

UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

AUTORA

Jhoselin Aimé Vásquez Baca

ASESOR

Imer Monteza Fernández

Rioja, Perú
2022

METADATOS COMPLEMENTARIOS**Datos de los Autores****Autor 1**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Autor 2

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Autor 3

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Autor 4

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Datos de los Asesores**Asesor 1**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (Obligatorio)	

Asesor 2

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (Obligatorio)	

Datos del Jurado

Presidente del jurado

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Segundo miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Tercer miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Datos de la Obra

Materia*	
Campo del conocimiento OCDE Consultar el listado:	
Idioma	
Tipo de trabajo de investigación	
País de publicación	
Recurso del cual forma parte (opcional)	
Nombre del grado	
Grado académico o título profesional	
Nombre del programa	
Código del programa Consultar el listado:	

***Ingresar las palabras clave o términos del lenguaje natural (no controladas por un vocabulario o tesauro).**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERÍA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LICENCIATURA

ACTA N° 220-2024

En la ciudad de Rioja, a los 06 días del mes de Diciembre del año dos mil veinticuatro, siendo las 08:30 horas, la Bachiller VASQUEZ BACA, JHOSELIN AIME, sustenta su tesis denominada **“Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022”** para obtener el Título Profesional de Licenciado en Enfermería, del Programa de Estudios de Enfermería.

El jurado calificó mediante votación secreta:

- | | |
|--|--------------------|
| 1.- Prof. Katherine Jenny Ortiz Romaní | APROBADO : REGULAR |
| 2.- Prof. Luis Neyra De La Rosa | APROBADO : REGULAR |
| 3.- Prof. Milton Malca Hernandez | APROBADO : BUENO |

Se contó con la participación del asesor:

- 4.- Prof. Imer Monteza Ferndandez

Habiendo concluido lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica Sedes Sapientiae y siendo las 09:40 horas, el Jurado da como resultado final, la calificación de:

APROBADO : REGULAR

Es todo cuanto se tiene que informar.



Prof. Katherine Jenny Ortiz Romaní

Presidente



Prof. Luis Neyra De La Rosa



Prof. Milton Malca Hernandez



Prof. Imer Monteza Ferndandez

Rioja, 06 de Diciembre del 2024

Anexo 2

CARTA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR DE TESIS CON INFORME DE EVALUACIÓN DEL SOFTWARE ANTIPLAGIO

Rioja, 16 de noviembre de 2024

Doctor,
Yordanis Enriquez Canto
Jefe del Departamento de Investigación
Facultad de Ciencias de la Salud
Universidad Católica Sedes Sapientiae

Reciba un cordial saludo.

Sirva el presente para informar que la tesis, bajo mi asesoría, con título: "**Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022**", presentado por la Srta. Jhoselin Aimé Vásquez Baca, con código de estudiante 2020100409 y DNI N° 73274058, para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería ha sido revisado en su totalidad por mi persona y **CONSIDERO** que el mismo se encuentra **APTO** para ser sustentado ante el Jurado Evaluador.

Asimismo, para garantizar la originalidad del documento en mención, se le ha sometido a los mecanismos de control y procedimientos antiplagio previstos en la normativa interna de la Universidad, **cuyo resultado alcanzó un porcentaje de similitud de 9% (nueve por ciento)**. Por tanto, en mi condición de asesor, firmo la presente carta en señal de conformidad y adjunto el informe de similitud del Sistema Antiplagio Turnitin, como evidencia de lo informado.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,



Imer Monteza Fernández

DNI N°: 71066725

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3862-409X>

Facultad de Ciencias de la Salud

* De conformidad con el artículo 8°, del Capítulo 3 del Reglamento de Control Antiplagio e Integridad Académica para trabajos para optar grados y títulos, aplicación del software antiplagio en la UCSS, se establece lo siguiente:

Artículo 8°. Criterios de evaluación de originalidad de los trabajos y aplicación de filtros

El porcentaje de similitud aceptado en el informe del software antiplagio para trabajos para optar grados académicos y títulos profesionales, será máximo de veinte por ciento (20%) de su contenido, siempre y cuando no implique copia o indicio de copia.

Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del
personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista
2022

DEDICATORIA

Dedicó de todo corazón mi informe de tesis a mi señora madre, ya que sin ellos no lo habría logrado, tu apoyo incondicional a lo largo de mi vida me ayuda, me protege y me lleva por el buen camino, por eso madre mía te doy mi trabajo en ofrenda por tu apoyo, paciencia y amor, y sobra decirte también lo mucho que te Amo.

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento de este proyecto va dirigido primeramente a Dios ya que sin su bendición y sin su protección todo habría sido un fracaso, seguidamente para la mujer que me dio la vida y que siempre estuvo a mi lado todos los días apoyándome de una u otra manera para que nada salga mal y todo esté bien, no olvido también a mi docente del curso, que gracias a su conocimiento y ayuda pude concluir todo con éxito, y todo este bien elaborado.

A mi papá y a mi hermano por el apoyo incondicional que me brindan.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre nivel de estrés y el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022. **Metodología:** El estudio se centra en un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional, de corte transversal donde participan 65 personas que trabajan en la Micro red de Nuevo Lima en la provincia de Bellavista mismos que responderán a los instrumentos válidos y confiables según estudios previos. **Resultados:** Se determino la significancia de la prueba de chi cuadrado entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de salud ($p= 0,05$), también se determinó que no existe relación entre nivel de estrés y los factores sociodemográficos ($p> 0.05$) y de igual modo al cruzar el desempeño laboral y factores sociodemográficos. También se puede precisar que el nivel de estrés fue medio para el 60% y del desempeño laboral regular en un 50,77% **Conclusión:** existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral, personal de salud

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between stress level and job performance of health personnel in a Health Micronetwork, Bellavista 2022. **Methodology:** The study focuses on a quantitative approach, descriptive correlational scope, cross-sectional where 65 people who work in the Micro network of Nuevo Lima in the province of Bellavista participate, who will respond to valid and reliable instruments according to previous studies. **Results:** The significance of the chi square test between stress level and job performance of health personnel in a Health Micronetwork was determined ($p = 0.05$), it was also determined that there is no relationship between stress level and sociodemographic factors ($p > 0.05$) and likewise when crossing job performance and sociodemographic factors. It can also be noted that the stress level was average for 60% and regular job performance for 50.77%. **Conclusion:** There is a statistically significant relationship between the stress level and job performance of the health personnel of a Micro health network, Bellavista.

Keywords: Stress, job performance

ÍNDICE

Resumen	v
Índice	vii
Introducción	viii
Capítulo I El problema de investigación	9
1.1. Situación problemática	9
1.2. Formulación del problema	10
1.3. Justificación de la investigación	11
1.4. Objetivos de la investigación	12
1.4.1. Objetivo general	12
1.4.2. Objetivos específicos	12
1.5. Hipótesis	12
Capítulo II Marco teórico	13
2.1. Antecedentes de la investigación	13
2.2. Bases teóricas	14
Capítulo III Materiales y métodos	26
3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación	26
3.2. Población y muestra	26
3.2.1. Tamaño de la muestra	26
3.2.2. Selección del muestreo	26
3.2.3. Criterios de inclusión y exclusión	26
3.3. Variables	26
3.3.1. Definición conceptual y operacionalización de variables	26
3.4. Plan de recolección de datos e instrumentos	28
3.5. Plan de análisis e interpretación de la información	29
3.6. Ventajas y limitaciones	30
3.7. Aspectos éticos	30
Capítulo IV Resultados	31
Capítulo V Discusión	37
5.1. Discusión	37
5.2. Conclusión	38
5.3. Recomendaciones	39
Referencias bibliográficas	41
Anexos	

INTRODUCCIÓN

El estrés en el trabajo es una reacción del cuerpo humano muy común hoy en día en la población mundial; pues en el mundo del trabajo, con los avances industriales, la globalización, los desarrollos tecnológicos y las comunicaciones virtuales, nos presenta desafíos y condiciones que a menudo superan los límites de las habilidades y destrezas; pero no solo ello, sino que también las demandas de los servicios sobrepasan, esto conduce al estrés que puede conducir a disfunciones físicas, mentales y sociales; Incluso afecta la salud, reduce la productividad y afecta a las familias y círculos sociales (1). El personal de salud no es ajeno a esta alteración tan común en el mundo laboral, con frecuencia este tiene que atender a una demanda continua y permanente, más aún hoy en día con el surgimiento constante de enfermedades que amenazan incluso con afectar su vida, representando un límite a las capacidades del personal de salud y se desencadena el estrés que en algunos casos puede llegar hasta hacer que la persona opte por abandonar su trabajo. Por ello, la autora se ha propuesto identificar el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud y su relación entre ambas variables, para así poder conocer mejor la problemática y poder proporcionar las recomendaciones que correspondan al finalizar el estudio.

Estudios recientes apuntan a que el nivel de estrés de los trabajadores se mantiene como el de Laqui que indica que en mayor parte es alto para el 3,82% y medio en el 71,76%, el nivel de desempeño es medio en el 12,21%; además, en ese mismo estudio indica que el nivel de estrés sobre el desempeño laboral, tiene un coeficiente alto de significancia con un r de Pearson de -0.44 , influyendo negativamente sobre la misma (2). Por su parte, Se León determinó que el estrés presentó una relación estadísticamente significativamente con el desempeño del personal de enfermería de la red de salud Contumazá (Coeficiente de relación de Spearman $=0,925$) (3). Aunque en el Perú ya existen diversos estudios por su diversidad geográfica impide generalizar los resultados que presentan, ello lleva a la autora que busque identificar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en otra realidad ya que es frecuente notar conflictos interpersonales y falta de reciprocidad entre todos los compañeros, presión laboral, obteniendo como resultado mayor riesgo de agotamiento emocional, teniendo muy poco apoyo de sus colegas, presentando dolor lumbar, cuello, hombros, bajo presión de trabajo. Ante la situación presentada, la investigadora se formula la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre nivel de estrés y el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022?

El presente estudio tiene por título Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral en el personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022 para lo cual se traza como objetivo general Determinar la relación que existe entre nivel de estrés y el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022.

Este trabajo está estructurado en las siguientes secciones. El primer capítulo se dedica a exponer el problema de investigación. El segundo capítulo se centra en el marco teórico. El tercer capítulo detalla los materiales y métodos utilizados en el estudio. El cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos. Por último, el quinto capítulo engloba la discusión de los resultados, las conclusiones derivadas del estudio y las recomendaciones correspondientes

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Situación problemática

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define al estrés como un conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, intelectuales y comportamientos frente a presiones profesionales que excedan las destrezas y conocimientos del trabajador que desempeñan de forma eficiente (4).

Cuando se habla de estrés laboral este puede asociarse a diversas circunstancias que lo desencadenan como: permanecer en el trabajo hasta altas horas de la noche por los pendientes que existen, buscar solventar los gastos con horas extra por los bajos ingresos y el incremento del costo para solventar los gastos de la familia. Son situaciones que forman parte de la vida cotidiana de los latinoamericanos, que van creando una bomba de tiempo ya que experimentan y acumulan estrés constante constantemente, pudiendo ser el origen de una depresión o incluso del suicidio (5).

Por otro lado, se considera que el estrés es el principal antecesor de las enfermedades mentales en la población mundial, que más permanecen en el tiempo de vida del ser humano, ocasionando una alta demanda de recursos económicos y según estimaciones de la organización mundial de la salud uno de cada cuatro individuos, 450 millones aproximadamente, padece de por lo menos algún tipo de trastorno mental asociado al estrés que ocasiona discapacidad laboral y a las pérdidas de productividad (5).

Los índices de estrés del año atrás se han incrementado significativamente, un informe destaca que por las restricciones y una nueva normalidad por la pandemia del COVID 19, el estrés diario de los trabajadores alcanzó su pico histórico más alto en el año 2020. Considerando en cifras “el 43% de los encuestados en más de cien países aseguraron haber experimentado estrés durante gran parte del día anterior, mientras que este porcentaje era del 38% en 2019” (6).

