las actividades en salud oportunamente cumpliendo con los plazos establecidos	4	4	4	4	
	Dedicación					
Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo a fin realizar un buen informe o reporte al cambio de turno	4	4	4	4		
Cuando una atención de calidad amerita dedicar un mayor tiempo, usted está dispuesto	4	4	4	4		
Rela	Solidaridad Laboral					

Es importante brindar apoyo a otras áreas para ejecutar una buena atención de calidad	4	4	4	4	
Alguna vez recibió el apoyo de un colega de trabajo para brindar una atención de calidad a sus pacientes	4	4	4	4	
Se solidariza con sus colegas de trabajo a fin de que se realice una buena atención de calidad	4	4	4	4	
Entusiasmo al realizar los trabajos					
Trabaja con gran actitud y está conforme con las actividades en salud	4	4	4	4	
Demuestra entusiasmo al brindar una atención en salud	4	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



Firma y Sello del Juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – Cuestionario de Estrés laboral

Nombre del experto: Dr. Orlando Ascayo León

Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Nº	Descripción	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
01	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	4
02	Al final de la jornada me siento agotado.	4	4	4	4
03	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	4	4	4
04	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes	4	4	4	4
05	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos	4	4	4	4
06	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	4	4	4	4
07	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes	4	4	4	4
08	Me siento agitado o agobiado por el trabajo	4	4	4	4
09	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	4	4	4	4
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	4	4	4	4
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	4	4	4	4
12	Me encuentro con mucha vitalidad	4	4	4	4
13	Me siento frustrado por mi trabajo	4	4	4	4
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	4	4	4	4
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender	4	4	4	4
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés	4	4	4	4

17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes	4	4	4	4
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	4	4	4	4
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	4	4	4	4
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	4	4	4	4
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	4	4	4	4
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello del Juez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – Cuestionario de Desempeño laboral

Nombre del experto: Dr. Orlando Ascayo León

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Habilidades para aprender	Disposición al Aprendizaje				
	Participa de las capacitaciones que brinda el Servicio de Obstetricia para mejorar en su aprendizaje	4	4	4	4
	Observa que sus demás compañeros tomen iniciativa para lograr un mejor trabajo	4	4	4	4
	Con las atenciones que realiza demuestra que tiene una mayor predisposición para aprender	4	4	4	4
	Interés por mejorar				
	Presta atención a fin de brindar una atención de calidad beneficiando al paciente y al Servicio de Obstetricia	4	4	4	4
	Realiza actividades que aporten mejoras para el Servicio de Obstetricia	4	4	4	4
Sus colegas de trabajo tienen interés por mejorar sus aprendizajes	4	4	4	4	
A eti	Labor Eficiente				
	Realiza con mayor eficiencia las atenciones de salud en el Servicio de Obstetricia	4	4	4	4
	Sus colegas de trabajo realizan una buena atención de calidad en el tiempo establecido en las normas del Ministerio de Salud	4	4	4	4
	Cumplimiento Laboral				
	Su Jefe evalúa en forma constante su cumplimiento laboral	4	4	4	4
Su Jefe valora la calidad del atención que realiza	4	4	4	4	
	Perseverancia				

