

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Enfermería



TESIS

**“Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro de Salud
San Jerónimo, Andahuaylas 2022”**

Presentado por:

SALAZAR TORRES, Kiara Anali

VASQUEZ RIVERA, Nelly

Para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

Andahuaylas - Apurímac – Perú

2023

Tesis

“Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centrote de Salud

San Jerónimo, Andahuaylas 2022”

Línea de investigación

Salud Pública

Asesor

Mg. Hugo Domínguez Gonzales



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA
DEL CENTRO DE SALUD SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS 2022**

Presentado por las Bach. **KIARA ANALI SALAZAR TORRES** y **NELLY VASQUEZ RIVERA**, para optar el título profesional de: **LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

Sustentado y aprobado el 05 de octubre del 2023 ante el jurado:

Presidente : Mg. Anita del Carmen Martinez Espinoza

Primer Miembro : Mg. Maria Elena Perez Ccasa

Segundo Miembro : Mg. Vidalina Cabezas Moran

Asesor : Mg. Hugo Dominguez Gonzales

Revisión Tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes Trabajo del estudiante	11%
2	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	< 1%
8	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	< 1%
9	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	

DEDICATORIA

Al Señor, por permitirme cumplir con el objetivo que me tracé y por darme conocimientos y bastante fortaleza para cumplir mi aspiración como Licenciada en Enfermería.

A mis padres Wilmer y Anabel, los seres más preciados que tengo en el mundo las personas que me enseñaron a conocer el mundo de una forma distinta, los que estuvieron en mi vida siendo mi soporte de cada día, quienes me inculcaron respetar y tolerar; gracias a ellos tengo una formación en valores.

A mi hermano Jhon Dilmer, por su apoyo incondicional para poder lograr mi objetivo. siendo un soporte más en mis momentos difíciles; y por ser ejemplo de lucha y coraje.

A mi compañero de vida Miguel Ángel, por brindarme su amor incondicional, su apoyo durante todos estos años, su comprensión y paciencia; por ser la persona que me motiva a enfrentar el destino y que me da ánimos para poder seguir adelante.

A mi abuelita Agripina; que en paz descansa y de Dios goce. porque a pesar de su ausencia sé que ha estado presente en cada paso que he dado durante toda esta etapa.

Kiara Anali.

Quiero expresar mi gratitud hacia mis padres, quienes han sido el soporte fundamental en mi vida y han demostrado constantemente su afecto y respaldo sin importar las diferencias en nuestras elecciones. Su apoyo ha sido esencial para alcanzar esta meta, ya que juntos formamos un equipo indispensable.

Nelly.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, expresamos nuestra gratitud hacia Dios por darnos la vida y permitirnos alcanzar este significativo hito en nuestra formación profesional. También deseamos agradecer a la Universidad Tecnológica de los Andes por brindarnos la oportunidad de formarnos como profesionales de manera ejemplar durante este período.

Extendemos nuestro agradecimiento a cada profesor de la universidad que ha sido parte de nuestro viaje de aprendizaje, quienes han demostrado un profundo respeto, compromiso y dedicación en su labor educativa. Asimismo, agradecemos a nuestro asesor por su paciencia y dedicación en la realización de este trabajo de investigación.

Kiara Anali y Nelly.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Posportada.....	ii
Página de jurados.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras.....	xi
Acrónimos.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	xv
CAPÍTULO I.....	17
PLAN DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.1 Realidad problemática.....	17
1.2 Identificación y formulación de problemas.....	21
1.2.1 Problema general.....	21
1.2.2 Problemas específicos.....	22
1.3 Justificación.....	22
1.4 Objetivos.....	23
1.4.1 Objetivo general.....	23
1.4.2 Objetivos específicos.....	24
1.5 Delimitación de la investigación.....	24
1.5.1 Espacial.....	24
1.5.2 Temporal.....	24
1.5.3 Social.....	24
1.5.4 Conceptual.....	25
1.6 Viabilidad de la investigación.....	25
1.7 Limitaciones.....	25

CAPÍTULO II	27
MARCO TEÓRICO	27
2.1 Antecedentes de investigación	27
2.1.1 A nivel internacional.....	27
2.1.2 A nivel Nacional	30
2.1.3 A nivel regional y local	33
2.2 Bases teóricas.....	35
2.2.1 Estrés	35
2.2.2 Dimensiones del estrés.....	36
2.2.2.1 Agotamiento emocional	36
2.2.2.2 Despersonalización	37
2.2.2.3 Realización profesional	37
2.2.3 Desempeño laboral.....	37
2.2.4 Dimensiones del desempeño laboral	39
2.2.4.1 Productividad.....	39
2.2.4.2 Eficiencia laboral	39
2.2.4.3 Eficacia laboral	40
2.3 Marco conceptual.....	40
2.3.1 Estrés	40
2.3.2 Ansiedad.....	41
2.3.3 Depresión	41
2.3.4 Carga mental	41
2.3.5 Sobrecarga laboral.....	41
2.3.6 Exhausto.....	42
2.3.7 Pandemia.....	42
2.3.8 Salud mental.....	42
2.3.9 Desempeño	42
2.3.10 Desempeño laboral.....	43
2.3.11 Evaluación del desempeño	43
2.3.12 Realización personal.....	43
2.3.13 Realización profesional.....	43
2.3.14 Relaciones interpersonales.....	44

CAPÍTULO III	45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	45
3.1 Hipótesis	45
3.1.1 Hipótesis general	45
3.1.2 Hipótesis específicas	45
3.2 Método	45
3.3 Tipo de investigación.....	46
3.4 Nivel o alcance de investigación	46
3.5 Diseño de la investigación.....	46
3.6 Operacionalización de variables.....	47
3.7 Población, muestra y muestreo	49
3.7.1 Población.....	49
3.7.2 Muestra.....	49
3.7.3 Muestreo.....	49
3.8 Técnicas e instrumentos	50
3.9 Consideraciones éticas	51
3.10 Procedimientos estadísticos.....	52
CAPÍTULO IV	53
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
4.1 Resultados	53
4.1.1 Resultados descriptivos	53
4.2 Discusión de resultados	59
4.3 Prueba de hipótesis.....	61
4.3.1 Resultados inferenciales.....	61
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	69
ASPECTO ADMINISTRATIVO	71
Recursos.....	71
Cronograma de actividades	71
Presupuesto y financiamiento	72
Presupuesto.....	72
Financiamiento	72