Otras investigaciones, han coincidido que a altas presiones laborales incrementa el resultado al riesgo de agotamiento emocional; por otro lado, el poco apoyo de sus colegas, presentando dolor lumbar, cuello, hombros, bajo presión de trabajo. El riesgo de mortalidad cardiovascular y mucha tensión conlleva un gran alto riesgo de morbilidad por hipertensión. Los riesgos directos para la salud del estrés ocupacional están relacionados con enfermedades cardíacas, enfermedades digestivas, hipertensión y jaquecas, y enfermedades musculoesqueléticas. Un análisis reciente de la Academia Estadounidense de Neurología encontró que las personas con un trabajo exigente e incontrolable tienen un 58% más de probabilidades de sufrir isquemia y un 22% más de probabilidades de sufrir una hemorragia intracraneal. (4)

Según Jacqueline Rojas, profesora de psicología de la Universidad Privada del Norte (UPN), alrededor del 60% de la población peruana está bajo presión y el 70% de los trabajadores peruanos tiene presión laboral. Explicó que la edad más común de padecer esta enfermedad es entre los 25 y los 40 años, ya que, durante este período, las personas asumen más responsabilidades y las mujeres tienen más probabilidades de contraer esta enfermedad. (7)

Pocos estudios se han centrado en el desempeño de los profesionales de enfermería en las instituciones médicas, a pesar de que, por su impacto en el comportamiento organizacional, la cultura de la calidad y las relaciones, constituye un factor básico en

la gestión y desarrollo hospitalario. Las habilidades interpersonales, entre otras cosas, también pueden obtener con éxito los resultados de la calidad asistencial, especialmente la calidad humana. (8)

A nivel nacional, las investigaciones sobre satisfacción laboral muestran que la satisfacción de los profesionales de la salud es muy baja porque consideran que no se les brinda información oportuna y suficiente sobre su desempeño y resultados alcanzados, y no se les brinda recursos suficientes. Las herramientas que les permitan desempeñarse bien; el entorno de la organización les permite expresar sus opiniones sin temor a represalias; no han recibido capacitación que les permita desarrollar sus habilidades personales y profesionales. (9)

Por otro lado, Estudios recientes apuntan a que el nivel de estrés de los trabajadores se mantiene, como el de Laqui, que indica que en mayor parte es alto para el 3,82% y medio en el 71,76%, el nivel de desempeño es medio en el 12,21%; además en ese mismo estudio indica que el nivel de estrés sobre el desempeño laboral, tiene un coeficiente alto de significativa con un r de Pearson de $-0,44$, influyendo negativamente sobre la misma (2). Por su parte, Se León determinó que el estrés presentó una relación estadísticamente significativamente con el desempeño del personal de enfermería de la red de salud Contumazá (Coeficiente de relación de Spearman $=0,925$) (3).

Aunque en el Perú ya existen varios estudios, por su diversidad geográfica impide generalizar los resultados que presentan, ello lleva a la autora que busque identificar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral en otra realidad ya que es frecuente notar conflictos interpersonales y falta de reciprocidad entre todos los compañeros, presión laboral, obteniendo como resultado mayor riesgo de agotamiento emocional, teniendo muy poco apoyo de sus colegas, presentando dolor lumbar, cuello, hombros, bajo presión de trabajo. Ante la situación presentada, la investigadora se formula las siguientes interrogantes:

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre nivel de estrés y el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022?

Problema específico

- ¿Cuál es la relación que existe entre nivel de estrés y los factores sociodemográficos del personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre desempeño laboral y los factores sociodemográficos del personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022?
- ¿Cuál es el nivel de estrés del personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022?
- ¿Cuál es el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022?
- ¿Cuál es el perfil sociodemográfico del personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022?

1.3. Justificación de la investigación

Justificación Teórica

Las bases para la elaboración del presente estudio inician en la revisión de la literatura científica de los últimos años, para esto se ha seleccionado la información centrada en los objetivos que se busca alcanzar al finalizar; así mismo, lo que se plantea en la presente investigación tiene la información suficiente para buscar profundizar en el tema y, con el objetivo de buscar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal que labora en dicho centro de salud. Por tanto, el conocimiento científico utilizado se verá reforzado con nuevos resultados de investigación, y será aportado a la comunidad investigadora y a las correspondientes organizaciones autorizadas como fuente de nuevas ideas y posibles cambios en la visión hipotética de este problema de salud.

Justificación Practica

Las enfermeras no solo brindan atención directa a los pacientes, sino que también juegan un papel fundamental en la implementación de prácticas que mejoren la salud y la seguridad en el entorno laboral. La presente investigación busca profundizar en la problemática previamente expuesta, con el objetivo de beneficiar de manera directa a las personas mediante las recomendaciones que se presentarán al finalizar el estudio. Así, se busca mitigar los efectos negativos mediante posibles acciones propuestas, donde las enfermeras desempeñan un papel central en la ejecución de estas estrategias.

La presión sobre los trabajadores de la salud se ha convertido en uno de los principales problemas de seguridad laboral y salud ocupacional, y las enfermeras están particularmente expuestas a estos factores de estrés. Las fuentes principales de estrés ocupacional, aunque diversas en su clasificación, incluyen factores relevantes como el entorno físico, la naturaleza del trabajo, la estructura organizacional, las relaciones interpersonales, la inseguridad laboral, la organización del trabajo y los conflictos de roles. Las enfermeras, debido a su rol en la primera línea de atención, experimentan estos factores de manera directa e intensa.

El objetivo de esta investigación es determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral, prestando especial atención al impacto sobre el personal de enfermería. Además, se busca identificar los problemas específicos que enfrentan las enfermeras en su día a día. Con esta base, se propondrán nuevas rutinas y estrategias, en las cuales las enfermeras tendrán un rol protagónico, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la salud. Su participación en la implementación de estas nuevas prácticas será esencial para asegurar que las soluciones sean efectivas y sostenibles a largo plazo.

Justificación Metodológica

El presente estudio cumplirá estrictamente con el rigor científico que demanda la ciencia; por ello, es que el enfoque será cuantitativo, alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. De manera complementaria y no menos importante los instrumentos que se use serán válidos y con coeficiente de confiabilidad dentro del país; además, se utilizará los programas estadísticos y sus comandos aptos para el análisis que corresponda.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre nivel de estrés y el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre nivel de estrés y los factores sociodemográficos del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022
- Determinar la relación que existe entre desempeño laboral y factores sociodemográficos del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022
- Determinar el nivel de estrés del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022
- Determinar el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022
- Determinar el perfil sociodemográfico del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022

1.5. Hipótesis

H₁: Existe relación entre nivel de estrés y el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022

H₀: No existe relación entre nivel de estrés y el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Onofre (10), en el año 2021 publicó una investigación en Quito – Ecuador titulada "Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, con el objetivo de desarrollar un plan de acción que permita mitigar, mejorar y/o mantener los resultados obtenidos en la medición de estrés laboral en el personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades FF. AA. La metodología empleada fue investigación no experimental, de corte transversal y correlacional, la muestra estuvo conformada por 38,072 personas cuyos resultados fueron que el 47% presentan nivel de estrés bajo, el 53% representa un nivel de estrés medio y relativamente alto, por lo tanto, se menciona que es importante desarrollar un plan de acción en este ámbito para reducir y/o minimizar los daños que puede ocasionar esta condición psicosocial. Llegando a la conclusión de que no existe una relación directa entre el estrés laboral y el desempeño laboral entre los trabajadores.

Chuchuca y Mora (11), el año 2020 publicaron un estudio en Cuenca – Ecuador con el título "El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay junio-noviembre 2020", con el objetivo de determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de todo el personal en el hospital "Aida León de Rodríguez Lara". Girón- Azuay Junio-noviembre 2020." La metodología empleada fue deductivo, inductivo, estadístico, correlacional para lo cual se utilizó como técnica el cuestionario donde participaron 74 personas, teniendo como resultado lo siguiente: el 16% evidencian que a menudo se sienten nerviosos y estresados, el 23% evidencian que a menudo lo perciben, un 40% evidencian que de vez en cuando expresa su malestar, y un 11% casi nunca y nunca cree que no se ha sentido nervioso o estresado. Por ello se llegó a la conclusión que se puede confirmar que hubo muy pocas deficiencias en el cumplimiento del tiempo con las funciones que tenía en cada uno de sus dominios, de igual forma se anotó un nivel de estrés que existió en dichas personas, ya que beneficiarán a la organización y a los Colaboradores del Hospital y servirá para tomar decisiones y buscar la felicidad para el personal que laboran en el Hospital.

Antecedentes nacionales

Santa Cruz (12), el año 2022 en Lima publicó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la Región Callao, 2020. La metodología utilizada en este estudio tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo no experimental, transversal y con un alcance correlacional. Se aplicó una encuesta con un cuestionario de 50 preguntas relacionadas con las variables de investigación a una población de 134 enfermeras, de las cuales 100 fueron seleccionadas como muestra. Los resultados descriptivos indicaron que el 56% de los participantes presentaron un nivel medio de estrés laboral, mientras que el 58% mostró un nivel medio de desempeño laboral. Los análisis inferenciales, basados en el objetivo general, revelaron que el valor del estadístico Rho de Spearman fue -0,128 con una significancia bilateral de 0,203, lo que llevó al rechazo de la hipótesis planteada. Asimismo, las hipótesis específicas también mostraron valores negativos en el Rho de Spearman y valores de significancia bilateral superiores a $\alpha = 0,05$, lo que permitió rechazar dichas hipótesis. En conclusión, no se encontró una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital en la región Callao.

Cárdenas (13), el año 2021 publicó un estudio en Lima el cual se presenta con el objetivo de analizar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal del Centro de salud de San Jerónimo de la ciudad Andahuaylas en el 2021. Para llevar a cabo este estudio, se realizó una investigación de tipo relacional con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La recolección de datos se efectuó mediante una encuesta aplicada a 32 trabajadores administrativos del centro de salud. Para el análisis, se utilizó el coeficiente de Spearman, obteniendo un valor de $\rho(32) = -0,127$, $p = 0,489$, lo que permitió concluir que no existe una correlación inversa significativa entre el estrés y el desempeño laboral. Un comportamiento similar se observará en la relación entre el estrés y el nivel de orientación a resultados, entre el estrés y la capacidad profesional, así como entre el estrés y el nivel de iniciativa. En base a estos resultados, se concluye que no existe una evaluación inversa significativa entre los niveles de estrés laboral y los niveles de desempeño laboral en el personal del Centro de Salud de San Jerónimo.

León (14), menciona que realizó un estudio investigativo en el año 2021 en Trujillo-Perú con el título Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá – 2020, con el objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en la red de salud Contumazá– 2020. La metodología empleada fue no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo comprendida por 45 enfermeras, cuyos resultados fueron que los niveles de percepción del Estrés del personal de enfermería en la red de salud Contumazá el 22,22% es bajo, el 13,33% regular, el 22,22% bueno y el 42,22% es elevado. En cuanto a los niveles de desempeño laboral, se observa que 46,67% es bajo, 24,44% regular 15,56% bueno y 13,33% es elevado, llegando a una conclusión de que el estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral de dicho personal.

2.2. Bases teóricas

El estrés

La palabra estrés, está relacionado a un estado patológico, de tal modo hace referencia a las reacciones que tienen las personas frente circunstancias de riesgo o de alta carga, ya sea exceso de trabajo, ansiedad o situaciones traumáticas que han pasado (15).

Se enfatiza que el estrés es el conjunto de respuestas fisiológicas, conductuales, emocionales y cognitivas que conducen al proceso de adaptación a los requerimientos debido a las condiciones de trabajo en donde las personas evalúan que los recursos adaptativos a los suyos no son suficientes, en la cual preparan el cuerpo para la acción (16).

El estrés laboral un proceso desequilibrado entre las necesidades de un evento y los recursos disponibles para el individuo para enfrentarlo, así mismo aumenta el ausentismo, la baja productividad y la presencia de enfermedades y accidentes laborales, entre otros, lo cual se debe en gran parte al sentido de responsabilidad del cuidador por la vida humana y la incertidumbre inherente al diagnóstico y tratamiento de cada paciente. Así como la exposición a los conflictos legales y éticos propios de la industria médica en los que se encuentra inmerso el personal de apoyo (16).

Origen del estrés

Proviene de la palabra anglosajona "stress" (usado originalmente en Física y referido a la tensión aplicada al metal y su respuesta a dicha presión). Se usó en Fisiología por

Hans, lo definió como un síndrome o combinación de respuestas fisiológicas, sin un organismo específico, o sin un agente fisiológico o químico nocivo distinto, presente en el medio ambiente".

Aunque el estrés, se definió por primera vez en el siglo XX, ha estado con nosotros desde los orígenes de nuestra especie, quizás como uno de los cuatro o cinco factores biológicos importantes que nos ayudan a sobrevivir, evolucionar y convertirnos en la especie dominante de nuestro planeta.

