



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Medicina Humana
Escuela Profesional de Enfermería

Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del C.S Hualmay - 2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Autoras

Roxana Del Milagros Carreño Puicón
Ana Cristina Cobeñas Trebejo

Asesor

Dr. Gustavo Augusto Sipán Valerio

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/ CD de fecha 27/ 01/ 2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

FACULTAD DEMEDICINA HUMANA

ESCUELA PROFESIONALENFERMERÍA

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Roxana Del Milagros Carreño Puicón	74964953	27/12/2023
Ana Cristina Cobeñas Trebejo	47143765	27/12/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Gustavo Augusto Sipán Valerio	15612829	0000-0001-5642-3035
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS - PREGRADO/POSGRADO- MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Mg. Collantes Vílchez, Yulissa Novali	15739554	0000-0001-7315-6346
Lic. Ortiz Chula, Dariela	09911735	0009-0003-4444-3903
Dra. Pablo Agama, Elizabeth Judith	15580142	0009-0008-8347-1735

Nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Hualmay - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	

**NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD
DEL C.S HUALMAY – 2023**

Bach. Roxana Del Milagros Carreño Puicón

Bach. Ana Cristina Cobeñas Trebejo

TESIS DE PREGRADO

ASESOR:

Dr. Gustavo Augusto Sipán Valerio

JURADO EVALUADOR

PRESIDENTA

Mg. Collantes Vilchez, Yulissa Novali

SECRETARIA

Lic. Ortiz Chula, Dariela

VOCAL

Dra. Pablo Agama, Elizabeth Judith

2024

DEDICATORIA

A mi buen Dios, quien siempre me acompaña y me da la fortaleza de seguir adelante.

A Héctor y Luisa, mis padres, quienes me brindaron la mejor herencia que se le puede dar a un hijo, la Educación.

A mis hermanos Carlos y Valeria, quiénes siguen mis pasos y a los que les dejo un gran camino por recorrer y superar.

Y en especial, a una persona muy grata en el cielo, mi buen amigo con quien en su momento empecé esta bonita aventura, pero por azares de la vida y del destino no pudo terminarla. Esto va para ti mi querido Alex.

Roxana Carreño P.

A mis padres, por formar la persona que hoy en día soy.

A mis angelitos en el cielo, por brindarme su apoyo incondicional durante mi vida y quienes ahora me bendicen y guían, para poder culminar mi etapa universitaria.

A mis hijos Milagros, Luis Fernando y Adrián, quienes son mi mayor motivación para superarme día con día, y permitirme ser un ejemplo de superación para ellos. Espero que puedan seguir mis pasos y no rendirse nunca, alcanzando muchas más metas que yo.

Y a mi esposo, por alentarme a no rendirme hasta alcanzar mis sueños.

Ana Cobeñas T.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestro buen Dios, que nunca nos dejó solas y por permitirnos vivir este momento tan grato en nuestras vidas.

A nuestros familiares y amigos quienes nos apoyaron de diferentes maneras en lo largo de este camino universitario.

A nuestra casa superior de estudios y a nuestra querida Escuela profesional de Enfermería, en la cual dejamos plasmados y nos llevamos muy gratos recuerdos.

A nuestros diferentes docentes, quienes brindaron sus conocimientos y formaron las profesionales que hoy somos, así como a aquellos que de cierta manera nos apoyaron y fueron partícipes de que se logre la realización de este trabajo.

Y a todos los trabajadores del C.S. Hualmay que participó activa y cooperativamente para que se realice este estudio.

Roxana Carreño P.

y Ana Cobeñas T.

ÍNDICE

CARATULA.....	i
TITULO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	viii
ÍNDICE.....	ix
INDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE GRAFICOS.....	xii
INDICE DE ANEXOS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvi
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema General.....	3
1.2.2. Problemas Específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.5. Delimitaciones del estudio.....	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	6
2.2. Investigaciones Internacionales.....	6
2.3. Investigaciones Nacionales.....	7
2.3.1. Bases Teóricas.....	9
2.3.2. Bases Filosóficas.....	16
2.3.3. Definición de términos básicos.....	17
2.4. Hipótesis de investigación.....	17
2.4.1. Hipótesis General.....	17

2.4.2. Hipótesis Específicas	17
2.4.3. Operacionalización de Variables	18
CAPÍTULO III.....	19
METODOLOGÍA	19
3.1. Diseño Metodológico.....	19
3.2. Población y muestra.....	20
3.2.1. Población	20
3.2.2. Muestra	20
3.3. Técnicas de recolección de datos	21
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.....	23
CAPÍTULO IV	25
RESULTADOS	25
4.1. Análisis de resultados	25
4.2. Contrastación de hipótesis	32
CAPÍTULO V.....	34
DISCUSIÓN	34
5.1. Discusión de resultados	34
CAPITULO VI.....	36
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	36
6.1. Conclusiones	36
6.2. Recomendaciones	36
REFERENCIAS.....	38
7.1. Fuentes Bibliográficas	38
7.2. Fuentes Hemerográficas.....	41
7.3. Fuentes Electrónicas	42
ANEXOS.....	44

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos Generales del personal de salud del C.S. Hualmay, 2023.	25
Tabla 2. Datos descriptivos de la variable Estrés Laboral y sus dimensiones.	27
Tabla 3. Datos descriptivos de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones.	29
Tabla 4. Tabla de contingencia de las Variables Estrés Desempeño Laboral.	31
Tabla 5. Aplicación del estadístico Rho de Spearman.	32

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1. Datos Generales del personal de salud del C.S. de Hualmay, 2023.	50
Gráfico 2. Nivel de Estrés en el personal de salud del C.S. de Hualmay, 2023.	50
Gráfico 3. Estrés Laboral por dimensiones.....	51
Gráfico 4. Desempeño Laboral en el personal de salud de C.S. Hualmay, 2023.	51
Gráfico 5. Desempeño Laboral por dimensiones.....	52
Gráfico 6. Relación entre las variables Estrés y Desempeño Laboral.	52

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento Informado.....	44
Anexo 2. Cuestionario de Estrés Laboral para personal de salud.....	45
Anexo 3. Cuestionario de Desempeño Laboral.	47
Anexo 4. Solicitud para Ejecución y Recolección de datos.....	49
Anexo 5. Gráficos.	50
Anexo 6. Lugar de estudio.	53
Anexo 7. Evidencias Fotográficas.	54

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud de Hualmay – 2023. Respecto a la metodología fue de tipo correlacional, con corte transversal, diseño no experimental; la población estudiada la conformaron 60 personas que trabajan como personal de salud en el Centro de Salud de Hualmay. Para la obtención de datos se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, empleando uno para cada variable. Se obtuvo como resultados que el 48.3% del total de los trabajadores presentó un nivel de estrés medio; y el 55% del total presentó un desempeño laboral regular. Se concluye así, que de acuerdo a la prueba estadística Rho de Spearman, si existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud del C.S. de Hualmay – 2023 con un valor $p = 0,003$ y un nivel de correlación alto con un coeficiente de $r = 0,665$.

Palabras claves: Estrés, desempeño laboral, personal de salud.

ABSTRACT

The following research work aimed to determine the relationship that exists between the level of stress and the work performance of health personnel at the Hualmay Health Center - 2023. Regarding the methodology, it was correlational, with a cross-section, non-experimental design. The population studied was made up of 60 people who work as health personnel at the Hualmay Health Center. To obtain data, the survey technique was used with its instrument the questionnaire, using one for each variable. The results were obtained that 48.3% of the total workers presented a medium level of stress, and 55% of the total presented regular work performance. It is thus concluded that according to Spearman's Rho statistical test, there is a significant relationship between stress and the work performance of health personnel at the Hualmay Health Center – 2023 with a p value = 0.003 and a high level of correlation with a coefficient of $r = 0.665$.

Keywords: Stress, job performance, health personnel.

INTRODUCCIÓN

Actualmente se entiende por personal de salud a aquel equipo multidisciplinario que a diario brinda sus servicios y conocimientos con el fin de prevenir, y evitar enfermedades, así como la mejoría del estado de salud de un individuo. Sin embargo, estos profesionales, al desarrollar su trabajo se exponen a muchos causantes de afecciones a su propia salud.

Una de estas problemáticas es la exposición a situaciones estresantes, las cuales además de perjudicar su calidad de vida, influyen en el desarrollo de sus labores afectando su desempeño como trabajadores.

Por eso en esta investigación se buscó estudiar respecto al estrés y desempeño laboral en el personal de salud de un determinado Centro de salud. Además, para su mejor comprensión se dividió en 6 capítulos:

En el capítulo I se realizó el Planteamiento del problema, abarcando la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema tanto general como específico, junto a ello los objetivos, la justificación y las delimitaciones.

En el capítulo II, se elaboró el Marco Teórico, describiendo antecedentes a este estudio, tanto nacionales como internacionales, así mismo; se encuentran las bases teóricas y bases filosóficas en la que se sustenta dicho estudio, así como la definición de algunos términos básicos que se puedan encontrar, también se formuló la hipótesis y se elaboró la operacionalización de variables.

En el capítulo III, se describe la Metodología aplicada en este estudio, considerando el diseño metodológico, la población y muestra que se estudiará, las técnicas que se emplearon para recolectar datos, y también las técnicas empleadas para procesar los datos obtenidos.

En el capítulo IV, se analizaron los resultados y se contrastó la hipótesis de investigación, tanto general como específica, acompañado de las tablas de datos y su respectiva interpretación.

Luego en el capítulo V se realiza la discusión y comparación con otros estudios similares, y en el capítulo VI consideramos las conclusiones y recomendaciones propuestas entorno a la investigación

Y, finalmente se agregaron las diferentes referencias que usamos en la investigación, así como, los Anexos y gráficos correspondientes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática

El personal de salud es un equipo multidisciplinario que día a día brindan sus servicios involucrándose en mejorar la salud y en prevenir diferentes afecciones, sin embargo, este equipo también se expone a padecer afecciones comunes como por ejemplo el estrés, el cual va a influir de manera directa en su desempeño laboral.

Actualmente, según Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés afecta tanto al trabajador fisiológica y mentalmente, así como en la producción y desempeño en sus centros de labores. Este estrés, va a referirse a las manifestaciones sensoriales, psicológicas, cognitivas y actitudinales que el empleado va a presentar ante la demanda del trabajo, las cuales van más allá del conocimiento y la capacidad que tiene para desempeñarse óptimamente; llegando a experimentar, por ejemplo, dolores musculares, aumento de presión arterial y palpitaciones, temor, mal humor, ira, ansiedad; además de presentar poca capacidad para prestar atención, dificultad para resolver problemas, baja productividad, entre otros. (Organización Mundial de la Salud, 2020)

Durante mucho tiempo se ha mantenido que tener un desempeño laboral insuficiente se debe al poco o escaso conocimiento teórico y/o práctico, no obstante, hoy en día eso ha cambiado, concluyendo que el desempeño del profesional de salud se deberá de distintos factores, por ejemplo, las particularidades de la población que va a atender, los compañeros

trabajadores de la salud, el sistema sanitario y el entorno en el que se encuentra. (Quintana A. & Tarqui M., 2020)

Para el Instituto Nacional de Salud Pública de México, la tensión laboral es algo que no se puede evitar, ya sea por la sobrecarga de trabajo, las metas y objetivos a desarrollar, etc., todo en conjunto forman parte de la vida cotidiana del profesional; sin embargo, todos estos factores ya mencionados terminan influyendo en el desempeño del trabajador, repercutiendo nocivamente su estado físico y mental, hasta podría conllevarle a la muerte si no se previene y atiende oportunamente. (Instituto Nacional de Salud Publica, 2022).