	Usted es perseverante en resolver los problemas que se presenta en su entorno laboral	4	4	4	4	
	Las actitudes que presentan sus demás colegas de trabajo influyen al momento de realizar su trabajo	4	4	4	4	
	Compromiso					
	Se encuentra comprometido con el Servicio de Obstetricia	4	4	4	4	
	Demuestra lealtad con el Servicio de Obstetricia al momento de realizar su labor como profesional de la salud	4	4	4	4	
	Sus superiores le ayudan a tener mayor interés y dedicación para el logro de los objetivos del Servicio de Obstetricia	4	4	4	4	
Cumplimiento de tareas	Comunicación Efectiva					
	La comunicación con su Jefe Inmediato es la más adecuada	4	4	4	4	
	Es importante tener una buena comunicación para mejorar la ejecución del trabajo	4	4	4	4	
	Trabajos en Equipo					
	Tiene usted una relación apropiada con sus colegas de trabajo para realizar actividades equipo	4	4	4	4	
	Influye en su desempeño los trabajos en equipo	4	4	4	4	
Atención al cliente interno	Efectúa trabajos en equipo					
	Responsabilidad					
	Cumple las actividades en salud programas de manera responsable	4	4	4	4	
	Solicita ayuda de un colega de trabajo ante una dificultad, por la responsabilidad asignada	4	4	4	4	
	Realiza las actividades en salud oportunamente cumpliendo con los plazos establecidos	4	4	4	4	
	Dedicación					
Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo a fin realizar un buen informe o reporte al cambio de turno	4	4	4	4		
Cuando una atención de calidad amerita dedicar un mayor tiempo, usted está dispuesto	4	4	4	4		
Rela	Solidaridad Laboral					

Es importante brindar apoyo a otras áreas para ejecutar una buena atención de calidad	4	4	4	4	
Alguna vez recibió el apoyo de un colega de trabajo para brindar una atención de calidad a sus pacientes	4	4	4	4	
Se solidariza con sus colegas de trabajo a fin de que se realice una buena atención de calidad	4	4	4	4	
Entusiasmo al realizar los trabajos					
Trabaja con gran actitud y está conforme con las actividades en salud	4	4	4	4	
Demuestra entusiasmo al brindar una atención en salud	4	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello del juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – Cuestionario de Estrés Laboral

Nombre del experto: Dra. Luzvelia Guadalupe Álvarez Ortega

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Salud

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Nº	Descripción	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
01	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	4
02	Al final de la jornada me siento agotado.	4	4	4	4
03	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	4	4	4
04	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes	4	4	4	4
05	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos	4	4	4	4
06	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	4	4	4	4
07	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes	4	4	4	4
08	Me siento agitado o agobiado por el trabajo	4	4	4	4
09	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	4	4	4	4
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	4	4	4	4
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	4	4	4	4
12	Me encuentro con mucha vitalidad	4	4	4	4
13	Me siento frustrado por mi trabajo	4	4	4	4
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	4	4	4	4
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender	4	4	4	4
16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés	4	4	4	4

17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes	4	4	4	4
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	4	4	4	4
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	4	4	4	4
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	4	4	4	4
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	4	4	4	4
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()


Firma y Sello del Juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – Cuestionario de Desempeño laboral

Nombre del experto: Dra. Luzvelia Guadalupe Álvarez Ortega

Especialidad: Doctora en Ciencias de la Salud

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

	Item	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Habilidades para aprender	Disposición al Aprendizaje				
	Participa de las capacitaciones que brinda el Servicio de Obstetricia para mejorar en su aprendizaje	4	4	4	4
	Observa que sus demás compañeros tomen iniciativa para lograr un mejor trabajo	4	4	4	4
	Con las atenciones que realiza demuestra que tiene una mayor predisposición para aprender	4	4	4	4
	Interés por mejorar				
	Presta atención a fin de brindar una atención de calidad beneficiando al paciente y al Servicio de Obstetricia	4	4	4	4
Calidad de trabajo	Realiza actividades que aporten mejoras para el Servicio de Obstetricia	4	4	4	4
	Sus colegas de trabajo tienen interés por mejorar sus aprendizajes	4	4	4	4
	Labor Eficiente				
	Realiza con mayor eficiencia las atenciones de salud en el Servicio de Obstetricia	4	4	4	4
	Sus colegas de trabajo realizan una buena atención de calidad en el tiempo establecido en las normas del Ministerio de Salud	4	4	4	4
	Cumplimiento Laboral				
Su Jefe evalúa en forma constante su cumplimiento laboral	4	4	4	4	
Su Jefe valora la calidad del atención que realiza	4	4	4	4	
A cti	Perseverancia				

