UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

Tesis

Estrés laboral relacionado con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud de Anta - 2022

Asesor**:**

Mag. Anchari Oblitas, Yuliza Francesca

Autor:

Vilca Rodríguez, Patricia Eleine

Para optar el Título Profesional de:

Licenciada en Enfermería

Cusco - Cusco - Perú

2024

ACTA DE EXAMEN DE TÍTULO N.º 005-2024-UTEA-FCS-EPE

Reunido la comisión especial, constituido por los señores Docentes:

- ✓ *DRA: MINA HUILLCA, LILIANA TEOFILA* :*PRESIDENTE*
- ✓ *MG: CUADROS TAIRO, LUZ MARIBEL* :*PRIMER MIEMBRO - DICTAMINANTE*
- ✓ *MG: CUSIQUISPE QUISPITUPA, CARMEN LUZ* : *SEGUNDO MIEMBRE - REPLICANTE*

Las Postulantes al ***TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA.***

Bachilleres: ***VILCA RODRIGUEZ, PATRICIA ELEINE***

Ha cumplido con la Exigencia de Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Tecnológicos de los Andes, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 1870-2023-UTEA-CU, de fecha 03 de julio del 2023, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Enfermería por la:

MODALIDAD: ***SUSTENTACION DE TESIS***

TITULO : **"ESTRES LABORAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL CENTRO DE SALUD DE ANTA, CUSCO - 2022"**

VILCA RODRIGUEZ, PATRICIA ELEINE	***Aprobada con la Nota:***	***12***	***DOCE***	***APROBADA***

Se expide el Acta, conforme al Libro de Actas de Sustentación de Tesis de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Tecnológico de los Andes, que corre a fojas 22 Y 23 en el Libro de Actas de Sorteo de Grados de Jurados y Fijación de fecha y hora para la Sustentación de Tesis, de la Escuela Profesional de Enfermería, a los que nos remitimos en caso necesario.

Cusco, 23 de abril del 2024

DRA: MINA HUILLCA, LILIANA TEOFILA
PRESIDENTE

MG: CUADROS TAIRO, LUZ MARIBEL
DICTAMINANTE

MG: CUSIQUISPE QUISPITUPA, CARMEN LUZ
REPLICANTE

"Estrés Laboral Relacionado con el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Centro de S.doc

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	16%	4%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	3%
3	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Metadatos

Datos del autor		
Apellidos y nombres	:	Vilca Rodríguez, Patricia Eleine
Tipo de documento de identidad	:	DNI
Numero de documento de identidad	:	43418032
URL ORCID	:	
Datos del asesor		
Apellidos y nombres	:	Mag. Anchari Oblitas, Yuliza Francesca
Tipo de documento de identidad	:	DNI
Numero de documento de identidad	:	70413297
URL ORCID	:	https://orcid.org/0000-0002-4886-2457
Datos de la investigación		
Facultad	:	Ciencias de la Salud
Escuela profesional	:	Enfermería
Línea de investigación	:	Salud Pública
Rango de años en que se realizó la investigación	:	noviembre 2022 – enero 2024
Fuente de financiamiento	:	Autofinanciado
Porcentaje de similitud	:	18 %
Url de OCDE	:	https://org/pe-repo/ocde/ford#3.03.03

Dedicatoria

Dedico mi tesis con todo mi corazón a mi hija NAOMY TATIANA VILCA que por ella me inspiro en seguir adelante, quien me ha enseñado que todo en esta vida se puede y nunca es tarde.

A mi familia, mis padres, hermanos y sobrinos, por darme la fortaleza de seguir estudiando por inculcarme que cada día será diferente y poder ser más grande porque la vida está hecha de caídas y siempre tener que levantarse y seguir adelante es la única y mejor opción.

A mi papa Hugo vilca quiñones quien esta día a día recordándome que voy a hacer grande y que no desfallezca en cada intento que doy por ser cada día mejor y siempre está apoyándome en todo.

A la Lic. Lidia Vilca Quiñonez. mi tía; quien fue, es y será mi guía en este camino por continuar adelante, mi confidente, quien sabe cómo he llegado hasta aquí y lo que he tenido que pasar, para lograr y poder realizar mi tesis; a ella se la dedico; por el gran apoyo que es para mí como familia persona y profesional.

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la oportunidad de estar en esta vida para poder hacer lo que me gusta, cumplir con mi sueño y poder ser una gran enfermera; guiarme y darme las fuerzas necesarias para seguir caminando y avanzar en el camino de la vida.

Gracias a la universidad, docentes dictaminantes; quienes se dieron el tiempo de darle una miradita a mi proyecto de tesis, invirtiendo su tiempo, sabidurías y consejos; compañeros quienes nos motivan a seguir avanzando, esperando que este momento perdure en la mente y los corazones a quienes se los dedico y agradezco con el alma.

Agradezco a las personas que fueron parte de esta historia quienes me apoyaron con sus sabidurías y poder compartir sus conocimientos con mi persona; mil gracias Dios mío por todo.

Resumen

La presente investigación Estrés laboral relacionado con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud de Anta – 2022, tuvo como objetivo determinar la relación del Estrés laboral relacionado con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud de Anta – 2022, y Por el cual podemos decir que el tipo de investigación fue con un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, de un diseño negativo y/o no experimental de primer nivel básico, con una población de 40 enfermeras, que trabajan en el Centro de Salud de Anta y su ámbito jurisdiccional que maneja, elegidos de una manera no probabilística, a quienes se evaluó dos cuestionarios: el primero referido a estrés laboral y el segundo destinado a la evaluación del desempeño laboral. Los resultados según la Rho de Spaerman, confirmando así la existencia de una relación significativa entre las variables de estrés laboral y desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que alcanza -0.573, señala una correlación negativa moderada entre estas variables. Esta investigación se concluye demostrando una correlación negativa moderada estrés laboral y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud de Anta y su ámbito jurisdiccional.

Palabras claves: desempeño laboral, estrés, rendimiento profesional, factores estresantes.

Abstract

The present research Work stress related to the job performance of nursing staff at the Anta Health Center - 2022, aimed to determine the relationship of Work stress related to the job performance of nursing staff at the Anta Health Center - 2022, and By which we can say that the type of research was with a quantitative, descriptive, correlational approach, of a negative and / or non-experimental design of the first basic level, with a population of 40 nurses, who work at the Anta Health Center and its jurisdictional area that it manages, chosen in a non-probabilistic way, who were evaluated with two questionnaires: the first referring to work stress and the second intended for the evaluation of job performance. The results according to Spaerman's Rho, thus confirming the existence of a significant relationship between the variables of work stress and job performance. The Spearman's Rho correlation coefficient, which reaches -0.573, indicates a moderate negative correlation between these variables. This research concludes by demonstrating a moderate negative correlation between work stress and job performance in nurses at the Anta Health Centre and its jurisdictional area.

Keywords: job performance, stress, professional performance, stressors.

Índice

Portada i
Acta de sustentación ii
Reporte de similitud iii
Metadatos iv
Dedicatoria v
Agradecimientos vi
Resumen vii
Abstract viii
Índice ix
Índice de tablas xi
Índice de figuras xii
Introducción xiii
CAPÍTULO I 14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14
1.1. Descripción de la realidad problemática 14
1.2. Formulación de Problemas 17
1.2.1. Problema General 17
1.2.2. Problemas Específicos 17
1.3. Justificación de la Investigación 17
1.3.1. Justificación Social 17
1.3.2. Justificación Económica 18
1.3.3. Justificación Teórica 18
1.3.4. Justificación Práctica 18
1.4. Objetivos de la investigación 19
1.4.1. Objetivo general 19
1.4.2. Objetivos específicos 19
CAPÍTULO II 20
MARCO TEÓRICO 20
2.1. Antecedentes de la investigación 20
2.1.1. A nivel internacional 20
2.1.2. A nivel nacional 24
2.1.3. A nivel regional y local 27

2.2. Bases Teóricas.....31
2.2.1. Estrés Laboral.....31
2.2.2. Desempeño Laboral.....37
2.2.2.1. Definición. 37
2.3. Marco conceptual.....41
CAPÍTULO III 43
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....43
3.1. Hipótesis.....43
3.1.1. Hipótesis general 43
3.1.2. Hipótesis Específicas.....43
3.2. Método 43
3.3. Tipo de investigación.....43
3.4. Niveles de alcance de investigación.....44
3.5. Diseño de investigación.....44
3.6. Operacionalización de variables.....45
3.6.1. Variable Independiente: Estrés Laboral 45
3.6.2. Variable Dependiente: Desempeño Laboral.....46
3.7. Población, Muestra y Muestreo. 47
3.7.1. Población 47
3.7.2. Muestra.....47
3.7.3. Muestreo 47
3.8. Técnicas e instrumento 47
3.8.1. Técnica.....47
3.8.2. Instrumento 47
3.9. Consideraciones éticas 48
3.10. Procesamiento estadístico 48
CAPÍTULO IV.....49
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....49
4.1.Presentación, Fiabilidad y Baremación del Instrumento.....49
4.2. Discusión de Resultados.....69
Conclusiones.....72
Recomendaciones.....73
Bibliografía 74
ANEXOS

Índice de tablas

Tabla 1 Alpha de Cronbach 49
Tabla 2 Resultados de la variable estrés laboral 50
Tabla 3 Resultados de la Variable Desempeño laboral 50
Tabla 4 Baremación de la variable estrés laboral y sus dimensiones.....51
Tabla 5 Baremación de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.....51
Tabla 6 Nivel de Estrés laboral 51
Tabla 7 Nivel de la Factores ambientales 52
Tabla 8 Nivel de la dimensión factores organizacionales 54
Tabla 9 Nivel de la dimensión Factores individuales 55
Tabla 10 Nivel de Desempeño laboral 56
Tabla 11 Nivel de Motivación 57
Tabla 12 Nivel de Responsabilidad.....58
Tabla 13 Nivel de Liderazgo y trabajo en equipo 59
Tabla 14 Nivel de formación y desarrollo personal 60
Tabla 15 Pruebas de normalidad de la variable Estrés laboral 61
Tabla 16 Pruebas de normalidad de la variable desempeño laboral 62
Tabla 17 Escala de valores para interpretar la correlación de rho spearman 63
Tabla 18 Correlaciones entre estrés laboral y desempeño laboral 64
Tabla 19 Correlaciones entre metodología de la variable estrés laboral y la motivación 65
Tabla 20 Correlaciones entre la variable estrés laboral y Responsabilidad.....66
Tabla 21 Correlaciones la variable estrés laboral y liderazgo y trabajo en equipo 67
Tabla 22 Correlaciones entre metodología de la variable estrés laboral y la motivación .....

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de Estrés laboral....52
Figura 2 Nivel de la Factores ambientales 53
Figura 3 Nivel de la dimensión factores organizacionales....54
Figura 4 Nivel de la Factores individuales 55
Figura 5 Nivel de Desempeño laboral 56
Figura 6 Nivel de Motivación 57
Figura 7 Nivel de Responsabilidad....58
Figura 8 Nivel de Liderazgo y trabajo en equipo 59
Figura 9 Nivel de formación y desarrollo personal....60

Introducción

La investigación realizada, surge por la preocupación percibida del centro de salud Anta y su ámbito jurisdiccional que manejan, en el que se ha podido observar ciertas limitaciones y un accionar debilitado en cuanto al desempeño laboral, a consecuencia del estrés laboral del cual no se ha podido deslindar, sino que su efecto se ha visto, incluso, incrementado tras el paso también que hubo en tiempos pasados del coronavirus, constituyéndose en un problema propio de la salud de nuestros trabajadores siendo está a nivel nacional.

La presente investigación se divide en cuatro apartados: primero se versó sobre el planteamiento del problema general, la realidad problemática, nuestra justificación y objetivos de nuestra investigación.

El apartado dos, se desplegó el cuadro teórico, los historiales de investigación, las bases teóricas fundamentales y nuestro recuadro conceptual.

La sección tres, informó sobre la sistemática elegida para el desarrollo de la indagación y finalmente, el cuarto apartado se presentaron consecuencias a los que llegó la investigación, además una concerniente disputa de efectos y/o resultados, las conclusiones y las respectivas recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Lo importante para una persona en su vida es el trabajo, porque el trabajo representa la consecución de la tan ansiada libertad financiera para adquirir los servicios y bienes que satisfagan las propias necesidades. Pero cuando el trabajo realizado durante la actividad del trabajador se vuelve difícil o agotador, Pierden interés, se sienten agobiados y pierden la moral, lo que a menudo resulta en que los empleados renuncien o sean despedidos (1).

Este problema ocurre todo el tiempo en diferentes profesiones y oportunidades laborales. En todo el mundo se están realizando varios estudios sobre la salud mental de los empleados. Por este motivo, La OIT (organización internacional del trabajo) señala de una serie de problemas psiquiátricos y personales están aumentando el coste de la discapacidad intelectual en los países en desarrollo.

En un ambiente de trabajo esto significa: Ya sea de carácter político, económico o técnico, lo que está sucediendo en el contexto de la pandemia es que los trabajadores inevitablemente adquirirán mejores habilidades y requerirán más esfuerzo y experiencia para adaptarse al entorno social, lo que indica que el lugar de trabajo enfrenta nuevas demandas que conducen a un mayor estrés para la fuerza laboral principal.

Como resultado, sabemos el estrés ira siempre relacionado con las labores del trabajo el cual se ha vuelto un latente problema de salud, convirtiéndose en un problema de salud de significado muy importante hacia los empleadores, que afecta el desempeño laboral óptimo en los centros de atención, la carga de trabajo excesiva y la tensión mental asociadas con el tratamiento de pacientes.

El Departamento de enfermería es responsable de la atención directa al paciente y mantiene un estrecho contacto con los usuarios de las instalaciones médicas. Los administradores médicos determinan la cantidad de enfermeras necesarias para cada departamento en función que le corresponda la carga de trabajo.

La sobrecarga de trabajo perturba verdaderamente realizar una calidad de atención, siendo la calidad de atención este estrechamente relacionada con el tiempo necesario para completar estas tareas.

Varios estudios han puesto de manifiesto una relación entre el aumento del estrés laboral y una mayor incidencia de errores asistenciales entre los profesionales sanitarios (2).

El tener un estrés afectara con la salud del trabajador, así mismo modifica el entorno que lo rodea, lo que es un factor desencadenante de diversas enfermedades. Los síntomas en forma de irritabilidad, agotamiento físico y mental y baja motivación significan que no se relaciona adecuadamente con los demás ni empatiza con la organización para la que trabaja.

Una encuesta realizada en el 2017 identifico tres niveles de estrés: el 63,6% de los encuestados experimento estrés moderado y el resto experimento estrés bajo mientras que sintió estrés moderado. Los cuidadores (48,5%) tenían mas probabilidades para tener niveles de estrés más altos.

En el trabajo por turnos, el estrés moderado es prominente durante los turnos de mañana y tarde. Siguiendo con otras variables, se observó estrés moderado en las mujeres y disminuido en los hombres.

Otra situación que se afirmó en la entrevista fue que la situación más estresante en su entorno laboral era la falta de personal. El personal tenía que lidiar con los problemas que surgían, los pacientes críticos y los que tenían complicaciones de salud, y yo no tenía el equipo necesario.

En este contexto, el personal de enfermería dijo que estaba más estresado por los pacientes que sufrían sangrado postoperatorio, inestabilidad o paro cardíaco. Esto significa que la familia del paciente está preocupada, necesita atención inmediata y el ambiente laboral es más tenso (3).