En nuestro país, esta problemática no pasa por alto, el estrés laboral también perjudica al personal de salud, afectando el entorno familiar, en el desenvolvimiento de sus labores y en relación a ello la maestra en el área de Psicología Jacqueline Rojas, manifiesta que más de la mitad de pobladores padece de estrés. (Rojas, 2019).

Además, un estudio denominado “Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de Salud Alca y cotahuasi”, desarrollado por Laqui (2019), indicó que más de la mitad de empleados estudiados sufre de estrés laboral, y las más afectadas son mujeres con el 67.18% y el cargo más afectado fueron las técnicas de enfermería de entre 21 y 28 años de edad.

Por otro lado, Bendezú y Rojas (2017) en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del C.S. Ascensión, Perú – 2017”, precisaron que la mayoría de personas estudiadas presentaron un desempeño laboral bajo con el 45.76% (27), esto se debe a que el personal solo cumple con su jornada de trabajo y se van, sin considerar el desarrollo de la institución, generando así que haya menos cobertura para la atención de los usuarios y estos se sienten insatisfechos.

En una Dirección Regional de Salud (DIRES) en Amazonas, el estrés afectó al equipo de salud y su desempeño laboral, ya que debido a la pandemia se tuvo que reducir el número

de trabajadores que brindaba atención presencial, generando una sobrecarga de trabajo en los empleados que quedaron, y éstos no recibían ninguna remuneración económica adicional; ocasionando que no cumplan sus labores de manera eficiente y la posibilidad de que la institución se vea con un rechazo y desconfianza por parte de los usuarios atendidos. (De La Cruz, 2022)

En nuestra localidad, el estudio titulado “Estrés laboral durante la pandemia COVID 19 en los profesionales de enfermería de un hospital de Huacho”, realizado por Borja (2021), muestra entre sus resultados que el nivel de estrés presentado en el personal de enfermería fue medio, afectándoles física, psicológica y socialmente.

Durante nuestras prácticas como internas de enfermería desarrolladas en el Centro de Salud (C.S.) de Hualmay, pudimos observar que el personal de salud compuesto por médicos, enfermeras, técnicas de enfermería, obstetras y nutricionistas se encuentran propensos a situaciones estresantes debido a la acumulación de tareas o por la alta demanda de pacientes que se aglomeran e insisten en ser atendidos, dificultando el desenvolvimiento de dicho personal, pudiendo influir en los cuidados hacia los pacientes. Es así, que en el siguiente estudio buscamos determinar la relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de salud del C.S. de Hualmay.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud del C.S. Hualmay, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de estrés del personal de salud del C.S. Hualmay – 2023?

¿Cómo es el desempeño laboral del personal de salud del C.S. Hualmay – 2023?

1.3.Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud del C.S. Hualmay – 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel de estrés del personal de salud del C.S. Hualmay – 2023.

Identificar el desempeño laboral del personal del C.S. Hualmay – 2023.

1.4.Justificación de la investigación

Conveniencia.

Con esta investigación, se permitió describir e identificar cómo el estrés laboral afecta a los trabajadores de la salud del C.S. Hualmay, asimismo, cómo es el desempeño laboral que día a día desarrolla dicho personal. Dicho estudio también queda como antecedente a las futuras investigaciones.

Relevancia Social.

Se realizó con el fin de estudiar el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de salud del C.S. Hualmay y con esos resultados las autoridades de dicho C.S. podrán contar con las estrategias adecuadas para que el personal de salud pueda considerar ante situaciones estresantes y desarrollar un desempeño laboral eficaz, permitiéndoles realizar su trabajo de manera segura, eficaz y eficiente, beneficiando indirectamente a los usuarios atendidos en el establecimiento.

Implicancia Práctica.

Los resultados obtenidos en la investigación, ayudarán a las autoridades a conocer el nivel de estrés del personal de salud que labora en el C.S., para que de esta forma puedan plantear actividades de afrontamiento ante situaciones estresantes mejorando su bienestar físico y psicológico, y pueda desempeñarse de manera eficaz.

Valor Teórico.

Se estructuró un marco teórico actualizado, profundizando sobre las variables en estudio, así como sus respectivas dimensiones, se confrontó con diversos estudios relacionados al tema para identificar las similitudes, diferencias, ventajas y desventajas; pudiendo aportar a la mejora teórica académica en lo que respecta las diferentes realidades de los sistemas de salud del país.

Unidad Metodológica.

Es relevante, debido a las técnicas e instrumentos que se utilizaron, los cuales cuentan con validez y confiabilidad, además se examinó la literatura sobre las variables en estudio, lo que permitió poder responder a la hipótesis y así sacar conclusiones directamente relevantes junto al objetivo.

Por otro lado, esta investigación servirá como antecedente para la realización de investigaciones futuras forjadas a la mejora del desempeño en calidad de la salud mental psicológico y organizacional de todos de los colaboradores, y así desarrollar un mejor vínculo entre el profesional y el usuario que acude al establecimiento de salud.

1.5.Delimitaciones del estudio

Límites Temáticos.

El estudio abarcó el marco general de ciencias médicas y de la salud, contando con un amplio marco teórico en base a las variables en estudio.

Límites Espaciales.

Fue realizado en el C.S Hualmay, ubicado en la Av. Hualmay #371, distrito de Hualmay, provincia de Huaura, departamento de Lima.

Límites Poblacionales.

Este estudio tuvo una población de 60 trabajadores del C.S. Hualmay, contando con médicos, enfermeros, técnicos de enfermería, obstetras y nutricionistas.

Límites Temporales.

El tiempo de estudio se limitó durante el año 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.2. Investigaciones Internacionales

Dueñas (2020) “Relación entre estrés laboral y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes 2020”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los trabajadores de salud de dicho hospital. La metodología tuvo enfoque cuantitativo, método deductivo y alcance descriptivo, correlacional, para la recolección de datos, se emplearon dos encuestas las cuales fueron aplicada a la población conformada por 76 trabajadores. Entre los resultados se obtuvo que los niveles de estrés se relacionan con diversos factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados, afectando negativamente; es así, que la autora concluye que si existe relación entre ambas variables estudiadas.

Neira (2020) “Incidencia del estrés y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Neira Solven S.A. de Guayaquil”, el objetivo fue determinar si las causas asociadas al estrés influían de manera directa en el desempeño laboral de los empleados. La metodología tuvo un diseño no experimental, de enfoque mixto y nivel descriptivo correlacional. La población estudiada fue de 44 colaboradores y se tomó una muestra no probabilística de 22 usuarios, el instrumento utilizado para obtener los datos fue un cuestionario, obteniendo como resultado que los trabajadores presentaron un bajo nivel de

estrés y un adecuado desempeño laboral, concluyendo que si existe influencia entre ambas variables.

Onofre (2019) “Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N°1, Quito, 2019”, tuvo el objetivo de determinar cómo influye el estrés en el desempeño laboral y la relación entre estos. La metodología tuvo tipo correlacional no experimental y de corte transversal, para obtener los datos se aplicaron dos cuestionarios, uno por cada variable y de manera complementaria, se entrevistó a los profesionales. Con los resultados que se obtuvieron la autora demostró y concluyó que las variables no guardaban relación directa entre ellas.

Sarsosa (2018) “Estrés laboral en el personal asistencial de cuatro instituciones de salud de nivel III de Cali, Colombia”, el objetivo fue identificar los niveles de estrés en el personal asistencial de las diferentes instituciones de salud, tuvo una metodología básica, de diseño no experimental con nivel descriptivo y de corte transversal, se contó con una población de 784 personas y se tomó una muestra de 595, a los que se les aplicó un cuestionario para recolectar los datos. Se obtuvo que la mayoría presentó altos niveles de estrés laboral, y por ello la autora concluyó que estos altos niveles pueden deberse a la sobrecarga de trabajo, las programaciones de los roles, etc., sin embargo, aún se requieren otros estudios para poder identificar qué factores son los que influyen.

2.3. Investigaciones Nacionales

Ramírez (2022) “Estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional del Callao, 2022”, teniendo como objetivo determinar la incidencia del estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional del Callao, su metodología tuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y corte transversal, correlacional, se aplicó un cuestionario para la recolección de datos a 50 profesionales, con

los resultados obtenidos la autora llegó a la conclusión de la existencia de relación entre las variables.

Flores (2021) “Estrés y desempeño laboral en el personal de salud que labora con pacientes COVID en un establecimiento de salud de Lima”, tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de dichos profesionales, la metodología empleada fue descriptiva no experimental, de corte transversal. Se aplicó dos cuestionarios para la obtención de datos a 80 profesionales de salud que laboraban con pacientes COVID del Hospital Essalud Guillermo Almenara Irigoyen. Se obtuvo como resultados que los trabajadores presentaron niveles de estrés medio a alto y respecto al desempeño, aquellos que tuvieron estrés medio manifestaron tener desempeño moderado, mientras que los que presentaron alto estrés tuvieron un desempeño laboral deficiente. Es así, que la autora pudo concluir con la existencia de relación directa y significativa entre las variables.

Ayala (2021) “Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra – 2021”, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería, la metodología empleada fue descriptiva de nivel correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Se empleó una encuesta para la obtención de datos a 150 enfermeros y como resultados se obtuvo que la mayoría de enfermeros presentó un nivel medio de estrés y del mismo modo el desempeño laboral también fue medio, por ello, la autora llegó a la conclusión que si existe una relación directa entre ambas variables.

Muñante (2021) “Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería de la unidad de respuesta rápida a pacientes COVID – 19, Lima – 2021”, donde se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería, la metodología fue no experimental de diseño correlacional,

y para la obtención de datos se usaron dos cuestionarios aplicados a 36 enfermeros. Con los resultados obtenidos, la autora concluye con la existencia de relación directa entre las variables.

Cárdenas (2021) “Estrés y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud de San Jerónimo, Andahuaylas – 2021”, teniendo como objetivo identificar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de dicho C.S. Se empleó una metodología con enfoque cuantitativo de diseño no experimental, para la recolección de los datos se aplicó una encuesta a 32 trabajadores. Los resultados obtenidos indicaron el mismo comportamiento para las variables, es por ello que la autora concluye que no existe correlación inversa entre dichas variables de estudio.

Quispe (2018) “Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del Centro de Salud El bosque – La Victoria, Chiclayo – 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el nivel de estrés y desempeño laboral de los trabajadores del C.S., la metodología empleada fue descriptiva correlacional no experimental, se aplicó el instrumento de encuesta a 45 trabajadores y con los resultados obtenidos la autora concluyó que existe relación entre las dos variables.

2.3.1. Bases Teóricas

Teoría de la Adaptación de Sor Callista Roy.

Esta investigación se basó en la teoría de Adaptación descrita por Sor Callista Roy, donde señaló a la persona como un ser adaptativo con su entorno, es decir, aquel individuo que cuenta con las habilidades necesarias para poder adaptarse ante cualquier evento que atravesase en su vida cotidiana y con mayor énfasis en su proceso de salud enfermedad.