BIBLIOGRAFÍA73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Rangos de valores de la variable estrés y sus dimensiones	53
Tabla 2. Rangos de valores de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	54
Tabla 3. Nivel de la variable estrés y sus dimensiones	54
Tabla 4. Nivel de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.....	56
Tabla 5. Análisis de prueba de normalidad	62
Tabla 6. Prueba de hipótesis general	63
Tabla 7. Prueba de hipótesis específica 1	64
Tabla 8. Prueba de hipótesis específica 2	65
Tabla 9. Prueba de hipótesis específica 3	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de la variable estrés laboral y sus dimensiones	55
Figura 2. Nivel de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	57

ACRÓNIMOS

MBI	: Maslach Burnout Inventory.
MINSA	: Ministerio de Salud.
CS	: Centro de Salud.
CDDL	: Cuestionario del Desempeño Laboral.
OMS	: Organización Mundial de la Salud
NNS	: Escala de Estrés de Enfermería

RESUMEN

El propósito de este estudio fue analizar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería que trabajan en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, durante el año 2022. Utilizamos un enfoque cuantitativo basado en el método hipotético deductivo, con un diseño de investigación de tipo básico y un enfoque correlacional. La población de estudio consistió en 40 unidades de observación, y se incluyeron todas las 40 observaciones disponibles, que representan a todos los profesionales de enfermería en el Centro de Salud San Jerónimo, mediante un muestreo no probabilístico de tipo censal.

Para la recopilación de datos, se aplicó una encuesta utilizando un cuestionario confiable y válido, utilizando una escala de medición Likert para ambas variables analizadas. Los resultados del estudio indican que, según el coeficiente de correlación Rho Spearman con un valor de $r = -0.635$, con un nivel de confianza del 95%, existe una correlación significativa, fuerte y negativa entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas, en el año 2022.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the relationship between stress and work performance in nursing professionals working at the San Jerónimo Health Center, Andahuaylas, during the year 2022. We used a quantitative approach based on the hypothetical deductive method, with a basic type research design and a correlational approach. The study population consisted of 40 observation units, and all 40 available observations were included, representing all nursing professionals at the San Jerónimo Health Center, through census-type non-probabilistic sampling.

For data collection, a survey was applied using a reliable and valid questionnaire, using a Likert measurement scale for both variables analyzed. The results of the study indicate that, according to the Rho Spearman correlation coefficient with a value of $r = -0.635$, with a confidence level of 95%, there is a significant, strong and negative correlation between stress and job performance in professionals. of nursing at the San Jerónimo Health Center, Andahuaylas, in 2022.

Keywords: Stress, job performance.

INTRODUCCIÓN

El personal de enfermería es uno de los grupos profesionales que más estrés enfrenta en la actualidad, debido a la naturaleza de su trabajo, el cual requiere que estén constantemente pendientes de las necesidades de los usuarios, tal es así, que indudablemente se podría considerar como una de las principales causantes al brote acelerado e incontrolable del Covid-19 durante la emergencia sanitaria, donde se ha podido observar la sobrecarga de trabajo en condiciones hostiles con turnos prolongados en el cuidado de pacientes sumamente enfermos, la constante exposición al riesgo de contraer la infección del virus, el desabastecimiento de insumos básicos de atención y la incertidumbre en el ámbito laboral, situaciones que han provocado ser ansioso, miedoso y estresado en el profesional de enfermería.

Siendo así, el desempeño laboral en enfermería se encuentra íntimamente vinculado con la ejecución efectiva y competente de las responsabilidades, además de las funciones que el profesional asistencial asume en su entorno de trabajo, el cual implica una combinación de habilidades técnicas, competencias clínicas, comunicación efectiva y habilidades interpersonales que permiten al personal asistencial servir con calidad a los pacientes y colaborar al funcionamiento eficiente de los equipos de salud.

Conforme con lo anterior, el estrés influye negativamente en el cuidado de la salud de la mente y el físico del personal sanitario, provocándoles cuadros de ansiedad, depresión, insomnio, problemas de salud cardíaca y exceso en el consumo de sustancias médicas para aliviar dichas dolencias; así pues, estos problemas tienden a afectar el trabajo del profesional de enfermería, induciéndolos a cometer errores en la

ejecución de los procedimientos clínicos y a una atención de menor calidad a los pacientes en los servicios hospitalarios.

Por lo tanto, con el objetivo de mejorar la atención integral de la salud mental y facilitar el logro de un rendimiento óptimo en el ámbito laboral de los enfermeros, además de su importancia en la sociedad y en el aspecto humano, el objetivo principal de esta investigación fue establecer si hay una conexión significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería que trabajan en el Centro de Salud San Jerónimo en Andahuaylas en el año 2022.

Con este propósito, el informe de investigación se estructura de la siguiente manera: En primer lugar, el Capítulo I aborda la problemática y los conocimientos que dieron dirección al estudio. En la Parte II, se presentan los fundamentos teóricos esenciales relacionados con las variables investigadas y sus conexiones. Además, en la Sección III, se detallan los métodos que guiaron la consecución de los objetivos en el proceso de investigación. De manera similar, en la sección IV, se exhiben los resultados obtenidos en forma de tablas y gráficos, respaldados por evidencia que se compara con las conclusiones de otros investigadores, enriqueciendo así el razonamiento lógico de las asociaciones encontradas. Finalmente, se incluyen la conclusión, recomendación, aspectos administrativos, bibliografía y anexo