La oficina europea de estadística (EUROSTAT) realizó una encuesta entre la población europea. De ellos, el 72% dijo que la ansiedad laboral era una de las causas del estrés laboral, el 66% dijo que se debía a las largas jornadas laborales y el 59% dijo que se sentía amenazado o acosado en el trabajo. Estos resultados también son alarmantes porque no existe un manejo adecuado para reducir los factores estresantes (4).

A nivel nacional, este tema también se refleja en diversos estudios, como un estudio publicado por el Poder Judicial (2021), que encontró una huella por la circunstancia de la pandemia del covid-19 que ha llevado a diversas instituciones a prevenir una mayor propagación de la enfermedad. Se afirma que están obligados a tomar precauciones para evitar Transmisión del virus desde un lugar remoto, trabajando desde casa o trabajando desde casa.

Tales escenarios a menudo conducen al confinamiento de los trabajadores, causando un elevado aumento del estrés en los trabajadores, causando fatiga en el lugar de trabajo y reducen el rendimiento, siendo así un importante problema de la salud pública afectando a los trabajadores y por ende en su salud (5).

En el entorno hospitalario, los profesionales sanitarios suelen experimentar altos niveles de estrés. una fuente particular de estrés para los enfermeros es la ambigüedad en torno a los resultados del tratamiento.

Además, las enfermeras con pasantes tenían niveles de estrés mas bajos que los enfermeros sin pasantes.

A nivel local, en el centro de salud de anta se ha observado al profesional con síntomas específicos como cefaleas, alteraciones gastrointestinales, fatiga, dolores musculares en cuello y espalda, así como algún grado de hipersensibilidad. Especialmente bajo la pandemia del nuevo coronavirus, se dan casos de baja motivación laboral, ausentismo y disminución de la productividad, y se piensa que hay cierto estrés en el trabajo, pero esta realidad tiene varias causas. Se cree que esto se debe en parte al hecho de que a menudo están fuera de casa, trabajan muchas horas, participan en una variedad de actividades y experimentan situaciones emocionales que son únicas para cada individuo. Sin embargo, el problema va más allá de la complicación de la salud física e incluso mental, afectando el desempeño de tareas que implican trabajar en diferentes turnos cada día, lo que impacta negativamente en los trabajadores (6).

Si estas condiciones no mejoran, puede dificultar la creación de políticas institucionales, lo que a menudo desemboca en una crisis sanitaria para el personal de enfermería.

En este sentido, nuestra tesis identifica una necesidad de vincular variables como el estrés laboral, desempeño laboral que a su vez ha impulsado a otros estudios para ofrecer posibles soluciones a este problema.

1.2. Formulación de Problemas

1.2.1. Problema General

¿De qué manera se relaciona el estrés laboral con el desempeño laboral del personal de enfermería en el centro salud de Anta y su ámbito jurisdiccional 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera se relaciona el estrés laboral con la motivación del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional 2022?
- ¿De qué manera se relaciona el estrés laboral con la responsabilidad del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional 2022?
- ¿De qué manera se relaciona el estrés laboral con el liderazgo y trabajo en equipo del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional 2022?
- ¿De qué manera se relaciona el estrés laboral con la formación y desarrollo del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional 2022?

1.3. Justificación de la Investigación

1.3.1 Justificación Social

La utilización del enfoque cuantitativo, concretamente el uso de un diseño correlacional descriptivo no experimental, tiene un valor significativo en la realización de este estudio. La investigación se centrará en una muestra que incluye a 40 Enfermeras, que trabajan en el Centro de Salud de Anta y su ámbito jurisdiccional seleccionados mediante un método no probabilístico, evidenciándose de tal manera la presencia del estrés y por tanto un bajo desempeño laboral.

1.3.2 Justificación Económica

Las enfermeras viven bajo mucho estrés siendo afectadas emocionalmente por la disminución del personal sanitario en sus centros de labores. Numerosos profesionales desempeñan trabajos secundarios más allá de sus instituciones primarias como consecuencia de las dificultades económicas, lo que les impide satisfacer las necesidades de su familia. Esta situación tiene un impacto significativo en una población considerable, incluidos los profesionales sanitarios los cuales se ven afectados.

1.3.3 Justificación Teórica

Las enfermeras viven bajo mucho estrés, esto incrementa el riesgo de afectar su bienestar y salud. El estrés destruye tanto el equilibrio emocional como la salud física, debilitando tu capacidad de pensar con claridad, actuar con eficacia y disfrutar de la vida, debido a esto importa que las enfermeras del centro de salud Anta y la jurisdicción que manejan, estén conscientes de la elevación del estrés laboral existente para un correcto desempeño.

Un buen desempeño de una enfermera seria utilizar sus habilidades conocimientos y actitudes, para cumplir con sus deberes.

1.3.4 Justificación Práctica

Se asume de acuerdo a las normas legales sobre el desempeño laboral, R. M. 527-2011/ MINSA, aprobado el 11 de Julio del 2011 que menciona que es necesario generar herramientas para la mejora de la salud, es decir el paciente se sentirá satisfecho cuando el personal de salud brinde lo necesario para aplacar sus dolencias, cuando en los Centros de Salud se pueda tener líneas de bases en base a la opinión de los usuarios sobre la estructura (organización, instalaciones físicas, comodidades), el proceso acciones y procedimientos realizados en los tramites y consultas) y el resultado(modificaciones de en general de la percepción de la atención percibida y del estado de salud); para poder brindar una adecuada atención al paciente se necesita que el personal desarrolle adecuadamente su desempeño.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación del estrés laboral con el desempeño laboral del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional 2022.

1.4.2 Objetivos específicos

- Analizar la relación del estrés laboral con la motivación del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional 2022.
- Identificar la relación del estrés laboral con la responsabilidad del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional 2022.
- Determinar la relación del estrés laboral con el liderazgo y trabajo en equipo del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional 2022.
- Demostrar la relación del estrés laboral con la formación y desarrollo del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional 2022.

Limitaciones de la investigación

- Las limitaciones que se presentó al realizar esta investigación fue el de viajar a distintos poblados y así llegar a los diferentes centros de salud por diferentes días horario y cambios de clima.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

1.- Carrillo (2020), **Título del estudio**: “Agentes de estrés laboral del trabajador hospitalario de salud del conjunto volante de acuerdo al modelo de apoyo-control-demanda”.

Objetivo: Analizar una existencia del estrés laboral en el conjunto volante del personal de la salud en enfermería del Hospital General Universitario.

Metodología: Monografía transversal y observacional.

Población: Que fue conformada con un total de 38 personas de un equipo volátil de un Hospital General Universitario**.**

Resultados: Con una participación fue de un 90,47% (N=38). el valor medio de la extensión de apoyo social fue de 2,59±0,47, el valor medio de la extensión de necesidades anímicas del compromiso fue de 3,26±0,47 y el valor medio de la dimensión de control del trabajo fue de 2,87±0,40. En el grupo de gestión de enfermería se observó un mayor nivel de asistencia inadecuada por parte de la dirección en comparación con los demás grupos (2,89 frente a 2,49; $p<0,05$). No hubo asociación entre las 3 dimensiones, se asoció con variables socio profesionales como sexo, turno, edad, afiliación y tipo de afiliación hospitalaria**.**

Conclusiones: Una moderada percepción de los estresores laborales, enfatizando la escasez del apoyo social de alguna institución superior, es algo que debe ser mejorada (7).

2.- Sanders (2017), **Título del estudio:** “Estrés Laboral en trabajadores de Enfermería en la Unidad de Cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario, Honduras, Tegucigalpa. enero a marzo del 2016.”

Objetivo: El estudio establece la magnitud del estrés laboral que padecen las enfermeras empleadas en la unidad de cuidados intensivos (UCI) pediátrica del Hospital Universitario Docente.

Metodología: Este presente trabajo es un artículo descriptivo.

Resultados: El orden de frecuencia, manifestación física más común es la fatiga, la manifestación cognitiva es la incapacidad para concentrarse, la expresión emocional es el enfado, y la expresión conductual se define frecuentemente por el

insomnio. Una persona experimentó una alta incidencia de burnout, mientras que dos participantes tenían un nivel moderado y seis personas un nivel bajo. Otros presentan distintos niveles en las puntuaciones de la escala conductual.

Conclusiones: Profesionales de diversas edades y educación participaron en el estudio y encontraron que algunas personas trabajaban en otras instituciones además de su trabajo escolar. Las personas que trabajan en la unidad tampoco son tan viejas. Las manifestaciones más comunes son: frecuencia cardíaca acelerada fatiga, vómitos dificultad para respirar, cefalea, náuseas, sudoración excesiva, alteraciones visuales, dolor difuso, sed, mareos, atención reducida, dificultad para concentrarse, complicación para reconocer dificultades, irritación, ansiedad, pesadillas, y culpar a otros o a uno mismo, miedo, depresión, imposibilidad para relajarse, molestia intensa y ansiedad. Solo 1 mostró niveles altos de estrés integral, 2 niveles moderados y 6 de ellos niveles bajos (8).

3.- Rodríguez (2022), **“Título del estudio:** “Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la covid-19”.

Objetivo: El fin de esta investigación es de analizar la frecuencia del síndrome del desgaste profesional del profesional de enfermería que labora en la Unidad Quirúrgica del Hospital Dr. Joaquín Castillo Duany.

Metodología: Llevamos a iniciar una averiguación de modelo descriptivo, transversal del mes de agosto – diciembre (2020), que refirió con la participación de un total de población 28 personas que trabajan en la salud de la Unidad quirúrgica del hospital clínico quirúrgico docente Dr. Joaquín Castillo Duany en Santiago de Cuba. Los datos se recolectaron a través de indagaciones que s-+e basaron en el cuestionario Maslach Burnout Inventory.

Resultados: El grupo de profesionales encuestados estuvo compuesto principalmente por mujeres (85,7%). Un 10,7% mostró un nivel alto de des personalidad, mientras que un 14,3% informó sentir debilidad emocional. Solo un 21,4% expresó tener una baja realización personal. Es importante destacar que ninguno de los trabajadores fue examinado y determinado para con el síndrome de deterioro profesional.”

Conclusiones: Los resultados de diferentes investigaciones muestran una falta de consistencia con la presencia de una alteración en el profesional de la salud. Esto podría ser atribuido a características específicas en plazas de responsabilidad, el

prototipo de organización hospitalaria, la cantidad en atención clínica brindada y la representación de factores estresantes exteriores, como la covid-19" (9).

4.- Carrillo (2018), **Título del estudio:** "Agentes de estrés laboral en el profesional de enfermería hospitalario del equipo volátil según el modelo de demanda-control y apoyo".

Objetivo: El objetivo de este estudio fue examinar representación sobre el estrés laboral del componente equipo volante de enfermería de un Hospital General Universitario utilizando el tipo demandas-control y apoyo de Karasek como marco para una referencia.

Metodología: Fue un artículo observacional de corte transversal, la muestra fue 38 trabajadores de la salud pertenecientes al grupo volante del Hospital General Universitario. Para evaluar la perspicacia de los profesionales de la salud sobre el adjunto de su compromiso y establecer los estresores laborales, se manejó el interrogatorio (JCQ) Job Content Questionaire, el que fue convertido y aprobado específicamente con el contexto de enfermería.

Resultados: Los participantes del estudio fueron del 90,47% (N=38). Encontrándose una medición de 2,59±0,47 para la dimensión de apoyo social, 3,26±0,47 para la longitud de peticiones psicológicas en el centro de trabajo y 2,87±0,40 a la dimensión de controlen el trabajo. El análisis reveló nivel moderado en los estresores, subrayando una falta de soporte social con los superiores, el cual fue elevadamente pronunciado del grupo de personas que pertenecían a la trayectoria de enfermería (2,89 vs 2,49; $p<0,05$). Ni una de estas dimensiones que son tres, expuso una asociación significativa a las variables socio-laborales en cuanto a sexo, edad, turno, y tipo de vinculación dentro del hospital.

Conclusiones: Se observa una perspicacia moderada de los estresores laborales, destacando la ausencia de apoyo social de nuestros superiores. este hallazgo indica la necesidad de mejorar esta área específica a través de intervenciones y acciones pertinentes (10).

5.- Dueñas (2020), **Título del estudio: "**Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de enfermería del hospital Natalia huerta de Niemes."

Objetivo: Realizar un análisis de la correlación entre estrés laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Natalia Huerta de Niemes. La utilización del enfoque cuantitativo, concretamente el uso de un diseño correlacional descriptivo no experimental, tiene un valor significativo en la realización de este

estudio. La investigación se centrará en una muestra que incluye a 40 personas, hombres y mujeres, que trabajan en el Centro de Salud de Anta y su ámbito jurisdiccional.

Metodología: El enfoque de investigación utilizado en este estudio fue cuantitativo, de manera que está caracterizado por la cogida y examen de datos numéricos. En este enfoque, se considera importante la utilización de instrumentos válidos, confiables y factibles. Permite realizar generalizaciones y predicciones basadas en mediciones y conteo de datos. En el actual artículo, se optó por un enfoque cuantitativo y el objetivo es el de examinar la correlación entre variables estrés y el desempeño laboral del profesional de salud en el centro Hospitalario Natalia Huerta de Niemes, utilizando técnicas estadísticas para un análisis exhaustivo de los antecedentes recolectados.

Población: El modelo del actual artículo envolvió la totalidad de los participantes del centro Hospitalario de Natalia Huerta de Niemes, que ascienden al total de 76 individuos según datos proporcionados por el MSP en 2020. En lugar de utilizar un proceso de muestreo, se realizó un censo que abarcó a todos los miembros del personal del hospital.

Resultados: Los resultados revelaron que el 60.5% de los colaboradores mostraron gran interés para mejorar continuamente su trabajo y fueron capaces de desempeñarse sin necesidad de supervisión, lo que indica un nivel de autonomía significativo. Este factor influye en su capacidad para alcanzar y cumplir los objetivos establecidos. Sin embargo, se identificaron dificultades que crearon inquietud, como el cansancio emocional experimentado por los participantes al finalizar el día.

Conclusiones: Se ha observado que factores como la carga de trabajo excesiva, la falta de una compensación justa que va alineada con la responsabilidad de nuestros participantes y la ausencia de motivación han tenido un impacto en el aumento del nivel de estrés laboral de la mayoría de los participantes que son 119. Como resultado, el personal experimenta síntomas de cansancio, agotamiento y fatiga emocional, lo que ha tenido un efecto negativo en su desempeño y productividad laboral (11).