El estrés es esencialmente un mecanismo de defensa automático del cuerpo que activa todas las respuestas fisiológicas, cognitivas y conductuales en donde se elevan nuestros niveles de activación para enfrentar un problema en que no hay suficientes recursos (17).

Causas del estrés

Las condiciones de trabajo estresantes se asocian con riesgos psicosociales, como trabajo muy exigente o de muy baja demanda, ritmo rápido o presión, falta de control sobre la carga y los procesos de trabajo, falta de apoyo y/o supervisión social, discriminación, aislamiento, acoso psicológico, falta de participación en la toma de decisiones, mala comunicación o flujo de información, falta de seguridad en el trabajo, falta de oportunidades de crecimiento o ascenso, horarios de trabajo irregulares y exponerse a situaciones desagradables o peligrosas e incontroladas. condiciones físicas esas condiciones. En este caso, las estrategias de prevención se enfocan en modificar las condiciones de trabajo o rediseñar el trabajo (18).

Todos los días, vemos personas que pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo, por las sobrecargadas y preocupadas en luchar por la perfección del lugar de trabajo, dejando de lado a cosas más importantes como la familia, y amigos. Estas son situaciones que a menudo conducen a que las personas se vuelvan adictas a su trabajo, y también son causas comunes de estrés laboral (18).

Hay una gran cantidad de factores de riesgo que conllevan al estrés; En particular tenemos, lo relacionado con el contenido del trabajo, el nivel de responsabilidad, el conflicto y la ambigüedad de roles, las relaciones sociales y el entorno organizacional, el contacto con el paciente, la sobrecarga de trabajo, las necesidades de desarrollo y mantenimiento profesional, las horas infrecuentes, la violencia contra los profesionales, el entorno físico en que se realiza el trabajo, la incapacidad para expresar quejas y la incertidumbre del trabajo (18).

A continuación, se detalla algunas causas estresantes en el entorno de trabajo (18):

- Factores intrínsecos del propio puesto de trabajo: entre ellas tenemos las condiciones físicas, la sobrecarga de trabajo, la disponibilidad de recursos, el contenido del trabajo, y otros factores.
- Factores relacionados con el desempeño de funciones: tales como, ambigüedad de funciones, conflicto de funciones, redundancia o falta de responsabilidad entre otros.
- Factores relacionados con las relaciones interpersonales: son creadas en la vida profesional.
- Factores relacionados con el desempeño profesional de la carrera: entre ellas tenemos la falta de consenso, incompetencia para desempeñar el cargo ocupado.
- Factores relacionados con la estructura y el ambiente organizacional: por ejemplo, la falta de participación en la toma de decisiones, falta de autonomía, entre otros.
- Factores internos: son factores personales como la personalidad, el bienestar emocional y la salud física y mental.

Si bien las características personales y organizacionales juegan un papel fundamental en el desarrollo del estrés laboral, la mayoría están conformes en que este tipo de estrés es el resultado de interacciones entre los trabajadores y otras condiciones de trabajo. La opinión predominante está basada en la evidencia de que ciertas condiciones de trabajo son estresantes para la mayoría de las personas (18).

Tipos de estrés en función al tiempo

Estrés transitorio: Este es el tipo de estrés más común, tiene su base y se caracteriza por "pequeñas dosis" (corta duración), aunque puede llegar a ser agotador, es el resultado de factores que a veces impresionan a las personas, algunos ejemplos sería el estrés que experimentan los estudiantes antes de evaluar o asignar ciertas tareas, el que experimentan ciertos pacientes antes de la cirugía, el que deben soportar los padres antes de que uno de sus hijos nazca repentinamente. Se caracteriza por cambios de humor, dolencias menores, dolores musculares y de cabeza y, lo que es más importante, en ausencia de un factor estresante, se resuelve por sí solo sin muchas consecuencias (19).

Estrés persistente: Es el tipo de estrés en el que la persona vive su vida diaria en condiciones extremadamente estresantes con preocupaciones constantes y significativas, que pueden afectar el desempeño en su involucramiento en la vida cotidiana, provoca condiciones médicas bastante graves, muchas personas tienen estudió sobre la relación del cáncer y sobre el tipo de estrés (19).

Tipos de estrés en función a su intensidad

Estrés leve: Efectos que no causan mayores problemas a los individuos tanto fisiológicamente como psicológicas en la cual a partir de ahí se pueden liberar con mayor facilidad.

Estrés severo: Cuyo impacto puede provocar un grave desequilibrio psicofisiológico en las personas y del que no es fácil escapar debido a la fuerza que tiene los estresores sobre ellas (19).

Niveles de estrés

Episódico: Hay personas que experimentan estrés agudo con tanta frecuencia, cuyas vidas son tan caóticas que el siempre parece estar sumido en crisis y caos. Que aún están ejecutando, pero todavía están retrasados. Parece que no pueden organizar sus vidas y lidiar con las demandas y presiones que se les imponen y que requieren que sean sinceros y estar permanentemente encima del estrés agudo (20).

Agudo: Es la forma más común de estrés. Deriva de las demandas y presiones del pasado inmediato y anticipa las demandas y presiones del futuro cercano. El estrés agudo provoca estimulación y excitación en pequeñas dosis, pero demasiado puede causar fatiga. Afortunadamente, los síntomas del estrés agudo son estupendamente reconocidos por la mayoría de las personas, y sus causas son síntomas que ocurren en la vida de cada persona (20).

Crónico: Mientras que el anterior estrés es estimulante y eufórico, el estrés crónico no lo es. Es un estrés que surge día tras día, año tras año. Lo cual destruye el cuerpo, la mente y la vida. Es el estrés de la pobreza, de las familias disfuncionales, estar pegado en un matrimonio infeliz o un trabajo no requerido. Es la tensión de innumerables cuestiones, tensiones económicas, políticas, religiosas, étnicas (20).

Clasificación del estrés de acuerdo al efecto que genera en la persona

Si el estrés se entiende como la liberación de energía y la creación de estrategias que permitan la adaptación, entonces algunos autores han adoptado las definiciones dadas por Hans Selye en relación al distrés y el eustrés. El distrés es entendido como una saturación prolongada de estrés excesivo "negativo" y no es necesariamente extremadamente intenso, pero está más allá del control y la adaptabilidad del individuo; y se manifiesta principalmente por ira, ansiedad y agresión. El eustrés, en cambio, es de tipo más cognitivo, se centra en preocupaciones por el bienestar y en la mejora de la comunidad y se distingue por ser positivo y provechoso para la salud (21).

Como ya se mencionó anteriormente existen dos clases de estrés: el estrés positivo conocido como (eustrés) y el estrés negativo conocido como (distrés) correspondientes a una reacción adecuada o inapropiada a un factor estresor. A continuación, definiremos a ambos:

- **Eustrés:** Se refiere a una contestación armónica que respeta los parámetros fisiológicos y psicológicos del ser humano, es decir, cuando se consume biológicamente la energía de la respuesta al estresor y se gasta del lado físico. Varias situaciones que ilustran claramente el estrés están asociadas a eventos cotidianos como enamorarse, tener citas, casarse, embarazo o parto, iniciar o terminar una carrera, entre otros eventos. Se considera un "estrés vital necesario" porque aporta placer al exhibir conductas relacionadas con la satisfacción, la relajación o la alegría y, en general, con cualquier situación positiva (22).
- **Distrés:** Se refiere a una respuesta negativa o exagerada a factores estresantes, ya sean biológicos, físicos o psicológicos, y el exceso de energía desarrollado no se puede gastar (22).

El distrés se define como un estrés que debe ser resistido o evitado porque a menudo implica esfuerzos excesivos de todo tipo, tanto físicos como intelectuales que a la larga pueden aparecer el fracaso, frustración y estados de estrés aparentemente insuperables (22).

Del mismo modo, el eustrés se refiere a las respuestas de estrés adaptativo que facilitan el funcionamiento humano óptimo y equilibrado frente a las demandas ambientales y el distrés hace relación a la angustia o exceso de esfuerzo frente a las demandas ambientales, que causan angustia y desgaste, producto de trastornos fisiológicos debido a la aceleración e interacción de catecolaminas, hipotálamo y glándulas suprarrenales. Es por ello, el estrés positivo (eustrés) y el estrés negativo (distrés) producen respuestas negativas en las personas en todos los ámbitos (personal, social y laboral) (22).

Factores que generan estrés

Factores Biológicos: Estos son cambios orgánicos o modificaciones que ocurren en la persona que llevan al estrés. Entre ellos tenemos algunos ejemplos, el embarazo, los problemas con el peso, las enfermedades, lesiones, la vejez, los accidentes, violación, las cirugías, entre otros.

Factores Psicológicos: Hacen referencia a las características de los diferentes tipos de personalidad que cuando se desencadena una situación estresante, causan daño psicológico, es decir, sentirse insatisfechos, no llamar la atención, dificultad para alcanzar metas, sentirse inferior a alguien, miedo a cometer errores, sentirse inseguros, entre otros.

Factores socioculturales: Es sugerido por las personas que influyen en las relaciones, los fenómenos sociales y culturales que ocasionan a surgir estrés. Así, vemos que entre los factores sociales se encuentran la responsabilidad de grupo, el matrimonio, el divorcio, el cambio de domicilio, el nacimiento, los problemas laborales, la promoción, los conflictos interpersonales, etc. Entre los factores culturales que tenemos están la preparación inadecuada, falta de comprensión del panorama social y cultural, cambio de costumbres y otros (23).

Comportamiento fisiopatológico del estrés

Las respuestas a los factores estresantes incluyen cambios somáticos, viscerales, metabólicos, endocrinos y neurológicos. En relación con la presencia de estos agentes estresores, surge el Síndrome de Adaptación General (SGA), en el que se reconocen tres etapas (24):

1. La respuesta inmediata, mediada por el sistema nervioso simpático.
2. La resistencia, que ocurre en presencia de estimulación crónica e involucra el eje hipotalámico, pituitario y cortico suprarrenal.
3. La respuesta de agotamiento, en la cual la estimulación crónica excede la resistencia y conduce al agotamiento de la energía adaptativa y eventualmente hasta la muerte.

Durante estados de estrés emocional y físico, el sistema nervioso simpático deja de funcionar como una unidad, lo que lleva a una estimulación generalizada del cuerpo, especialmente de la médula suprarrenal, que produce la adrenalina (24).

Por lo tanto, esto produce un aumento de la frecuencia cardíaca y de la presión arterial, así como dilatación de las pupilas, aumento de los niveles de azúcar en la sangre, de ácidos grasos libre y aumento del estado de alerta. Los efectos de la descarga simpática no solo son más generalizados, sino también más prolongados que los de la descarga parasimpática, debido a la circulación prolongada de epinefrina y norepinefrina (24).

Además, el estado de estrés es capaz de provocar una abundante liberación hormonal por parte de las glándulas suprarrenales y sus correspondientes terminaciones nerviosas (24).

Síntomas del estrés (físicos, psicológicos y conductuales)

Síntomas físicos:

- Diarrea o estreñimiento.
- Dolor (cabeza, muscular, etc.).
- Náuseas, mareos, vómitos.
- Taquicardia, dolor en el pecho.
- Pérdida de la libido.
- Resfríos de manera frecuente.

Síntomas psicológicos:

- Mal humor.
- Irritabilidad o ira.
- Inquietud o incapacidad para relajarse.
- Sentirse abrumado sin saber qué hacer.
- Sentirse solo y aislado.

- Depresión o también tristeza general.

Síntomas conductuales:

- Comer más o menos.
- Dormir demasiado o muy poco.
- Aislarse de los demás.
- Procrastinación o negación.
- Beber alcohol, tabaco u otros relajantes.
- Hábitos nerviosos como morderse las uñas (25).

Agotamiento emocional

El agotamiento emocional viene a ser aquel estado alcanzado a través de una sobrecarga de esfuerzo mental. En este aspecto, no solo hablamos de exceso de trabajo, sino también de la carga asociada a asumir conflictos, responsabilidades o estímulos emocionales o cognitivos negativos. Es por ello, que no aparece de forma espontánea, sino en un lento proceso de incubación que culmina con el colapso de la persona. Por esta razón es que se suma en un estado de parálisis, profunda depresión, que incluso puede manifestarse a veces a través de síntomas somáticos (26).

Despersonalización

La despersonalización es una experiencia subjetiva caracterizada por un cambio en la forma habitual en que las personas se perciben a sí mismas y a sus cuerpos.

También es un sentimiento, a menudo fugaz, de estar "perdido", sentirse "diferente", "extraño" o "como en un sueño" (27).