	Usted es perseverante en resolver los problemas que se presenta en su entorno laboral	4	4	4	4	
	Las actitudes que presentan sus demás colegas de trabajo influyen al momento de realizar su trabajo	4	4	4	4	
	Compromiso					
	Se encuentra comprometido con el Servicio de Obstetricia	4	4	4	4	
	Demuestra lealtad con el Servicio de Obstetricia al momento de realizar su labor como profesional de la salud	4	4	4	4	
	Sus superiores le ayudan a tener mayor interés y dedicación para el logro de los objetivos del Servicio de Obstetricia	4	4	4	4	
Cumplimiento de tareas	Comunicación Efectiva					
	La comunicación con su Jefe Inmediato es la más adecuada	4	4	4	4	
	Es importante tener una buena comunicación para mejorar la ejecución del trabajo	4	4	4	4	
	Trabajos en Equipo					
	Tiene usted una relación apropiada con sus colegas de trabajo para realizar actividades equipo	4	4	4	4	
	Influye en su desempeño los trabajos en equipo	4	4	4	4	
Atención al cliente interno	Efectúa trabajos en equipo					
	Efectúa trabajos en equipo	4	4	4	4	
	Responsabilidad					
	Cumple las actividades en salud programas de manera responsable	4	4	4	4	
	Solicita ayuda de un colega de trabajo ante una dificultad, por la responsabilidad asignada	4	4	4	4	
	Realiza las actividades en salud oportunamente cumpliendo con los plazos establecidos	4	4	4	4	
Re la	Dedicación					
	Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo a fin realizar un buen informe o reporte al cambio de turno	4	4	4	4	
	Cuando una atención de calidad amerita dedicar un mayor tiempo, usted está dispuesto	4	4	4	4	
Solidaridad Laboral						

	Es importante brindar apoyo a otras áreas para ejecutar una buena atención de calidad	4	4	4	4	
	Alguna vez recibió el apoyo de un colega de trabajo para brindar una atención de calidad a sus pacientes	4	4	4	4	
	Se solidariza con sus colegas de trabajo a fin de que se realice una buena atención de calidad	4	4	4	4	
	Entusiasmo al realizar los trabajos					
	Trabaja con gran actitud y está conforme con las actividades en salud	4	4	4	4	
	Demuestra entusiasmo al brindar una atención en salud	4	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Firma y Sello del Juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – Cuestionario de Estrés Laboral

NOMBRE DEL EXPERTO: Mg. Katherine Meliza Maximiliano Fretel

ESPECIALIDAD: Administración y Gerencia en Salud

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

Nº	Descripción	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
01	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	4
02	Al final de la jornada me siento agotado.	4	4	4	4
03	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	4	4	4
04	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes	4	4	4	4
05	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos	4	4	4	4
06	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	4	4	4	4
07	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes	4	4	4	4
08	Me siento agitado o agobiado por el trabajo	4	4	4	4
09	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	4	4	4	4
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	4	4	4	4
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	4	4	4	4
12	Me encuentro con mucha vitalidad	4	4	4	4
13	Me siento frustrado por mi trabajo	4	4	4	4
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	4	4	4	4
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender	4	4	4	4

16	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés	4	4	4	4
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes	4	4	4	4
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.	4	4	4	4
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	4	4	4	4
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	4	4	4	4
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	4	4	4	4
22	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

Handwritten signature: *[Signature]*
 Official stamp: **M. K. Melva Marzamorán**
 Lic. Examinadora
 CEP 91263

Firma y Sello del juez



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – Cuestionario de Desempeño laboral