2.1.2. A nivel nacional

1.- Machacuay (2020), **Título del estudio:** "Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced."
Objetivo: Establecer el vínculo con el estrés laboral y el desempeño del personal de la salud de la unidad de la emergencia del Hospital de la Merced (2020).
Metodología: La indagación se clasifica como básica, ya que tiene como objetivo extender y ahondar en las instrucciones previas. El artículo sigue un diseño no experimental y específicamente de un enfoque transaccional correlacional, dado que se han hallado nuevas situaciones, habiendo ya existentes. Los antecedentes fueron recolectados por un único espacio con el fin de identificar el parentesco o categoría de asociación que está entre variables.
Población: El grupo de personas que participa en el estudio, y que es objeto de investigación, está compuesto por los miembros del personal de salud en enfermería del hospital de la Merced, los cuales suman un global de 100 individuos.
Resultados: Del análisis de los resultados se desprende que existe una relación moderada, con un nivel de significación de 0,05, entre el estrés laboral y el rendimiento. Entre los miembros del personal que experimentan un estrés notable, el 20% demuestra una disminución de su rendimiento laboral, mientras que el 33,2% mantiene un nivel moderado de rendimiento y el 23% alcanza un nivel alto de rendimiento. Por el contrario, entre los funcionarios que sufren niveles moderados de estrés, el 6,7% demuestra un bajo rendimiento, mientras que el 16,7% demuestra un rendimiento medio.
Conclusiones: Se ha comprobado la existencia significativa de la relación entre variables estrés laboral y el desempeño de los profesionales de salud en enfermería que trabaja en el servicio de emergencias del Hospital - Merced. Esto se confirmó mediante un análisis estadístico, donde se encontró un importe de valor que tiene como significado de 0,018, siendo inferior a 0,05 con un nivel de familiaridad del 95%. Además, se observó una correlación negativa significativa de -0,430, lo que indica que existe una relación inversa entre los niveles de estrés y los niveles de rendimiento (12).

2.- Cruz (2022), **Título de estudio:** “Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la región callao (2020).

Objetivo: El propósito de esta exploración fue el de establecer la analogía con el estrés laboral y desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital ubicado en la Región Callao durante el año" (2020).

Metodología: La sistemática aplicada fue de una orientación cuantitativa, de corte transversal, no experimental y de alcance correlacional. Muestra constituida Conformada por 134 Lic. En enfermería y un ejemplar de 100 de las enfermeras.

Resultados: Los impactos mencionados ilustran que la variable estrés laboral tiene una prevalencia moderada con una tasa del 56%, mientras que la variable rendimiento laboral exhibe un nivel medio con una tasa del 58%. Los resultados inferenciales limitados obtenidos proporcionan un hallazgo concluyente de que el estadístico Rho de Spearman arroja un valor de -0,128, con un nivel de significación bilateral de 0,203. En consecuencia, la hipótesis del investigador se rechaza sobre la base de estos resultados. Además de las hipótesis particulares, los resultados de Rho de Spearman y Sig (Bilateral) indicaron valores significativamente negativos más allá del umbral de α = 0,05. Este resultado apoya el rechazo de la hipótesis del investigador.

Conclusiones: Esta investigación tiene implicaciones importantes en cuanto a la influencia del estrés con desempeño laboral de las enfermeras del hospital del Callao. Para poder obtener un logro, se siguieron una continua de procesos que conforman un método que puede servir como referencia para futuros investigadores, permitiéndoles mejorar su estudio y realizar un análisis más exhaustivo, o servir de base para futuras monografías que investiguen los efectos y consecuencias del estrés, teniendo en cuenta diferentes factores o especificidades (13).

3.- Cruz (2022), **Título del estudio:** "Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote".

Objetivo: Fijar la analogía entre el estrés y desempeño laboral en enfermería del Servicio de UCI del Hospital EsSalud III-Chimbote (2021)."

Metodología: La dirección la investigación es cuantitativa, siguiendo la definición de Hernández y Mendoza (2018), "ya que implica el análisis y la recopilación de datos numéricos. "Este camino permite calcular promedios y realizar presagios y popularizar los resultados a poblaciones más amplias. Por tanto, el diseño de la exploración, se clasifica como descriptivo y no experimental de acuerdo con

Escobar et al. (2018).” Esto significa que no involucra la manipulación de sujetos, sino que se limita a describir la realidad tal como se encuentra en su entorno natural. Además, se trata de un estudio de nivel correlacional causal, por lo que se investiga la afinación entre estas variables como son el estrés y desempeño laboral.

Población: El interés de esta población para este estudio estuvo compuesta por los profesionales que trabajan en (UCI) unidad de cuidados intensivos del Hospital Es Salud III. El número general de las Lic. En enfermería en esta población fue de 30.

Resultados: Al analizar los efectos de la altura del estrés laboral, observamos que el 63,3% del personal de enfermería muestra el nivel alto de estrés. Además, el 20,0% exhibe un alto nivel moderado de estrés, mientras que el 16,7% muestra nivel bajo. A partir de estos datos, podemos inferir que el personal de salud en enfermería enfrenta distintos contextos y agentes que contribuyen a los cuadros clínicos, los cuales afectan la salud mental y se ven reflejados en las tareas que desarrollan en su trabajo.

Conclusiones: Personal de enfermería del Es Salud Chimbote, se registró un nivel elevado de estrés laboral, alcanzando el 63.3%. Este resultado se debe a varios factores, como la carga de trabajo intensa, conflictos interpersonales, dificultades en la comunicación y el agotamiento emocional, entre otros (14).

4.- Chaguay (2021), **Título del estudio: “**Estrés laboral y Desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil” (2021).

Objetivo: Establecer el vínculo con la variable estrés laboral y/o Desempeño Profesional percibido en personal de salud del Hospital de Guayaquil “(2021).

Metodología: Se dio a considerar un estudio cuantitativo, ya que el enfoque figurado respaldó el análisis y la medición de variables mediante la definición descriptiva de los antecedentes. También fue considerado como un estudio básico, ya que investigó generar conocimientos científicos para respaldar teóricamente el tema de exploración. el diseño del estudio se realizó en el contexto de un estudio no experimental, lo que significaría que las variables no fueron intervenidas o manipuladas durante la investigación. además, fue un estudio transversal, ya que la medición de estas variables fue realizada en un único momento.

Población: La población consistió en 152 personas que ejercen como técnicos de enfermería y profesionales de enfermería y prestan servicios a un hospital de Guayaquil semanalmente.

Resultados: Se pudo establecer la correlación entre el estrés laboral en el entorno corporal y las extensiones del desempeño profesional descubierto en el personal de enfermería. se encontró una similitud directa de tamaño mínimo entre el círculo físico y las dimensiones de capacidades particulares y/o profesionales.

Conclusiones: Se ha encontrado relación directa de tamaño mayúsculo con el estrés laboral y el desempeño profesional visual. Esto implica que a medida que los trabajadores experimentan programas o situaciones estresantes en su alrededor y entorno laboral, desarrollan habilidades de resistencia adaptativo que afectan positivamente su desempeño profesional y la aptitud del servicio clínico hospitalario brindado a los pacientes (15).

5.- Sifuentes (2021), **Título del estudio:** “Estrés laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Huaraz” (2020).

Objetivo: El fin del estudio es analizar la correlación del estrés laboral con el desempeño laboral en el profesional de la salud que trabaja en un Hospital público en Huaraz.

Metodología: la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de diseño no experimental.

Población: El ejemplar consistió en un global total de 40 enfermeros que formaron parte de la población de estudio.

Resultados: Los resultados principales revelan que el estrés laboral tanto como el desempeño laboral presentan niveles moderados.

Conclusiones: En conclusión, se proponen recomendaciones y estrategias a nivel regional, local y nacional para abordar problemas al mismo tiempo promover altísimos niveles de productividad laboral (16).

2.1.3. A nivel regional y local

1.- Loayza C. (2021), **Título del estudio:** Desempeño laboral y efecto del estrés profesional en empleados de la salud (HRC) Hospital Regional del Cusco en el 2020.

Objetivo: Determinar de la relación existente entre el desempeño laboral y sus alturas de estrés laboral en trabajadores de la salud del Hospital Regional del Cusco en el 2020.

Metodología: Correlacional, cuantitativa y de nivel básico; se contó con la población siendo 400 empleadosy197 empleados como muestra. Se utilizó

un cuestionario y usó la encuesta para lograr hallar las variables.

Resultados: Entre las enfermeras de los hospitales regionales de Cusco, se observó una correlación negativa estadísticamente significativa entre el rendimiento laboral y el estrés laboral. El nivel de significación fue inferior a 0,01. La fuerza de esta asociación, medida por el Rho de Spearman, resultó ser muy modesta, con un valor de -0,181. No se observó una relación estadísticamente significativa entre la demanda de trabajo y el rendimiento laboral entre las enfermeras hospitalarias de la zona de Cusco, como lo demuestra un nivel de significación de 0,746. Además, el coeficiente Rho de Spearman reveló una correlación negativa muy débil de -0,023 entre estas variables. El nivel de significación del análisis se determinó en 0,433. Además, la correlación negativa más baja observada para Rho de Spearman fue de -0,056.

Conclusiones: El análisis realizado sobre el control del trabajo y el desempeño laboral en las enfermeras de los hospitales regionales de Cusco reveló que no existe asociación estadísticamente significativa entre estas dos variables (17).

2.- Aranya (2022), **Título del estudio:** El estrés y desempeño laboral en personas del servicio de Centro Quirúrgico (CQ) del Hospital Regional cusco durante la pandemia.

Objetivo: Establecer una correlación del estrés entre desempeño laboral para con sus trabajadores del centro quirúrgico del Hospital Regional - Cusco durante la pandemia.

Metodología: La presente monografía de investigación realizo un enfoque aplicado, ya que busca abordar un problema específico para satisfacer necesidades concretas. En cuanto al diseño de investigación, se trata de un artículo de corte transversal, no experimental, sino que se ha basado en la examen e interpretación de los hechos para llegar a conclusiones. Este estudio tuvo como muestra 60 profesionales incluyendo clínicos, personal de enfermería, personal técnico y personal funcionario del centro quirúrgico del mencionado.

Resultados: Los efectos de esta exploración indicaron que el nivel de estrés sobresaliente entre los participantes fue moderado, continuo de un bajo nivel de estrés. El 70% de los trabajadores represento niveles medios de una manera de estrés, mientras que un 30% reportó un bajo nivel de estrés. Sin embargo, un grupo reducido mostró niveles altos de estrés, especialmente en situaciones como la

carga de trabajo y el manejo de la muerte. Aunque en el estudio el nivel moderado de estrés fue el más frecuente, resulta preocupante debido a la alta posibilidad de que dicho nivel de estrés pueda aumentar convirtiéndose en un nivel alto de estrés a futuro.

Conclusiones: Esto indica que un nivel predominante es el medio, lo que sugiere que en su totalidad de los trabajadores experimentan síntomas manejables de estrés, aunque existe la posibilidad de que estos niveles aumenten si las situaciones estresantes se agravan. (18)

3.- Cuyo (2022), **Título del estudio:** Estrés y desempeño laboral del competitivo personal de la salud en enfermería del Hospital en Chumbivilcas - Cusco, 2022.

Objetivo: Un propósito de esta monografía de exploración fue de examinar una correlación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de la salud en el Hospital de Chumbivilcas nivel II – Cusco durante todo el año 2022.

Metodología: utilizo el alcance correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental.

Población: El estudio está compuesto por 30 competitivos de la salud en enfermería que trabajaban en un hospital nivel II.

Resultados: Se encontró una aproximación reveladora entre variables estrés y desempeño laboral del personal de salud en enfermería, con un nivel significante de p = 0.000, que es menor que 0.05. Además, se obtuvo el importe de Rho = -0.665, lo que no muestra una relación denegación moderada entre estas ambas variables. Esto significa que el estrés disminuye, y el desempeño laboral aumentara siendo al mismo tiempo viceversa.

Conclusiones: se identificó una correlación reveladora entre variables del estrés y desempeño laboral para con el profesional de enfermería del Hospital nivel II. Cusco (19).

4.- Loayza (2022), **Título del estudio:** “Consecuencia del estrés laboral relacionado con el desempeño laboral del personal de salud de enfermería (HR) del Hospital Regional” (2020).

objetivo: Analizar una conexión existente entre variables el nivel de estrés laboral con el desempeño laboral en el personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco durante el año 2020.

Metodología: El trabajo de investigación se basó en una dirección cuantitativa, realizando mediciones de los niveles de estrés y desempeño laboral. Siguiendo una definición de Baptista, Fernández y Hernández, La cogida de antecedentes se empleó para probar una hipótesis, utilizando tanto análisis descriptivos como inferenciales para examinar las teorías propuestas (Hernández et al., 2018). En cuanto al diseño, se consideró como no experimental en el sentido de que no se realizaron intervenciones intencionales para modificar las variables; en su lugar, se observaron y midieron los anómalos y variables tal como se presentan en su contexto original.

Población: Los profesionales que son asistenciales dentro del Hospital Regional del Cusco conformó la población siendo el objeto de estudio.

Resultados: Mientras el nivel de estrés va aumentando, observamos una disminución en el desempeño laboral. Según Lazarus y Folkman, el deterioro competitivo, así mismo acreditado tal como el síndrome de burnout, que se caracteriza por el debilidad física y emocional y el cansancio constante. Además, definen el estrés crónico como una situación particular que involucra a la persona y su entorno, y es percibido como una amenaza para el individuo Esta correlación se instituyó con un nivel de significado del 0.01 y una relación Rho de Spearman baja negativa de -0.181.

Conclusiones: Se encontró una correlación reveladora baja negativa entre las variables estrés y desempeño laboral del competitivo personal de enfermería del Hospital Regional del Cusco (20).

5.- Marquina (2021)**, Título de estudio:** La relación del estrés con el desempeño laboral en el personal de salud en enfermería del Centro de Salud Wánchaq Cusco-2019.

Objetivo: Evaluar niveles de estrés y analizar la similitud que existe con el desempeño laboral del personal de la salud del Centro de Salud Wánchaq, ubicado en la ciudad del Cusco.

Metodología: El actual artículo se llevó a cabo utilizando una orientación cuantitativa, con alcance descriptivo, transversal y correlacional. Este enfoque nos consintió estudiar y calcular estadísticamente nuestras variables de disertación, proporcionando una descripción de hechos que actualmente se presentan en la realidad en relación del estrés y el desempeño laboral. El bosquejo de ejemplo descriptivo, ya que buscamos contar las cualidades y comportamientos de las variables de interés. Además, el diseño fue transversal, lo que significa que obtuvimos investigación sobre las variables de estudio en un solo momento. Por último, el diseño fue correlacional, ya que nos permitió examinar la concordancia entre el nivel de estrés y el desempeño laboral.

Población: La población y muestra consistió en un total de 42 expertos de la salud trabajadores que laboraron durante el año 2019 del Centro de Salud Wánchaq.

Resultados: Basándonos en el análisis realizado en la cuarta hipótesis específica, se encontró que, en la muestra de 39 participantes, el valor de p conseguido fue menor que el nivel de significancia determinado, lo que lleva a aceptar la hipótesis planteada por el investigador.

Conclusiones: El 66,6% de los profesionales del Centro de Salud Wánchaq presenta un nivel medio de estrés, caracterizado por una considerable presión que se refleja en cansancio e inestabilidad emocional. Además, se ha encontrado que existe una analogía reveladora entre el debilidad física y emocional, la despersonalización y la realización personal con el desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud Wánchaq. Esta relación se presenta de manera directa y se ha identificado que el agotamiento emocional tiene una correlación alta, la despersonalización tiene una correlación muy alta y la realización personal tiene una correlación moderada con el desempeño laboral. Estos resultados se obtuvieron a partir de un nivel de significancia menor al 5% (21).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Estrés Laboral

2.2.1.1. Concepto.

Ahora se sabe por diversas fuentes que el tema de estrés laboral es una dificultad global afectando a los trabajadores, las empresas y las organizaciones, incluida la reducción de la productividad organizacional.