Es por ello que la persona se siente desprendida de la experiencia y se convierte en testigo de procesos mentales y sensaciones corporales que no le parecen exclusivas, como sucede a veces cuando soñamos (27).

Estrés en las relaciones personales

Una de las principales causas de estrés en estos días proviene del trabajo. Esto puede deberse a una carga de trabajo excesiva o a la falta de empleo, lo que consigo provoca trastornos mentales en los desempleados y también en quienes los rodean. Sin embargo, debemos tener en cuenta que no somos ni máquinas ni robots. Y que por eso hay que trabajar para vivir, no vivir para trabajar. Además, hay vida fuera de la oficina, por lo que debemos evitar en lo posible "traer" los problemas a casa, Porque de lo contrario, lo que debería ser nuestro refugio se convertirá en un espacio de cuestiones y discusiones más profundas (28).

El estrés nos afecta psicológica y físicamente. Cuando llegamos a casa después de un día agotador, en lugar de buscar paz y tranquilidad, nuestro cerebro quiere seguir pensando en lo que pasó en el centro de trabajo. Pero esto se debe detener o cerrar sesión porque de lo contrario, terminaremos decepcionando a nuestros seres queridos ya sea nuestra pareja, hijos, padres, etc. Es por ello que la calidad de los matrimonios se ve muy afectada por el estrés en el trabajo. Esto quiere decir que cuando tenemos un mal día en el trabajo y no termina cuando salimos de la oficina, sino que continúa en casa (28).

Estrés en el personal de salud

Las consecuencias del estrés en las profesiones médicas son particularmente graves y visibles debido a su frecuente exposición al trabajo y el factor adicional que es su dedicación al servicio.

Las relaciones profesionales con los pacientes no son fáciles y requieren una variedad de herramientas, habilidades, y actitudes por parte de los profesionales de la salud. Además, los profesionales deben saber establecer la distancia terapéutica con el paciente, de tal manera que no pierda la empatía y el compromiso.

Otras fuentes de estrés son la necesidad de actualización continua de conocimientos, el uso de nuevas tecnologías y los recortes presupuestarios existentes en el sistema de salud pública.

El estrés en esta área de trabajo a menudo comienza durante el período de formación. De hecho, la transición de la universidad al mundo laboral es una importante fuente de estrés entre los futuros profesionales de la salud (29).

Estrés en el ámbito laboral

El estrés laboral es aquel que se produce debido a la presión excesiva la cual se da en el entorno de trabajo. Por lo tanto, a menudo es el resultado de un desequilibrio entre las necesidades del trabajo y la capacidad o los recursos disponibles para satisfacerlas con eficacia. Aunque en ciertas ocasiones también puede deberse a factores totalmente independientes del trabajador.

Por ello los síntomas pueden variar desde una tristeza leve hasta una depresión mayor y casi siempre van acompañados de cierto grado de agotamiento y también debilidad.

Causas:

- Demasiada responsabilidad en el trabajo.
- La carga de trabajo es demasiado.
- Las relaciones humanas son problemáticas.
- Condiciones de trabajo insatisfactorias.

Evidentemente, estos factores no afectan a todos por igual.

Hay personas que pueden soportar por completo una gran carga de trabajo, pero no pueden asumir una gran responsabilidad. O también podría ser el caso de empleados que trabajan mejor bajo una gran responsabilidad, así también hay personas que pueden retirarse y no verse afectadas por el mal ambiente entre sus compañeros, mientras que para otros la situación puede resultar irreversible (30).

- **Acoso en el lugar de trabajo:** puede generar una presión laboral negativa y puede volverse crónico.
- **Sobrecarga de trabajo:** hay demasiado trabajo y la sensación de no poder terminar.
- **Salarios bajos:** La inestable situación económica y la sensación de no ser tomado en serio en el trabajo pueden ser causa de estrés.
- **Falta de motivación:** ya sea porque no nos gusta nuestro trabajo, o por falta de motivación o reconocimiento, podemos estar bajo presión a largo plazo.
- **Presión laboral positiva:** El estrés laboral positivo es un tipo de estrés que produce una respuesta adaptativa, nos permite ajustar nuestro estilo de vida o estilo de trabajo de acuerdo a las necesidades de la situación, para que no cause daños a la salud física y mental.

- **Presión laboral negativa:** Si la situación de estrés dura más y ya no provoca una respuesta adaptativa que afecte a la salud de los trabajadores, el estrés se volverá negativo y será necesario tomar medidas para evitar que se vuelva crónico

¿Cómo afecta el estrés laboral a los pacientes?

Los riesgos directos para la salud del estrés laboral están asociados con enfermedades cardíacas, trastornos digestivos, hipertensión y dolores de cabeza, así como trastornos musculoesqueléticos como el dolor lumbar. Recientemente, un estudio de la Academia Estadounidense de Neurología reveló la relación de que las personas con trabajos exigentes y poco control sobre ellos tienen un 58% más de riesgo de cardiopatía isquémica y una hemorragia cerebral alta superior al 22% (31).

El estrés laboral es una serie de reacciones físicas y psicológicas que ocurren cuando los trabajadores deben hacer frente a exigencias ocupacionales las cuales no corresponden con sus conocimientos, destrezas o habilidades.

Las reacciones del trabajador frente al estrés pueden incluir respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales (31):

Reacciones fisiológicas: aumento del ritmo cardíaco, de la presión sanguínea y de la tensión muscular.

Reacciones emocionales: miedo, irritabilidad.

Reacciones cognitivas: atención disminuida, reducción de campo de percepción, olvidos, pensamientos menos efectivos.

Reacciones conductuales: disminución de la productividad, mayor consumo de cigarrillos, drogas y alcohol o incluso cometer errores.

Es por ello que cuando todo esto se manifiesta en el personal de salud, llega a tratar mal a los pacientes haciendo que ellos se sientan aún peor por el trato que uno les brinda.

En todo caso se llega a ocasionar también el estrés en los pacientes ya que en vez de brindarles una buena atención para su mejora pues se les ayuda a empeorar tal vez no físicamente, pero sí psicológica.

Técnicas para prevenir el estrés laboral

Descansar un momento: Si te sientes estresado o enojado en el trabajo, tómate un descanso ya que incluso un breve descanso puede ayudar a despejar la mente. Puedes dar un paseo corto o comer un refrigerio saludable. En caso no pueda salir de su espacio de trabajo, cierre los ojos por un momento y respire profundamente (32).

Crear una descripción del trabajo: Crear descripciones de trabajo o revisar descripciones de trabajo obsoletas puede ayudarlo a comprender mejor lo que se espera de usted y darle una mayor sensación de control (32).

Establece metas razonables: No asuma más trabajo del que razonablemente puede hacer (32).

Administre su uso de la tecnología: Los teléfonos celulares y el correo electrónico pueden hacer que sea difícil desconectarse del trabajo. Establezca límites, como apagar sus dispositivos durante la cena o después de cierto tiempo durante la noche (32).

Pon límites: Si sus condiciones de trabajo son inseguras o incómodas, trabaje con su jefe, gerencia u organización laboral para resolver el problema (32).

Organícese: Comience cada día creando una lista de tareas pendientes. Clasifica estas tareas en orden de importancia y abórdalas de arriba a abajo (32).

Haz las cosas que amas: Reserva un espacio durante la semana para hacer las cosas que disfrutas, ya sea hacer ejercicio, dedicarte a un pasatiempo o ver una película (32).

Disfruta de tu tiempo libre: Regularmente ir de vacaciones o salir, incluso irse de viaje durante un fin de semana puede darle cierta perspectiva (32).

Habla con un asesor: Muchas empresas ofrecen Programas de asistencia al empleado (EAP) para ayudar con los problemas del lugar de trabajo. A través de EAP, puede reunirse con un consejero que puede ayudarlo a encontrar formas de controlar su estrés (32).

Aprenda otras formas de manejar el estrés: Hay otras formas de controlar el estrés, como hacer ejercicio con regularidad y usar técnicas de relajación (32).

Desempeño laboral

El desempeño laboral es aquel que se da en el lugar de trabajo, también es el desempeño que exhibe un empleado cuando realiza las funciones y tareas clave requeridas por su puesto en el contexto del trabajo y que a través de ello pueden probar su adecuación (33).

Además, en el transcurso de la realización del trabajo, el individuo demuestra las habilidades ocupacionales adquiridas con las que se integra ya sean conocimientos, habilidades, experiencia, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen al logro de los resultados esperados (33).

Causas del desempeño laboral inadecuado

La desmotivación en el lugar de trabajo es una amenaza constante para las organizaciones ya que esta es una pérdida gradual de interés en el propio trabajo o, en muchos casos, insatisfacción con el trabajo. Lo cual puede hacer que los empleados se sientan frustrados, desmotivados y, por lo tanto, no rindan al máximo (34).

La desmotivación en el ámbito laboral es un problema para los trabajadores y para las Empresas por ello es importante para los empleadores, que entiendan que degradar a sus empleados es algo que afectará directamente a su empresa.

Además, cuando una persona se siente desmoralizada, incapaz de dar lo mejor de sí y con una mala actitud, puede afectar el clima laboral de toda la organización y persistirá el bajo desempeño. Y como resultado, los despidos no son solo un problema para los trabajadores, sino que toda la empresa se ve perjudicada, así como sus ritmos y objetivos (35).

Por lo tanto, para superar esta situación los empleados y empleadores deben trabajar juntos para crear un espacio para que los empleados se sientan cómodos (35).

Desempeño laboral del personal de salud en el Perú

Tomemos como referencia al estudio realizado el 2019 en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú.

Del total de participantes se encontró que el 24,5% presentó bajo desempeño, 73,1% medio y 2,4% alto. Seguidamente se reagrupó el nivel de desempeño, bajo en insuficiente y medio y alto en suficiente, y se observó que el 24,5% presentó desempeño insuficiente y 75,5% suficiente. Por lo tanto, se observó que, del total de enfermeras con suficiente desempeño, el 66,7% presentaron un tiempo de servicio ≥ 6 años, siendo las diferencias significativas con respecto a las enfermeras con insuficiente desempeño (36)

Evaluación del desempeño aboral

Hay muchos factores a considerar al evaluar el desempeño de a los profesionales de salud, según el método de evaluación utilizado, pero en general estos factores son: calidad del trabajo, cantidad de trabajo, conocimiento del puesto, iniciativa, planificación, control de costos, relaciones con los compañeros de trabajo, supervisión y relaciones públicas, gestión, desarrollo de subordinados y responsabilidades (37).

Un programa de evaluación evolución laboral debidamente estructurado, planificado, coordinado y desarrollado, brinda beneficios a corto, mediano y largo plazo para la institución. En general, los principales beneficiarios son personas, gestores, organizaciones y comunidades. La evaluación del desempeño es un proceso estructurado y sistemático para medir, evaluar e influir en los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como en el ausentismo, para descubrir hasta qué punto la productividad y el éxito de los empleados (37).

Las evaluaciones de desempeño son los medios más utilizados para estimar o evaluar el crecimiento de un individuo en su posición y potencial de crecimiento. También se puede considerar que el desempeño es el proceso progresivo de proporcionar a los subordinados retroalimentación sobre la eficacia con la que están haciendo su trabajo para la organización (37).

Teoría de enfermería asociada al estrés laboral

Teoría de Betty Neuman

El modelo de sistemas propuesto por Betty Neuman se considera ahora una de las principales fuentes teóricas para la enfermería de salud mental, ya que proporciona un marco para comprender a las personas o también a los grupos sociales como agentes energéticos activos en responder continuamente al entorno y permitimos comprender las relaciones que establecen los sistemas de clientes con los factores estresantes que se evidencian en la vida cotidiana (38).

Además, sus fuentes teóricas remiten a la teoría general de los sistemas que permite considerar a las personas y los grupos sociales como estructuras abiertas en

constante interacción consigo mismos, entorno físico y humano. También, incorpora elementos de la teoría de la Gestalt desde "que describe la homeostasis como un proceso por el cual un organismo mantiene el equilibrio y, por lo tanto, la salud, cuando las condiciones cambian". Esta estabilidad es considerada dinámica por Neuman y permite que el sistema afronte con éxito los factores estresantes de manera que mantiene un estado óptimo de bienestar (38).

La relación continua del ser humano consigo mismo, su cuerpo y su entorno dan lugar a procesos de ajuste que les permiten satisfacer sus necesidades cuando surgen períodos de inestabilidad persistente, cuando los factores estresantes entran en las defensas respuesta normal del sistema cliente, el concepto central del modelo propuesto por Neuman se denomina reactividad (38).