CAPÍTULO I

PLAN DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática

Con este propósito, el informe de investigación se estructura de la siguiente manera: En primer lugar, el Capítulo I aborda la problemática y los conocimientos que dieron dirección al estudio. En la Parte II, se presentan los fundamentos teóricos esenciales relacionados con las variables investigadas y sus conexiones. Además, en la Sección III, se detallan los métodos que guiaron la consecución de los objetivos en el proceso de investigación. De manera similar, en la sección IV, se exhiben los resultados obtenidos en forma de tablas y gráficos, respaldados por evidencia que se compara con las conclusiones de otros investigadores, enriqueciendo así el razonamiento lógico de las asociaciones encontradas. Por último, se incluyen las conclusiones, recomendaciones, aspectos administrativos, bibliografía y anexos (1)

Con el fin de alcanzar este propósito, la estructura del informe de investigación se organiza de la siguiente manera: En un primer momento, el Capítulo I se dedica a

explorar la problemática y los conocimientos que sirvieron de guía para el estudio. En la Parte II, se exponen los conceptos teóricos esenciales relacionados con las variables bajo investigación y sus interrelaciones. Asimismo, la Sección III ofrece un pormenorizado análisis de los métodos utilizados para alcanzar los objetivos en el proceso de investigación. De manera análoga, en la sección IV se presentan los resultados obtenidos en forma de tablas y gráficos, respaldados por pruebas que se contrastan con las conclusiones de otros investigadores, fortaleciendo el razonamiento lógico de las conexiones identificadas. Finalmente, se contemplan la conclusión, recomendación, bibliografía y anexos (2)

En esa línea, Chiavenato (3), Se afirma que el rendimiento en el trabajo está estrechamente ligado a la eficacia del trabajador en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, una variable que varía en cada individuo debido a factores relacionados con sus habilidades, actitudes, capacidades, reconocimiento y estímulos. Esto se refleja en el caso de los profesionales de la salud, quienes desempeñan sus tareas en beneficio de los pacientes, así como en la gestión institucional, con el objetivo de lograr un alto nivel de satisfacción al finalizar tanto sus funciones (4)

En la actualidad, numerosas investigaciones a nivel global señalan el impacto causado por la pandemia de coronavirus en los sistemas de salud, lo que ha afectado las labores de atención médica de los profesionales de la salud debido a la aparición de múltiples factores estresantes. Estos factores han dado lugar a problemas de salud mental, emocional y física. Por ejemplo, en los servicios de atención primaria a nivel internacional, se han observado tasas elevadas de estrés

laboral, que alcanzan un 95.9%, y un nivel de desempeño profesional que se sitúa en un 87.5% en un nivel regular. Esto se debe a las dificultades para enfrentar el estrés, que están relacionadas con la carga de trabajo excesiva, las altas expectativas de obtener datos que satisfacen en la recuperación de los pacientes, la irritabilidad de los parientes, el miedo a obtener el virus debido a las tasas de contagio elevadas, así como otros factores de orden mental y social. Estos factores han contribuido significativamente al aumento de los casos de estrés laboral y al surgimiento de enfermedades relacionadas con la depresión y la ansiedad entre los diferentes profesionales de la salud. Esto ha tenido un impacto negativo en el nivel de satisfacción laboral y en el desempeño profesional de estos trabajadores, y las oportunidades de controlar estas problemáticas de manera definitiva son limitadas (5)

Frente a la crisis de salud en el país, la entidad ha determinado que el 44.1% de los profesionales que trabajan en el sistema de salud, incluyendo médicos y personal de enfermería, sufren de estrés laboral. Esta situación ha tenido un impacto negativo en la eficiencia de servicio brindada a los que asisten al servicio del hospital, ya que estos profesionales experimentan problemas emocionales debido a la sobrecarga de trabajo, largas jornadas laborales que superan las 24 horas por turno, escasez de equipos y suministros, instalaciones inadecuadas y conflictos interpersonales, entre otros factores. Estos problemas han deteriorado la salud mental de estos profesionales y han afectado su rendimiento en el ámbito laboral (6)

De manera similar, en la región de Apurímac, investigaciones recientes realizadas en algunos centros de salud durante la pandemia han demostrado que el personal de enfermería enfrenta niveles significativamente altos de estrés. Esto ha tenido un impacto considerable en su rendimiento laboral, ya que las demandas en sus responsabilidades asistenciales han perturbado su estilo de vida. Esto se debe a que, durante el período de aumento constante de casos y fallecimientos por Covid-19, el sistema de salud regional se encontró en una situación precaria en términos de recursos humanos, técnicos y materiales, además de la falta de implementación de estrategias de contingencia para abordar situaciones críticas (7)

Por lo tanto, las situaciones que se han descrito anteriormente son igualmente aplicables a la realidad que se ha experimentado en los hospitales de nuestra provincia de Andahuaylas, en particular en el Centro de Salud San Jerónimo. Durante la crisis sanitaria, los profesionales de la salud se han visto obligados a enfrentar el virus pandémico, a menudo en la primera línea, sin la formación adecuada y con escasez de recursos esenciales como personal, suministros y financiamiento.

La labor de atención médica de los profesionales de la salud ha tenido un impacto significativo en su salud mental, emocional y física debido a la responsabilidad de cuidar a los pacientes durante la pandemia. Esto ha afectado su calidad de vida y su desempeño laboral, ya que se han enfrentado a un aumento incontrolable de los contagios, lo que los ha expuesto a un mayor riesgo de infección. Además, han tenido que trabajar bajo una intensa presión mediática, con horarios extenuantes que incluyen días festivos y turnos diurnos y nocturnos excepcionalmente largos.

Esto ha obstaculizado sus actividades familiares y sociales, creando un entorno sumamente difícil y deshumanizante que ha dado lugar a la aparición de factores estresantes. Como resultado, se han observado episodios de estados depresivos predominantes acompañados de estrés, temor, ansiedad y otras situaciones de trastornos nerviosos que han tenido un impacto negativo en la salud laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud San Jerónimo.