Se cree que el estrés puede ser causado por varios factores estresantes, como combinar estrés con presión o desafío. En este sentido, existen diversos autores que definen el tema, incluida la visión convencional de “Lazarus y Folkman” (1984), cualquiera que creyera que el estrés provoca respuestas emocionales, funcionales y conductuales potencialmente dañinas se verá afectado por estas situaciones.

Otros autores que abordan este tema incluyen a Williams, Sloan y Cooper (1988), quienes sostienen que el estrés es una respuesta única para cada persona, que las personas son incapaces de satisfacer estas demandas y que los factores estresantes afirman que conduce a resultados negativos porque se supone que debería hacerlo. Sus efectos no se limitan a un único acontecimiento, sino que son diversos, manifestándose de diversas formas en las tareas que se realizan.

Pérez, Cano, Tobal, Camuñas, Sayalero y Blanco (2001) también sostienen que esto es la consecuencia de una sucesión de sucesos o situaciones denominadas estresores, así como de reacciones individuales, que son entendidas y percibidas como factores amenazantes. Las diferentes respuestas psicológicas, emocionales y físicas del cuerpo producen diferentes resultados con el tiempo.

Según Stavroula (1999), estrés laboral es la contestación de una persona una presión laboral constante que va más allá de la competencia, el desempeño y el conocimiento, y pone a prueba la capacidad de uno para desempeñarse y afrontar situaciones determinadas (22).

2.2.1.2. Mecanismos para afrontar el estrés.

Entre los mecanismos que existen para afrontar el estrés es lo considerado por Tónon (2003), quien menciona que es necesario que se cumplan las siguientes funciones:

- Mitigar la situación o el acontecimiento estresante utilizando diversas estrategias o una secuencia de métodos que pueden alterar el entorno o las condiciones de la persona
- Otro proceso es la necesidad de gestionar las emociones que suscitan las condiciones estresantes. Crear estrategias para mejorar los mecanismos de adaptación en los ámbitos del ocio, el recreo y el deporte.

- Un enfoque alternativo consistiría en crear una distancia psicológica respecto a la situación, lo que permitiría regular eficazmente las reacciones emocionales.
- La búsqueda de apoyo social es una actividad esencial que implica el intercambio de recursos interpersonales de distintas redes sociales.
- Obtener ayuda de personas o redes sociales puede reducir significativamente los niveles de estrés y aliviar las dificultades.
- Otra técnica para manejar el estrés es buscar apoyo en muchas fuentes, como redes sociales, grupos externos y los propios familiares.
- Una asistencia insuficiente puede dar lugar a diversas dolencias psicosomáticas que repercuten en su bienestar e inducen tensiones.

2.2.1.3. Elementos del estrés.

Entre las dimensiones consideradas, fueron asumidas de lo mencionado por la Organización internacional del Trabajo (1986), siendo estas:

Las condiciones ambientales en el lugar de trabajo, incluidos los elementos que repercuten directa o indirectamente en la salud de los trabajadores, son un conjunto de factores que determinan la situación laboral real de los empleados.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (1986).

- Los aspectos intrínsecos y transitorios del trabajo se refieren a los elementos internos de un trabajo, como la necesidad de aprobación de los compañeros, los grados de animosidad y la competencia dentro de la empresa.
- Los estilos de gestión y liderazgo se refieren a las formas específicas en que los jefes o directores ejercen su autoridad, directa o indirectamente, sobre sus subordinados, lo que en última instancia determina el desarrollo de la organización.
- La gestión de recursos humanos es la ordenación metódica de los recursos humanos con el fin de maximizar la productividad del personal individual.
- Las nuevas tecnologías incluyen el uso de diversos recursos interactivos que facilitan la realización de diversas actividades y responsabilidades laborales. Sin embargo, en varios casos, estas tecnologías pueden ser fuente de tensiones debido a la falta de comprensión de su funcionamiento.

- La estructura organizativa de un centro educativo se refiere al método por el que se gestiona. La estructura puede ser formal o informal, y se rige por la instrucción del líder o las necesidades únicas del trabajo que se realiza.
- El término "entorno de trabajo" engloba las distintas características de una organización que son vistas y comprendidas por sus miembros en relación con su actividad dentro de la empresa (23).

2.2.1.4 Estrés fisiológico

Según la Organización Mundial de la Salud (2010), el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción.

Seyle (1957) menciona que el estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas inespecíficas que se producen en respuesta a estímulos tanto externos como internos, incluyendo el sistema nervioso y los sistemas neuroendocrinos adrenocorticales. Por tanto, la demanda externa se manifiesta a través de los estresores, que son los factores específicos que inducen estrés en una persona. Fue el primer individuo en caracterizar el estrés como una reacción y no como un estímulo (24).

Oblitas (2004) (citado por Naranjo, 2009) sostiene que los procedimientos fisiológicos y bioquímicos se centran en los procesos orgánicos que se producen en un individuo cuando se expone a una situación percibida como peligrosa (25).

El estrés se describe como una secuencia coordinada de reacciones fisiológicas ante cualquier tipo de estímulo perjudicial. Independientemente del origen, el individuo muestra continuamente una serie coherente de emociones. Estas emociones no se limitan al incidente concreto y pueden manifestarse en varias situaciones. Para hacer frente a cualquier nueva demanda, el cuerpo responde de forma predecible, incluyendo la activación del eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal y del sistema nervioso autónomo.

Fisiológicamente, el estrés puede provocar cambios en el metabolismo, aumento de la frecuencia cardiaca, hipertensión arterial, problemas respiratorios, fuertes cefaleas o migrañas y, finalmente, provocar un infarto. Otros efectos según Ramos (2018) citado en (Hernández 2013) los posibles síntomas pueden incluir cantidades elevadas de catecolaminas y corticosteroides en el torrente sanguíneo y la orina, niveles elevados de glucosa en sangre, aumento de la frecuencia

cardiaca y la tensión arterial, boca reseca, filtraciones, pupilas dilatadas, dificultad para respirar, escalofríos, constricción de la garganta y sensaciones de entumecimiento y hormigueo en las extremidades.

2.2.1.5 Dimensiones del estrés

Tenemos las siguientes dimensiones:

Factores ambientales.

La prevalencia de la duda sobre la innovación económica del país se debe sobre todo a su potencial para incitar a la agitación, la perplejidad e incluso la precariedad financiera, engendrando así inquietud y malestar. Las crisis económicas suelen provocar desempleo, reducciones de plantilla, reducciones salariales y, en algunos casos, disminución de las horas extraordinarias.

Factores Organizacionales.

Las distintas formaciones son principalmente:

a) **Las demandas de la Tarea:** Este componente incluye elementos como la independencia, las responsabilidades variadas, la desigualdad, las condiciones de trabajo y la distribución geográfica. Se trata de un comportamiento que requiere un cierto nivel de estrés. Por el contrario, la temperatura, el ruido y otros elementos físicos climáticos poseen la capacidad de intensificar la preocupación. En esencia, el empleado carece de capacidad para gestionar las actividades complejas y duraderas, lo que se traduce en un aumento de la angustia y la tensión.

b) **Demandas de Papel:** La asunción de funciones, una carga de trabajo abrumadora, una comprensión insuficiente de las tareas y una descripción poco clara del puesto de trabajo tienen un efecto negativo en las capacidades de los trabajadores.

c) **Demandas interpersonales:** La presencia de estos problemas puede atribuirse a un apoyo social inadecuado y a unas condiciones de trabajo desfavorables, que provocan un aumento de los niveles de estrés, especialmente entre los trabajadores introvertidos.

d) **Estructura organizacional:** La existencia de varios niveles jerárquicos en la formación, junto con una plétora de leyes y criterios que cumplir, podría actuar potencialmente como desencadenante del estrés.

e) **El liderazgo organizacional:** La ansiedad de los empleados puede surgir de culturas organizativas desequilibradas caracterizadas por un exceso de gestión, vacilación a la hora de despedir a trabajadores que carecen de pasión por el trabajo, elevados niveles de estrés laboral y un énfasis indebido en la consecución de objetivos a corto plazo.

f) **Etapa de vida organizacional:** Estas estructuras ofrecen cursos que incluyen los temas de planificación, organización, dirección y regulación. Las fases de inicio y culminación del ciclo están marcadas por el estrés, siendo la fase de inicio la más recurrente debido a la construcción del marco organizativo. La siguiente fase conlleva terminaciones, que a partir de entonces dan lugar a perplejidad, malestar y aprensión.

Watson propone que la reestructuración de los sistemas sanitarios podría ser una reacción a las disparidades mentales y físicas de la enfermería. No obstante, insiste en la necesidad de dar prioridad a los aspectos humanos, espirituales y transpersonales de la enfermería.

Factores individuales

Diferentes habilidades y diferentes genes pueden afectar negativamente el desempeño de un empleado cuando los empleados no están trabajando, es así que son los siguientes:

a) Los problemas familiares: Ser muy apreciado en la sociedad. En consecuencia, los problemas matrimoniales, las disputas y otras cuestiones que afectan o atormentan a los empleados se traducen directamente en estrés.

b) Los problemas económicos: Independientemente de los ingresos de cada uno, los conflictos económicos tienen un efecto perjudicial sobre la actividad humana, disminuyendo el nivel de productividad profesional que pueden alcanzar las personas en el mercado laboral.

c) La Personalidad: Cada individuo adquiere su conjunto único de hábitos, prácticas, actitudes y estímulos a medida que madura. Ciertos individuos pueden tener personalidades que acentúan una actitud negativa, sobre todo hacia el trabajo. Según la hipótesis de Watson, dedicarse a buenas actividades de autocuidado mejora la salud y facilita el crecimiento personal y familiar, lo que conduce a una mayor armonía entre el individuo y su entorno.

2.2.2 Desempeño Laboral

2.2.2.1 Definición.

Según Chiavenato, el rendimiento en el trabajo es la forma en que un empleado se comporta para alcanzar con éxito sus objetivos. El plan del individuo para alcanzar los objetivos definidos influye significativamente en el rendimiento, lo que lo convierte en un componente vital de una organización (24).

Según Coulter y Robbins, los resultados del rendimiento se refieren a las consecuencias obtenidas al realizar con éxito una tarea, como exámenes, ejercicios u obligaciones laborales, de forma altamente eficiente y eficaz. El rendimiento se define como el resultado de todas las tareas realizadas en una o varias asignaturas. El objetivo de la organización es alcanzar un mayor nivel de rendimiento consolidando todos los rendimientos individuales (25).

Chiavenato sostiene que el rendimiento de los trabajadores individuales de un organismo sirve para medir su eficacia, ya que abarca su participación en las actividades, la toma de decisiones y la planificación. Para que las organizaciones funcionen con eficacia y los individuos alcancen la felicidad personal y satisfagan sus necesidades, es imprescindible que un mayor número de personas posean la capacidad de ser eficaces (26).

Chiavenato lo define como los "comportamientos o acciones significativos exhibidos por los empleados" y las "competencias evaluadas de la organización". El autor alude al compromiso inquebrantable, la perseverancia y el empuje que demuestran constantemente en el centro sanitario. Esto abarca la prestación de una excelente atención al paciente, que contribuye directamente al avance y la consecución de los objetivos de la institución (27).

2.2.3. Dimensiones del Desempeño Laboral

Díaz delimita los aspectos del rendimiento laboral como productividad, eficacia y eficiencia del trabajo, mientras que Collao corroboró que el rendimiento engloba la eficiencia y la virtud (28).

Motivación.

Según Romero, la motivación se refiere a la propensión de un individuo hacia un objetivo determinado, que le impulsa a actuar con el fin de realizar el esfuerzo

necesario para alcanzar dicho objetivo. La motivación tiene varios componentes, como los conflictos, los deseos, los requisitos previos, el malestar y las anticipaciones. Además, desempeña un papel fundamental en la adquisición de información y sirve de fuerza motriz. La falta de motivación obstaculiza la consecución de los objetivos.

Según el Ministerio de Salud (MINSA), la motivación engloba varios factores que influyen en el nivel de rendimiento mostrado por los individuos en un contexto organizativo. Los individuos muestran instintivamente determinados objetivos, actividades y comportamientos cuando en su entorno existen estímulos específicos (29).

Tipos de motivación

- **Motivación intrínseca**

Según Reeve (2010, p.84), indica que los individuos que poseen una verdadera motivación tienden a mostrar una conducta impulsada en gran medida por su propio interés, debido sobre todo a la gratificación y la estimulación intelectual derivadas del trabajo que realizan. Esta conducta es inherente y no está motivada por ningún objetivo externo. Los individuos sienten motivación intrínseca como resultado de la presencia de necesidades psicológicas inherentes en su interior. El movimiento suscita en la persona emociones de autonomía, competencia y compañerismo. Cuando los individuos experimentan estas emociones, expresan su impulso inherente pronunciando frases como "eso es cautivador", "eso es agradable" o "me produce placer dedicarme a esa tarea". La motivación intrínseca es un deseo innato e instintivo que surge de la necesidad psicológica del individuo de autogobernarse, ser competente y comprometerse socialmente. Es crucial fomentarla y abogar por ella debido a las numerosas ventajas que proporciona a las personas, como la resiliencia, la creatividad, la comprensión y el bienestar personal.

- **Motivación extrínseca**

Según Reeve (2010, p.84), la motivación extrínseca surge de consecuencias extrínsecas que no están directamente relacionadas con la propia actividad. Tiene su origen en un contrato de comportamiento en el que se asegura a un individuo una recompensa por completar con éxito un trabajo. Actúa como factor motivador

para alcanzar un determinado objetivo, como "haz esto para obtener aquello". El comportamiento prescrito se denomina "esto", mientras que el incentivo o repercusión externa se denomina "aquello". Además, su motivación se centra en el beneficio personal del individuo. La motivación extrínseca es un tipo de motivación impulsada por factores externos o recompensas, que animan a los individuos a iniciar o mantener una actividad.

Distinguir entre acciones impulsadas por variables internas o externas puede resultar difícil durante una observación informal. Evaluar si el impulso de un individuo es intrínseco o extrínseco es un reto cuando se le observa en un entorno informal. La distinción fundamental entre las dos formas de motivación radica en el nivel de intensidad que desencadena y guía la conducta. La conducta motivada intrínsecamente está impulsada por la satisfacción inherente de una necesidad psicológica que la actividad satisface. La motivación extrínseca, en cambio, está impulsada por factores externos como incentivos, consecuencias y recompensas que se asocian a la realización de una determinada tarea.

a. Responsabilidad

Denota una recopilación de actividades y/o procedimientos que deben ejecutarse independientemente del resultado. Por lo tanto, quienes son incapaces de eludir la responsabilidad y, en su lugar, transfieren la carga a otros suelen ascender a una posición más elevada. En cambio, quienes asumen la responsabilidad de sus decisiones, independientemente de si son acertadas o erróneas, son objeto de críticas, sobre todo si inicialmente apoyaron esas elecciones (29).

Según el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), la asunción social es un marco conceptual que permite a las empresas fomentar personas internamente resilientes y adaptables a su entorno local y externo. Se trata de un conjunto de principios éticos que pretenden evitar conductas poco éticas entre los socios empresariales, fomentar la escucha atenta y la competencia leal, cultivar un sentimiento de pertenencia y camaradería dentro de los grupos y moldear el ambiente y la conducta general mediante ejemplos y acciones tangibles. La asunción, en esencia, se refiere a la responsabilidad de un individuo por sus propios actos, concretamente en el cumplimiento de los deberes y responsabilidades

relacionados con su puesto, así como al nivel de dedicación y perseverancia mostrados (30).

b. Liderazgo y Trabajo en equipo

El liderazgo puede definirse como la demostración de conocimientos y habilidades especializados, cuando los miembros de un grupo contribuyen activa y alegremente al progreso de los objetivos de la organización. Así, un líder es una persona que tiene la capacidad de ejercer influencia sobre las actitudes y perspectivas de los demás dentro de un colectivo. García (año) define el liderazgo como el proceso eficaz de gestionar y dirigir un equipo de forma armónica, garantizando que todos sus miembros puedan alcanzar los mismos objetivos con la máxima eficacia (31).