El modelo de Neuman describe a la enfermería como una entidad participante que está involucrada en la interacción de variables en respuesta a estresores en un sistema de cliente ambientalmente adaptable; algunos conceptos teóricos fundamentales del modelo de Sistema de Neuman, son los siguientes (38):

- **El sistema cliente:** Incluye cinco variables (fisiológicas, psicológicas, socioculturales, de desarrollo y espirituales) que interactúan con el entorno.
- **Entorno:** Son aquellas fuerzas internas y externas que afectan y se ven afectadas por el cliente en cualquier momento.
- **Entorno generado:** Fue desarrollado inconscientemente por el sistema cliente para representar simbólicamente su integridad. Su propósito es proporcionar un lugar seguro para funcionar y aislarse de los factores estresantes.
- **Líneas de Resistencia:** Representan los recursos que ayuda a los clientes a proteger contra los factores estresantes.
- **Línea de defensa normal:** Representa un estado estacionario. Se mantiene en el tiempo y es el estándar por el cual se evalúan las desviaciones de la salud normal del cliente.
- **Línea de defensa flexible:** Es un amortiguador protector que evita que los factores estresantes atraviesen las defensas normales y entren en un estado de felicidad normal.
- **Factores estresantes:** Estos son estímulos que inducen estrés que se generan dentro de los límites del sistema del cliente y conducen a un resultado que puede ser positivo o negativo.
- **Fuerzas Internas Personales:** Tienen lugar dentro de la persona, como respuestas condicionadas.
- **Fortalezas interpersonales:** Ocurre entre una o más personas, como las expectativas del rol.
- **Fuerzas externas:** Estas se dan fuera de la persona como las circunstancias económicas.
- **Contención como intervención:** Pueden ocurrir antes o después de que se hayan cruzado las líneas de defensa y resistencia.
- **Prevención Primaria:** Debe tomarse cuando se sospecha la existencia de un estresor o se ha determinado su presencia, su objetivo es para reducir la probabilidad de experimentar un estresor o para reducir la probabilidad de una reacción.
- **Prevención Secundaria:** Conjunto de intervenciones o tratamientos iniciados tras la aparición de los síntomas de estrés.
- **Prevención terciaria:** Interviene después del tratamiento activo o de la fase de prevención secundaria y tiene como objetivo que el paciente recupere la estabilidad óptima del sistema.

- **Reconstitución:** Esto tiene lugar después de procesar las respuestas de factores estresantes. Representa un retorno constante del sistema que puede ser mejor o más bajo que el nivel antes de que entrara el factor estresante (38).

CAPÍTULO III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación

El presente estudio es de enfoque cuantitativo porque para la obtención de los resultados utilizo las matemáticas y estadísticas, de alcance descriptivo correlacional su porque tratará de establecer la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los trabajadores. El diseño de investigación es transversal porque los resultados serán recogidos en un tiempo único, también es descriptivo, porque describe las características de la población de estudio (39).

3.2. Población y muestra

La población estuvo conformada por 65 personas que trabajan en la Microred Salud Nuevo Lima- Bajo Biavo, entre ellos personal asistencial y no asistencial que están entre los rangos de edad de 26 a 55 años, que viven dentro del distrito de Nuevo lima, en la cual el Centro de Salud pertenece a la Red de salud Bellavista.

3.2.1. Tamaño de la muestra

La muestra fue equivalente a la población por lo que no se realizará calculo muestral ni selección por muestreo. Se realizará un censo.

3.2.2. Selección del muestreo

Al aplicarse un censo en la presente investigación no se realizará un muestreo

3.2.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- ✓ Personal de la Microred Nuevo Lima- Bajo Biavo, con más de un año de antigüedad.
- ✓ Personal de la Microred Nuevo Lima- Bajo Biavo que desee participar de manera libre y voluntaria en el estudio (Consentimiento informado).

Criterios de exclusión

- ✓ Personal que ocasione enmendaduras al momento que plasme sus respuestas y estas representen confusión para investigador al momento de digitar los datos.
- ✓ Personal de la Microred Nuevo Lima- Bajo Biavo con que este de vacaciones o cuenta con licencia.

3.3. Variables

Variable 1: Nivel de estrés

Variable 2: Desempeño Laboral

3.3.1. Definición conceptual y operacionalización de variables

Variable 1: Nivel de estrés

Definición operacional: Esta variable es de naturaleza cualitativa y por su escala de medición politómica ordinal. Esta variable se operacionaliza haciendo uso de un cuestionario de desempeño laboral mismo que esta está conformado por 09 premisas politómicas en la escala de Likert de 5 opciones: (1) siempre (2) casi siempre (3) a veces (4) rara vez (5) nunca

Al no encontrarse la categorización del instrumento en el estudio citado se procede a realizar el cálculo mediante Escala de Staninos ($x \pm 0.75 DS$; X = promedio de los porcentajes y DS = desviación estándar) para designar los puntos de corte. Para ello, se realizó una prueba piloto en 20 elementos con características similares a la de la muestra de estudio, de esta manera determinar las escalas desempeño laboral (adecuado, regular, inadecuado)

Los puntos de corte se obtuvieron según la escala de Staninos como se describe a continuación:

$$a = x - 0.75 * ds$$

$$b = x + 0.75 * ds$$

donde:

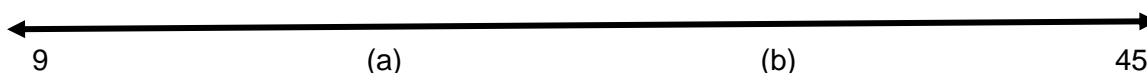
x = media aritmética (16.9)

ds = desviación estándar (5.56)

Al remplazar a y b se obtiene como resultado:

$$a = 16.9 - 0.75 * 5.56 = 12.73$$

$$b = 16.9 + 0.75 * 5.56 = 21.07$$



En resumen, del puntaje que obtenido por cada miembro se midió en las siguientes categorías:

Desempeño laboral inadecuado: 9 – 13 puntos

Desempeño laboral regular: 14 – 21 puntos

Desempeño laboral adecuado: 22 – 45 puntos

Variables sociodemográficas. La operacionalización operacional de las variables sociodemográficas está estructurada en la sección anexos (ver anexo 4 – B)

3.4. Plan de recolección de datos e instrumentos

La técnica: en el presente estudio se utilizó como técnica la encuesta para ambos instrumentos que se citaron para poder recolectar y analizar datos en el presente trabajo de investigación. Así mismo se consideró como opción de respuesta Tipo Likert para cada uno de los cuestionarios (40).

Características:

El instrumento de valoración estuvo constituido por tres apartados, la primera por una ficha de recolección de datos para la recolección de información sociodemográfica. La segunda parte está conformada por los ítem de nivel de estrés configurada en escala

de Maslach con 29 premisas con respuestas politómicas estructuradas en la escala de Likert, misma que dispone de cuatro opciones: (1) siempre (2) casi siempre (3) a veces (4) rara vez (5) nunca y la última parte está conformada por el instrumento para medir la variable de desempeño laboral con 09 premisas politómicas en la escala de Likert de 5 opciones: (1) siempre (2) casi siempre (3) a veces (4) rara vez (5) nunca.

Validez: Los dos instrumentos que se citan en la presente investigación han sido sometidos a juicio de tres expertos un doctor y dos magister, Mismos que respalda su utilización tras dar por valido (14). Para este fin el autor de los instrumentos envió los expedientes de validación a los tres miembros quienes reportaron sus pareceres a través de una ficha su validación de contenido de los instrumentos acreditados por su respectiva rubrica, dando como resultado final que son aplicables.

Confiabilidad:

Para el análisis de la confiabilidad del nivel de estrés y el desempeño laboral d se ha realizado con una muestra piloto a 15 Enfermeras, lo cual se determinó que los Instrumentos tienen una confiabilidad de 0.81 y 0.83 respectivamente mediante el cálculo del Alfa de Cronbach en el SPSS versión 22, es decir que los instrumentos son Confiables y se puede aplicar en el siguiente trabajo de Investigación titulado (14).

Plan de recolección de datos

El estudio parte del reconocimiento de la Microred donde se va a ejecutar. Por ello, a través, de una solicitud se consiguió la nómina y número de trabajadores asistenciales del de la Microred para considerar en la población de estudio.

Por otro lado, una vez registrado el proyecto de investigación se procederá a coordinar y solicitar al jefe de la Microred la autorización para aplicar los instrumentos.

Cuando se cuente con la autorización respectiva se planificará la visita de un establecimiento por día hasta llegar a cada uno de los que conforman la Microred.

Al contacto con los profesionales de la salud, antes de la entrega de los cuestionarios se les consultara a través de un consentimiento informado si desean o no participar de manera libre y voluntaria en el estudio.

Una vez plasmada su rúbrica ves en consentimiento informado y haberles hecho de conocimiento el propósito del estudio se les otorgara los instrumentos con sus respectivas instrucciones y así puedan responder en un tiempo de 20 minutos.

Finalmente, los datos fueron organizados y archivados para su traslado y posterior vaciado a la base de datos.

3.5. Plan de análisis e interpretación de la información

Para el análisis de los datos se empleó el Excel 2019 para la elaboración de u a base de datos misma que posteriormente se pasó al software estadístico STATA en su versión 14; en el STATA el análisis descriptivo se realizó mediante frecuencias y porcentajes cuando de variables cuantitativas se trate y media y desviación estándar en variables numéricas; el análisis inferencial se realizara empleando la prueba de chi cuadrado cuando se buscó identificar la asociación de dos variables cualitativas; al hacerlo con una numérica o ambas primero se determinó la normalidad con la prueba

de Shapiro Wilk, donde se estableció que no existe una distribución normal (tabla 1), del mismo modo sucede en las horas de trabajo, por lo que se utilizó pruebas no paramétricas, para el caso Kruskal Wallis ya que las variables con las cuales se relacionan son politómicas (estrés y desempeño laboral). El nivel de significancia considerado para aceptar la hipótesis general si $p \leq 0.05$.

3.6. Ventajas y limitaciones

Ventajas

Al ser un estudio de corte transversal permite que el presente estudios se desarrolle en un corto período de tiempo, reduciendo así los costes humanos, materiales y económicos para los investigadores.

Se cuenta con la facilidad para el acceso a la población, se puede precisar que por el conocimiento de la zona de estudio y del establecimiento de salud se podrá obtener los datos de la manera más rápida y completa.

Limitaciones

Contar con una muestra limitada puede conducir a ocasionar un sesgo en los resultados. Del mismo modo, el diseño de estudio no permite conocer la evolución de las variables en el tiempo.

3.7. Aspectos éticos

En el presente se garantiza el pleno respeto a la dignidad e integridad de la persona, para lo cual se utilizará estrictamente los principios bioéticos, la autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Por ello, cada participante tendrá la elección libre y voluntaria de colaborar con el proyecto de investigación, afirmado a través del consentimiento informado (**ver anexo 1**). Para ello se cumplirá con el código de ética y deontología con el cual se establece la autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, en todo momento del estudio.

Por otro lado, la confidencialidad será rectora del manejo de los datos de los quienes participen en el estudio; Por ello, la información que ellos proporcionen será utilizados única y exclusivamente con fines a la investigación.

El comité de ética de la casa de estudios a la cual se pertenece será quien determine la viabilidad ética de la investigación, considerando que esta no represente daño para la integridad física y psicológica de la muestra dando la autorización de conformidad y desarrollo del proyecto de investigación dentro de la visión confesional de la universidad.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

En la tabla número 1 se puede apreciar el análisis de la normalidad de tres variables sociodemográficas cuantitativas a través de la prueba de Shapiro-Wilk. Esta acción se realiza con la finalidad de definir las pruebas a utilizar en el análisis inferencial que comprometa a la variable edad, años de servicio y horas de trabajo mensual. Para la variable edad se por el valor obtenido se menciona que no existe una distribución normal, del mismo modo sucede en las horas de trabajo, por lo que se utilizaran pruebas no paramétricas, para el caso Kruskal Wallis ya que las variables con las cuales se relacionan son politómicas (estrés y desempeño laboral). Por su parte la variable horas de trabajo mensual no resulta en un coeficiente que permita evaluar, ya que los datos son absolutamente homogéneos, en consecuencia, no se utilizara en el análisis inferencial.

Es importante resaltar que la prueba elegida es por instructivo de ayuda de STATA versión 14 ya que recomienda su uso aun cuando la población sea mayor a 50 individuos, ya que en este software la prueba de Kolgomorov Smirnov los suficientemente potente.