(Estudios Medicina, 2023)

Roy elaboró en 1970 su modelo de adaptación o RAM, por sus siglas en inglés (Roy Adaptation Model), explicó que el ser humano se adapta a su entorno si es que este tiene la oportunidad para crecer, desarrollarse y sobrevivir en ese entorno, y a diferencia de otros

modelos, ella se enfocó en analizar la adaptación del paciente con su entorno que en lo que respecta a la enfermedad en sí. (Bonfil A., Romaguera G., & Saez V., S.f.)

Roy dividió su modelo en tres componentes: el primero, son los modos de adaptación que la persona o paciente utiliza para adaptarse a su entorno, asimismo, estos modos los clasificó de la siguiente manera: modo fisiológico, el cual está relacionado con las necesidades básicas de la persona, tales como la nutrición, descanso y excreción; el segundo modo es el de autopercepción, es decir a como se ve a sí mismo; también el modo de rol, el cual se va a relacionar con las tareas y responsabilidades de su vida cotidiana; y finalmente el modo interdependiente, es decir, como el individuo se relaciona con las demás personas..

(Estudios Medicina, 2023)

El segundo componente son los procesos de adaptación, esto se va a relacionar con el actuar que tiene el ser humano para adaptarse con lo que le rodea, y, el tercer componente son los niveles de adaptación, los cuales fueron divididos en tres grupos: el primero es la adaptación regulatoria, haciendo relación a los cambios netamente fisiológicos que la persona pueda experimentar; el segundo es la adaptación cognitiva, refiriéndose a como el paciente va a comprender y entender lo que sucede en su entorno para que este sepa cómo responder y, el tercero la adaptación conductual, donde va a indicar la manera de cómo se comporta el individuo para que se pueda adaptar a su entorno. (Estudios Medicina, 2023)

Teoría de Campbell.

En el modelo de Campbell, nos plantea que el desempeño laboral que un trabajador puede presentar, ya sea este eficiente o deficiente, va a depender de cuatro determinantes directos: el primero es el conocimiento declarativo, es decir que el trabajador requiere una tarea en el trabajo, manteniendo disciplina personal y demostrando esfuerzo en las actividades que se le asignen según su puesto de trabajo. El segundo son las habilidades y conocimientos procedimentales, esto se basa en los conocimientos del trabajador para desarrollar una tarea asignada, es decir, debe demostrar su experiencia junto a sus habilidades

y destrezas, para cumplir con la meta asignada de manera eficaz y eficiente. El tercero es la motivación, este determinante va a ser muy importante, ya que va a influir directamente en el desenvolvimiento del trabajador; si el personal se siente motivado y con entusiasmo el trabajo y productividad se desarrollarán de manera óptima y se verá reflejado en el desempeño laboral eficiente. Y el cuarto es el desempeño adaptativo, que se refiera a la capacidad de poder adaptarse a las situaciones que generen cambios en su entorno laboral.

Es así, que Campbell en su modelo se refiere al actuar y al comportamiento sobresaliente del trabajador que lleva al mejoramiento de la institución en la que labora, a través del cumplimiento de las metas establecidas, haciendo un realce en los establecimientos de salud como clínicas, hospitales, C.S., etc. (Sánchez D., 2023)

Estrés.

Es considerado como un mecanismo originado cuando una persona se ve envuelta a situaciones que superan su capacidad. Como resultado, se ven abrumados tratando de realizar el cumplimiento de dichas tareas y conllevando a afectar su salud física, mental y personal debido a las exigencias y sobrecarga de trabajo. (Gallardo P., 2021)

Estrés como respuesta biológica.

Biológicamente el cuerpo responde ante una situación estresante a través del sistema endocrino, mediante el eje HPA (hipotálamo - pituitaria o hipófisis - adrenal). (Clínica Universidad de Navarra, 2022)

Esto se da ante cualquier evento estresante, provocando el incremento de la liberación en el hipotálamo de los factores corticotrofina CRF) y arginina vasopresina (AVP), y esto pasa por el sistema portal hipotálamo – hipofisario de circulación. La presencia de estos factores, van a estimular a la liberación de la hormona adrenocorticotrópica (ACTH) en todo el sistema circulatorio del cuerpo, produciendo la liberación de cortisol que es la hormona del estrés. (Wikipedia, 2023)

A través de esta respuesta, el páncreas estimula a la liberación de la hormona glucagón. Éste junto a los glucocorticoides y el sistema nervioso simpático, incrementarán los niveles de glucosa circulante, generando el aumento de energía disponible. Es por ello que cuando una persona se encuentra estresada, por lo general se le encuentra activa y ansiosa. (Psiquiatría.com, s.f.)

Tipos de estrés.

Estrés agudo. Este ocurre durante un tiempo corto y generalmente desaparece rápidamente. Es el más común y debido a su corta duración no genera problemas graves a la salud. (Gallardo P., 2021)

Estrés crónico. Este se da durante un tiempo más prolongado, pudiendo durar desde semanas hasta meses. A menudo surge cuando las personas no pueden encontrar una solución a una situación difícil, ocasionándole problemas perjudiciales a su salud. (Gallardo P., 2021)

Estrés Laboral.

El término “estrés” se introdujo por primera vez dentro del campo de la salud por Hans Selye en 1926, definiéndola como la respuesta cuerpo ante algún estímulo estresante que conlleva cambios físicos, biológicos, hormonales y conductuales. El estrés puede ser causado por aspectos emocionales, por necesidades sociales, o bien por amenazas en el entorno de la persona. (García R., 2021)

Tipos de estrés laboral.

Estrés laboral positivo (eustress). Hace referencia a aquella situación que se produce como respuesta de forma adaptativa, cuyas consecuencias no perjudican el bienestar global de la persona, además el tiempo de duración se va a relacionar con el del estímulo estresante. (García R., 2021)

Estrés laboral negativo (distress). Este va a tener un tiempo más duradero, la respuesta va a verse intensificada con el pasar de los días, en este tipo de estrés se va a tardar

más en su adaptación y en su transcurso podrá presentar diferentes complejidades como insomnios, ansiedad, temor, taquicardias, depresión, etc. (García R., 2021)

Síntomas.

Emocionales. Ansiedad, temor, irritabilidad, cansancio, impotencia, inseguridad, poca motivación, intolerancia. (IMSS Gobierno de México, s.f.)

Conductuales. Baja productividad, errores frecuentes, dificultades al hablar, reír nerviosamente, consumo de cigarrillos y alcohol, etc. (IMSS Gobierno de México, s.f.)

Cognitivas. Dificultad para concentrarse, confusión, olvidos, baja capacidad para resolver problemas. (IMSS Gobierno de México, s.f.)

Fisiológicas. Músculos tensos, dolores de cabeza, dolores musculares, malestar estomacal, cansancio, taquicardias, taquipnea, incremento de la presión arterial, problemas cardíacos, pérdida de memoria, insomnio, etc. (IMSS Gobierno de México, s.f.)

Dimensiones del estrés laboral.

Hernández, Ortega y Reidl (2012), señalaron las siguientes dimensiones:

Sobrecarga de trabajo. Es el problema más frecuente para todo trabajador, esto se refiere a cuando la carga de trabajo sobrepasa al nivel de desarrollo, es decir, se le presenta más cantidad de trabajo de lo que el profesional puede desarrollar en un determinado tiempo. (pág. 117)

Control sobre las actividades laborales. Hace referencia a los mecanismos que la empresa o institución en la que se trabaja, plantea con el fin de controlar o supervisar las actividades que realizan los trabajadores. Esto puede ser estresante para ellos ya que pueden sentirse observados, intimidados y no saben en qué momento podrán ser evaluados generándole ansiedad, nerviosismo, agobio, impotencia, etc. (pág. 117)

Desgaste emocional. Es el estado que ya no solo se va a enfocar a las actividades físicas o laborales, sino que también jugará toda la parte emocional como la insatisfacción, frustración, falta de motivación, entre otros. (pág. 117)

Desequilibrio entre esfuerzo y retribución. Se va a referir al desigualdad que hay entre el esfuerzo de trabajo ya la retribución o recompensa que reciben, conllevando a que el personal se sienta insatisfecho o poco valorado, así como disconforme con su trabajo no se siente valorado y esto afectará en su desempeño laboral. (pág. 117)

Apoyo institucional. Va a referirse al accionar por parte de la institución hacia los trabajadores, esto busca que los trabajadores no se vean perjudicados con los diferentes factores como por ejemplo, indiferencia por parte de las autoridades, la sobrecarga de trabajo, las deficientes condiciones en las que se pueda laborar, etc. (pág. 117)

Desempeño Laboral.

Se refiere a cuán eficaz es un trabajador para demostrar el cumplimiento de las actividades asignadas. Es así como se evalúa si la persona es apta o no para asumir cierto cargo o puesto asignado.

Niveles del desempeño laboral.

Desempeño laboral alto o eficiente. Indica que los empleados tienden a contribuir más que las expectativas del jefe, éste se siente cómodo haciendo su trabajo porque disfruta lo que hace y se siente motivado para cumplir con su trabajo. Si terminan con su tarea, buscan ayudar a sus compañeros o se adelantan a realizar ciertas actividades, de manera que no se les acumula el trabajo y terminan con sus objetivos antes que los demás (Quispe D., 2018)

Desempeño laboral medio o regular. Acá se van a encontrar a todos los empleados que cumplen con su trabajo responsablemente, son puntuales, se sienten conformes con su salario y solo realizan lo que se les asignó, no buscan alguna actividad más que desarrollar y raras veces brindan apoyo a los compañeros que aún tienen trabajo, esto se puede deber quizá a la poca motivación que reciben. (Quispe D., 2018)

Desempeño laboral bajo o deficiente. Acá se encuentran aquellos trabajadores que solo van a su trabajo por compromiso o por obligación, no aportan a la institución, trabajan

desganados, pesimistas, muchas veces no cumplen con los horarios establecidos y se retiran sin haber culminado con sus tareas asignadas. (Quispe D., 2018)

Dimensiones del desempeño laboral.

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2003) para que un empleado demuestre un eficiente desempeño laboral debe cumplir con las siguientes dimensiones:

Asistencia y Puntualidad. Se refiere a los horarios establecidos por la institución, estos deben ser cumplidos con precisión, dentro de los horarios están los de ingreso a la jornada, los de la alimentación, así como los de la entrega de trabajos, el cumplimiento de estos servirá como indicador para determinar si el personal es eficaz o no. (pág. 72)

Trabajo en Equipo. Esto va a verse reflejado en cómo los profesionales son capaces de trabajar o brindar apoyo a sus compañeros con el fin de conseguir o lograr el objetivo trazado, llevando al beneficio de la institución. (pág. 74)

Responsabilidad Laboral. Se va a referir a todas aquellas habilidades que tienen los trabajadores para desarrollar su trabajo, es un indicador de como el trabajador demuestra que es capaz de desempeñarse de manera óptima. (pág. 74)

Calidad de Trabajo. Es el procedimiento dinámico y longitudinal donde el trabajador demuestra sus conocimientos y destrezas para cumplir con su trabajo, ofreciendo atención de calidad. (pág. 76)

Trabajo bajo presión. Esta dimensión va a hacer referencia a como el personal es capaz de desenvolverse bajo presión, deberá seguir trabajando a pesar de las adversidades que se le puedan presentar, no deberá dejarse influenciar por los desacuerdos que pueda tener con sus demás compañeros, sus sobrecargas de trabajo, el cansancio de los turnos, sus problemas personales y/o familiares, etc. (pág. 79)

Productividad. Va a referirse al cumplimiento de sus deberes asignados, demostrando sus habilidades para poder emplear los recursos con los que cuenta, ya sean estos pocos o muchos, de manera que, durante su jornada la atención que brinde sea de calidad, viéndose

reflejado en la gratitud de los usuarios atendidos y/o de sus familiares, así como en el reconocimiento y valoración de sus colegas y autoridades, llevando a tener un adecuado desempeño laboral. (pág. 81)

2.3.2. Bases Filosóficas

Estrés.