El liderazgo abarca el grado en que uno se compromete, influye e interviene en un equipo para lograr objetivos. Requiere tener en cuenta factores como las relaciones de trabajo, la alineación, la dirección y la comunicación.

Poseer la capacidad de guiar eficazmente a las personas, predecir consistencias y limitaciones, aportar contribuciones valiosas y adecuadas a la organización influyendo en la transformación, ajustarse a las condiciones internas y externas y gestionarlas.

c) Formación y desarrollo personal

La evolución del ser humano ha mostrado el camino para abordar problemas organizativos críticos facilitando la comunicación y el desarrollo de habilidades entre los empleados, proporcionando un lenguaje común, creando redes de personal y estableciendo un enfoque organizativo compartido. Según García, el desarrollo humano se refiere al crecimiento personal y profesional, así como a la implementación de cambios planificados, basados en valores, con el objetivo de mejorar el rendimiento organizacional y el bienestar de los empleados, tanto a nivel físico como psicológico. a través de oportunidades educativas, oportunidades de entretenimiento, oportunidades publicitarias y oportunidades de servicio (32).

2.3. Marco conceptual

- **Estrés:** El término "estrés" tiene su origen en la lengua inglesa y se asocia a la condición de estar emocional o mentalmente tenso debido a un suceso que induce sentimientos de inquietud o malestar. La asignación excesiva de trabajo puede inducir ansiedad en los individuos, lo que lleva a la manifestación de diversos síntomas (33).
- **Estrés laboral:** El estrés es el resultado de situaciones intensas que desencadenan respuestas mentales o corporales y, en casos extremos, pueden provocar trastornos psicológicos importantes (34).
- **Desempeño:** Según la academia española, "rendimiento" se refiere a la realización y los resultados de llevar a cabo diversos actos, como cumplir obligaciones, terminar tareas y dedicarse a determinados empeños” (35).
- **Desempeño laboral:** Chiavenato afirma que las acciones o conductas mostradas por los empleados, que son pertinentes para los objetivos de la empresa, tienen un impacto fundamental a la hora de decidir su eficiencia general. En este marco, no sólo se aborda la idea de trabajar fuera del horario habitual, sino que también se incluye el concepto de asumir la responsabilidad de los conflictos, las obligaciones y la implicación tanto emocional como cognitiva (36).
- **Cansancio:** Según Mayoclinic, la sensación de fatiga tras un esfuerzo físico, mental y emocional se atribuye a un descanso inadecuado. En ausencia de cualquier justificación precedente, el síntoma sirve como indicación de la enfermedad (37).
- **Conocimiento:** Según la definición de la Real Academia, el conocimiento se refiere a la adquisición de información significativa para comprender la realidad, lograda mediante la aplicación de la razón, el entendimiento y el intelecto” (38).
- **Actitud:** La Real Academia define "proceso" como una secuencia metódica de acciones que conducen a la expresión de un comportamiento concreto y a la consecución de un objetivo o resultado deseado (39).

- **Liderazgo:** Según la escuela europea, por "capacidad" se entiende la aptitud inherente a las personas para realizar, orientar y coordinar eficazmente actividades con el fin de fin de lograr los propósitos y finalidades deseados. Este proceso abarca tanto los esfuerzos individuales como los colectivos, realizados dentro de un marco estructurado de normas establecidas (40).
- **Trabajo en equipo:** La acción colectiva, tal y como la define Economipedia, es el esfuerzo cooperativo de un grupo de individuos que colaboran, cada uno realizando tareas específicas, para alcanzar un objetivo mutuo (41).
- **Motivación:** Según la definición de Economipedia, por "actitud" se entiende un patrón de comportamiento persistente y coherente que se adopta conscientemente para lograr un determinado objetivo o satisfacer una necesidad específica (42).
- **Responsabilidad:** El Ministerio de Sanidad define la salud laboral como la responsabilidad de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores reduciendo la probabilidad de enfermedades o accidentes que puedan producirse como consecuencia de su empleo. El empresario debe cumplir esta obligación utilizando estrategias eficaces de gestión de riesgos (43).
- **Desarrollo personal:** Según el instituto de psicología de Madrid, el desarrollo personal se describe como un proceso sistemático de avance y mejora que nos permite reconocer nuestros objetivos e intereses primordiales. También implica utilizar y potenciar los recursos esenciales necesarios para alcanzar estos objetivos, lo que da importancia a nuestra existencia. (44).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Se relaciona considerablemente el estrés con el desempeño laboral del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional 2022.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación entre el estrés laboral con la motivación del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional 2022.
- El estrés laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional 2022.
- Se relaciona significativamente el estrés laboral con el liderazgo y trabajo en -equipo del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional 2022.
- El estrés laboral se relaciona significativamente con la formación y desarrollo del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional 2022.

3.2. Método

El actual trabajo de investigación es descriptivo y correlacional.

3.3. Tipo de investigación

- **Descriptivo.** Porque pretende describirlas variables para el cual se deberá analizar el estudio estrés laboral y el desempeño laboral (45).
- **Correlacional.** Porque pretende asociar las variables para el cual se deberá ver el nivel de relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral (45).

3.4. Niveles de alcance de investigación

Se encuentra en el primer nivel de investigación, ya que nuestra investigación será nivel básico.

3.5. Diseño de investigación

El trabajo de investigación será un diseño no experimental porque no se manipularán ninguna variable, es decir, no se verán acciones manipulativas (45).

3.6. Operacionalización de variables

3.6.1. Variable Independiente: Estrés Laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Valoración o rangos de medición	Escala
Estrés Laboral	"Nerviosismo, tensión estimulada por estados angustiosos que causan acciones psicosomáticas o perturbaciones psicológicas e incluso podrían ser graves (2). Organización internacional del trabajo (OTI) El estrés relacionado con el trabajo se refiere a las respuestas fisiológicas y psicológicas que se manifiestan en el cuerpo de un individuo debido a su trabajo. Estas reacciones se desencadenan o se ven afectadas por el empleo y pueden tener efectos perjudiciales en el bienestar general del trabajador (3).	• Factores ambientales	• Interrupciones frecuentes en el desarrollo de sus tareas. • Cuidados de enfermería que resultan dolorosos para los pacientes. • No tener tiempo y espacio para compartir experiencias con el personal de salud.	• Bajo 12 a 22 • Medio 23 a 28 • Alto 29 a 34	• Nunca • Alguna Vez • Frecuentemente • Siempre
		• Factores organizacionales	• Comentarios negativos por parte del personal de salud del servicio. • Situación de conversar con los familiares sobre el fallecimiento del paciente. • Desacuerdo con el tratamiento por indicación del médico.		
		• Factores individuales	• Trabajo en equipo con el personal técnico del servicio. • Llamada de atención por parte de gerencia del centro de salud. • Sentirse estresado por no concluir sus tareas dentro del horario establecido.		

3.6.2 Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Valoración o rangos de medición	Escala
Desempeño Laboral	La forma en que un empleado se comporta para lograr sus objetivos predeterminados es un componente integral de su estrategia personal para alcanzarlos. El rendimiento en el trabajo puede describirse como las actividades productivas colectivas realizadas por los trabajadores que demuestran su compromiso con la consecución de objetivos y estrategias predeterminados (22).	• Motivación	• fomentar ideas creativas e innovadoras. • motivación para un buen desempeño laboral. • Autorrealización personal	• Bajo18 a 24 • Medio 25 a 34 • Alto 35 a 49	• Nunca • Alguna Vez • Frecuente mente • Siempre
		• Responsabilidad	• Cumplir el trabajo en un tiempo determinado y sin errores. • trabaja de forma independiente sin descuidar su profesión. • Trabaja de forma metódica y ordenada.		
		• Liderazgo y trabajo en equipo	• anticipo a necesidades y problemas futuros de las diferentes áreas del centro de salud. • Responde de forma clara y oportuna a cualquier interrogante. • valora y respeta sus ideas de todo el equipo de trabajo. • orientación necesaria para realizar algún cambio en el servicio.		
		• Formación y desarrollo personal	• incentivar a capacitaciones para el personal de enfermería. • Demostración de habilidades adquiridas. • Autonomía laboral		

1.5.

3.7. Población, Muestra y Muestreo.

3.7.1. Población

Consta de 40 profesionales	Establecimientos de salud	N°: Enfermeras
1	Anta	11
2	Ancahuasi	4
3	Cachimayo	2
4	Chacan	2
5	Chinchaypujio	2
6	Compone	2
7	Conchacalla	2
8	Huayllacocha	2
9	Huarocondo	4
10	Pantipata	2
11	Pucyura	3
12	Zurite	3
13	Parcotica	1
TOTAL		40

3.7.2. Muestra

Consta de 40 Lic. en Enfermería que laboran en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional, numéricamente pequeña por lo que será tipo censo.

3.7.3. Muestreo

Sera no probabilístico y por conveniencia y sin margen de error, por ser numéricamente pequeña la población en estudio.

3.8. Técnicas e instrumento

3.8.1. Técnica

Utilizamos la encuesta, para poder acumular información sobre nuestras variables que son estrés y desempeño laboral (45).

3.8.2. Instrumento

El cuestionario fue el cual utilizamos como instrumento, de acuerdo a la dimensión de cada variable y sus pertinentes indicadores.

3.9. Consideraciones éticas

Para acceder y utilizar las encuestas incluyendo los nombres de cada profesional, se solicitará una autorización al Centro de Salud de Anta mediante la presentación de una Ficha Única de Trámite (FUT).

3.10. Procesamiento estadístico

Para el tratamiento y el análisis de los datos se utilizará el programa informático estadístico SPSS versión 26, concretamente para realizar el análisis Rho Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.Presentación, Fiabilidad y Baremación del Instrumento

Validez y confiabilidad de la variable estrés laboral

Se seleccionó a un total de cuarenta participantes para administrar el cuestionario con el fin de evaluar su fiabilidad. A continuación, se evaluó la fiabilidad de los resultados obtenidos utilizando la prueba Alfa de Cronbach con ayuda del programa SPSS.

Tabla 1

Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 – 0.20	Muy baja
0.21 – 0.40	Baja
0.41 – 0.60	Moderada
0.61 – 0.80	Alta
0.81 – 1.00	Muy alta

El estudio empleó un cuestionario para el análisis de fiabilidad, y los coeficientes derivados mediante una técnica probabilística que se muestran en el cuadro siguiente.

Resultados de la Variable 1 – Estrés laboral

El proceso de validación del instrumento consistirá en emplear la técnica del alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de la variable. La tarea se llevará a cabo utilizando el programa estadístico SPSS versión 26.

El instrumento que se va a validar consta de 9 ítems y tiene un tamaño de muestra de 40 individuos. La investigación tiene un nivel de confiabilidad del 95%.

Tabla 2

Resultados de la variable estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,942	9

El coeficiente de Cronbach obtenido para la variable estrés laboral es de 0,942. De acuerdo con las escalas de medición utilizadas, estos resultados sugieren que este instrumento tiene un nivel Muy Alta de Confiabilidad.

Resultados de la Variable 2 – Desempeño laboral

El instrumento que se va a validar consta de 13 ítems y se someterá a prueba en una muestra de 40 personas. La investigación tiene un índice de fiabilidad del 95%.

Tabla 3

Resultados de la Variable Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	13

El coeficiente de Cronbach para la variable desempeño laboral es de 0,955. De acuerdo con las escalas de medición utilizadas, estos resultados sugieren que este instrumento tiene un nivel de confiabilidad Muy Alto.

Baremación

La presentación de los resultados descriptivos requirió el uso de escalas de medición separadas para cada variable y dimensión, con los percentiles 30 y 70 como puntos de corte. Esta metodología permite la identificación exacta e inteligible de etapas discretas. El uso de percentiles como referencia ayuda a comprender los resultados al dividir la muestra en tres partes iguales, creando así un marco claro para entender la distribución de las variables. Esta estrategia no sólo mejora la

precisión de las mediciones estadísticas, sino que también favorece la claridad y comprensibilidad de los resultados descriptivos.

Tabla 4

Baremación de la variable estrés laboral y sus dimensiones

	Estrés Laboral	Factores ambientales	Factores organizacionales	Factores individuales
Bajo	12 a 22	3 a 7	4 a 7	4 a 7
Medio	23 a 28	8 a 9	8 a 10	8 a 9
Alto	29 a 34	10 a 11	11 a 12	10 a 12

Tabla 5

Baremación de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

	Desempeño Laboral	Motivación	Responsabilidad	Liderazgo y trabajo en equipo	Formación y desarrollo personal
Bajo	18 a 24	3 a 5	4 a 6	4 a 8	3 a 6
Medio	25 a 34	6 a 8	7 a 8	9 a 11	7 a 8
Alto	35 a 49	9 a 12	9 a 11	12 a 15	9 a 11

Descriptivo de la variable Estrés laboral y sus dimensiones

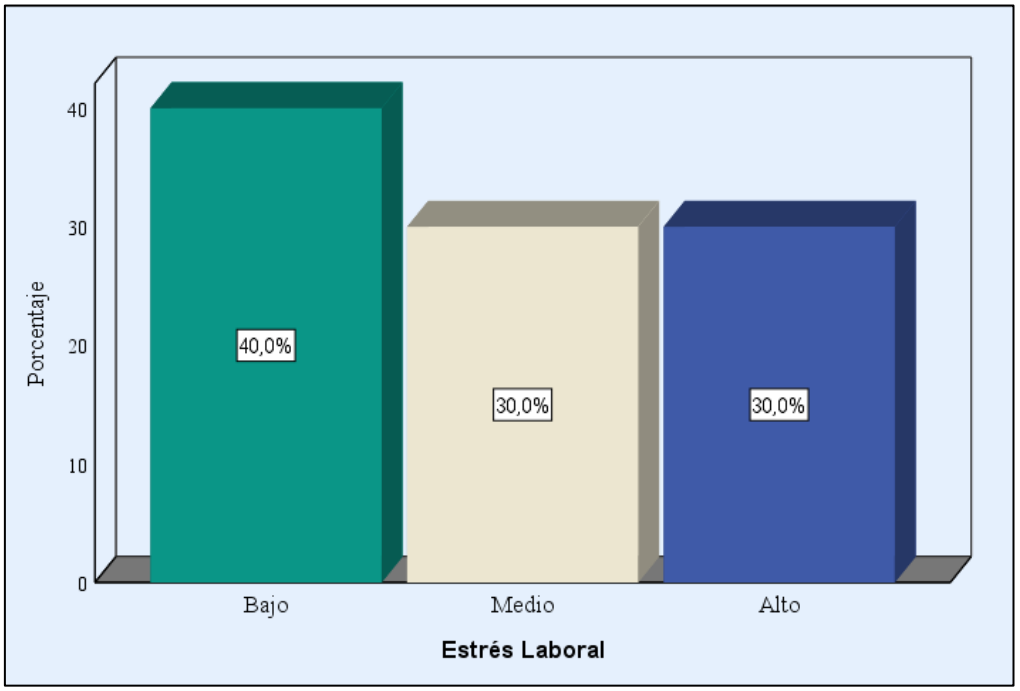
Tabla 6

Nivel de Estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	40,0	40,0
	Medio	12	30,0	70,0
	Alto	12	30,0	100,0
	Total	40	100,0	