Además, se pudo observar que el estrés fue el problema de salud mental más común durante la crisis sanitaria en el personal de salud. Esta vulnerabilidad tiene un impacto directo en su capacidad para desempeñar sus funciones laborales, lo que afecta tanto la calidad de la atención que brindan como su habilidad para comprender la evolución clínica del paciente. Esto ha resultado en que los usuarios presenten quejas constantes. Además, ha tenido un impacto significativo en su bienestar y calidad de vida, especialmente en el caso de los profesionales que trabajan en el primer nivel de atención en el Centro de Salud San Jerónimo, que es la unidad hospitalaria donde se llevará a cabo el estudio y que forma parte del sistema de salud de la región Apurímac.

1.2 Identificación y formulación de problemas

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre el estrés y productividad en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022?
- b) ¿Cuál es la relación entre el estrés y eficiencia laboral en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022?
- c) ¿Cuál es la relación entre el estrés y eficacia laboral en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022?

1.3 Justificación

Basándonos en los principios establecidos por Hernández y Mendoza, la investigación se sustenta en los criterios que se exponen a continuación como justificación (8)

Por razones de utilidad, ya que proporcionará información acerca de las dificultades que afectan negativamente la salud mental y física de los profesionales de enfermería en relación con su rendimiento laboral durante la crisis sanitaria provocada por la incontrolable propagación del Covid-19 en el Centro de Salud San Jerónimo en la localidad de Andahuaylas, durante el año 2022.

Del mismo modo, será socialmente significativa, ya que busca crear, reforzar y aplicar estrategias empáticas para fomentar la comprensión y la conexión en entornos perjudiciales y altamente inciertos, entre el personal de enfermería y los pacientes en situaciones que requieran respuestas inmediatas, como las que han surgido durante la pandemia.

Desde una perspectiva pragmática, se justifica debido a que el estudio plantea la posibilidad de que en el futuro se puedan evaluar políticas estratégicas de acción inmediata por parte de los altos directivos del sector de la salud. Estas políticas podrían tener un impacto significativo en la reducción de los niveles de estrés que existen en áreas críticas de atención hospitalaria debido a la carga sanitaria, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y promover un mejor desempeño de los profesionales. Esto se reflejaría en una atención efectiva a los usuarios en el contexto de la pandemia.

De igual forma, su justificación se basa en su utilidad metodológica, ya que proporciona herramientas específicamente diseñadas para examinar de manera sistemática cada una de las nociones, como el estrés laboral y el rendimiento profesional. Estos instrumentos podrían ser valiosos para investigaciones futuras que tengan un enfoque similar en términos de procedimientos.

Por último, cuenta con una justificación teórica, ya que los principios científicos derivados de una revisión crítica y exhaustiva de la literatura especializada sobre ambas variables de estudio, es decir, tanto el estrés laboral como el desempeño profesional, podrán ser aplicados en investigaciones posteriores que aborden cuestiones de importancia similar en la investigación.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas 2022

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Analizar la relación entre el estrés y productividad en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022
- b) Establecer la relación entre el estrés y eficiencia laboral en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022
- c) Precisar la relación entre el estrés y eficacia laboral en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Espacial

Se realizó en el “Centro de Salud San Jerónimo”, situado en el distrito de “San Jerónimo”, en la provincia de Andahuaylas, en la región de Apurímac.

1.5.2 Temporal

Se realizó siguiendo el calendario de actividades previamente establecido y comunicado en el aspecto administrativo, el cual se desarrolló durante el segundo semestre del año en curso, es decir, desde agosto hasta diciembre de 2022.

1.5.3 Social

Por otro lado, el conjunto social objeto de investigación se limitó únicamente al personal de enfermería, que son los profesionales que desempeñan roles fundamentales en la provisión de atención médica en el Centro de Salud San Jerónimo.

1.5.4 Conceptual

En cuanto al fundamento de teoría de la investigación en cuestión, se llevó a cabo siguiendo los procesos considerados para las variables, que incluyen tanto el estrés como el rendir en el trabajo profesional de enfermeros.

1.6 Viabilidad de la investigación

Considerando este aspecto, es importante destacar que las investigadoras tienen un interés firme en llevar a cabo esta investigación, la cual será financiada de manera autónoma. Además, los participantes de la muestra de estudio están actualmente empleados en el centro de salud de San Jerónimo. Vale la pena señalar que, durante su formación profesional, las investigadoras llevaron a cabo prácticas clínicas en ese mismo centro de salud, lo que facilitará el proceso de recopilación de datos de los profesionales de enfermería utilizando la técnica de encuestas y cuestionarios diseñados para cada variable de estudio. Además, tanto los directivos de la institución como el personal administrativo y asistencial, así como los sujetos que participan en la investigación, en un número significativo, han expresado su aprobación para llevar a cabo investigaciones en el campo de la salud, lo que refleja un alto grado de aceptación y apoyo social para este estudio.

1.7 Limitaciones

Indudablemente, una de las limitaciones significativas que deben tenerse en cuenta en investigaciones realizadas en el ámbito del sistema de salud es la reticencia, falta de compromiso y disposición del profesional de salud para participar en la recopilación de información a través de las encuestas que se llevarán a cabo en el hospital mencionado. No obstante, al explicarles la relevancia

del estudio en curso, todos los profesionales de enfermería decidieron participar de manera voluntaria. Además, es importante señalar que la investigación se centró exclusivamente en el análisis de los profesionales de enfermería, quienes desempeñan un papel fundamental en la primera línea de atención y tienen un contacto directo con los pacientes en el “Centro de Salud San Jerónimo”.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de investigación

2.1.1 A nivel internacional

Betancourt et al. (9). Llevaron a cabo el tema “Estrés laboral en el personal de enfermería del área Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) durante la pandemia de Covid-19, 2021”; Con el propósito de evaluar el grado de estrés experimentado por enfermeros en época de crisis sanitaria el “Hospital RodríguezZambrano de Manta, Ecuador”, se llevó a cabo un estudio metodológico de observación y análisis de tipo transaccional. Para la recopilación de información, se utilizaron cuestionarios “The Nursing Stress Scale”, el cual se considera válido y confiable. El estudio involucró a un total de 24 profesionales de la salud con edades comprendidas entre los 21 y los 40 años.