Lazarus y Folkman se refieren al estrés como las situaciones que se presentan entre la persona y su entorno. Éste se va a producir cuando el sujeto considera que las situaciones que puedan presentarse en su entorno pondrán en riesgo su bienestar personal. (Lazarus & Folkman, 1986)

En lo que se basa principalmente el Modelo Transaccional del estrés elaborado por Lazarus y Folkman en 1986, es la manera en la que la persona percibe al estrés y cómo va a influir en su día con día, es decir, van a ser vistas de acuerdo a la perspectiva y a la evaluación cognitiva que cada persona le da; en resumen, lo que para algunos puede ser amenaza, otros lo ven como oportunidades para crecer y desarrollarse. (Cuevas T. & García R., 2012)

Desempeño Laboral.

Chiavenato hace referencia que el desempeño laboral es como se desenvuelve un empleado dentro de su centro de trabajo. Indica que tener un adecuado desempeño laboral es el cimiento principal de una institución y para que este sea eficiente va a necesitar de motivación por parte de las autoridades de su centro de labores. (Chiavenato, 2000, pág. 202)

Además, manifestó que el desempeño de los trabajadores se evaluará con dos principales factores, el primero es el factor actitudinal, es decir aquellas actitudes que presenten los trabajadores, tales como la disciplina, el orden, el apoyo, iniciativa, responsabilidad, entre otros; y el segundo factor es el operativo, es decir se evaluará el conocimiento, liderazgo, relaciones interpersonales, etc. (Chiavenato, 2000, pág. 236)

2.3.3. Definición de términos básicos

Desempeño Laboral. Tipo de desempeño que mide la calidad de trabajo que brinda un empleado a su institución, al momento de realizar sus tareas cotidianas asignadas.

Estrés. Sentimiento de tensión o aprensión emocional o física generada como respuesta ante un momento o situación difícil.

Estrés Laboral. Tipo de estrés basado en las situaciones que afectan dentro de un determinado centro de trabajo, afectando la salud física y mental, y generando un desnivel entre lo laboral y lo personal.

Personal de Salud. Son todos aquellos profesionales que están vinculados a mejorar la salud, es decir, médicos, enfermeros, obstetras, odontólogos, nutricionistas, trabajadores sociales, laboratoristas, farmacéuticos, personal auxiliar y técnico, etc.

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de salud del C.S. Hualmay – 2023.

2.4.2. Hipótesis Específicas

El nivel de estrés del personal de salud del C.S. Hualmay – 2023; es medio.

El desempeño laboral del personal de salud del C.S. Hualmay – 2023; es regular.

2.4.3. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN
Nivel de estrés	Son parámetros que indican en qué medida una persona maneja el estrés, siendo este la reacción del cuerpo a un desafío o demanda.	Se expresará en nivel de estrés bajo, medio y alto, de acuerdo a los indicadores de sobrecarga de trabajo, control sobre las actividades laborales, desgaste emocional, desequilibrio entre esfuerzo y retribución, y apoyo institucional.	Sobrecarga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Exceso de actividades Tiempo insuficiente 	Bajo Medio Alto
			Control sobre las actividades laborales	<ul style="list-style-type: none"> Exceso de esfuerzo y responsabilidad Impotencia ante la falta de resultados 	
			Desgaste Emocional	<ul style="list-style-type: none"> Disminución del esfuerzo Falta de motivación Agotamiento 	
			Desequilibrio entre esfuerzo y retribución	<ul style="list-style-type: none"> Insatisfacción laboral Reconocimiento del trabajo Insatisfacción 	
			Apoyo Institucional	<ul style="list-style-type: none"> Indiferencia de las autoridades Condiciones del establecimiento 	
Desempeño Laboral	Puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, y como se desenvuelve en su rol. durante un determinado período de tiempo.	Se expresará en desempeño laboral deficiente, regular o eficiente, de acuerdo a los indicadores de asistencia y puntualidad. calidad de trabajo, responsabilidad laboral, trabajo en equipo y compromiso institucional.	Asistencia y puntualidad	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra ser puntual Justifica oportunamente sus faltas 	Deficiente Regular Eficiente
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Se identifica con su grupo Trabaja en equipo Coopera, comparte y es solidario 	
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Se esfuerza por cumplir la misión institucional Cumple con su jornada laboral 	
			Respeto y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra cordura Cumple y aplica normas institucionales 	
			Calidad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra destreza y conocimientos Brinda buen trato y atención de calidad 	
			Trabajo bajo presión	<ul style="list-style-type: none"> Evita faltar y cumple con sus horas extras A pesar de estar cansado se esfuerza por cumplir con su trabajo. 	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

Tipo de investigación.

El siguiente estudio es de tipo correlacional porque tiene identifica el grado de relación que existe entre dos o más variables. Y es de corte transversal porque implica la obtención de datos en un determinado periodo de tiempo. (Hernandez Sampieri, 2018)

Diseño.

El diseño es no experimental, debido a que no se manipula variable alguna durante el tiempo de estudio, solo se observaron los hechos en su entorno natural y luego fueron descritos y analizados. (Hernandez Sampieri, 2018)

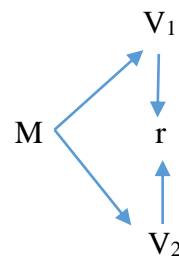
Donde:

M: Muestra

V₁: Estrés

V₂: Desempeño Laboral

r: Relación entre las variables



Enfoque de estudio.

En base al problema y objetivos propuestos, la investigación tiene un enfoque cuantitativo porque la información recogida es objetiva y numérica, y de nivel aplicada porque aporta a la práctica. (Hernandez Sampieri, 2018)

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Estuvo conformada por 60 trabajadores del C.S. Hualmay, como personal de salud.

3.2.2. Muestra

Al ser una población no tan amplia, el muestreo fue el mismo que la población, es decir 60 profesionales de la salud.

Área de estudio.

Ubicación.

El área donde se desarrolló el estudio fue el C.S. Hualmay, que se ubica en la provincia de Huaura, en la Av. Hualmay #371 Hualmay. El cual limita:

- Por el norte: Av. Cincuentenario
- Por el sur: Psje. Esteban Pichilingue
- Por el Este: Calle Juan José Crespo
- Por el Oeste: Av. Esteban Pichilingue

Unidades de análisis.

La población estuvo constituida por 60 trabajadores de la salud del C.S. Hualmay.

Criterios de Inclusión.

- Personal de salud que labora en el C.S. Hualmay.
- Personal de salud que laboró durante el periodo de estudio.
- Personal de salud que participó voluntariamente.

Criterios de Exclusión.

- Personal de salud que no labore durante el periodo de estudio.
- Personal de salud que no asistió el día de evaluación
- Personal de salud que no aceptaron participar voluntariamente del estudio.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica a emplear.

Respecto a la variable de estrés, se aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario de “Estrés Laboral para personal de Salud”, elaborado por Hernández, Ortega y Reidl (2012) y modificado por Carhuajulca I. (2021), cuenta con 40 enunciados respondidos mediante la escala Likert que va de 0 (nunca) a 3 (frecuentemente) indicando la frecuencia con la que se presenta situaciones de estrés. Para el desempeño laboral se utilizó el cuestionario de “Desempeño Laboral” elaborado por Ríos M. (2010) y modificado por Cerna J. (2016) que consta de 30 enunciados. Las respuestas serán presentadas de acuerdo cuatro opciones que van desde (1) nunca a (4) siempre y se valorará según la escala Deficiente, Regular, Eficiente. De manera complementaria, se realizó una entrevista a profundidad, dirigida a las autoridades del C.S de Hualmay para obtener información directa y opiniones sobre los profesionales, respecto a la variable en estudio.

Descripción de los instrumentos.

Ficha Técnica.

Cuestionario de “Estrés Laboral para Personal de Salud”. Elaborado por Hernández, Ortega y Reidl (2012). Modificado por Carhuajulca I. (2021).

Tipo de instrumento: Cuestionario

Duración: 15 a 20 minutos apróx.

Aplicación: directa al personal de salud del C.S. Hualmay (médicos, enfermeras, técnicas de enfermería, obstetras, nutricionistas)

Estructura: 40 enunciados

Niveles:

- Bajo (0 – 40 pts.)

- Medio (41 – 80 pts.)
- Alto (81 – 120 pts.)

Ficha Técnica.

“Desempeño Laboral”. Elaborado por Mónica Ríos Villatoro (2010). Modificado por Cerna J. (2016).

Tipo de instrumento: Cuestionario

Duración: 15 a 20 minutos apróx.

Aplicación: directa al personal de salud del C.S. de Hualmay (médicos, enfermeras, técnicas de enfermería, obstetras, nutricionistas)

Estructura: 30 enunciados

Niveles:

- Deficiente (30 – 70 pts.)
- Regular (71 – 95 pts.)
- Eficiente (96 – 120 pts.)

Validez.

Los instrumentos que se aplicaron son, el cuestionario de “Estrés Laboral para personal de salud”, elaborado por Hernández, Ortega y Reidl (2012) y modificado por Carhuajulca I. (2021), con 0.89 de coeficiente de Alpha de Cronbach. Consta de 40 enunciados, divididos de acuerdo a las 5 dimensiones descritas y se valorará según las escalas bajo, medio, alto.

El segundo instrumento, el cuestionario de “Desempeño Laboral” elaborado por Ríos M. (2010) y modificado por Cerna J. (2016), cuya validez fue sometida a juicio de expertos, quienes afirmaron que cumplía con las condiciones para ser aplicado, ya que contaba con claridad, relevancia y coherencia, además presentó un coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,92. Consta

de 30 enunciados divididos en las 6 dimensiones descritas y se valorará según las escalas deficiente, regular y eficiente.

Confiabilidad.

Para la variable del estrés, el autor usó el análisis estadístico de Alpha de Cronbach con un valor $p = 0,75$, indicando fuerte confiabilidad; y para el desempeño laboral un valor $p = 0,286$, indicando alta confiabilidad.

3.4.Técnicas para el procesamiento de la información

Para la recolección de datos:

- Se presentó la carta de presentación solicitada a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, al C.S Hualmay.
- Se gestionó la autorización de ejecución de la investigación en el C.S. de Hualmay, mediante la presentación de la solicitud y carta de presentación, con el fin de que se facilite la participación del personal de salud que labora en dicha institución.
- Luego de la respuesta positiva a la solicitud, se procedió a explicar los objetivos de la investigación a las personas que participaron del estudio. Además, tuvieron un tiempo oportuno para que preguntaran cualquier duda que tuviesen, las cuales fueron respondidas por las investigadoras, y procedieron a leer y firmar el consentimiento informado.
- Seguido a ello se hizo la distribución de los cuestionarios y se les asignó un tiempo de 30 a 40 minutos aproximadamente para su resolución. Y, finalmente se verificó el correcto llenado y se les agradeció su participación a todos los que colaboraron con la investigación.