Tabla 1.

Normalidad de variables sociodemográficas cuantitativas

Variable	Obs	W	V	Z	Prob>z
Edad	65	0.95887	2.385	1.882	0.02994
Años de servicio	65	0.84785	8.82	4.714	0.00000
Horas de trabajo mensual	No se registra, datos homogéneos				

Nota. Análisis de base de datos STATA v. 14

En la tabla número 2 se puede observar la respuesta a la hipótesis general donde se conjeturo que existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022. Dato que se determina con una significancia de 0.05, aceptando la hipótesis bajo criterios de decisión estadística que se estableció ($p \leq 0.05$). Además, se puede precisar que a un nivel de estrés medio la proporción de desempeño laboral fue adecuado para un 71.43%.

Tabla 2. Relación entre nivel de estrés y el desempeño laboral

	Estrés						p valor 0.05
	Bajo		Medio		Alto		
	n	%	n	%	n	%	
Desempeño Laboral							
Inadecuado	9	50,00	9	50,00	0	0,00	
Regular	8	24,24	20	60,61	5	15,15	
Adecuado	1	7,14	10	71,43	3	21,43	

Fuente: Análisis de base de datos STATA v. 14

En la tabla 3 se puede apreciar que al realizar el análisis estadístico de la relación del nivel de estrés con los factores sociodemográficos se puede indicar que al realizar el cruce con la edad el valor p fue de 0.9255, con los años de servicio 0.6058, con el sexo 0.864, con el lugar de procedencia 0.427, con la remuneración mensual, 0.342, con el estado civil, 0.291, con la situación laboral 0.442 y con la profesión 0.330.

De los datos más relevantes de esta tabla se puede señalar que el nivel de estrés alto tiene mayor proporción en el sexo masculino, mientras que el estrés bajo es mayor en el sexo femenino; el estrés medio respecto al lugar de procedencia se presenta una proporción mucho mayor en los que viven en la zona urbana (83.33%), mientras que para los de la zona rural (57.63%); la situación laboral también presenta datos importantes frente al estrés medio y alto, en el primero es el personal contratado por terceros el que mayor cifra presenta (68.42%) y para el segundo el personal contratado por terceros y nombrado con 10.53% y 23.53% respectivamente.

Tabla 3.

Relación entre nivel de estrés y los factores sociodemográficos

	Estrés						p valor
	Bajo		Medio		Alto		
	n	%	n	%	n	%	
Edad (media+-DE)	34,22	(6,94)	34,05	(9,78)	36,13	(9,69)	0,93
Años de servicio (media+-DE)	7,77	(5,17)	8,52	(7,96)	5,38	(3,70)	0,61
Sexo							0,86
	Masculino	7	25,93	16	59,26	4	14,81
	Femenino	11	28,95	23	60,53	4	10,53
Lugar de procedencia							0,43
	Urbano	1	16,67	5	83,33	0	0,00
	Rural	17	28,81	34	57,63	8	13,56
Remuneración mensual							0,34
	1000-1900	8	25,81	18	58,06	5	16,13
	2000-2900	3	33,33	6	66,67	0	0,00
	3000-3900	3	25,00	6	50,00	3	25,00
	4000-4900	3	60,00	2	40,00	0	0,00
	5000-5900	1	12,50	7	87,50	0	0,00
Estado civil							0,29
	Soltero	10	22,22	30	66,67	5	11,11
	Casado	7	41,18	7	41,18	3	17,65
	Viudo	1	100,00	0	0,00	0	0,00
	Divorciado	0	0,00	2	100,00	0	0,00
Situación laboral							0,44
	Contratado terceros	4	21,05	13	68,42	2	10,53
	Contrato de CAS	10	34,48	17	58,62	2	6,90
	Nombrado	4	23,53	9	52,94	4	23,53

Nota. Análisis de base de datos STATA v. 14

Tabla 3.
Continúa

		Estrés						p valor
		Bajo		Medio		Alto		
		n	%	n	%	n	%	
Profesión							0,33	
	Técnico enfermero	9	31,03	15	51,72	5	17,24	
	Técnico en farmacia	0	0,00	2	100,00	0	0,00	
	Técnico en laboratorio	0	0,00	5	100,00	0	0,00	
	Licenciado en enfermería	3	33,30	5	55,56	1	11,11	
	Obstetras	4	50,00	3	37,50	1	12,50	
	Psicólogo	0	0,00	1	100,00	0	0,00	
	Odontólogo	1	50,00	0	0,00	1	50,00	
	Medico	1	11,11	8	88,89	0	0,00	

Nota. Análisis de base de datos STATA v. 14

En la tabla 4 se puede observar que al realizar el cruce de la variable desempeño laboral con los factores sociodemográficos no se encontró relación estadísticamente significativa con ninguna de las variables siendo los valores del valor p del desempeño laboral con la edad de 0.80; con el desempeño laboral 0.64; con el sexo 0.67; con el lugar de procedencia 0.21, con la remuneración mensual 0.74; con el estado civil 0.41; con la situación laboral 0.733 y con la profesión 0.61.

Tabla 4
Relación entre desempeño laboral y factores sociodemográficos

		Desempeño laboral						p valor
		Inadecuado		Regular		Adecuado		
		n	%	n	%	n	%	
Edad (media+-DE)		35,22	(6,68)	33,55	(9,92)	35,14	(9,56)	0,80
Años de servicio (media+-DE)		8,33	(5,37)	7,49	(6,62)	8,42	(9,28)	0,64
Sexo								0,67
	Masculino	9	33,33	13	48,15	5	18,52	
	Femenino	9	23,68	20	52,63	9	23,68	
Lugar de procedencia								0,21
	Urbano	1	16,17	2	33,33	3	50,00	
	Rural	17	28,81	31	52,54	11	18,54	

Nota. Análisis de base de datos STATA v. 14

Tabla 4
Continúa

		Desempeño laboral						p valor
		Inadecuado		Regular		Adecuado		
		n	%	n	%	n	%	
Remuneración mensual								0,74
	1000-1900	9	29,03	17	54,84	5	16,13	
	2000-2900	2	22,22	6	66,67	1	11,11	
	3000-3900	4	33,33	4	33,33	4	33,33	
	4000-4900	2	40,00	2	40,00	1	20,00	
	5000-5900	1	12,50	4	50,00	3	37,50	
Estado civil								0,41
	Soltero	12	26,67	23	51,11	10	22,22	
	Casado	6	35,29	9	52,94	2	11,76	
	Viudo	0	0,00	0	0,00	1	100,00	
	Divorciado	0	0,00	1	50,00	1	50,00	
Situación laboral								0,73
	Contratado terceros	4	21,05	11	57,89	4	21,05	
	Contrato de CAS	10	34,48	12	41,38	7	24,14	
	Nombrado	4	23,53	10	58,82	3	17,65	
Profesión								0,61
	Técnico enfermero	6	20,69	18	62,07	5	17,24	
	Técnico en farmacia	1	50,00	1	50,00	0	0,00	
	Técnico en laboratorio	2	40,00	2	40,00	1	20,00	
	Licenciado en enfermería	2	22,22	4	44,44	3	33,33	
	Obstetras	4	50,00	3	37,50	1	12,50	
	Psicólogo	1	100,00	0	0,00	0	0,00	
	Odontólogo	1	50,00	1	50,00	0	0,00	
	Medico	1	11,11	4	44,44	4	44,44	

Nota. Análisis de base de datos STATA v. 14

En la tabla número 5 se determinó el nivel de estrés del personal sanitario de una Microred de salud, en la cual se observa que es medio para el 60% y alto para el 12.31%.

Tabla 5
Nivel de estrés

	n	%
Estrés		
Bajo	18	27,69
Medio	39	60,00
Alto	8	12,31

Nota. Análisis de base de datos STATA v. 14

En la tabla 6 se puede evidenciar que se determinó el desempeño laboral del personal sanitario del personal sanitario de una Microred siendo regular en el 50.77% y adecuado para el 21.54%.

Tabla 6
Desempeño laboral

	n	%
Desempeño Laboral		
Inadecuado	18	27,69
Regular	33	50,77
Adecuado	14	21,54

Nota. Análisis de base de datos STATA v. 14

Al determinar el perfil sociodemográfico en la tabla 7 se puede apreciar que del total de los participantes en el estudio la edad media fue de 34.35 años con una desviación estándar de 8.96; para los años de servicio se obtuvo una media de 7.93 años con una desviación estándar de 6.88. Asimismo, se puede apreciar que el 58.46% son de sexo femenino, el 90.77% proviene de una zona rural, el 47.69% percibe una remuneración mensual entre 1 000 y 1 900, el 69.23% es soltero, el 44.62% de los trabajadores de salud cuentan con contrato CAS y el 44.62% de los trabajadores tiene como profesión técnica en enfermería.

Tabla 7
Perfil sociodemográfico

	n	%
Edad (media+-DE)	34,35 (8,96)	
Años de servicio (media+-DE)	7,93 (6,88)	
Sexo		
Masculino	27	41,54
Femenino	38	58,46
Lugar de procedencia		
Urbano	6	9,23
Rural	59	90,77

Nota. Análisis de base de datos STATA v. 14

Tabla 7
Continúa

	n	%
Remuneración mensual		
1000-1900	31	47,69
2000-2900	9	13,85
3000-3900	12	18,46
4000-4900	5	7,69
5000-5900	8	12,31
Estado civil		
Soltero	45	69,23
Casado	17	26,15
Viudo	1	1,54
Divorciado	2	3,08
Situación laboral		
Contratado terceros	19	29,23
Contrato de CAS	29	44,62
Nombrado	17	26,15
Profesión		
Técnico enfermero	29	44,62
Técnico en farmacia	2	3,08
Técnico en laboratorio	5	7,69
Licenciado en enfermería	9	13,85
Obstetras	8	12,31
Psicólogo	1	1,54
Odontólogo	2	3,08
Médico	9	13,85

Nota. Análisis de base de datos STATA v. 14

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión

En la presente investigación se encontró relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral. La variable estrés no encontró relación estadísticamente significativa con las variables sociodemográficas; el desempeño laboral, tampoco. En el ámbito descriptivo, el nivel predominante de estrés fue medio y el desempeño laboral regular.

El hallazgo principal revela que existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, corroborando así la conjetura alterna. Tomando como referencia estudios similares tanto en el ámbito internacional como nacional se puede precisar que el estudio discrepa con los hallazgos presentados en el estudio de Onofre donde indica que no existe una relación directa entre el estrés laboral y el desempeño laboral entre los trabajadores de un Hospital de Quito (10). Divergencia que se puede explicar por ser estudios realizados en dos sistemas sanitarios distintos, con reglas, normas, costumbres y características sociodemográficas distintas. En consecuencia, considerar estos aspectos en futuras investigaciones es de suma importancia para tener mayor claridad en la diferencia de estudios con las variables en cuestión, sobre todo en plantear una comparativa de los sistemas sanitarios de los dos países involucrados.

Un estrés elevado o mal gestionado puede deteriorar la capacidad cognitiva, emocional y física de los empleados, lo que a su vez reduce su eficiencia, precisión y bienestar en el trabajo (41). Cuando los enfermeros experimentan altos niveles de estrés, su capacidad para concentrarse disminuye, lo que puede afectar negativamente la calidad del cuidado que brindan (42). La toma de decisiones en situaciones de emergencia, la atención a los detalles y la capacidad de respuesta rápida son esenciales en la práctica de la enfermería, y el estrés puede hacer que estos procesos sean menos eficaces (43). El estrés constante también puede disminuir la motivación de los enfermeros y su satisfacción laboral (44).

Desde otro Angulo es importante mencionar que la investigación tiene por el estudio realizado por León (14) pues este indica que el estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la red de salud de Contumazá. Siendo este el antecedente más próximo, en el mismo sistema sanitario que respalda como antecedente a los hallazgos presentados en la investigación. Asimismo, los precisado por Peralta también coincide con este estudio, pues indica que el personal de enfermería presenta un nivel de estrés medio y a pesar de eso tienen un buen desempeño laboral en gran proporción (45).