Los resultados obtenidos revelaron que los factores principales que contribuyeron al aumento del estrés laboral percibido por los participantes fueron la experiencia de la muerte, el sufrimiento y la sobrecarga de responsabilidades laborales. Se llegó a la conclusión de que la carga de trabajo se agravó debido al aumento en el número de pacientes durante la crisis sanitaria, lo que generó problemas emocionales, especialmente entre

las mujeres. Por lo tanto, se considera fundamental la evaluación de los factores que estresan en función del mecanismo de afrontar, con el fin de reducir en el profesional de la salud la experiencia de obtener estrés en alguna medida.

Díaz, O. (10). Efectuó su investigación titulada “Estrés laboral y trabajo en equipo por la Pandemia Covid -19 en el Hospital Básico de Ventanas, 2021”; Se realizó un estudio en el hospital de Ventanas, Ecuador, durante la pandemia de Covid-19 para investigar la relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo de tipo transversal y se administró un cuestionario específico a 55 profesionales de la salud. Los datos obtenidos mostraron una asociación negativa y baja entre el estrés laboral y el trabajo en equipo, con un valor de correlación de -0.272 y un valor de p de 0.044. Esto indica que a medida que aumenta el estrés laboral, la colaboración y el trabajo en equipo entre el personal de salud disminuyen.

García et al. (11). Llevaron a cabo su estudio de revisión científica en referencia al “Estrés laboral en enfermeras de un hospital público en la zona fronteriza de México, 2021”; Se realizó una investigación para evaluar el nivel de estrés y los factores estresantes en el personal de salud durante la pandemia

de Covid-19. Se utilizó un enfoque cuantitativo descriptivo y transversal con un cuestionario en línea que incluyó datos personales y laborales, así como la Escala de Estrés en Enfermeras (Nursing Stress Scale, NNS). La muestra consistió en 126 enfermeras, de las cuales el 81%

eran mujeres que trabajaban en turnos nocturnos, el 58.7% tenían jornadas laborales de más de 12 horas, el 44.4% teníaa su cargo más de 7 pacientes y el 16% había contraído Covid-19. Los resultados sugieren que los niveles de estrés se encuentran en un rango medio y están relacionados con las condiciones laborales en el contexto de la pandemia.

Jordán, B. (12). Indagó sobre “El estrés y desempeño laboral en brigadas de trabajo pertenecientes al área Covid-19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021”; Se llevó a cabo un estudio con enfoque cuantitativo para determinar la relación entre dos variables. Fue una investigación básica de tipo descriptivo transversal con un enfoque correlacional. Se recopilaron datos a través de encuestas a 102 profesionales de la salud utilizando dos instrumentos específicos para las variables en estudio. Los resultados mostraron una relación inversa proporcional entre el estrés y el desempeño laboral, indicando que el estrés en el entorno de salud tiene un impacto negativo en el desempeño de los profesionales sanitarios.

Moncada et al. (13). Hicieron un estudio de “Estrés laboral en el personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por Covid-19, 2021”; Se realizó un estudio cuantitativo con un diseño descriptivo transversal para examinar el estrés laboral en el Centro de Salud de Guayas, Ecuador, durante la pandemia de coronavirus. Se utilizó un cuestionario de estrés laboral (JSS) en una muestra no probabilística de 41 profesionales de la salud seleccionados por conveniencia. Los resultados indicaron niveles elevados de estrés tanto en

médicos como en enfermeros, con los médicos mayores de 30 años experimentando el estrés más alto. Estos hallazgos resaltan la necesidad de realizar análisis similares para apoyar la toma de decisiones destinadas a prevenir el agotamiento, la disminución de la productividad laboral y la salud de los trabajadores de la salud.

2.1.2 A nivel Nacional

Borja, K. y Salas, S. (14). En su estudio denominado “Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto Covid-19, servicio de emergencia, Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz – 2022”, Se realizó un estudio cuantitativo con un diseño no experimental y transversal para investigar la relación entre el estrés y el rendimiento laboral de profesionales de enfermería durante la pandemia de Covid-19. Se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos en una muestra de 36 licenciados. Los resultados mostraron que la mayoría (75%) experimentó niveles bajos de estrés, mientras que el rendimiento profesional fue alto en el 69% de los participantes. En resumen, los hallazgos no encontraron una asociación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento profesional de enfermería en el contexto de la pandemia en el departamento de emergencias de la institución hospitalaria estudiada.

Enriquez, G. y Miranda, M. (15). Investigaron sobre “Estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021”, Se realizó un estudio cuantitativo en Trujillo para examinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de trabajadores de la

salud. Se utilizó un cuestionario con 30 profesionales de la salud. Los resultados mostraron que el 43.3% experimentó niveles medios de estrés, y esto afectó negativamente la despersonalización (53.3%), el agotamiento emocional (50.0%), y la realización personal (43.3%). Además, el desempeño laboral se encontró en un nivel medio (53.3%), afectando diversas dimensiones. Se concluyó que existe una asociación inversa significativa entre el estrés y el desempeño laboral, indicando que a medida que aumenta el estrés, el desempeño laboral tiende a disminuir de manera pronunciada, con un valor de correlación de -0.841.

Pereyra, M. y Benabente, R. (16). Indagaron sobre “Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Santa María del Socorro - Ica 2021”; Con el propósito de investigar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en la unidad de emergenciade dicho hospital, se llevó a cabo un análisis cuantitativo de naturaleza descriptiva y transversal. La muestra de participantes incluyó a 47 enfermeros que respondieron de manera adecuada a cuestionarios cuidadosamente estructurados, los cuales demostraron tener coherencia interna y externa.

Los resultados obtenidos revelaron que el estrés se manifestó en diferentesniveles, con un 14.9% experimentando niveles altos, un 55.3% niveles medios y un 29.8% niveles bajos de estrés. En cuanto al desempeño laboral, se encontró que un 38.3% tenía un nivel bueno, un 44.7% un nivel regular y un 17% un nivel deficiente. El análisis de correlación realizado utilizando el coeficiente Rho Spearman arrojó un valor de -0.534. Esta cifra

indica que existe una relación significativa y inversa entre las dos variables estudiadas, lo que significa que a medida que el nivel de estrés aumenta, el desempeño laboral del personal de enfermería tiende a disminuir.