Para el procesado de datos.

La información obtenida fue codificada, tabulada y procesada mediante la elaboración de la base de datos a través de Microsoft Excel 2016 y para el análisis estadístico se usó SPSS versión 25. Además, se elaboraron cuadros estadísticos para la interpretación estadística descriptiva y el estudio de los resultados, los cuales fueron descritos en los niveles alto, medio y bajo para el estrés; y, deficiente, regular y eficiente para el desempeño laboral cada uno con sus respectivos porcentajes.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1.

Datos Generales del personal de salud del C.S. Hualmay, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	9	15.0%
	Femenino	51	85.0%
Edad	25 -35	26	43.3%
	36 - 45	20	33.3%
	46 - 55	10	16.7%
	>= 56	4	6.7%
Cargo que desempeña	Médico	5	8.3%
	Enfermera	15	25.0%
	Téc. Enfermería	19	31.7%
	Obstetra	10	16.7%
	Nutricionista	11	18.3%
Total		68	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1. Del total de usuarios encuestados quienes corresponden al personal de salud que labora en el C.S. Hualmay, predominó el género femenino con 85% (51), mientras que el

masculino fue 15% (9); por otro lado, según el rango de edad, el 43.3 % (26) tienen entre 25 a 35 años, el 33.3% (20) tienen entre 36 a 45 años, el 16.7% (10) tienen entre 46 a 55 años y con un 6.7% (4) tienen más de 56 años. Finalmente, según el cargo que desempeñan, se obtuvo que el 31.7% (19) fueron técnicos de Enfermería, el 25% (15) fueron Licenciados en Enfermería, el 18.3% (11) fueron Nutricionistas, el 16.7% (10) fueron Obstetras y el 8.3% (5) fueron Médicos.

Tabla 2.*Datos descriptivos de la variable Estrés Laboral y sus dimensiones.*

		Frecuencia	Porcentaje
Estrés Laboral	Bajo	9	15.0%
	Medio	29	48.3%
	Alto	22	36.7%
Sobrecarga de Trabajo	Bajo	12	20.0%
	Medio	39	65.0%
	Alto	9	15.0%
Control sobre las actividades laborales	Bajo	14	23.3%
	Medio	34	56.7%
	Alto	12	20.0%
Desgaste emocional	Bajo	9	15.0%
	Medio	42	70.0%
	Alto	9	15.0%
Desequilibrio entre esfuerzo y retribución	Bajo	18	30.0%
	Medio	31	51.7%
	Alto	11	18.3%
Apoyo Institucional.	Bajo	10	16.7%
	Medio	34	56.7%
	Alto	16	26.7%
	Total	60	100%

Elaboración: Fuente propia

En la tabla 2. Podemos observar el comportamiento de la primera variable junto con sus dimensiones y sus respectivas categorías. La mayoría presentó un nivel medio con el 48.3% (29), luego el nivel alto con el 36.7% (22), y finalmente con un 15% (9) el nivel bajo.

Por otro lado, según sus dimensiones, se tiene la dimensión Sobrecargar de trabajo, en la que se observa, que el 65% (39) tiene una sobrecarga de trabajo media, un 20% (12) baja y solo un 15% (9) alta.

En la primera dimensión control sobre las actividades laborales, vemos que el 56.7% (34) expresan un nivel medio, un 23.3% (14) nivel bajo y solo el 20% (12) nivel alto.

Luego para la dimensión desgaste emocional, se analiza que un 70% (42) del personal de salud tiene un nivel medio de desgaste emocional, un 15% (9) están en nivel bajo y de igual forma 15% (9) nivel alto.

Después en la dimensión desequilibrio entre esfuerzo y retribución, se evidencia que el 51.7% (31) tiene un nivel medio, el 30% (18) tiene un nivel bajo y, el 18.3% (11) nivel alto.

En la quinta dimensión donde se evidencia el apoyo institucional se observa que, un 56.7% (34) manifiesta un nivel medio de apoyo institucional, el 16.7% (10) un bajo nivel y un 26.7% (16) alto nivel de estrés.

Tabla 3.*Datos descriptivos de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones.*

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño Laboral	Deficiente	18	30.0%
	Regular	33	55.0%
	Eficiente	9	15.0%
Asistencia y Puntualidad	Deficiente	22	36.7%
	Regular	24	40.0%
	Eficiente	14	23.3%
Trabajo en Equipo	Deficiente	20	33.3%
	Regular	24	40.0%
	Eficiente	16	26.7%
Productividad	Deficiente	17	28.3%
	Regular	25	41.7%
	Eficiente	18	30.0%
Respeto y Responsabilidad	Deficiente	20	33.3%
	Regular	40	66.7%
Calidad de Trabajo	Deficiente	14	23.3%
	Regular	32	53.3%
	Eficiente	14	23.3%
Compromiso Institucional	Deficiente	21	35.0%
	Regular	35	58.3%
	Eficiente	4	6.7%
Total		60	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3. Se evidencia cómo se comporta la segunda variable junto con sus dimensiones y sus respectivas categorías. Se observa que los trabajadores del C.S. Hualmay, presentan con un 55% (33) regular desempeño laboral, el 30% (18) un desempeño deficiente, y el 15% (9) desempeño eficiente.

Por otro lado; según las dimensiones, tenemos la dimensión Asistencia y puntualidad, en la cual se evidencia que el 40% (24) de los encuestados asiste y es puntual en el trabajo de manera regular, un 36.7 % (22) de manera deficiente y solo el 23.3% (14) de manera eficiente.

Además, en la dimensión Trabajo en equipo vemos que el 40 % (24) trabaja de manera regular, el 33.3% (20) deficiente y solo un 26.7% (16) trabaja en equipo de manera eficiente.

También, en la dimensión Productividad, se analiza que un 41.7% (25) del personal tiene una productividad regular, el 28.3% (17) es deficiente y del 30% (18) su productividad es eficiente.

En la dimensión Respeto y Responsabilidad, predomina el nivel regular con un 66.7% (40), mientras que el 33.3% (20) tiene un nivel deficiente.

Por otro lado, en la dimensión Calidad de Trabajo, se observa que, un 53.3% (32) se encuentra en nivel regular, un 23.3% (14) en un nivel deficiente y de igual manera un 23.3 % (14) en nivel eficiente.

Por último, en la dimensión Compromiso Institucional observamos que el 58.3% (35) muestra un compromiso regular en su trabajo, un 35% (21) de manera deficiente y solo un 6.7% (4) se encuentra eficientemente comprometido con sus labores.

Análisis Inferencial.

Hipótesis General.

Existe una relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud del C.S. Hualmay – 2023.

Tabla 4.

Tabla de contingencia de las Variables Estrés y Desempeño Laboral.

		Desempeño Laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Estrés Laboral	Bajo	Recuento	1	5	3	9
		% del total	1.7%	8.3%	5.0%	15.0%
	Medio	Recuento	12	15	2	29
		% del total	20.0%	25.0%	3.3%	48.3%
	Alto	Recuento	5	13	4	22
		% del total	8.3%	21.7%	6.7%	36.7%
Total		Recuento	18	33	9	60
		% del total	30.0%	55.0%	15.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4. Tabla de contingencia, analizamos el cruce de las variables en estudio, teniendo así, un 15% (9) presenta bajos niveles de estrés laboral, de estos, el 1.7% (1) presentan un Desempeño laboral deficiente, el 8.3% (5) regular y el 5% (3) eficiente; por otro lado tenemos que un 48.3% (29) del personal de salud presenta niveles medios de estrés laboral, de estos, el 20% (12) tiene un deficiente desempeño laboral, el 25% (15) es regular y el 3.3 (2) es eficiente; por ultimo tenemos que 36.7 % (22) del personal muestra un alto nivel de estrés, de estos el 8.3% (5) muestra un deficiente desempeño laboral, el 21.7% (13) regular y 6.7% (4) eficiente.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hi: Existe una relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud del C.S. Hualmay – 2023

Ho: No existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de salud del C.S. Hualmay – 2023.

Tabla 5.

Aplicación del estadístico Rho de Spearman

Nivel de confianza:

Z = 95%

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión: $p > \alpha =$ acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha =$ rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Correlaciones				
			Estrés Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,665
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,665	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	60	60

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo al estadígrafo de prueba Rho de Spearman, con un valor $p = 0,003 < 0,05$, se decide rechazar H_0 y aceptar H_1 , comprobando que existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de salud del C.S. de Hualmay – 2023. Además, con un coeficiente de correlación $r = 0,665$, se obtuvo una correlación directa y alta.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Se comprobó la existencia de una relación significativa directa y alta entre el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de salud del C.S. Hualmay – 2023.

Estos resultados son similares a los de Ayala (2021) quien en su estudio demostró que el nivel de estrés de los trabajadores repercute en su desempeño laboral, es decir, existe relación entre las variables. Y difiere con los resultados de Onofre (2019), quien demostró que no existía relación directa entre las variables.

Por otro lado, el nivel de estrés que se evidenció en el personal de salud del C.S. de Hualmay – 2023, fue medio. Esto guarda relación con lo que nos manifiesta Sor Callista Roy en su teoría de la Adaptación, donde nos dice que el individuo por naturaleza tiene la capacidad de adaptarse a su entorno y, del mismo modo a las situaciones que puedan ser estresantes. Nuestro estudio guarda similitud con el estudio de Muñante (2021), dónde identificó que la mayoría de los trabajadores presentaron también estrés medio. Sin embargo, los resultados son diferentes al estudio de Sarsosa (2018) en donde indicó que los trabajadores presentaron altos niveles de estrés laboral y que esto podría estar asociado quizá con la alta demanda de usuarios que acuden a los centros de salud para algún cuidado y/o atención, así como con la sobrecarga de trabajo, entre otros.

En relación al desempeño laboral del C.S. Hualmay – 2023, se demostró que es regular. Estos datos son similares a los que obtuvo Quispe (2018) en donde determinó que el desempeño laboral de dichos trabajadores de la Victoria, Chiclayo es regular. Mientras que para Dueñas (2020), fue deficiente. Esto puede deberse a diversas situaciones, una de ellas puede ser la poca motivación que recibe el personal de salud por parte de la institución en la que laboran, tal y como lo menciona Campbell en su teoría, en la que indica que para que exista un desempeño laboral eficiente, existen cuatro determinantes directos, y uno de ellos es la motivación hacia los trabajadores.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Se concluyó de manera general la existencia de relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de salud del C.S. Hualmay - 2023; verificado mediante el estadístico de prueba Rho de Spearman con una sig. bilateral = $.003 < 0.05$; y un alto coeficiente de correlación ($r = 0,665$).

Respecto a la primera hipótesis específica se concluyó que el nivel de estrés laboral del personal de salud del C.S. Hualmay – 2023, con el 48.3% fue medio

Y para la segunda hipótesis específica se llegó a la conclusión que: el desempeño laboral del personal de salud del C.S. Hualmay – 2023, con el 55% fue regular.

6.2. Recomendaciones

Recomendamos a las autoridades del C.S. de Hualmay, la planeación y ejecución de reuniones, quincenales o mensuales dirigidas al personal, junto con el apoyo de los profesionales de la salud mental, quienes pueden orientar algunas actividades de relajación y afrontamiento ante situaciones estresantes que en sus jornadas laborales puedan presentar.