NOMBRE DEL EXPERTO: Mg. Katherine Meliza Maximiliano Fretel

ESPECIALIDAD: Administración y Gerencia en Salud

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

	Ítem	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Habilidades para aprender	Disposición al Aprendizaje				
	Participa de las capacitaciones que brinda el Servicio de Obstetricia para mejorar en su aprendizaje	4	4	4	4
	Observa que sus demás compañeros tomen iniciativa para lograr un mejor trabajo	4	4	4	4
	Con las atenciones que realiza demuestra que tiene una mayor predisposición para aprender	4	4	4	4
	Interés por mejorar				
	Presta atención a fin de brindar una atención de calidad beneficiando al paciente y al Servicio de Obstetricia	4	4	4	4
	Realiza actividades que aporten mejoras para el Servicio de Obstetricia	4	4	4	4
Sus colegas de trabajo tienen interés por mejorar sus aprendizajes	4	4	4	4	
Calidad de trabajo	Labor Eficiente				
	Realiza con mayor eficiencia las atenciones de salud en el Servicio de Obstetricia	4	4	4	4
	Sus colegas de trabajo realizan una buena atención de calidad en el tiempo establecido en las normas del Ministerio de Salud	4	4	4	4
	Cumplimiento Laboral				
	Su Jefe evalúa en forma constante su cumplimiento laboral	4	4	4	4
Su Jefe valora la calidad del atención que realiza	4	4	4	4	
A eti	Perseverancia				

	Usted es perseverante en resolver los problemas que se presenta en su entorno laboral	4	4	4	4	
	Las actitudes que presentan sus demás colegas de trabajo influyen al momento de realizar su trabajo	4	4	4	4	
	Compromiso					
	Se encuentra comprometido con el Servicio de Obstetricia	4	4	4	4	
	Demuestra lealtad con el Servicio de Obstetricia al momento de realizar su labor como profesional de la salud	4	4	4	4	
	Sus superiores le ayudan a tener mayor interés y dedicación para el logro de los objetivos del Servicio de Obstetricia	4	4	4	4	
Cumplimiento de tareas	Comunicación Efectiva					
	La comunicación con su Jefe Inmediato es la más adecuada	4	4	4	4	
	Es importante tener una buena comunicación para mejorar la ejecución del trabajo	4	4	4	4	
	Trabajos en Equipo					
	Tiene usted una relación apropiada con sus colegas de trabajo para realizar actividades equipo	4	4	4	4	
	Influye en su desempeño los trabajos en equipo	4	4	4	4	
Atención al cliente interno	Efectúa trabajos en equipo					
	Responsabilidad					
	Cumple las actividades en salud programas de manera responsable	4	4	4	4	
	Solicita ayuda de un colega de trabajo ante una dificultad, por la responsabilidad asignada	4	4	4	4	
	Realiza las actividades en salud oportunamente cumpliendo con los plazos establecidos	4	4	4	4	
	Dedicación					
Acostumbra a quedarse fuera del horario de trabajo a fin realizar un buen informe o reporte al cambio de turno	4	4	4	4		
Cuando una atención de calidad amerita dedicar un mayor tiempo, usted está dispuesto	4	4	4	4		
Rela	Solidaridad Laboral					

Es importante brindar apoyo a otras áreas para ejecutar una buena atención de calidad	4	4	4	4	
Alguna vez recibió el apoyo de un colega de trabajo para brindar una atención de calidad a sus pacientes	4	4	4	4	
Se solidariza con sus colegas de trabajo a fin de que se realice una buena atención de calidad	4	4	4	4	
Entusiasmo al realizar los trabajos					
Trabaja con gran actitud y está conforme con las actividades en salud	4	4	4	4	
Demuestra entusiasmo al brindar una atención en salud	4	4	4	4	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular official stamp. The stamp contains the text 'Mg. R. MORALES-HUACAYAN FERRER' and 'L. M. ESTADÍSTICA CEP 01263'.