Figura 1

Nivel de Estrés laboral



Interpretación: La tabla y gráfico sobre el análisis de la frecuencia y porcentaje muestra que el 40% del personal de enfermería en el Centro de Salud de Anta y su ámbito jurisdiccional, experimenta un nivel bajo de estrés, seguido por el 30% con un nivel medio y el 30% con un nivel alto. Estos resultados sugieren una distribución variada de los niveles de estrés, destacando la importancia de abordar factores que contribuyan al bienestar del equipo de enfermería

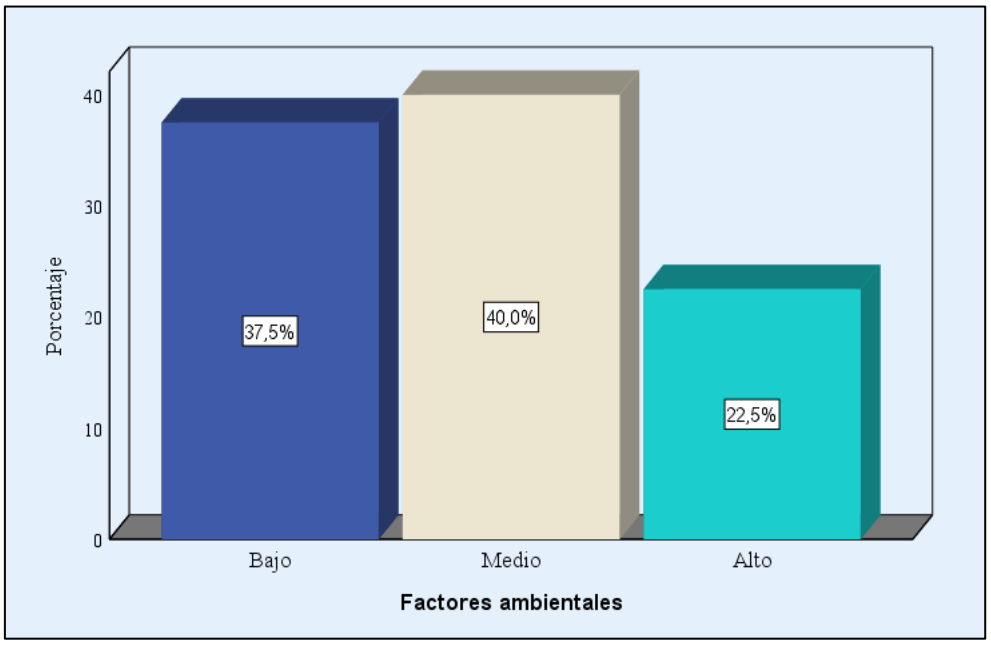
Tabla 7

Nivel de la Factores ambientales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	37,5	37,5
	Medio	16	40,0	77,5
	Alto	9	22,5	100,0
	Total	40	100,0	

Figura 2

Nivel de la Factores ambientales



Interpretación: La tabla y gráfico sobre el análisis muestra que el 40% del personal de enfermería en el Centro de Salud de Anta Cusco y su ámbito jurisdiccional experimenta un nivel medio de factores ambientales, seguido por el 37.5% con un nivel bajo y el 22.5% con un nivel alto. Estos resultados sugieren la necesidad de abordar y mejorar las condiciones ambientales para optimizar el entorno laboral del equipo de enfermería.

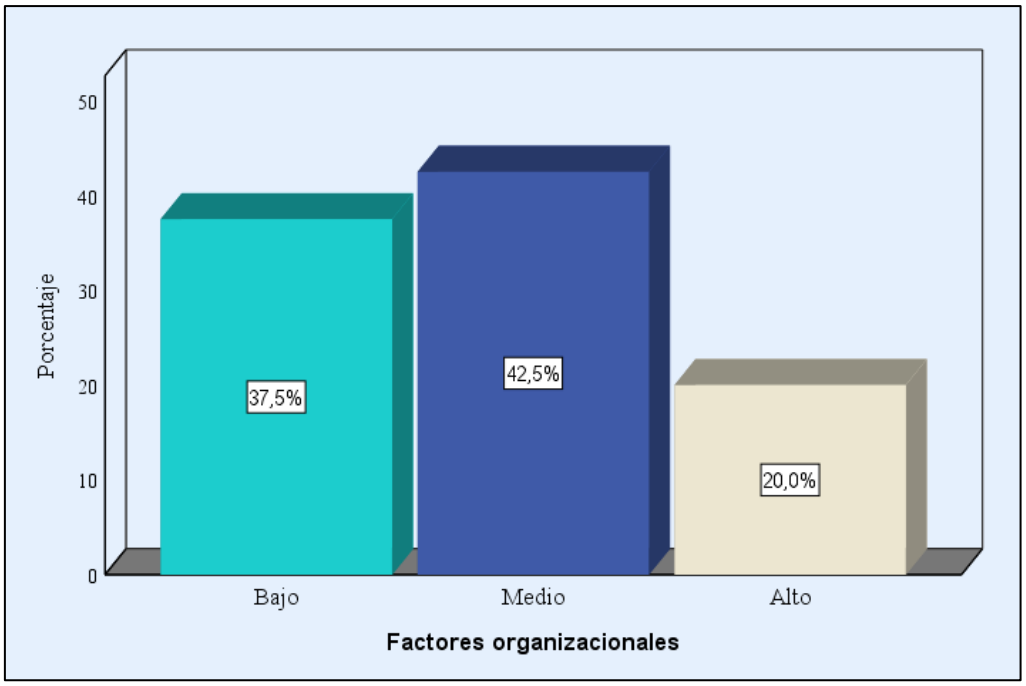
Tabla 8

Nivel de la dimensión factores organizacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	37,5	37,5
	Medio	17	42,5	80,0
	Alto	8	20,0	100,0
	Total	40	100,0	

Figura 3

Nivel de la dimensión factores organizacionales



Interpretación: El gráfico y la tabla se ver que el 37.5% del personal tiene niveles bajos, el 42,5% tiene niveles medios y el 20% tiene niveles altos de factores organizacionales. Estos datos sugieren que la mayoría del equipo se encuentra en niveles medios, indicando un equilibrio organizacional, mientras que un porcentaje significativo presenta niveles bajos o altos. Es fundamental abordar y proporcionar apoyo organizacional según las necesidades identificadas para garantizar el bienestar organizacional del personal de enfermería

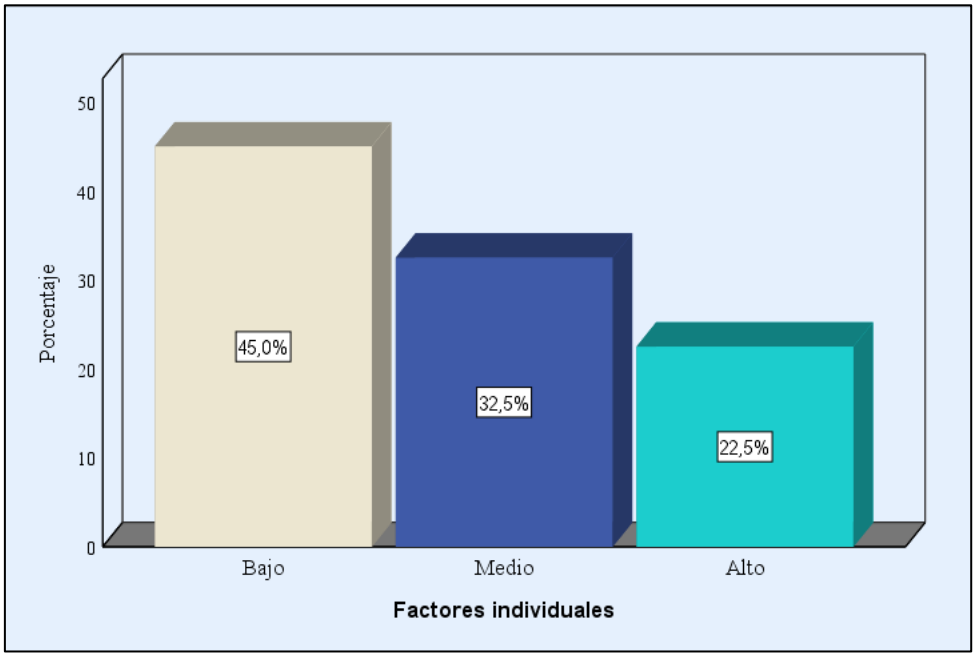
Tabla 9

Nivel de la dimensión Factores individuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	45,0	45,0
	Medio	13	32,5	77,5
	Alto	9	22,5	100,0
	Total	40	100,0	

Figura 4

Nivel de la Factores individuales



Interpretación: El gráfico y la tabla se observa que el 45% del personal tiene niveles bajos, el 32,5% tiene niveles medios y el 22.5% tiene niveles altos de factores individuales. Estos datos sugieren que la mayoría del equipo se encuentra en niveles bajos, indicando un equilibrio individual, mientras que un porcentaje significativo presenta niveles bajos o altos. Es fundamental abordar y proporcionar apoyo individual según las necesidades identificadas para garantizar el bienestar individual del personal de enfermería

Descriptivo de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

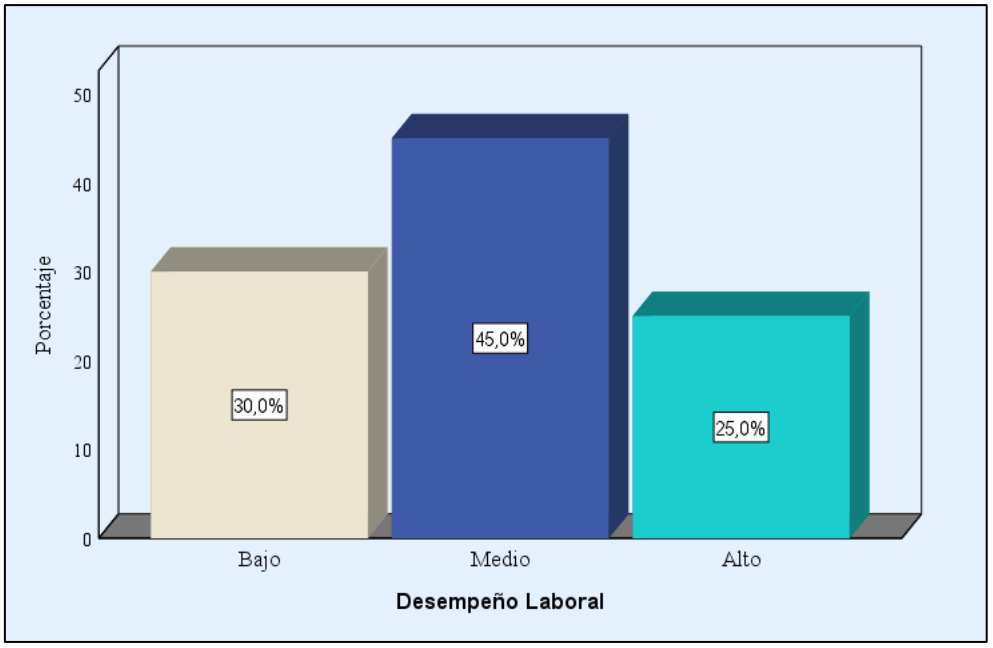
Tabla 10

Nivel de Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	30,0	30,0
	Medio	18	45,0	75,0
	Alto	10	25,0	100,0
	Total	40	100,0	

Figura 5

Nivel de Desempeño laboral



Interpretación: La representación gráfica y la tabla se observa un análisis del desempeño laboral. Los resultados muestran que el 30% del personal tiene un desempeño laboral bajo, el 45% tiene un desempeño medio, y el 25% tiene un desempeño alto. Los datos presentados ilustran una amplia gama de niveles de desempeño, lo que pone de relieve la necesidad de mejorar el rendimiento laboral proporcionando apoyo y recursos adaptados a las necesidades identificadas.

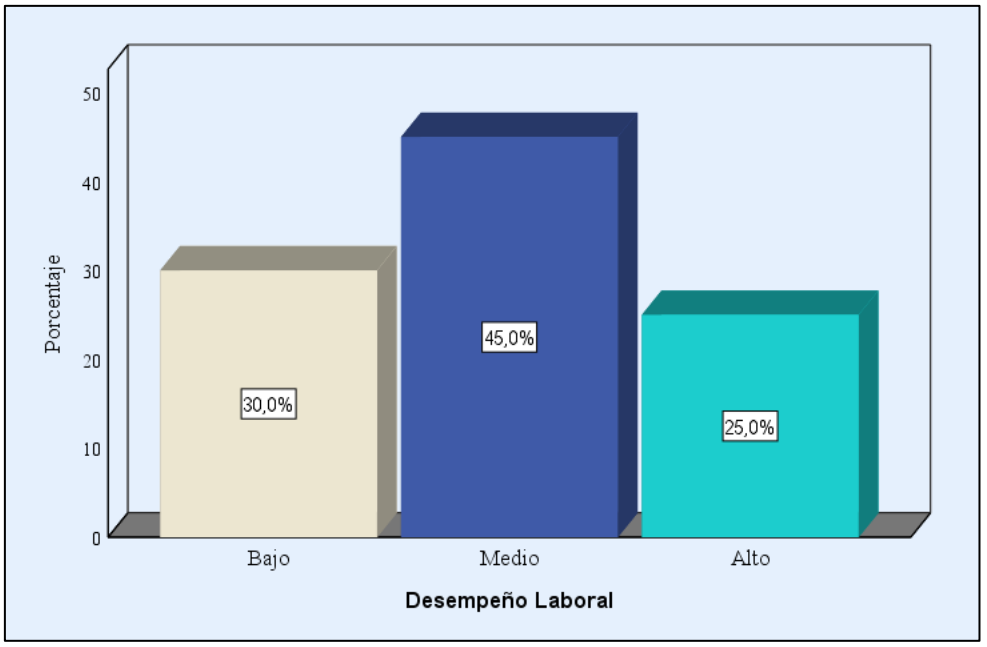
Tabla 11

Nivel de Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	30,0	30,0
	Medio	18	45,0	75,0
	Alto	10	25,0	100,0
	Total	40	100,0	

Figura 6

Nivel de Motivación



Interpretación: La representación gráfica y la tabla en cuanto al nivel de motivación del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional Cusco 2022 se tiene que el 30% presenta niveles bajos, el 45% niveles medios, y el 25% niveles altos. Estos datos sugieren la necesidad de abordar posibles desafíos en la asistencia y puntualidad del personal.