Así mismo, se recomienda a dicha institución a mejorar en la elaboración de los cronogramas de trabajo, considerando los turnos rotativos en los diferentes tópicos del C.S. de manera que haya un equilibrio entre los días de trabajo y descanso.

Además, también recomendamos a las autoridades a incentivar al personal de salud que labora el C.S. Hualmay, mediante diferentes estrategias, ya sean económicas o materiales, de manera que se sientan motivados a la realización y cumplimiento del trabajo de manera eficaz y eficiente. Del mismo modo, estos incentivos pueden ser otorgados en alguna fecha festiva del año, premiar al trabajador del mes, etc.

Finalmente, se recomienda al mismo personal de salud, a la mejora y organización de su trabajo, con el fin de que no se le genere una sobrecarga laboral y por ende estrés. También a solicitar apoyo a sus compañeros cuando lo necesite y que este apoyo sea recíproco, es decir, también ellos lo brinden cuando sus compañeros lo necesiten, demostrando compañerismo, solidaridad y un eficiente desempeño laboral.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes Bibliográficas

- Ayala T., M. (09 de 10 de 2021). *Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra- 2021*. Obtenido de Repositorio UNJFSC: <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6693>
- Barradas et al. (2018). Estrés y burnout: Enfermedades en la vida actual. En B. e. al, *Estrés y burnout: Enfermedades en la vida actual*. EE.UU: Palibrio. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/346360033>
- Bendezú Z. Giovana, & Rojas A., Y. (2017). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Centro De Salud Ascensión, Perú-2017*. Obtenido de Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35220>
- Borja M., G. (2021). *Estrés laboral durante la pandemia COVID 19 en los profesionales de enfermería de un hospital de Huacho, 2021*. Obtenido de Repositorio Universidad Peruana Unión: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5455>
- Cardenas R., K. (2021). *Estrés y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2021*. Obtenido de Respositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73953>
- Carhuajulca I., K. (2021). *Estrés y Satisfacción Laboral en el personal de salud durante la pandemia COVID-19 del hospital Gustavo Lanatta Luján, 2021*. Obtenido de Repositorio UNJFSC: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5006>

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8 ed.). Bogotá , Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- De La Cruz, W. (07 de Noviembre de 2022). *Especialistas de EsSalud Amazonas brindan charlas sobre salud mental*. Obtenido de EsSalud Amazonas:
<http://noticias.essalud.gob.pe/?inno-noticia=especialistas-de-essalud-amazonas-brindan-charlas-sobre-salud-mental>
- Dueñas N., F. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes*. Obtenido de Repositorio Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
- Encinas .O, M. (2019). *Afrontamiento al estrés, una revisión teórica*. Obtenido de Repositorio Universidad Señor de Sipán:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6097/Encinas%20Orbegoso%20Margarita%20Janet.pdf?sequence=1>
- Estudios Medicina. (2023). *Qué es el modelo de adaptación de Callista Roy*. Obtenido de Estudios Medicina: <https://www.estudiosmedicina.com/que-es-el-modelo-de-adaptacion-de-callista-roy-una-teoria-innovadora-para-el-cuidado-de-la-salud/>
- Flores M., A. (25 de 03 de 2021). *Estrés y desempeño laboral en personal de salud que labora con pacientes covid en un establecimiento de salud Lima -2021*. Obtenido de Repositorio Universidad Norbert Wiener:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6152>
- Giron. A, G. (2022). *Estrés y desempeño laboral en el contexto COVID-19 del personal del departamento de farmacia de un hospital de Ayacucho, 2022*. Obtenido de Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94602>

- Hernández G., A., Ortega A., R., & Reidl M., L. (2012). *Validación del instrumento de Estrés Laboral para médicos mexicanos*. Obtenido de Sistema de Información Científica Redalyc : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=141125357007>
- Hernandez Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill educación.
- Instituto Nacional de Salud Publica. (2022). *Estrés Laboral*. Obtenido de Instituto Nacional de Salud Publica: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Laqui A., R. (2019). *Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de Salud Alca y Cotahuasi*. Obtenido de Repositorio UNSA: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8831>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. K. (1986). *Estrés y Procesos cognitivos*. (M. Roca, Ed.) Barcelona.
- Muñante F., R. (2021). *Nivel de estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021*. Obtenido de Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66418>
- Neira R., K. (2020). *Incidencia de estrés y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Neirasolven S.A de Guayaquil*. Obtenido de Repositorio institucional de la Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/52941>
- Onofre P., L. (2019). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019*. Obtenido de Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar: <http://hdl.handle.net/10644/819>

Organización Mundial de la Salud. (2020). *La organización laboral y el estrés*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud (OMS):

http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Quispe D., Y. (2018). *Nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de Salud del Centro de Salud el Bosque – La Victoria, Chiclayo, 2018*. Obtenido de Repositorio Universidad Señor de Sipán: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6475>

Ramirez Z., E. (2022). *Estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022*. Obtenido de Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106907>

Sánchez D., A. (2023, Enero 23). *Salud mental y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021*. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional de Cajamarca: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/5522>

Stoner F., J., Freeman R., E., & Gilbert R., D. (2003). *Administración* (Vol. 6° Edición). México: Stoner. Obtenido de <https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl-pdf#page=115>

7.2.Fuentes Hemerográficas

Bonfil A., E., Romaguera G., S., & Saez V., F. (S.f.). *Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy*. SCielo. Obtenido de SCielo:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-

[12962010000300010#:~:text=Callista%20Roy%20elabor%C3%B3%20en%201970,%20%20crecimiento%20reproducci%C3%B3n%20y%20dominio](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010#:~:text=Callista%20Roy%20elabor%C3%B3%20en%201970,%20%20crecimiento%20reproducci%C3%B3n%20y%20dominio)

Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud*. (I. U. Perú, Ed.) Revista Innova Educación, 2(4). Obtenido de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>

Quintana A., D., & Tarqui M., C. (2020). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú*. (U. d. Manizales, Ed.) Archivos de Medicina, 20(1), 123-132. doi: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

Sarsosa-Prowesk., K. (2018). *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia*. Obtenido de Revista Universidad del Niño Colombia:

<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204>

7.3.Fuentes Electrónicas

Canul M., M., Fernández B., B., & Gonzáles C., M. (2021). *Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas*. Obtenido de Gestipolis.com:

<https://www.gestipolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>

Clínica Universidad de Navarra. (2022). *Eje hipotálamo-hipófiso-adrenal*. Obtenido de

Diccionario Médico: <https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/eje-hipotalamo-hipofiso-adrenal>

Cuevas T., M., & García R., T. (2012). *El trabajo en la sociedad de la información: Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo*. Scielo(19). Obtenido de:

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000200005#:~:text=De%20acuerdo%20a%20Lazarus%20y,pone%20en%20peligro%20su%20bienestar%22.

Encolombia.com. (2022). *Modelo de Adaptación de Callista Roy*. Obtenido de Encolombia.com:

<https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-164/callista-roy/#:~:text=En%20primer%20lugar%2C%20Modo%20Fisiol%C3%B3gico,de%20adaptaci%C3%B3n%20de%20la%20interdependencia>

Gallardo P., I. (8 de febrero de 2021). *Estrés*. Obtenido de Cuidate Plus:

<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>

García R., M. J. (9 de diciembre de 2021). *El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud*. Obtenido de Neuron Up: [https://www.neuronup.com/psicologia/el-estres-](https://www.neuronup.com/psicologia/el-estres-laboral-definicion-causas-y-consecuencias-para-la-salud/)

[laboral-definicion-causas-y-consecuencias-para-la-salud/](https://www.neuronup.com/psicologia/el-estres-laboral-definicion-causas-y-consecuencias-para-la-salud/)

IMSS Gobierno de México. (s.f.). *Estrés Laboral*. Obtenido de IMSS:

[http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-](http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral/#:~:text=Conjunto%20de%20reacciones%20f%C3%ADsicas%20y,capacidad%20para%20enfrentarse%20a%20ello.)

[laboral/#:~:text=Conjunto%20de%20reacciones%20f%C3%ADsicas%20y,capacidad%20para%20enfrentarse%20a%20ello.](http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral/#:~:text=Conjunto%20de%20reacciones%20f%C3%ADsicas%20y,capacidad%20para%20enfrentarse%20a%20ello.)

Psiquiatría.com. (s.f.). *Eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal (HHS)*. Obtenido de

Psiquiatría.com: <https://psiquiatria.com/glosario/eje-hipotalamo-hipofisis-suprarrenal>

Rojas, J. (2019). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. Obtenido de Info

Capital Humano: [https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-](https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/#:~:text=La%20ansiedad%20en%20el%20trabajo,trabajadores%20peruanos%20sufren%20estr%C3%A9s%20laboral.)

[de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-](https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/#:~:text=La%20ansiedad%20en%20el%20trabajo,trabajadores%20peruanos%20sufren%20estr%C3%A9s%20laboral.)

[laboral/#:~:text=La%20ansiedad%20en%20el%20trabajo,trabajadores%20peruanos%20sufren%20estr%C3%A9s%20laboral.](https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/#:~:text=La%20ansiedad%20en%20el%20trabajo,trabajadores%20peruanos%20sufren%20estr%C3%A9s%20laboral.)

Velázquez, A. (2023). *Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo*. Obtenido de

Question Pro: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>

Wikipedia. (2023). *Eje hipotalámico-hipofisario-adrenal*. Obtenido de Wikipedia:

https://es.wikipedia.org/wiki/Eje_hipot%C3%A1mico-hipofisario-adrenal

ANEXOS

ANEXO N°1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DEL C.S HUALMAY – 2023.

1.- PARTE INFORMATIVA

La presente investigación será conducida por las Srtas. Roxana Carreño Puicón y Ana Cobeñas Trebejo, Bachilleres en Enfermería de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. El objetivo de nuestro estudio es determinar el nivel de estrés y desempeño laboral del personal de salud del C.S. Hualmay – 2023. Consiste en el llenado de 2 encuestas; la primera es el “Cuestionario de Estrés Laboral para Personal de Salud”, y el cuestionario de “Desempeño Laboral”, los cuales se desarrollarán en un periodo de 30 a 40 minutos.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y no le generará ningún gasto económico ni tampoco recibirá pago por su participación durante la investigación. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las encuestas serán de manera anónima.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la encuesta le parece incómodas, usted tiene el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

2.- CONSENTIMIENTO

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, he sido informado (a) del propósito de este estudio cuyo título es nivel de estrés y desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Hualmay - 2023. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He realizado las preguntas que considero oportunas, las cuales han sido absueltas y con respuesta que considero suficiente, por lo tanto, en forma consciente y voluntaria doy mi consentimiento en este estudio.

Firma del Participante

Carreño P., Roxana

Cobeñas T. Ana

ANEXO N° 2

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL PARA PERSONAL DE SALUD

I. DATOS GENERALES

Sexo		Edad	Cargo que desempeña
M	F		

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado. Recuerda que debes de contestar todas las preguntas para que el cuestionario sea válido.