Para poder ampliar el entendimiento es importante partir explicando desde la definición de estrés por la OMS es crucial ya que considera como un “estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil”, lo que indica ante una tarea que tenga que realizar un trabajador de salud experimentará ese estímulo estresante aun cuando concluya satisfactoriamente la actividad, asea aun cuando se desempeñe de manera adecuada y se explica perfectamente con la segunda parte que explica que “Todas las personas tienen un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural” (46). Algo más importante, que refuerza los mencionado anteriormente es que se enfatiza que el estrés es el conjunto de respuestas fisiológicas, conductuales, emocionales y cognitivas que conducen al proceso de adaptación a los requerimientos debido a las condiciones de trabajo en donde las personas evalúan que los recursos adaptativos a los suyos no son suficientes, en la cual preparan el cuerpo para la acción (16). En otros términos, el estrés que puede estar experimentando el personal

de salud involucrado en el estudio lo prepara para la acción, para desarrollar sus actividades de manera adecuada, para un buen desempeño laboral.

Entonces, se podría indicar que el estrés en los trabajadores es bueno, pero no es así. Si bien es cierto el estrés prepara al individuo para responder a las situaciones que lo percibe como difíciles mantener en el tiempo como un estrés persistente, o con una intensidad severa y crónica es nocivo para la salud de los trabajadores e iniciaría a afectar el desempeño laboral ya que presentara una respuesta de agotamiento emocional y físico (19,20,24).

Otro resultado que resulta importante entrar a detalle de la investigación es que el nivel de estrés es medio para la mayoría de la muestra. Si se cita a estudios que describen esta variable se puede constatar que, en efecto la mayoría coincide en los hallazgos; en Quito, Onofre (10) Laqui (40) y Peralta (45) quienes determinaron, un nivel de estrés medio en un establecimiento sanitario; por otro lado, se discrepa con León (14), ya que indica que en la red de salud de Contumazá menos de un cuarto de su muestra tubo un estrés bajo. Explicado por lo que ya se citó en párrafos anteriores donde la OMS indica que "Todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural" (46), más aún se verá potenciado si estas se unen a factores que tornan difícil a las actividades que realicen los profesionales de salud. Advirtiéndolo nuevamente que se debe de considerar dentro las políticas de las instituciones el manejo del estrés antes que estas evoluciones a grados más complicados por la cronicidad de este ya que podrían traer consigo posibles implicaciones para la salud e impacto en el desempeño laboral.

Finalmente, se determinó el porcentaje de desempeño laboral donde se estableció que de la muestra es regular más de la mitad de la encuestados. esto discrepa con los hallazgos de Laqui (40) y Peralta (45) que en ambos se encuentran en los extremos, el primero determino que de su muestra de estudio presento un desempeño laboral bajo, mientras que el segundo precisa que en su estudio para más de tres cuartos de su muestra es alto (40). Resultados que plantean un desafío en el análisis profundo de esta problemática ya que si bien es cierto no muestran las características sociodemográficas de los participantes de sus estudios es fácilmente deducible que pueden existir otros factores que deben de considerarse en cuenta como el espacio donde se realizan los estudios, siendo uno en Arequipa y otro en Lima. En consecuencia, los resultados de esta investigación son puntos no claros para la comunidad científica por lo que se presenta un nuevo desafío para la comunidad científica.

5.2. Conclusiones

Se determinó que existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal sanitario de la Microred de Salud Bellavista. Este hallazgo hace entender importancia de gestionar adecuadamente el estrés para mejorar la eficiencia y productividad del personal de salud.

No se encontró una relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés y los factores sociodemográficos del personal sanitario de la Microred de Salud Bellavista. Esto sugiere que el estrés percibido por los trabajadores no varía según sus características personales, indicando que otros factores pueden ser más influyentes respecto a esta variable.

No se halló una relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y los factores sociodemográficos del personal sanitario de la Microred de Salud Bellavista. Esto implica que el desempeño laboral es independiente de las características personales, lo cual puede orientar futuras intervenciones hacia factores laborales más que personales.

Se describió que el nivel de estrés predominante en el personal sanitario de la Microred de Salud Bellavista es medio. Esto refleja una situación donde el estrés es presente pero no extremo, señalando una posible área de intervención para evitar que aumente y se convierta en un problema más serio.

Se describieron las frecuencias y porcentajes del desempeño laboral del personal sanitario de la Microred de Salud Bellavista, con un predominio de un desempeño regular. Este resultado destaca la necesidad de implementar estrategias de mejora continua para elevar los niveles de desempeño a buenos o excelentes.

Se describió el perfil sociodemográfico del personal sanitario de la Microred de Salud Bellavista, proporcionando una base sólida para entender el contexto de la muestra estudiada. Este perfil es crucial para diseñar intervenciones específicas y pertinentes que aborden las necesidades y características particulares de los trabajadores.

5.3. Recomendaciones

Al culminar esta investigación y haber realizado el análisis estadístico correspondiente surgen algunas recomendaciones que se quiere transmitir a la comunidad científica, académica y autoridades involucradas en el sector salud.

Considerando que el nivel de estrés puede tener un impacto en el desempeño laboral, por la relación que existe. Un nivel de estrés medio puede ser manejable para muchos, pero si no se aborda adecuadamente, podría aumentar con el tiempo y afectar negativamente el rendimiento y el bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, se debe de implementar programas de gestión del estrés específicos para el personal sanitario, centrados en técnicas de afrontamiento, mindfulness o actividades de bienestar emocional. Estos programas pueden ayudar a reducir los niveles de estrés y mejorar el bienestar general.

Además, se sugiere implementar capacitación en habilidades de afrontamiento para ayudar a los trabajadores a lidiar con situaciones de alto estrés en el entorno laboral. Estas habilidades pueden incluir la gestión del tiempo, la resolución de conflictos y la comunicación efectiva junto al fomento de un entorno de trabajo que promueva el bienestar, como la creación de áreas de descanso, la promoción de la actividad física y la nutrición saludable en el lugar de trabajo. Un ambiente de trabajo saludable puede contribuir a la reducción del estrés.

Realizar investigaciones adicionales para comparar los resultados en diferentes entornos de atención médica y contextos geográficos. Esto puede ayudar a identificar patrones y diferencias significativas en la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en diversos lugares y poblaciones.

Los enfermeros deben integrar técnicas de manejo del estrés en su rutina diaria. Entre estas prácticas se incluyen ejercicios de respiración profunda, mindfulness, y meditación que les permitan relajarse y reducir la ansiedad durante sus turnos. La implementación de estas técnicas no solo ayuda a disminuir el estrés en momentos críticos, sino que también mejora la concentración, la toma de decisiones y la

interacción con los pacientes. Los enfermeros deberían recibir formación en estas herramientas y ser alentados a usarlas como parte de su autocuidado diario.

Es fundamental que los enfermeros mantengan una comunicación abierta y efectiva con sus compañeros y superiores para gestionar el estrés relacionado con la carga laboral. Esto implica compartir preocupaciones sobre la distribución de tareas, el bienestar del paciente, y las dificultades en situaciones de emergencia. Los enfermeros deben sentirse respaldados y poder expresar sus emociones y estrés de manera constructiva, lo que no solo mejora el ambiente de trabajo, sino que también fortalece la colaboración en la atención al paciente. Además, este intercambio de experiencias puede proporcionar apoyo mutuo y reducir la sensación de aislamiento o agotamiento emocional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Panamericana de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Online]; 2016. Acceso 20 de Abril de 2022. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.
2. Laqui C. influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de Salud Alca y Cotahuasi. [Tesis]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín Arequipa. 2019.
3. León G. Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá – 2020 [Tesis]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. 2021.
4. Instituto Nacional De Salud Pública, México. Los riesgos del estrés laboral para la salud. [Online].; 2020. Acceso 10 de Diciembre de 2021. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>.
5. Banco Mundial. El estrés, aliado de la pobreza de Latinoamérica. [Online]; 2015. Acceso 25 de Abril de 2022. Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/12/28/el-estres-aliado-de-la-pobreza-de-latinoamerica#:~:text=Seg%C3%BAn%20datos%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,agravando%20las%20condiciones%20de%20pobreza>.
6. Mena M. 2020, un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. [Online]; 2021. Acceso 25 de abril de 2022. Disponible en: <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>.
7. Info Capital Humano. Portal de Recursos Humanos. [Online].; 2018. Acceso 10 de Diciembre de 2021. Disponible en: <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>.
8. Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería. [Online].; 2019. Acceso 24 de 11 de 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2738/273862538013/html/index.html>.
9. Jacqueline E. Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral. [Online].; 2017. Acceso 24 de 11 de 2020. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29672/quito_le.pdf?sequence=1.
10. Onofre Pérez LM. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la. Tesis Maestría. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Área de gestión.
11. Chuchuca Sánchez JM, Mora Ochoa AL. El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay junio-noviembre 2020. Tesis pregrado. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana, Psicología del trabajo.
12. Santa Cruz Fernández. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la región Callao, 2020. Tesis pregrado. Lima: Universidad Privada del norte, Carrera de Psicología.
13. Cardenas Rodas KP. Estrés y Desempeño Laboral en el Personal del Centro de

Salud. Tesis Maestría. Lima : Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado.

14. León G. Nivel de estrés y su relación en el desempeño laboral del personal de enfermería en la Red de Salud Contumazá – 2020. Tesis de Maestría. Trujillo - Perú: Universidad Cesar Vallejo, Departamento de maestría en gestión pública.
15. Permuy MSL. Manual de bases biológicas del comportamiento Humano. [Online].; 2012. Acceso 13 de Diciembre de 2021. Disponible en: [https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/21091/1/Manual-de-bases-biolo%CC%81gicas-del-comportamiento-humano\(1\).pdf#page=177](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/21091/1/Manual-de-bases-biolo%CC%81gicas-del-comportamiento-humano(1).pdf#page=177).
16. Prowesk KS, Ortiz VHC. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. SciELO (Universidad y Salud). 2017; I(20): p. 44-52.
17. Navarro F. Cómo se origina el estrés. [Online]; 2015. Acceso 30 de Abril de 2022. Disponible en: <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/como-se-origina-el-estres/>.
18. Muñoz AMM, Díaz LMU. El estrés en el personal de salud y su relación con la calidad en la atención del paciente. Tesis de especialidad de auditoría en salud. Medellín: Universidad Ces, Departamento de medicina.
19. Sánchez, Mayra. "El estrés laboral y el desempeño de los trabajadores E en la mepresa "Sualupell Curtiduría Suárez S.A." en la ciudad de ambato en el periodo de marzo -mayo de 2009" Ambato; 2009.
20. Chuchuca J, Mora A. "El estres laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital aida león de rodríguez lara. Girón-azua, Nobiembre 2020". Tesis de Licenciatura. Cuenca-Ecuador: Universidad Politécnica Saleciana, Departamento de psicología.
21. Stepanian AO. Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes maculinos y femeninos de una institución de educación superior militar, análisis comparativo. Tesis de Maestría. Bogotá: Universidad Católica de colombia , Departamento de psicología.
22. Zuluaga YAG, Cardona SG, Zapata MS. Revicion teórica de eustrés y distrés difinidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento. Tesis de espelialidad en gerencia deseguridad y salud. Medellín : Universidad Ces , Departamento de Medicina.
23. Borjas SES. Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos hospital escua universitario tegucigalpa, honduras, enero-marzo, 2016. Tesis de maestría. Ocotal, Nueva Segovia, : Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Managua, Departamento de investigaciones y estudios de la salud.
24. García JCdR. BMeditores. [Online]; 2020. Acceso 1 de Mayode 2022. Disponible en: <https://bmeditores.mx/avicultura/fisiopatologia-del-estres/>.
25. Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral. ¿Qué es el estrés? Causas y síntomas. [Online]; 2016. Acceso 1 de Mayode 2022. Disponible en: <https://www.aepsal.com/estres-causas-y-sintomas/>.
26. Clínica Galatea. Agotamiento emocional de los profesionales de la salud. [Online]; 2018. Acceso 1 de Mayode 2022. Disponible en: <https://acortar.link/MSHK9K>.
27. PsicoDex. ¿Qué es la despersonalización? [Online]; 2016. Acceso 1 de Mayode 2022. Disponible en: <https://acortar.link/UkCvy6>.
28. Mejor con salud. El estrés afecta nuestras relaciones. [Online]; 2020. Acceso 1 de Mayode 2022. Disponible en: <https://mejorconsalud.as.com/estres-afecta-nuestras->

[relaciones/](#).