Morales, D. (17). Estudió el “Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2021”; El propósito de este estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los enfermeros en el hospital mencionado. El enfoque metodológico empleado fue cuantitativo, con un diseño de investigación de tipo correlacional y un enfoque no experimental de corte transversal. Durante la recopilación de datos, se administró un cuestionario con preguntas debidamente estructuradas, confiables y válidas a un total de 90 profesionales de enfermería. La información recopilada se analizó utilizando el software SPSS y el estadístico no paramétrico Rho Spearman.

Los resultados obtenidos se presentaron descriptivamente mediante tablas y gráficos, y también se utilizaron para verificar la hipótesis de investigación. El análisis reveló una correlación negativa moderada, con un valor de -0.627 , lo que indica que existe una relación significativa entre las variables analizadas.

En concreto, se encontró que el 54.4% de los participantes experimentaron niveles altos de estrés laboral, lo que sugiere que los enfermeros son susceptibles a factores estresantes que afectan negativamente su desempeño profesional. Esto se refleja en el hecho de que el 57.8% de los servidores asistenciales en el hospital presentaron un nivel

de desempeño medio.

Obregon, M. y Yumbato, S. (18). Realizaron un estudio concerniente al “Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, 2020”; Con el propósito de investigar la relación entre las variables encuestión, se siguió un enfoque metodológico cuantitativo, con un diseño de investigación básica de tipo correlacional y transversal. Durante el estudio, se administraron cuestionarios confiables y válidos a un total de 76 participantes.

Los resultados obtenidos revelaron una relación inversa altamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de -0.574. Además, se observó que el estrés tenía una asociación negativa moderada con las dimensiones de productividad, eficacia y eficiencia, según los resultados de la prueba de correlación Rho Spearman.

En resumen, los hallazgos sugieren que la presencia de altos niveles de estrés tiene un impacto significativo en la disminución del desempeño de los profesionales de enfermería.

2.1.3 A nivel regional y local

Duran, M. (19). En el transcurso del 2021, llevó a cabo su investigación de grado titulado “Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021”; El estudio investigó la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital Hugo Pesce Pesceto. Utilizó

un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional, sin experimentación, y fue de corte transversal. La muestra consistió en 100 profesionales del departamento. Se midió el estrés

con un cuestionario tipo Likert y se evaluó el desempeño profesional con una herramienta validada y confiable. Los resultados obtenidos en el estudio arrojaron un valor de 0.138, además de un p igual a 0.170. En base a estos valores, se concluyó que hay una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el hospital subregional de la provincia de Andahuaylas.

Costillo, M. (20). Durante el año 2020, realizó su investigación de grado titulado "Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Días de la Vega, 2020"; El estudio investigó la relación entre la motivación y el estrés laboral en el equipo de enfermería del principal centro de salud de la región Apurímac. Utilizó un enfoque cuantitativo básico y un diseño de investigación correlacional no experimental, con una muestra de 80 trabajadores de enfermería. La motivación laboral se midió con la escala de David McClellan, y el estrés laboral se evaluó mediante el Malash Burnout Inventory. Los resultados indicaron que el 75% del personal tenía un alto nivel de motivación, mientras que el 25% tenía un nivel medio. En cuanto al estrés laboral, el 77% experimentó un nivel medio, el 19% tuvo un nivel bajo y solo el 4% sufrió un alto nivel de estrés. A partir de estos resultados, se concluyó que existe una relación significativa inversa entre la motivación y el estrés laboral en los profesionales de enfermería que trabajan en el

entorno hospitalario, con un valor de correlación de r igual a -0.310.

2.2 Bases teóricas

Las bases teóricas que se detallan a continuación desempeñan una función fundamental al respaldar la investigación que se llevará a cabo. Esta investigación

surge a partir de la problemática identificada en relación con el estrés y el desempeño laboral, siendo de particular relevancia en el contexto de la salud pública y el interés social.

2.2.1 Estrés

Conceptualiza Maslach et al.; como el síndrome del agotamiento tanto físico como emocional, por el que se origina el despliegue de actitudes negativas hacia su labor, reflejado en la carencia de motivación e interés del trabajador en torno a los usuarios del servicio (21).

La máxima autoridad en la gestión de la salud a nivel global resume que se trata de una serie de respuestas fisiológicas del cuerpo que lo preparan para reaccionar ante exigencias específicas del entorno (22)

En consecuencia, el estrés se define como la respuesta innata de un individuo, tanto desde una perspectiva biológica como psicológica, cuando se enfrenta a diversas demandas del entorno, es decir, reacciona ante las presiones y exigencias en el ámbito laboral que no están alineadas con sus conocimientos o habilidades, poniendo a prueba sus aptitudes para lidiar con situaciones de alta exigencia. Además, se considera como un factor emocional que desencadena tensiones tanto a nivel físico como mental y

que, en última instancia, puede derivar en problemas de salud debido a las experiencias laborales (23)

2.2.2 Dimensiones del estrés

Las dimensiones que se deben tener en cuenta se fundamentan en el modelo tridimensional de Maslach y Jackson, en el cual el estrés afecta tres aspectos sintomáticos distintos, a saber, el agotamiento emocional, la despersonalización o actitud cínica, y la disminución del rendimiento personal o falta de satisfacción personal (21)

2.2.2.1 Agotamiento emocional.

Se trata de un desgaste de la carga emocional que conduce a un agotamiento mental, acompañado de cambios fisiológicos. Esto se refleja en una pérdida de energía, así como fatiga tanto a nivel psicológico como físico. Este tipo de agotamiento se experimenta en la vida diaria al tener que enfrentar tareas laborales exigentes y continuas que involucran la interacción con individuos del trabajo (22)

De igual manera, aquellos que comprenden el síndrome del quemado afirman que el agotamiento emocional implica una disminución gradual de energía y un desgaste físico continuo. Este se manifiesta como una sensación de agotamiento emocional relacionada con el trabajo, lo que resulta en una menor capacidad de rendimiento y compromiso laboral, manifestándose como fatiga al finalizar la jornada laboral (23)