DATOS ESPECÍFICOS	
0	Nunca
1	Casi nunca
2	A veces
3	Frecuentemente

N°	ENUNCIADOS	0	1	2	3
SOBRECARGA DE TRABAJO					
1	Me siento rebasado por la dificultad de las tareas.				
2	Hago lo que haga, mi trabajo no es valorado.				
3	Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.				
4	El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio.				
5	Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad.				
6	Hago el mínimo esfuerzo en lo que realizo.				
7	Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.				
8	Estoy insatisfecho con mi trabajo.				
CONTROL SOBRE LAS ACTIVIDADES LABORALES					
9	Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.				
10	Tengo ganas de cambiar de trabajo.				
11	Me cuesta trabajo concentrarme en las exigencias de cada tarea.				
12	Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta.				
13	Me siento indiferente para hacer propuestas en mi trabajo				
14	Pienso que es insuficiente la retribución que recibo por mi esfuerzo.				
15	Estoy anímicamente agotado de mi trabajo.				
DESGASTE EMOCIONAL					
16	Me enojo con facilidad en el trabajo.				
17	Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar mi trabajo.				
18	Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en esta institución.				
19	Pienso que son demasiadas actividades las que realizo.				
20	Pienso que de nada sirve lo que hago para mejorar mis condiciones laborales.				

21	Me siento sin ánimos de hacer mi trabajo.				
22	Por más que me esfuerzo no logro los resultados que espero.				
23	Estoy harto de mi trabajo				
24	Son excesivas las tareas a realizar.				
25	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.				
DESEQUILIBRIO ENTRE ESFUERZO Y RESTRIBUCIÓN					
26	Siento frustración respecto de mis expectativas decrecimiento laboral.				
27	Es insuficiente el pago que recibo.				
28	Pienso en el trabajo como un sacrificio necesario.				
29	Me siento sin ganas de ir a trabajar.				
30	Me siento tenso sólo de pensar en mi trabajo.				
31	Me agobia la idea de no cumplir con mi trabajo.				
32	Pienso que el tiempo en que debo dar respuesta a mis actividades es insuficiente.				
33	Me siento exhausto emocionalmente cuando llega mi día de descanso.				
34	Me siento desmotivado para realizar mi trabajo.				
35	Pienso que es imposible realizar la cantidad de actividades que se me solicitan.				
APOYO INSTITUCIONAL					
36	Prefiero ser indiferente ante lo que me desagrada de mi trabajo.				
37	Me es difícil dar resultado en las condiciones en que trabajo.				
38	Termino agotado emocionalmente al final de la jornada.				
39	Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.				
40	Estoy fatigado emocionalmente debido a mi trabajo.				

ANEXO N° 3

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

I. INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado. Recuerda que debes de contestar todas las preguntas para que el cuestionario sea válido.

DATOS ESPECÍFICOS	
1	Nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD					
1	Si se ausenta de sus labores, es por una causa justificada.				
2	Cumple con los horarios de alimentación establecidos.				
3	Cumple con el horario establecido para el ingreso a sus labores.				
4	Se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas.				
5	Cuando trabaja horas extras, respeta los horarios que se le establecieron.				
TRABAJO EN EQUIPO					
6	Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo.				
7	Antepone el beneficio del grupo al individual.				
8	Manifiesta identificación con su grupo de trabajo.				
9	Comparte sus conocimientos y experiencia con los nuevos integrantes.				
10	Coopera con sus compañeros, en lo que sea necesario, aunque no esté dentro de sus funciones.				
PRODUCTIVIDAD					
11	Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la Institución.				
12	Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas.				
13	Entrega su trabajo según la calendarización.				
14	Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante.				
15	Demuestra interés en alcanzar los objetivos que le son asignados.				
RESPECTO Y RESPONSABILIDAD					
16	Acata órdenes y respeta a su Jefe inmediato.				
17	Cumple con la políticas internas de la institución.				
18	Demuestra una conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros.				
19	Cumple con las medidas de seguridad establecidas por la Institución.				
20	Es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la Institución.				
CALIDAD EN EL TRABAJO					
21	El servicio que brinda, cumple con los procesos establecidos por la Institución.				
22	La exactitud con que realiza sus labores se considera satisfactoria.				

23	Corrige oportunamente los errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido.				
24	Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo.				
25	Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones.				
COMPROMISO INSTITUCIONAL					
26	Está dispuesto a trabajar días festivos y fines de semana para alcanzar los objetivos de su puesto.				
27	Se queja cuando no tiene mucho trabajo pendiente.				
28	Cuando el trabajo por realizar es excesivo, pide ayuda para poder cumplir con él.				
29	Se adapta con facilidad al ritmo del trabajo, cuando este es bastante agitado.				
30	Nunca falta a su trabajo luego de tener que hacer muchas tareas en poco tiempo.				

ANEXO N° 4

SOLICITUD PARA EJECUCIÓN Y RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

Unidad de Grados y Títulos

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Huacho, 28 de setiembre 2023

CARTA N°0069-2023-UGyT/FMH-UNJFSC
Dra. ARONI MEJIA, VIRGINIA MARIANELA
Directora del Centro Salud de Hualmay
Presente. –

GOBIERNO REGIONAL DE HUACHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE HUACHO
RED DE SALUD HUALMA OTOR
MICRORED HUALMAY

02-10-23

Recibido por: *[Signature]* 9:30

Registro: _____

Es grato dirigirme a usted para saludarla muy cordialmente y expresarle que las tesisistas: **CARREÑO PUICÓN, ROXANA DEL MILAGROS** con DNI 74964953 y **COBEÑAS TREBEJO, ANA CRISTINA** con DNI 47143765, bachilleres de la escuela profesional de Enfermería de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho, desarrollan el siguiente trabajo titulado: **"NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD DE HUALMAY - 2023"**

Por lo que solicitamos a Ud. se le concedan, facilidades para realizar la aplicación de su encuesta en el Centro de Salud que usted dirige, consideramos que la investigación es nuestra mejor arma para mejorar la calidad de vida de las personas.

Agradeciendo la atención al presente, así como su contribución en la investigación y apoyo para exponer la realidad socio sanitaria de nuestra región, quedo de usted.

Atentamente;



MMNL/mfga
C.c.: Archivo

Asimismo, Declaro conocer la Directiva N° 001-2020-UPyR (R.R. 0001-2020-UNJFSC) sobre Uso del Servicio de Correo electrónico Institucional y las Disposiciones dadas sobre Envío Virtual, Recepción y Trámite de Documentos; por lo que AUTORIZO se me NOTIFIQUE o remita cualquier información sobre el presente documento o expediente al correo electrónico institucional: gyt.fmedicina@unjfsc.edu.pe; comprometiéndome a revisar diariamente el contenido de las bandejas de entradas de dicho correo institucional y en el acto enviar LA CONFIRMACIÓN de RECIBIDO CONFORME.

*Vosbu
me des
Fede*

GOBIERNO REGIONAL DE HUACHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD HUALMA OTOR
Dra VIRGINIA M. ARONI MEJIA
C.M.P. 17543
MEDICO JEFE MICRORED HUALMAY

ANEXO N° 5

GRAFICOS

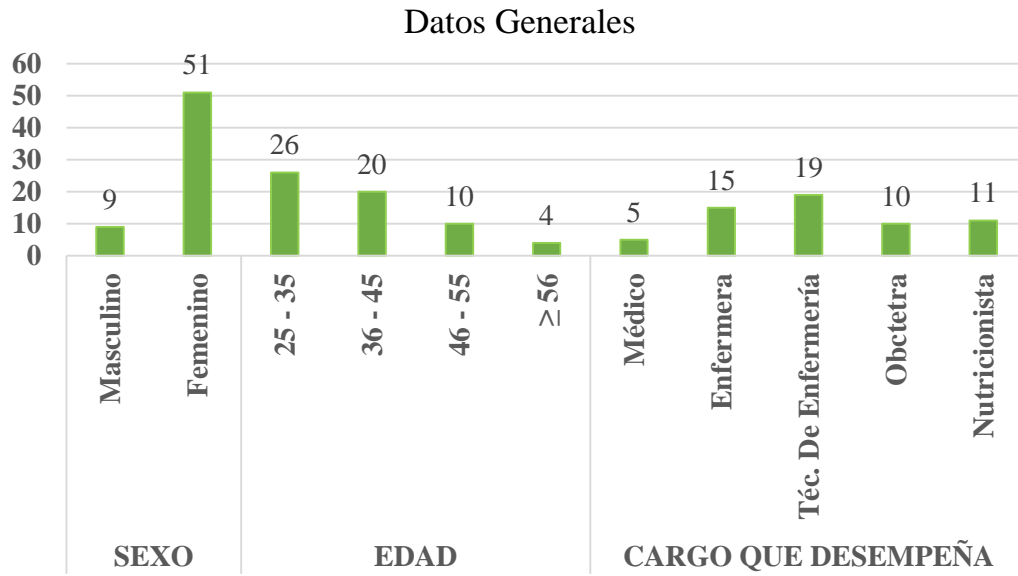


Gráfico 1. Datos Generales del personal de salud del C.S. de Hualmay, 2023.

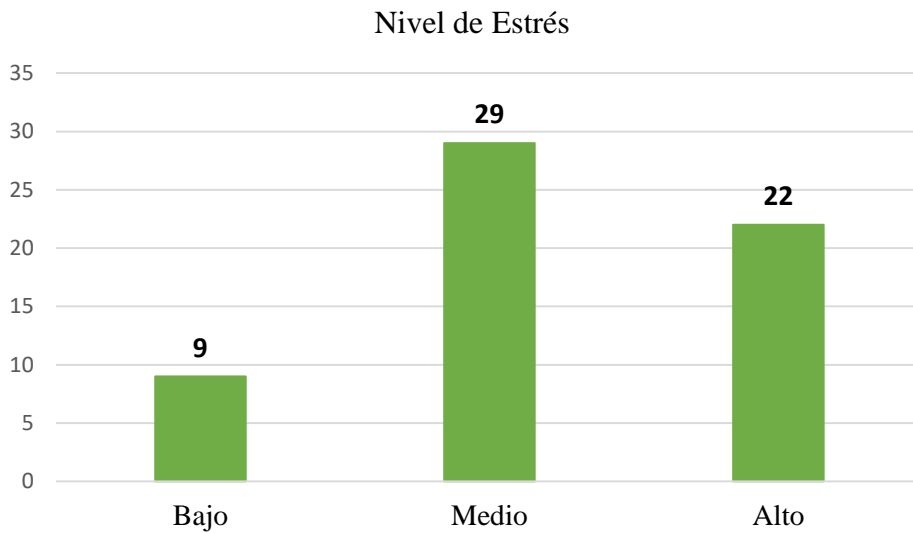


Gráfico 2. Nivel de Estrés en el personal de salud del C.S. de Hualmay, 2023.