29. María de Carmen García-Moran MGL. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. [Online].; 2016. Acceso 1 de Mayo de 2022. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>.
30. Prevención Seguridad Salud y Medio Ambiente. El estrés laboral. [Online]; 2018. Acceso 1 de Mayo de 2022. Disponible en: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>.
31. Fundación española del corazón. Estrés laboral. [Online] Acceso 1 de Mayo de 2022. Disponible en: <https://fundaciondelcorazon.com/corazon-facil/blog-impulso-vital/2499-estres-laboral-no-dejes-que-entre-vida.html>.
32. MedlinePlus Información de salud para usted. Superar el estrés laboral. [Online]; 2020. Acceso 1 de Mayo de 2022. Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm>.
33. EcuRed. Desempeño laboral. [Online] Acceso 1 de Mayo de 2022. Disponible en: https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral.
34. BizneoBlog. Desmotivación laboral. [Online]; 2022. Acceso 1 de Mayo de 2022. Disponible en: <https://acortar.link/ozEgwW>.
35. Milagros J. Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata en el año 2018. Tesis de licenciatura. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Psicología.
36. Daniel Quintana Atencio CTM. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. artículo de investigación. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Departamento Académico de Medicina Preventiva y Salud Pública.
37. Iturralde JI. La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Ocus Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010. Tesis para título. Ambato: Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Contabilidad y Auditoría.
38. Mena HN. Intervención de enfermería en salud mental desde la teoría de Betty Neuman, para el fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral, dirigido a un grupo de personas trabajadoras de la empresa Hellmann, Heredia, Costa Rica. Maestría profesional. San José: Universidad de Costa Rica, Enfermería en salud mental.
39. Hernandez R. Metodología de la investigación. sexta ed. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; 2014.
40. Laqui C. "Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la microred de salud alca y cotahuasi". Tesis de Maestría. Arequipa-Perú: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa, Departamento de Salud Ocupacional.
41. Rodríguez Carvajal , de Rivas Hermosilla. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2001; 57(1): p. 72-88.
42. Cabrera-Pomasqui CE, F Juna C. Agotamiento emocional en profesionales de enfermería en un servicio de emergencia, la seguridad del paciente. Enfermería Global. 2024; 23(74): p. 446-471.
43. Tipismana Ramos YL. Análisis de la capacidad de respuesta del profesional de enfermería frente a emergencias y desastres. Tesis especialidad. Lima :

Universidad Peruana Cayetano Heredia, Facultad de enfermería.

44. Fonseca Vera SY, Huatuco Espejo HI, Meza Santiago AR. Estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas - Concepción, 2021. Tesis pregrado. Huancayo: Universidad Continental, Escuela Académico Profesional de Enfermería.
45. Peralta R. Nivel de estrés laboral y desempeño del personal de enfermería de la microred - concepcion - 2020. Tesis de Licenciatura. Callao- Perú: Universidad Nacional Del Callao, Departamento de ciencias de la salud; 2019..
46. Organizacion Mundial de la Salud. Estrés. [Online].; 2023 [cited 2023 09 02. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress#:~:text=Se%20puede%20definir%20el%20estr%C3%A9s,las%20amenazas%20y%20a%20otros%20est%C3%ADmulos..>

ANEXOS

ANEXO 1

UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo..... Con DNI
N°..... afirmo que haciendo mi autonomía deseo participar de manera libre y voluntariamente estudio de investigación titulado “Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral en el personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022”; Además, soy consciente de los riesgos y beneficios del estudio aclarados bajo los siguientes términos:

- A) El estudio tiene el Determinar la relación que existe entre nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022
- B) El estudio no representa riesgo ni ocasionará daños físicos y psicológicos.
- C) La información que proporcione solo será usada a fines del estudio y conforme a su objetivo.
- D) El investigador estará dispuesto a despejar cualquier duda antes y durante la aplicación del instrumento.

Bajo las condiciones descritas y la explicación la investigadora doy mi conformidad con mi rubrica.

En la ciudad de.....con fecha de del

.....
Firma



Anexo 2

UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

DATOS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. Edad:
2. Años de servicio:.....
3. Sexo:
 - a) Masculino
 - b) Femenino
4. Lugar de procedencia:
 - a) Rural
 - b) Urbano
5. Remuneración mensual
6. Horas de trabajo mensual.....
7. Estado Civil
 - a) Soltero
 - b) Casado
 - c) Viudo
 - d) Divorciado
8. Situación laboral
 - a) Contratado terceros
 - b) Contrato CAS
 - c) Nombrado
9. Profesión:
 - a) Técnico enfermero
 - b) Técnico en farmacia
 - c) Técnico en laboratorio
 - d) Licenciado en enfermería
 - e) Obstetras
 - f) Odontólogo
 - g) Medico
 - h) Psicólogo

EVALUACIÓN PARA EL ESTRÉS

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada uno de los ítems y marca con una "X" la opción de la escala numérica que considera pertinente.

Para ello, se sugiere tener en cuenta el significado de los números: 1, siempre; 2, casi siempre; 3, a veces; 4, rara vez y 5, nunca. Suplicamos responder con la MÁXIMA seriedad, honestidad y franqueza

N.º	DIMENSIONES DEL ESTRÉS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Agotamiento emocional					
1	Con frecuencia realizo trabajos fuera del horario de labores					
2	Te asignan tareas nuevas frecuentemente					
3	El tiempo de almuerzo que te asignan es suficiente					
4	En ausencia de un colaborador del equipo, usted es el cubre esa falta					
5	Tu trabajo te exige ser muy rápido en tus labores					
6	Mi trabajo te exige mucha agilidad mental					
7	Mi trabajo me exige concentrarme durante largos periodos de tiempo					
8	Mi superior me ayuda a realizar mejor mi trabajo					
9	Sientes que se te sobrecarga de trabajo					
10	Tus compañeros de trabajo se ayudan mutuamente					
	Despersonalización					
11	Mi superior cuenta con trabajadores preferidos					
12	Mi aporte es tomado en cuenta					
13	Los colaboradores de mi área trabajan en equipo					
14	Tengo compañeros de trabajo que no ayudan al equipo					
15	Mi jefe tiene preferencias entre mis compañeros					
16	Los compañeros de trabajo se sienten motivados					
17	Mis opiniones son importantes para el equipo					
18	Mi jefe motiva al equipo en trabajar unidos					
19	Las personas con la que trabajo muestran respeto					
20	En mi área de labores se trabaja ayudándose mutuamente					

	Realización personal en el trabajo					
21	Existen oportunidades de desarrollo en área de trabajo					
22	Se te reconoce al desempeñar un buen trabajo					
23	Siento que mi trabajo es observado constantemente					
24	Al presentarse situaciones difíciles se toman decisiones a la ligera					
25	Siento que mi trabajo se ha vuelto monótono					
26	Tengo libertad de trabajar a mi ritmo					
27	Mi trabajo permite tomar decisiones de forma individual					
28	Consto con tiempo suficiente para desempeñar mis labores					
29	Constantemente debes esperar a tus compañeros para continuar con tu labor					

VALUACIÓN DE DESEMPEÑO ABORAL

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada uno de los ítems y marca con una "X" la opción de la escala numérica que considera pertinente.

Para ello, se sugiere tener en cuenta el significado de los números: 1, siempre; 2, casi siempre; 3, a veces; 4, rara vez y 5, nunca. Suplicamos responder con la MÁXIMA seriedad, honestidad y franqueza

N.º	DIMENSIONES DE DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
	Conocimiento					
1	Aporta constantemente ideas de solución al equipo					
2	Tiene claro los objetivos de la empresa					
3	Cuenta con el conocimiento necesario para cumplir su trabajo					
	Ocupación Jerárquica					
4	Tiene claro las jerarquías de la empresa					
	Motivación					
5	Los colaboradores de tu trabajo están suficientemente empoderados para desarrollar diferentes actividades					
6	Se considera un colaborador motivado con el trabajo que realiza					
7	Se siente satisfecho con su remuneración					
8	Tiene autonomía para ejecutar sus actividades cotidianas con iniciativa y					
9	Recibe capacitación constante para el desarrollo de sus					

Anexo 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de salud, Bellavista 2022”

Problema de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis	Variables e indicadores	Población	Plan de análisis estadístico	Enfoque, Alcance y Diseño	Instru mentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre nivel de estrés y el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre nivel de estrés y los factores sociodemográficos del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre desempeño laboral y el del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022? ¿Cuál es el nivel de estrés en el personal sanitario de una Microred de Salud,</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre nivel de estrés y el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre nivel de estrés y los factores sociodemográficos del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022 Determinar la relación que existe entre desempeño laboral y del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022 Determinar el nivel de estrés en el personal sanitario de una Microred de Salud,</p>	<p>Hipótesis H1: Existe relación que existe entre nivel de estrés y el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022 H0: No existe relación que existe entre nivel de estrés y el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022</p>	<p>Variables generales: V1. Nivel de estrés V2. desempeño laboral</p> <p>Factores sociodemográficos: Sexo Edad Profesión Lugar de residencia</p>	<p>Población y muestra La población estará conformada por 65 personas que trabajan en la Microred salud Nuevo Lima- Bajo Biavo, entre ellos personal asistencial y no asistencial que están entre los rangos de edad de 26 a 55 años, que viven dentro del distrito de Nuevo lima, en la cual el Centro de Salud pertenece a la Red de salud Bellavista.</p> <p>Tamaño de la muestra La muestra será equivalente a la</p>	<p>Haciendo uso del STATA versión 14, para el análisis descriptivo de las variables se utilizarán frecuencias y porcentajes. El análisis inferencial será determinado por la prueba de chi cuadrado. La significancia será $p \geq 0.05$.</p>	<p>Enfoque de estudio: cuantitativa</p> <p>alcance de estudio: correlacional</p> <p>Diseño de estudio: observacion al (no experimental) de corte transversal</p>	<p>Cuestionario de encuestas y</p> <p>Escala de Likert</p>

<p>una Microred de Salud, Bellavista 2022?</p> <p>¿Cuál el desempeño laboral del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022?</p> <p>¿Cuál es el perfil sociodemográfico del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022?</p>	<p>Bellavista 2022</p> <p>Determinar el desempeño laboral en el personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022</p> <p>Determinar el perfil sociodemográfico del personal sanitario de una Microred de Salud, Bellavista 2022</p>			<p>población por lo que no se realizará calculo muestral ni selección por muestreo. se realizará un censo.</p>			
---	--	--	--	--	--	--	--

- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES PRINSIPALES

variable	Definición conceptual	Clasificación de la variable	Escala de medición	Instrumento empleado	Ítems	Variable general	
						Categoría	Indicador
Nivel de estrés	Estado patológico, de tal modo hace referencia a las reacciones que tienen las personas frente circunstancias de riesgo o de alta carga, ya sea exceso de trabajo, ansiedad o situaciones traumáticas que han pasado	Cualitativa	Politémica Ordinal (1) siempre (2) casi siempre (3) a veces (4) rara vez (5) nunca.	Escala de Likert	1; 2; 3; 4; 5; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21;22; 23; 24; 25; 27; 28; 29	Nivel de estrés bajo: 20 – 60 puntos Nivel de estrés medio: 61 – 78 puntos Nivel de estrés alto: 79 – 100 puntos	

variable	Definición conceptual	Clasificación de la variable	Escala de medición	Instrumento empleado	ítems	Variable general	
						Categoría	Indicador
Desempeño laboral	El desempeño laboral es aquel que se da en el lugar de trabajo, también es el desempeño que exhibe un empleado cuando realiza las funciones y tareas clave requeridas por su puesto en el contexto del trabajo y que a través de ello pueden probar su adecuación	Cualitativa	Politémica Ordinal (1) siempre (2) casi siempre (3) a veces (4) rara vez (5) nunca.	Escala de Likert	1; 2; 3; 4; 5; 7; 8; 9;	Desempeño laboral inadecuado: 9 – 13 puntos	Desempeño laboral regular: 14 – 21 puntos Desempeño laboral adecuado: 22 – 45 puntos

Anexo 4 – B

- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS

Nombre de la variable	Clasificación según la naturaleza	Escala de medición	Categoría	Indicador
Edad	Cuantitativa	Razón	-	-
Años de servicio	Cuantitativa	Razón	-	-
sexo	Cualitativa	Nominal	Masculino Femenino	1 2
Lugar de procedencia	Cualitativa	Nominal	Urbana Rural	1 2
Remuneración mensual	Cuantitativa	Razón	-	-
Estado Civil	Cualitativa	Ordinal	Soltero Casado Viudo Divorciado	1 2 3 4
Situación laboral	Cualitativa	Nominal	Contratado terceros Contrato CAS Nombrado	1 2 3
Profesión	Cualitativa	Ordinal	Técnico enfermero Técnico en farmacia Licenciado en enfermería Obstetras Odontólogo Medico	1 2 3 4 5 6 7