2.2.2.2 Despersonalización

Se evidencia en la aparición de actitudes adversas hacia los usuarios, lo que se refleja en un aumento notorio de la irritabilidad, acompañado de una disminución gradual de la motivación. Durante esta fase, es posible observar conflictos en las relaciones personales, llegando incluso a un trato deshumanizado en algunos casos (24)

La sintomatología será evaluada en función de la medida en que cada persona reconoce y muestra actitudes de frialdad y distanciamiento (19)

2.2.2.3 Realización profesional

La falta de autoestima, que resulta en una baja percepción de uno mismo, genera frustración y se manifiesta a través de niveles altos de estrés, tanto a nivel físico como mental, y puede dar lugar a comportamientos inapropiados. En el entorno laboral, la falta de satisfacción y realización profesional a menudo agrava este problema de manera negativa (24)

La carencia de satisfacción en el ámbito profesional se refleja en el desempeño laboral con consecuencias adversas. Este síndrome impacta a la persona tanto a nivel físico, cognitivo como emocional. En ocasiones, no es fácil determinar con precisión cómo se sienten los colegas de trabajo en la unidad de enfermería ante este síndrome (23)

2.2.3 Desempeño laboral

El desempeño profesional se refiere a la ejecución efectiva de las

tareas dentro de una organización, ya sea pública o privada, con el objetivo de alcanzar metas a corto, mediano o largo plazo. Implica llevar a cabo estas actividades de manera organizada, estableciendo metas y demostrando

competencia profesional en su área. En resumen, el desempeño profesional engloba todas las acciones y comportamientos necesarios para alcanzar los objetivos de la organización, y puede adaptarse según las habilidades individuales y el compromiso de cada trabajador (25).

Además, el rendimiento en el trabajo está estrechamente ligado al comportamiento del empleado en la consecución de sus metas establecidas, y es una parte esencial de las estrategias personales para alcanzar sus objetivos profesionales e incluso sus metas personales. En este contexto, se puede definir el rendimiento laboral como el conjunto de acciones relacionadas con la productividad de los trabajadores, quienes se comprometen a lograr sus metas de acuerdo con las estrategias implementadas en la organización, ya sea esta de naturaleza gubernamental o de carácter privado (26)

Por lo tanto, el desempeño laboral de los profesionales de enfermería implica llevar a cabo sus responsabilidades de manera completa en sus respectivos puestos de trabajo, abarcando tanto las facetas técnicas, científicas, de atención al paciente y administrativas. Además, estos procedimientos, orientados hacia la pronta recuperación del paciente y su bienestar pleno, deben realizarse con pleno respeto al código ético y deontológico establecido. Este desempeño se ve influenciado por las

condiciones laborales que enfrenta el profesional en su rutina diaria, así como por su propia satisfacción en tanto ser humano y miembro del personal de salud (27)

2.2.4 Dimensiones del desempeño laboral

Los sub temas del desempeño laboral se categorizan de acuerdo a Diaz, las mismas que son: productividad, eficiencia laboral y eficacia laboral. (28)

2.2.4.1 Productividad

Conceptualizada como la facultad de producir, íntimamente relacionado con la calidad, tal es así que su existencia se encuentra supeditada una de la otra. (29)

En efecto, la productividad de los profesionales en enfermería, se establece como la aptitud para cumplir con las metas y objetivos laborales e institucionales por medio del trabajo adecuado en tiempos predecibles, así como su desempeño óptimo en la realización de sus funciones asistenciales dentro del ámbito sanitario. (28)

2.2.4.2 Eficiencia laboral

Se refiere a las habilidades y destrezas necesarias para que un enfermero o enfermera desempeñe con eficiencia sus responsabilidades profesionales, aprovechando de manera efectiva los recursos a su disposición con el fin de lograr los objetivos establecidos por la institución, acorde a las políticas sectoriales del sistema de salud, de esta manera se puede tener la certeza que las instituciones hospitalarias involucradas en la atención de los usuarios, tenga un

funcionamiento acorde a los escenarios actuales en donde el personal de salud tenga la capacidad de autorrealización y satisfacción de sus propias necesidades. (28)

2.2.4.3 Eficacia laboral

Definida como la capacidad para lograr los objetivos establecidos en condiciones laborales predefinidas, donde los niveles confiables del personal de salud en la ejecución de sus funciones es el indicador primordial, a pesar de encontrarse en un entorno hospitalario caracterizado por la incertidumbre, la presión agobiante, el ritmo acelerado, además de la alta demanda de pacientes que requieren atención inmediata en circunstancias sanitarias adecuadas, en estricta relación a las políticas institucionales. (28)

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Estrés

La “Asociación Americana de Psicología” El estrés se caracteriza como una sensación de inquietud y fatiga que puede afectar a cualquier persona, sin importar género, edad o circunstancias personales, y puede tener impactos negativos en la salud mental y física. El estrés crónico se desarrolla debido a tensiones acumuladas en la vida diaria y, si no se maneja adecuadamente, puede tener graves consecuencias en la salud tanto física como mental (30).

2.3.2 Ansiedad

Es una característica distintiva que poseen los individuos, se trata de un estado emocional que incluye aspectos negativos y que se manifiesta físicamente en forma de dificultades para conciliar el sueño, transpiración en las manos, rigidez muscular y una sensación de falta de aire, entre otros síntomas (31)

2.3.3 Depresión

Se trata de una perturbación en el estado emocional que involucra una serie de síntomas, con un énfasis en aspectos emocionales como la desesperanza, una tristeza anormal, una marcada falta de interés, una sensación subjetiva de malestar y una irritabilidad, que pueden estar acompañados por manifestaciones en la esfera de la voluntad, el cuerpo y el pensamiento (31)

2.3.4 Carga mental

Se refieren a factores presentes en el entorno que generan una carga psicológica y mental en la persona expuesta a ellos, lo cual puede provocar agotamiento emocional, mental y físico (31)

2.3.5 Sobrecarga laboral

Se trata del grupo de demandas tanto físicas como mentales a las que se enfrenta el personal durante su horario de trabajo (32)