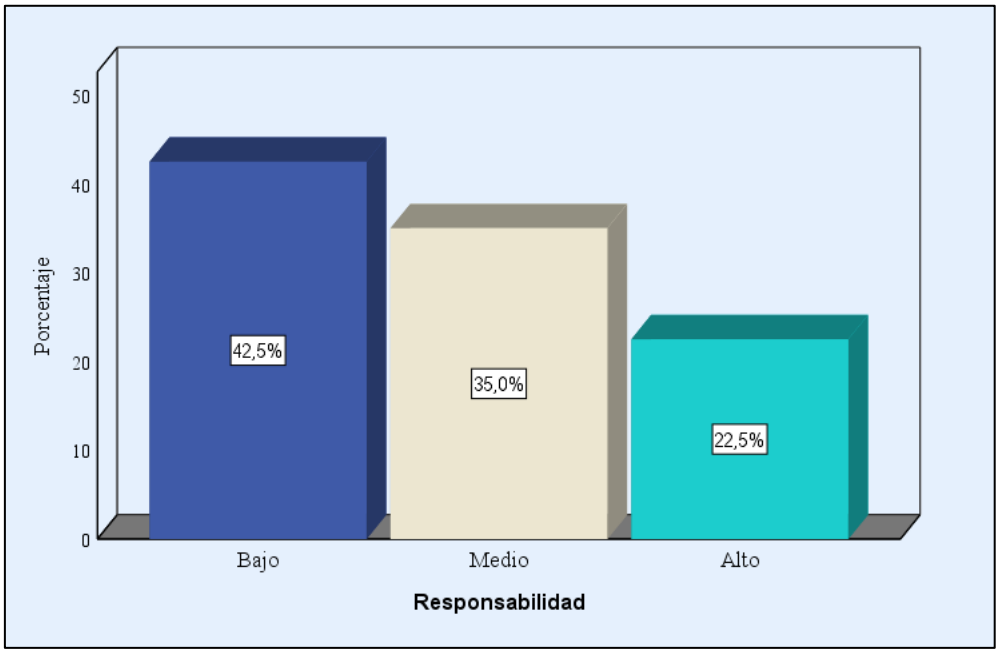
Tabla 12

Nivel de Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	42,5	42,5
	Medio	14	35,0	77,5
	Alto	9	22,5	100,0
	Total	40	100,0	

Figura 7

Nivel de Responsabilidad



Interpretación: La representación gráfica y la tabla con relación a nivel de responsabilidad del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional Cusco 2022. Los resultados indican que el 42.5% tiene niveles bajos, el 35% niveles medios y el 22,5% niveles altos.

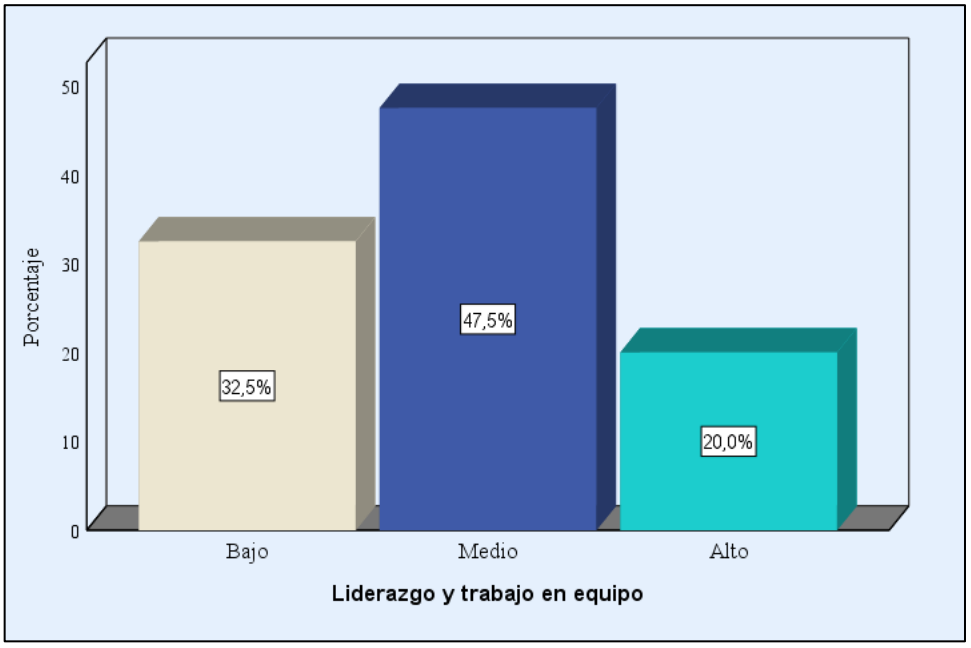
Tabla 13

Nivel de Liderazgo y trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	32,5	32,5
	Medio	19	47,5	80,0
	Alto	8	20,0	100,0
	Total	40	100,0	

Figura 8

Nivel de Liderazgo y trabajo en equipo



Interpretación: Los resultados estadísticos indican que el nivel de liderazgo y trabajo en equipo del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional Cusco en 2022 es variado. El 32.5% del personal se clasifica en el nivel "Bajo", mientras que el 47.5% está en el nivel "Medio" y solo el 20% se encuentra en el nivel "Alto". Esto sugiere la necesidad de implementar programas de capacitación y desarrollo para fortalecer las habilidades de liderazgo y colaboración del personal y mejorar el rendimiento general del equipo.

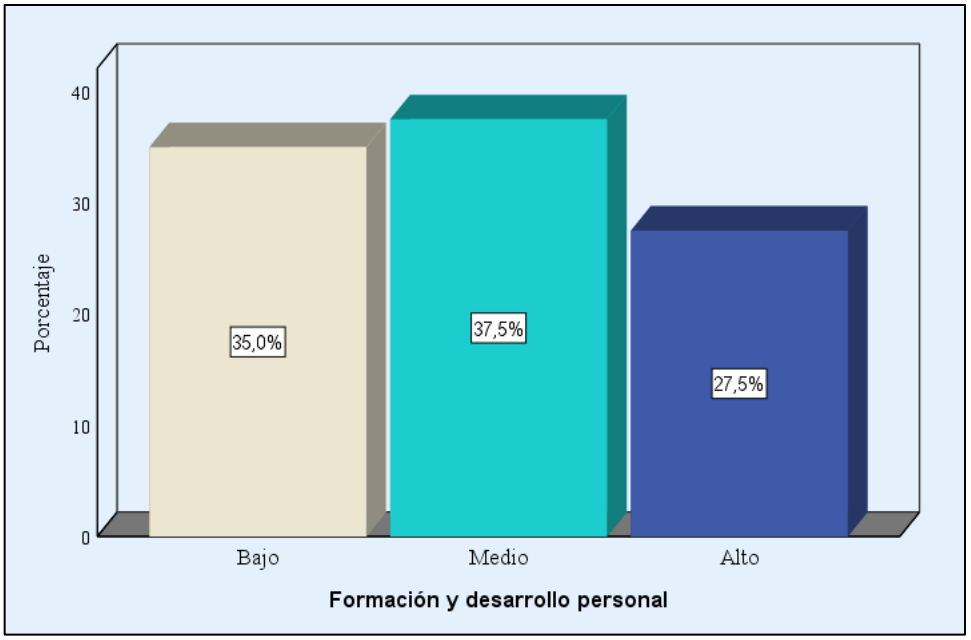
Tabla 14

Nivel de formación y desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	35,0	35,0
	Medio	15	37,5	72,5
	Alto	11	27,5	100,0
	Total	40	100,0	

Figura 9

Nivel de formación y desarrollo personal



Interpretación: Los datos revelan que el nivel de formación y desarrollo personal del personal de enfermería en el centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional Cusco en 2022 es variado. El 35% del personal se sitúa en la categoría "Bajo", mientras que el 37.5% se encuentra en el nivel "Medio" y el 27.5% en el nivel "Alto". Esto sugiere una necesidad de inversión en programas de formación continua y desarrollo profesional para mejorar las habilidades y competencias del personal, promoviendo así un servicio de salud más eficiente y de calidad.

Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Según la muestra de 40 sujetos en la investigación, se optó por emplear la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, dado que el tamaño de la muestra es inferior a 50. Esta evaluación permitió determinar la distribución normal o no de las variables y dimensiones, influyendo en la elección de la prueba de correlación a aplicar.

En esta prueba, si el valor de p es inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, indicando que las variables y dimensiones no siguen una distribución normal. En este caso, se procederá a aplicar la prueba no paramétrica del Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman. Por el contrario, si el valor de p es igual o superior a 0.05, se utilizará la correlación de Pearson. Este enfoque determina la elección entre métodos de correlación basándose en la normalidad de los datos.

A continuación, se presentan los resultados.

A. Variable Estrés laboral

Tabla 15

Pruebas de normalidad de la variable Estrés laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	0,921	40	0,008

a. Corrección de significación de Lilliefors

H0= Los datos presentan una distribución normal

H1= Los datos no presentan una distribución normal

Al examinar la tabla, notamos que el valor de p (0.008) es menor que 0.05, indicando que la variable de estrés laboral sigue no una distribución normal. Por lo tanto, se sugiere emplear el coeficiente de correlación de Spearman para realizar un análisis adecuado de la misma. Este enfoque se basa en la no normalidad de los datos y facilita la comprensión de las relaciones entre las variables de interés.

B. Variable desempeño laboral

Tabla 16

Pruebas de normalidad de la variable desempeño laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	0,909	40	0,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

H0= Los datos presentan una distribución normal

H1= Los datos no presentan una distribución normal

Según la tabla podemos observar que P-Value (0.003) < 0.05, por lo que se concluye que la variable Gestión de almacenes no muestra una distribución normal. Para la investigación necesaria, es aconsejable utilizar el coeficiente de correlación rho de Spearman.

Este enfoque permite evaluar de manera robusta la correlación entre las variables, asegurando resultados confiables.

Interpretación del coeficiente de correlación de Rho spearman

La correlación entre las variables se mide utilizando los siguientes valores proporcionados:

Tabla 17

Escala de valores para interpretar la correlación de rho spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez & Campo (46)

Para conocer la correlación que existe entre ambas variables se realizó la prueba de hipótesis donde la condición es la siguiente:

- Si el valor obtenido (valor P) > 0.05 no se acepta la hipótesis planteada.
- Si el valor obtenido (valor P) < 0.05 se acepta la hipótesis planteada.

Resultados de correlación

Hipótesis general:

Hipótesis de la investigación (Hi): El estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro de Salud de Anta Cusco y su ámbito jurisdiccional 2022.

Hipótesis nula (Ho): El estrés laboral no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro de Salud de Anta Cusco y su ámbito jurisdiccional 2022.

Tabla 18

Correlaciones entre estrés laboral y desempeño laboral

			Estrés Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,573**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-0,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Interpretación y análisis

Nivel de significación	$\alpha = 0{,}05$
Coeficiente de correlación	-0.573 = Correlación negativa o inversa entre las variables en estudio
Valor p calculado	p = 0.000
Conclusión	Como p < 0,05, Rechazamos la H0, es decir existe relación

Conclusión. - Según la correlación de Rho de Spearman, al obtener un P-value de 0.000, inferior a 0.05, rechazamos la hipótesis nula, confirmando así la existencia de una relación significativa entre las variables de estrés laboral y desempeño laboral. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que alcanza -0.573, señala una correlación negativa moderada entre estas variables. Este hallazgo refuerza la conclusión de que el nivel de estrés laboral está asociado de manera considerable con el desempeño laboral, proporcionando información valiosa sobre la interrelación entre estos aspectos en el contexto del estudio.

Hipótesis especifica 1:

Hipótesis de la investigación (Hi): El estrés laboral se relaciona significativamente con la motivación del personal de enfermería del Centro de Salud de Anta Cusco y su ámbito jurisdiccional 2022.

Hipótesis nula (Ho): El estrés laboral no se relaciona significativamente con la motivación del personal de enfermería del Centro de Salud de Anta Cusco y su ámbito jurisdiccional 2022.

Tabla 19

Correlaciones entre metodología de la variable estrés laboral y la motivación

			Estrés Laboral	Motivación
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,531**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Motivación	Coeficiente de correlación	-0,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Interpretación y análisis

Nivel de significación	$\alpha = 0{,}05$
Coeficiente de correlación	-0.531 = Correlación negativa o inversa entre las variables en estudio
Valor p calculado	p = 0.000
Conclusión	Como p < 0,05, Rechazamos la H0, es decir existe relación

Conclusión. - Según la correlación de Rho de Spearman, al obtener un P-value de 0.004, menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula, evidenciando una relación significativa entre el estrés laboral y la motivación. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que alcanza -0.531, indica una correlación

negativa moderada entre estas variables. Este hallazgo sugiere que, a medida que aumentan los niveles de estrés laboral, suele producirse una disminución moderada de la motivación. Esto ofrece perspectivas vitales sobre la correlación entre estas variables en el contexto de la investigación.

Hipótesis especifica 2:

Hipótesis de la investigación (Hi): El estrés laboral se relaciona significativamente con la responsabilidad del personal de enfermería del Centro de Salud de Anta Cusco y su ámbito jurisdiccional 2022.

Hipótesis nula (Ho): El estrés laboral no se relaciona significativamente con la responsabilidad del personal de enfermería del Centro de Salud de Anta Cusco y su ámbito jurisdiccional 2022.

Tabla 20

Correlaciones entre la variable estrés laboral y Responsabilidad

			Estrés Laboral	Responsabilidad
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,551**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	-,0551**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Interpretación y análisis

Nivel de significación	$\alpha = 0{,}05$
Coeficiente de correlación	-0.551 = Correlación negativa o inversa entre las variables en estudio
Valor p calculado	p = 0.000
Conclusión	Como p < 0,05, Rechazamos la H0, es decir existe relación

Conclusión. - La correlación de Rho de Spearman revela un P-value de 0.000, inferior a 0.05, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula y demuestra una conexión significativa entre el estrés laboral y responsabilidad. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman, situado en -0.551, refleja una correlación negativa moderada entre estas variables. Estos resultados indican que a medida que aumenta el estrés laboral, se observa una disminución moderada en la responsabilidad en el contexto estudiado.

Hipótesis especifica 3:

Hipótesis de la investigación (Hi): El estrés laboral se relaciona significativamente con el liderazgo y trabajo en equipo del personal de enfermería del Centro de Salud de Anta Cusco y su ámbito jurisdiccional, 2022.

Hipótesis nula (Ho): El estrés laboral no se relaciona significativamente con el liderazgo y trabajo en equipo del personal de enfermería del Centro de Salud de Anta Cusco y su ámbito jurisdiccional, 2022.

Tabla 21

Correlaciones la variable estrés laboral y liderazgo y trabajo en equipo

			Estrés Laboral	Liderazgo y trabajo en equipo
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,624**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Liderazgo y trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	-0,624**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Interpretación y análisis

Correlaciones entre metodología de la variable estrés laboral y la motivación

			Estrés Laboral	Motivación
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,531**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Motivación	Coeficiente de correlación	-0,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Nivel de significación	$\alpha = 0{,}05$
Coeficiente de correlación	-0.624 = Correlación negativa o inversa entre las variables en estudio
Valor p calculado	p = 0.000
Conclusión	Como p < 0,05, Rechazamos la H0, es decir existe relación

Conclusión. - La correlación de Rho de Spearman presenta un P-value de 0.000, indicando significancia estadística (inferior a 0.05). Esto conlleva al rechazo de la hipótesis nula, evidenciando una conexión significativa entre el estrés laboral y el liderazgo y trabajo en equipo. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman, con un valor de -0.624, refleja una correlación negativa moderada entre estas variables, subrayando la relación inversa entre el nivel de estrés laboral y el liderazgo y trabajo en equipo.

Hipótesis especifica 4:

Hipótesis de la investigación (Hi): El estrés laboral se relaciona significativamente con la formación y desarrollo personal del personal de enfermería en el Centro de Salud de Anta Cusco y su ámbito jurisdiccional 2022.