Firma y Sello del Juez

NOTA BIOGRÁFICA

Luz Magady Torres Ponce, nace en la ciudad de Huancayo, el 25 de febrero del año 1980, cursó sus estudios de nivel primario y secundario en el Centro Educativo Particular “Gelicich”; los estudios universitarios los realizó en la Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión”, sede Tarma, en la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Obstetricia; egresando el 2005 con el grado de Bachiller en Obstetricia. El 2006, obtiene el título de Obstetrix, otorgado por la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco. Laboró en varios centros de salud, tales como C.S Churin - Microrred Churin- Oyon (julio 2008- marzo del 2009), C.S Comas- Microrred Comas (junio 2009- enero 2011), Centro de salud de Orcotun (marzo del 2011-diciembre del 2011). El año 2011 realizó la especialización en Alto riesgo Obstétrico en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo – Junín, obteniendo el registro de especialista el año 2014, otorgado por el Colegio de Obstetras del Perú, en ese transcurso, el año 2012, ingresa al Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” de Huancayo, donde labora hasta la actualidad, desempeñándose como Obstetra Asistencial y Coordinadora de la Unidad de Trastornos Hipertensivos del Embarazo. Realizó la especialidad de En el año 2019 egresó de la Maestría en Salud Pública y Gestión Sanitaria de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:30h**, del día **jueves 10 DE AGOSTO DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Digna Amabilia MANRIQUE DE LARA SUAREZ	Presidenta
Dra. Rosalinda RAMIREZ MONTALDO	Secretaria
Dr. Reynaldo Marcial OSTOS MIRAVAL	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dra. Eudonia Isabel ALVARADO ORTEGA (Resolución N° 03957-2022-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Salud Pública y Gestión Sanitaria, Doña Luz Magady TORRES PONCE.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL EL CARMEN, HUANCAYO"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- d) Dicción y dominio de escenario.


Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Dieciseis (16)
 Equivalente a Bueno....., por lo que se declara Aprobado
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 21:00 horas de 10 de agosto de 2023.



PRESIDENTE
 DNI N° 0692F959.....



SECRETARIO
 DNI N° 92422932.....



VOCAL
 DNI N° 22920141.....

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02730-2023-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL EL CARMEN, HUANCAYO”**, realizado por la Maestría en Salud Pública y Gestión Sanitaria, **Luz Magady TORRES PONCE** cuenta con un **índice de similitud del 20%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 07 de agosto de 2023.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NOMBRE DEL TRABAJO

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL EL CARMEN, HUANCAYO

AUTOR

LUZ MAGADY TORRES PONCE

RECUENTO DE PALABRAS

10520 Words

RECUENTO DE CARACTERES

56325 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

51 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

180.3KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 7, 2023 9:11 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 7, 2023 9:12 AM GMT-5

● 20% de similitud general

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

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% 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
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	x	Doctorado	
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA
Grado que otorga	MAESTRO EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	TORRES PONCE LUZ MAGADY							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	955915448
Nro. de Documento:	40515419				Correo Electrónico:	lmtorresp@epgunheval.edu.pe		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO					
Apellidos y Nombres:	ALVARADO ORTEGA EUDONIA ISABEL			ORCID ID:	0000-0003-0155-2120			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22413494

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	MANRIQUE DE LARA SUAREZ DIGNA AMABILIA
Secretario:	RAMIREZ MONTALDO DE LUQUE ROSALINDA
Vocal:	OSTOS MIRAVAL REYNALDO MARCIAL
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL EL CARMEN, HUANCAYO
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con 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 haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

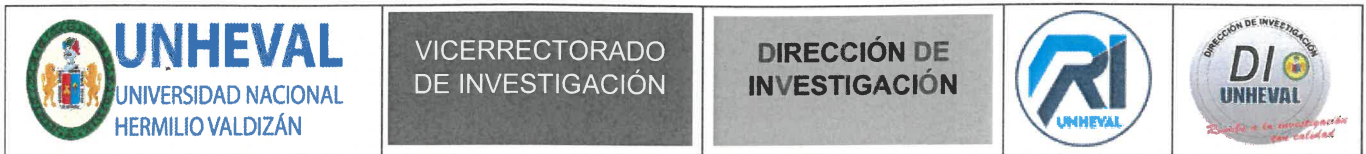
6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)						

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	<input type="text"/>

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	X	<input type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:	<input type="text"/>					

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	TORRES PONCE LUZ MAGADY		Huella Digital
DNI:	40515419		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 27/11/2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.