Nivel de Estrés Laboral por dimensiones

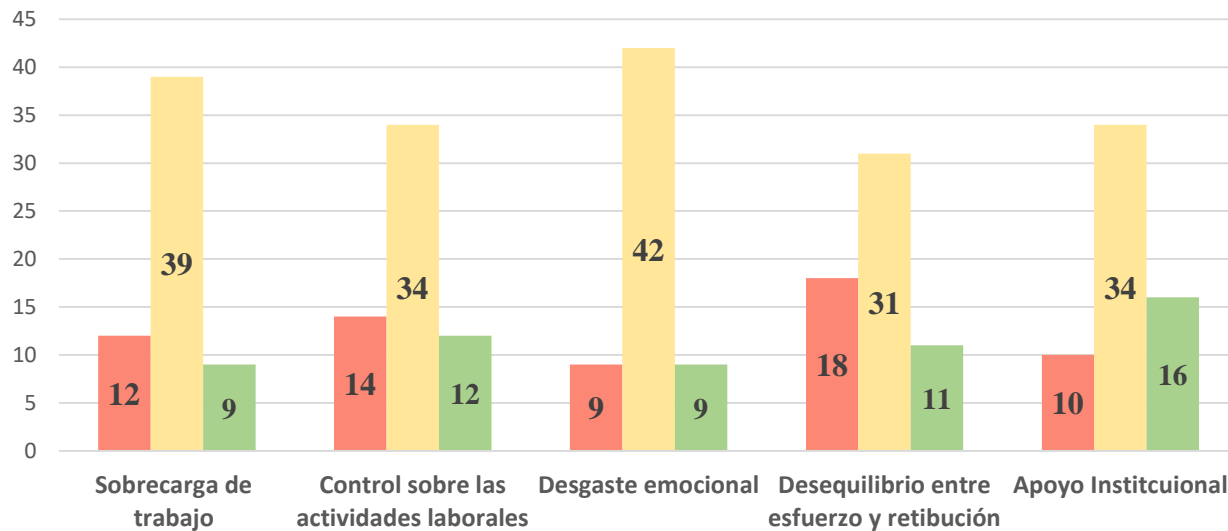


Gráfico 3. Estrés Laboral por dimensiones.

Desempeño Laboral

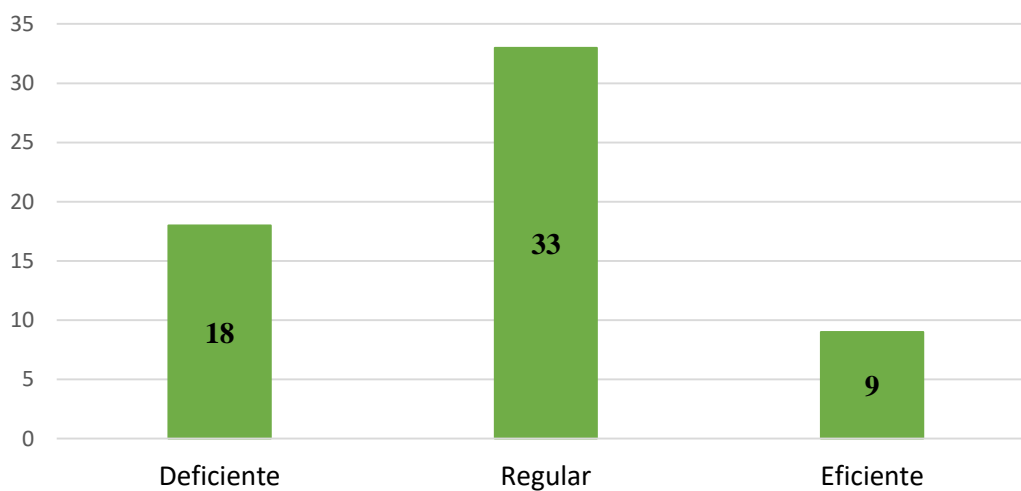


Gráfico 4. Desempeño Laboral en el personal de salud de C.S. Hualmay, 2023.

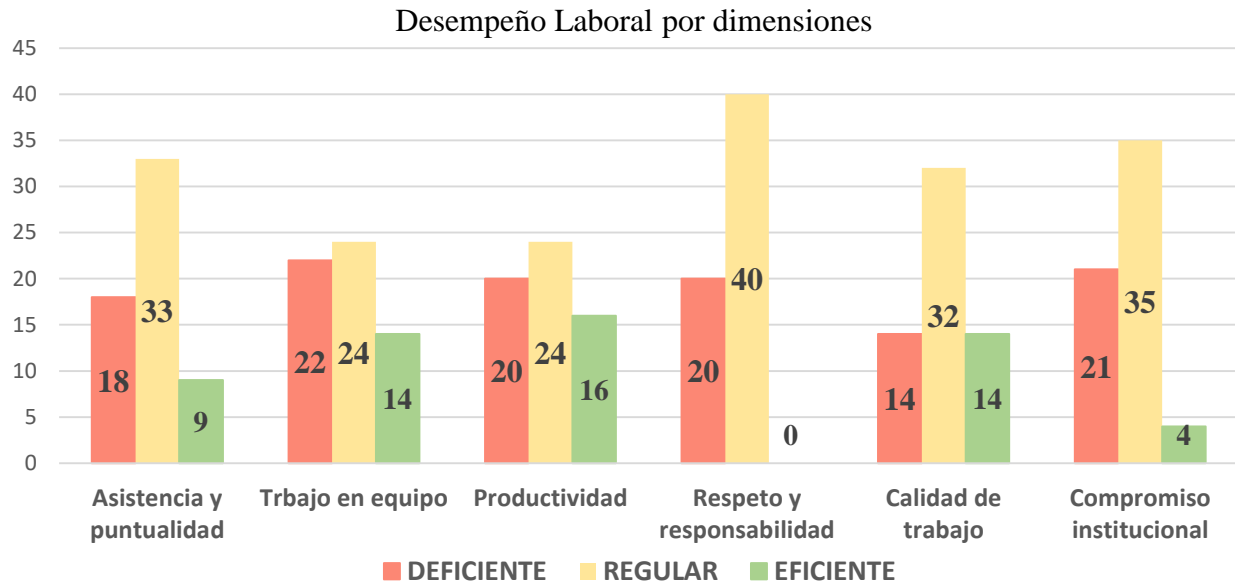


Gráfico 5. Desempeño Laboral por dimensiones.

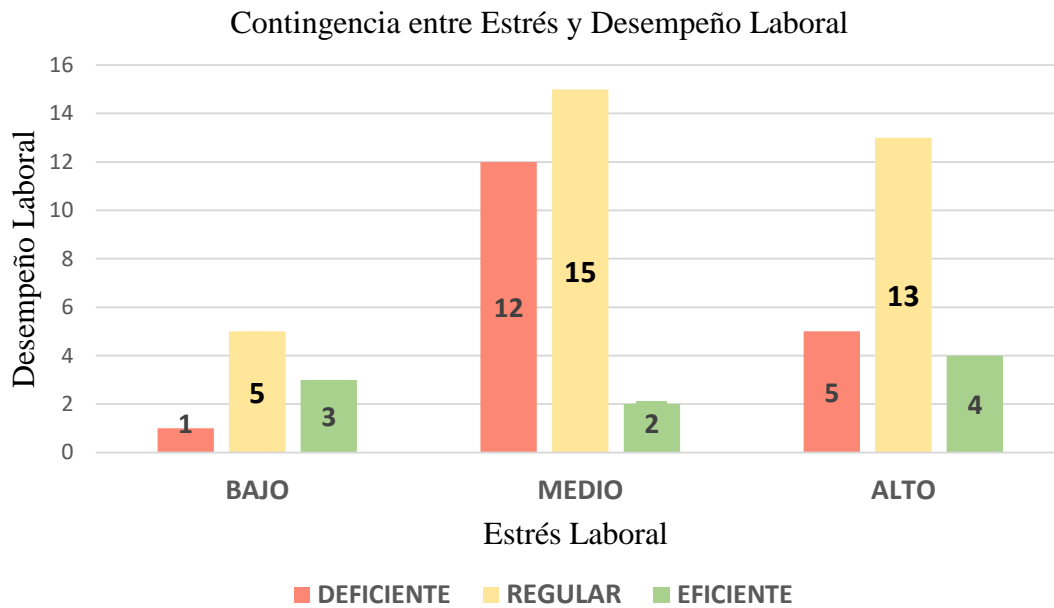
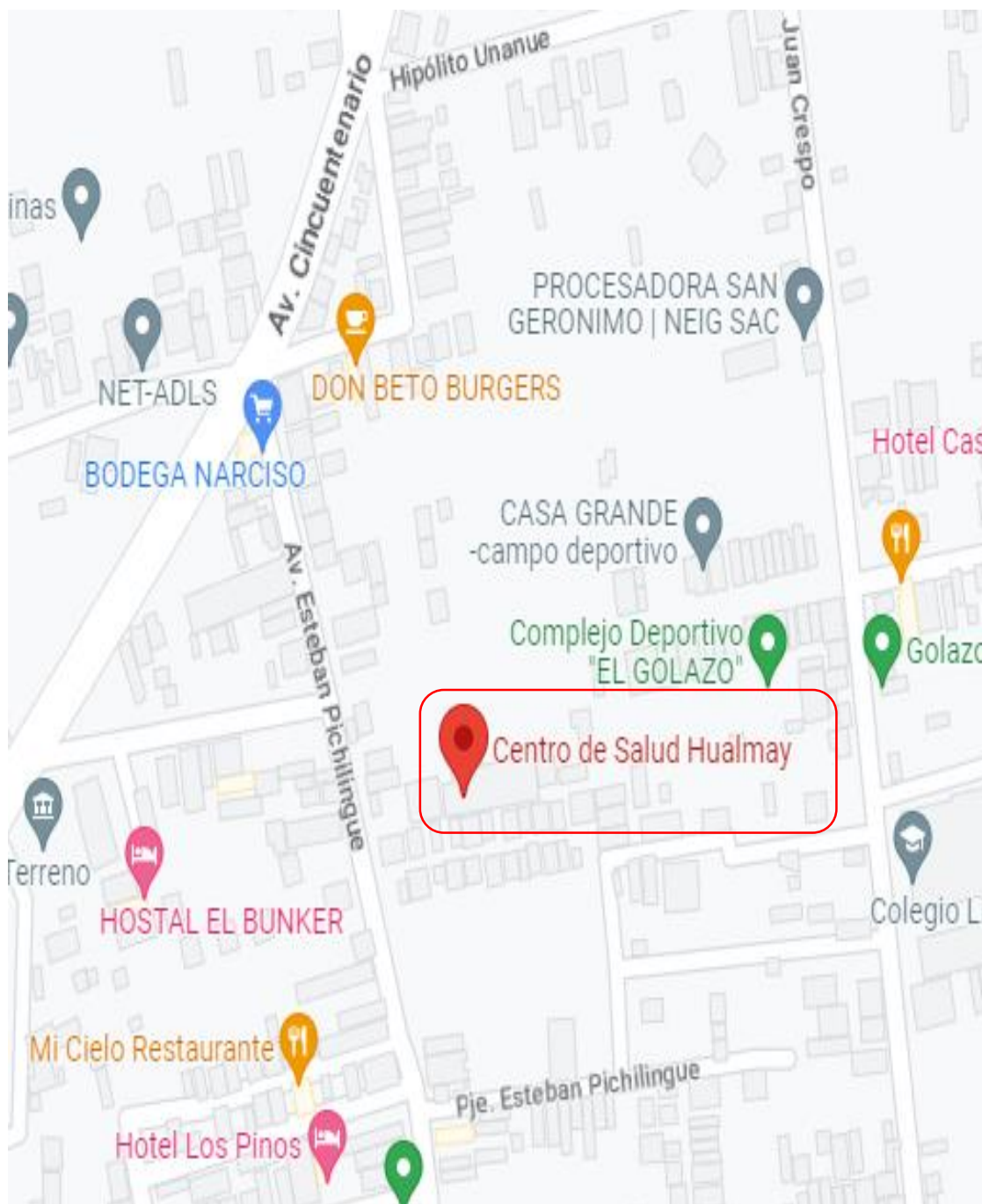


Gráfico 6. Relación entre las variables Estrés y Desempeño Laboral.

ANEXO N° 6

LUGAR DE ESTUDIO



ANEXO N° 7

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