Hipótesis nula (Ho): El estrés laboral no se relaciona significativamente con la formación y desarrollo personal del personal de enfermería en el Centro de Salud de Anta-Cusco y su ámbito jurisdiccional 2022.

Tabla 22

Correlaciones entre metodología de la variable estrés laboral y la motivación

			Estrés Laboral	Motivación
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,531**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Motivación	Coeficiente de correlación	-0,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

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

Interpretación y análisis

Nivel de significación	$\alpha = 0{,}05$
Coeficiente de correlación	-0.513 = Correlación negativa o inversa entre las variables en estudio
Valor p calculado	p = 0.001
Conclusión	Como p < 0,05, Rechazamos la H0, es decir existe relación

Conclusión. - La correlación de Rho de Spearman presenta un P-value de 0.001, indicando significancia estadística (inferior a 0.05). Esto conlleva al rechazo de la hipótesis nula, evidenciando una relación significativa entre el estrés laboral y la formación y desarrollo personal. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman, con un valor de -0.513, refleja una correlación negativa moderada entre estas variables, subrayando la relación inversa entre el nivel de estrés laboral y la formación y desarrollo personal.

4.2 Discusión de Resultados

El presente estudio, realizado en el Centro de Salud Anta y su ámbito jurisdiccional se observó una prevalencia moderada de factores ambientales y personales, el 40.0% de la muestra analizada reportó estrés laboral. 30% y 30%, respectivamente, y el nivel general de factores organizacionales fue bajo (35%).

Los resultados revelan que el 30% de los empleados muestran un desempeño laboral pobre, mientras que el 45% demuestran un desempeño medio y el 25%

restante un desempeño alto. Según la prueba de correlación Rho de Spearman, existen numerosas pruebas que sugieren un vínculo significativo entre el estrés laboral y la formación y el desarrollo personal. El coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un valor de -0,513, sugiere una correlación negativa moderada entre estas variables. Esto pone de relieve la correlación inversa entre el grado de estrés laboral y la formación y el crecimiento individuales.

Carrillo et al. informo resultados similares para el (2020) en un estudio titulado Factores de estrés laboral para el personal de enfermería del equipo de vuelo hospitalario basado en un modelo de demanda de control de apoyo'', que tuvo como fin, evaluar el nivel de estrés laboral en el personal de enfermería del hospital, encontró que: dice. Una metodología transversal y observacional. Los resultados indicaron que estaban presentes niveles moderados de estrés y factores estresantes, en particular el bajo nivel de apoyo social percibido por la muestra del estudio.

Esto también concuerda con la información proporcionada por Sanders (2017), en su estudio sobre estrés laboral de las enfermeras de la (UCI) pediátrica del Hospital Escuela Universitario de Tegucigalpa, Honduras, tuvo como el fin de medir el nivel de estrés en el empleo de las enfermeras. Utilizando diseños descriptivos, las enfermeras de la UCI encontraron que los factores estresantes están presentes y causan falta de concentración, problemas emocionales como irritabilidad, problemas de conducta como inquietud y fatiga física.

Del mismo guisa Chiang et al (2018), de su examen denominado “Relación entre el desempeño laboral, estrés laboral y los resultados en empleados de un círculo de auxilio del país de Concepción”, que tuvo como neutral identificar la correlación, Empleando una metodología transversal correlacional, en una notificación de 184 empleados.

Los resultados sugirieron una correlación inversamente proporcional entre el desempeño laboral y el estrés, es proponer a menores niveles de desempeño laboral derivadas del desempeño laboral, mayores niveles de estrés se observaron.

También se coincidió con los resultados hallados por Loayza (2021), que al observar constreñir la relación entre el desempeño laboral y los niveles de estrés en los trabajadores del dispensario del hospital Regional del Cusco del 2020, a

través de una metodología cuantitativa correlacional básica, en una notificación 197 enfermeros y enfermeras.

Finalmente, estos resultados obtenidos no concuerdan con los de Chucle et al. fósforo. (2019) quienes intentaron establecer la asociación entre productividad laboral y estrés por salud en su estudio titulado “desempeño y estrés en los trabajadores de la salud de San Luis en 2019 por el Servicio de emergencia de la Clínica San Juan de Dios”. trabajadores de la salud, en un modelo de 49 colaboradores de la salud. Lo que llevó a una terminación de que no existiría relación explicativa entre estas variables.

Conclusiones

Primera. Se estableció la relación del estrés laboral con el desempeño laboral teniendo una analogía significativamente con el profesional de enfermería en el centro de salud de Anta Cusco y su ámbito jurisdiccional 2022, tal concordancia es inversamente proporcional y de un ímpetu moderada (-0.573).

Segunda. Con un 95% de confiabilidad, se comprobó, que el estrés laboral se relaciona elocuentemente con la motivación de los trabajadores de enfermería en el centro de salud de Anta Cusco y su ámbito jurisdiccional (-0.531).

Tercera. Se ha logrado establecer que el estrés laboral se atañe elocuentemente con la responsabilidad de los profesionales de enfermería del centro de salud de Anta Cusco y su ámbito jurisdiccional 2022, siendo contrariamente proporcional y de una intensidad moderada (-0.551).

Cuarta. Al 95% de confiabilidad, se ha comprobado que el estrés laboral se concierne elocuentemente con el liderazgo y trabajo en equipo del personal de enfermería en el centro de salud de Anta Cusco y su ámbito jurisdiccional 2022 (-0.624).

Quinta. Se ha logrado comprobar que el estrés laboral se correlaciona elocuentemente con la formación y desarrollo de los que trabajan como profesionales de enfermería del centro de salud de Anta Cusco y su ámbito jurisdiccional 2022 (-0.513).

Recomendaciones

Primera. Gestor del centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional en el cusco tome en consideración los resultados presentados, ya que acorde a estos, el personal que labora en dicha institución es propenso a un descenso en su desempeño laboral a causa de niveles elevados de estrés, por lo cual se deben realizar las acciones respectivas para mitigar los efectos negativos sobre el objetivo y razón principal de la existencia del centro de salud, la atención satisfactoria del paciente. Tales podrían ser jornadas semanales de actividades al aire libre a fin de mejorar la convivencia y desarrollar las estrategias de afrontamiento individuales.

Segunda. Se recomienda a los futuros investigadores realizar investigaciones exposfacto sobre el tema en cuestión para tener una información actualizada y poder aplicar alguna estrategia.

Tercera. Al personal de salud, se le recuerda que la responsabilidad, es quizá una de las mejores características por la cual el paciente reconoce la profesionalidad de su cuidador, en consecuencia, no está de más seguir cultivándola día con día, paciente por paciente.

Cuarta. Sobre la gerencia del centro de salud de Anta y su ámbito jurisdiccional que realice talleres centrados en el trabajo en equipo en situaciones de alta tensión, que emulen los desafíos diarios a los que se encuentran los profesionales de salud, y como sobrellevar los conflictos interpersonales que se desprenden de la tarea de “liderar” un equipo, problemas que no son propios de la practica dentro del centro de salud y su ámbito jurisdiccional, sino que también son apreciables en otras profesiones.

Quinta. Que el personal de la salud que laboran en el Centro de Salud de Anta y su ámbito jurisdiccional cusco con coordinación con sugerencia, se les recomienda concertar y solicitar capacitaciones permanentes acerca de temas como: estrés y los efectos que tiene sobre el desempeño laboral, entre otros. Ya que, en relación con los efectos logrados, la capacitación forma de desarrollo personal favorece a una presencia baja del estrés.

Bibliografía

1. Organización Internacional del Trabajo. Estrés Laboral. 5475146th ed. Ginebra: Publicaciones OIT; 2016.
2. Morales D. Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital de Huaycán Lima 2019 Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019.
3. León, M.L. Estrés y estilos de afrontamiento de las enfermeras de un hospital en Veracruz. Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud. 2017 Julio; 6(12. DOI: 10.23913/rics.v6i12.5).
4. EUROSTAT. Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España. [Online].; 2016 [cited 2021 08 20. Available from: http://dx.doi.org/10.14198/fem.2016.27.13.
5. Torres R. Estrés Laboral. A propósito del Síndrome del Trabajador Quemado (Síndrome de Burnout) durante la pandemia. Revista de Derecho Procesal del Trabajo. 2021 Diciembre; 4(4).
6. Portero Sea. Estrés laboral en profesionales de Enfermería de un hospital de tercer nivel. [Online].; 2016 [cited 2021 07 23. Available from: https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/80892/estres-laboral-en-profesionales-de-enfermeria-de-un-hospital-de-tercer-nivel/.
7. Carrillo et al. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Enfermería Global. 2020 Dec; 15(50).
8. Sanders SE. Estrés Laboral en personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario, Tegucigalpa, Honduras.Enero-Marzo 2016. [Informe final de tesis]. Nueva Segovia: Escuela de Salud Pública de Nicaragua; 2016. Report No.: https://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf.
9. Rodríguez Z, Ferrer J, De la Torre G. Estrés laboral en profesionales de enfermería de una unidad quirúrgica en tiempos de la COVID-19. Artículo. Cuba: Centro Provincial de Ciencias Médicas; 2022.
10. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, Martínez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. Artículo. España: Universidad de Murcia; 2018.

11. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia huerta de Niemes. Tesis. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020.
12. p. m. estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de la merced,2020. tesis. callao: universidad nacional del callao, callao; 2020.
13. cruz v. “estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de la región callao, 2020. tesis. lima, perú: universidad privada del norte, callao; 2020.
14. Zamora Z. Estrés y desempeño laboral en enfermeras del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos-Hospital EsSalud III-Chimbote. Tesis. Chimbote: Universidad césar Vallejo, Chimbote; 2022.
15. Chaguay I. Estrés laboral y Desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021. Tesis. Piura: Universidad césar Vallejo, Piura; 2021.
16. Sifuentes E. Estrés laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Huaraz, 2020. Tesis. Chimbote: Universidad César Vallejo, Chimbote; 2020.
17. Loayza MM. Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020. 2050012692576181st ed. Cusco; 2021.
18. Aranya J. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro Quirúrgico del Hospital Regional durante la pandemia Covid-19, Cusco, Perú –. Tesis. Cusco: Universidad César Vallejo, Cusco; 2022.
19. Cuyo L. Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022. Tesis. Cusco: Universidad Cesar Vallejo, Cusco; 2022.
20. Loayza M. Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020.. Tesis. Cusco: Universidad cesar Vallejo, Cusco; 2021.

21. Marquina A. Estrés y su relación con el desempeño laboral en profesionales del Centro de Salud Wanchaq, Cusco-2019. Tesis. Cusco: Universidad Andina del cusco, Cusco; 2021.
22. Macias, M.A., Orozco C.M., Valle, M. y Zambrano, J. Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. Psicología desde el Caribe. 2013 Abril; 30(1).
23. Watson J. El cuidado. [Online].; 2012 [cited 2021 06 22. Available from: http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/jean-watson.html.
24. Díaz C. Riesgos ocupacionales y desempeño laboral de las(os) enfermeras(os) en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón- Nuevo Chimbote, 2019. [Online].; 2020 [cited 2021 09 30. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39705.
25. Collao O. Administración y gestión educativa. 1st ed. Lima: UNMSM; 2007.
26. Leka, S. y Griffiths, A. La organización del trabajo y el estrés: estrategias de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales Reino Unido: Instituto de Trabajo, salud y organizaciones; 2004.
27. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. quinta edición ed. Santa Fé de Bogota: McGraw-Hill; 2000.
28. Romero H. Clima Organizacional su relación con el factor humano. PROCADP ed.: Subsecretaria de administración y finanzas; 2010.
29. Ministerio de Salud. Metodología para el estudio del clima organizacional. [Online]. Lima; 2009 [cited 2021 07 13. Available from: http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA-15/INFORM-CALID-14/RM468_2011MINSA.pdf.
30. FOMIN et al. La responsabilidad social de la empresa La responsabilidad social de la empresa. [Online].; 2011 [cited 2021 10 10. Available from: https://publications.iadb.org/es/pugblications/spanish/document/La-responsabilidad-social-de-la-empresa-en-Am%C3%A9rica-Latina-Manual-de-Gesti%C3%B3n.pdf.
31. Garcia VM. Algunos aspectos esenciales del pensamiento de Jean Watson y su teoría de cuidados transpersonales. Ciencia enfermeria. 2011.

32. García GE. Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo. [Online].; 2007 [cited 2021 07 12. Available from: Universidad Pontificia Bolivariana.
33. Instituto Nacional del Cáncer. cancer.gov. [Online].; 2021. Available from: https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/estres.
34. Prevencon Seguridad Salud y Medio Ambiente. prevencon.org. [Online].; 2022. Available from: https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/.
35. Real Academia Española. dle.rae.es. [Online].; 2022. Available from: https://dle.rae.es/desempe%C3%B1o.
36. Flores D, Martínez L, Flores B. Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales: Desempeño laboral en las Mipymes. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Facultad Regional Multidisciplinaria de Chontales Cornelio Silva Arguello; 2020.
37. MAYOCLINIC. mayoclinic.org. [Online].; 2021. Available from: https://www.mayoclinic.org/es-es/symptoms/fatigue/basics/definition/sym-20050894.
38. Real Academia Española. dle.rae.es. [Online].; 2022. Available from: https://dle.rae.es/conocimiento.
39. Real Academia Española. dle.rae.es. [Online].; 2022. Available from: https://dle.rae.es/actitud.
40. Escuela Europea de Excelencia. escuelaeuropeaexcelencia.com. [Online].; 2015. Available from: https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/.
41. Peiró R. ecnonomipedia.com. [Online].; 2021. Available from: https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html.
42. Peiró R. economipedia.com. [Online].; 2021. Available from: https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html.
43. Ministerio de Salud y Protección Social. minsalud.gov.co. [Online].; 2013. Available from: https://www.minsalud.gov.co/Lists/Glosario/DispForm.aspx?ID=57&ContentTypeId=0x0100B5A58125280A70438C125863FF136F22.

44. Centro de Psicología de Madrid. centrodepsicologiademadrid.es. [Online].; 2016. Available from: https://centrodepsicologiademadrid.es/desarrollo-personal-en-madrid/.
45. Bernal C. Metodología de la Investigación. 3rd ed. Cruz L, editor. Colombia: PEARSON; 2010.
46. Martínez A, Campos W. Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. ; 2015.
47. Visitación M. Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016 [tesis de Maestría]: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8727/Visitaci%C3%B3n_FM.pdf?sequence=1; 2017.
48. Chiang et al. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Ciencia & Trabajo. 2018 Oct; 8(12): p. 178-186.
49. Chaco, Y.E. y Guillen, R. Relación del estrés laboral y la satisfacción laborla de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Uchumayo Arequipa-2018. 68851st ed. Arequipa: [tesis pregrado]; 2018.
50. Chucle, C., Masías, F. y Gutiérrez, D.L. Estrés y Desempeño Laboral en trabajadores de salud del área de emergencia de la Clínica San Juan de Dios-San Luis, 2019. 2232233rd ed. Lima; 2020.
51. Luthais C. Evaluación organizacional, marco para mejorar el desempeño. [Online].; 2002 [cited 2021 06 12. Available from: https://issuu.com/cecicastillod/docs/2166.

Los anexos, panel fotográfico y otros documentos están resguardados en la oficina del repositorio digital institucional en la Biblioteca Central de la Universidad Tecnológica de los Andes