2.3.6 Exhausto

El término agotamiento laboral hace referencia al estrés relacionado con el trabajo, manifestándose como un estado de fatiga tanto física como emocional. Esto puede incluir una sensación de falta de logro y una pérdida de identidad personal. Independientemente de su origen, el agotamiento puede tener consecuencias adversas para la salud mental y física. En consecuencia, es importante evaluar si existen conflictos en el entorno laboral y cómo pueden abordarse (32)

2.3.7 Pandemia

Una enfermedad epidémica que se propaga a nivel internacional afectando a la población de una localidad o área geográfica específica y que impacta a todas las personas (33)

2.3.8 Salud mental

Se refiere al estado en el que el individuo logra un equilibrio satisfactorio entre sí mismo y su entorno sociocultural. Esto respalda su participación activa en el trabajo, el desarrollo intelectual y las relaciones interpersonales, todo en aras de alcanzar su bienestar y una alta calidad de vida (33)

2.3.9 Desempeño

De acuerdo con la perspectiva de Lobo, el desempeño se define como la ejecución de tareas por parte de una persona a través de un proceso estructurado, con objetivos laborales y el desarrollo de habilidades

profesionales o especializadas (34)

2.3.10 Desempeño laboral

Se refiere al comportamiento y el nivel de rendimiento que muestra un trabajador en su entorno laboral, al llevar a cabo de manera adecuada las tareas relacionadas con sus responsabilidades, en concordancia con las regulaciones y estándares establecidos por la institución (34)

2.3.11 Evaluación del desempeño

Se trata de un proceso altamente técnico que cuantifica la contribución o la creación de valor por parte del empleado mientras realiza sus tareas laborales. De manera integral, este proceso permite evaluar su nivel de conocimientos, su capacidad para aplicar esos conocimientos en situaciones prácticas y su comportamiento ético basado en valores. La suma de todos estos aspectos en última instancia conduce a la medición tanto de la productividad como de los resultados obtenidos (33)

2.3.12 Realización personal

En esta situación, se trata de satisfacer las necesidades esenciales, tanto a nivel personal como en lo que respecta al desarrollo social y cultural de las personas, un logro que según los expertos se considera extremadamente desafiante de alcanzar en su totalidad (33)

2.3.13 Realización profesional

Se refiere al éxito que un profesional alcanza en su trayectoria de acuerdo con sus propias expectativas, lo cual se experimenta en su lugar de

trabajo. La falta de este logro puede desencadenar desmotivación en el empleado y dar lugar a otros problemas, como el absentismo laboral (33)

2.3.14 Relaciones interpersonales

Se trata del progreso en las relaciones sociales que ocurre cuando las personas comparten sus pensamientos y sentimientos, lo que implica interactuar con colegas o superiores en el contexto de un profesional de enfermería (33)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación entre el estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022

3.1.2 Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre el estrés y productividad en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022
- b) Existe relación entre el estrés y eficiencia laboral en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022
- c) Existe relación entre el estrés y eficacia laboral en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022

3.2 Método

Se utilizó el enfoque del método hipotético-deductivo, en el cual se parte de una hipótesis basada en leyes o principios teóricos y se infieren conclusiones específicas a partir de datos empíricos. A través de un proceso lógico de deducción, se generan razonamientos concretos y originales que posteriormente son sometidos a comprobación para determinar su validez en un contexto

específico (35)

3.3 Tipo de investigación

La investigación llevada a cabo se enmarca en una perspectiva cuantitativa y tiene un carácter fundamental, ya que su objetivo principal radica en la adquisición de conocimientos novedosos y en el fortalecimiento de los fundamentos teóricos en relación con la realidad investigada, con miras a facilitar investigaciones futuras. Las aplicaciones prácticas derivadas de este estudio no son una prioridad inmediata ni el enfoque principal de la investigación (35)

3.4 Nivel o alcance de investigación

Dado que se considera la participación de ambas variables bajo análisis, el estudio realizado se clasifica como correlacional. Su objetivo principal es comprender la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos en un contexto específico, en lugar de buscar establecer una relación de causa y efecto entre ellas (35)

3.5 Diseño de la investigación

En términos metodológicos, se trata de un enfoque no experimental, ya que las variables en cuestión no son objeto de manipulación deliberada, sino que se describen y analizan en su estado natural, aplicando criterios lógicos. El diseño utilizado es descriptivo de tipo transversal, destinado a examinar y comprender las características, atributos o cualidades de la población estudiada en un momento específico en el tiempo (35)

3.6 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Categoría	Escala de medición
Estrés	El agotamiento físico y emocional, conocido como el síndrome de desgaste, resulta en actitudes negativas hacia el trabajo, incluyendo una falta de motivación e interés por los usuarios del servicio. Este síndrome se manifiesta como estrés crónico y es común en las profesiones de atención de la salud que involucran cuidado intensivo y prolongado de personas necesitadas y dependientes. (21).	Se empleará el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo, con el propósito de medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.	Agotamiento emocional	Grado de agotamiento que se adquiere frente a las actividades laborales	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9, 10,11, 12,13, 14,15, 16,17, 18,19, 20,21, 22	Nunca	Ordinal
			Despersonalización	Trato inadecuado con los usuarios del servicio		Pocas veces al año o menos	
			Realización profesional	Grado de satisfacción frente al cumplimiento de las pretensiones personales y laborales		Una vez al mes o menos	
Desempeño laboral	Se refiere a todas las actividades relacionadas con la eficiencia de los trabajadores, con el objetivo de alcanzar metas de acuerdo a las estrategias implementadas en una organización, ya sea esta de naturaleza gubernamental o de carácter privado (27)	Se aplicará el Cuestionario de Desempeño Laboral, conformado por un total de 15 ítems, dividido en 3 dimensiones, el cual permite cuantificar la productividad, eficacia laboral y eficiencia laboral del profesional en enfermería, bajo la escala de medición Likert.	Productividad	Aptitud para cumplir con las metas y objetivos laborales e institucionales por medio del trabajo adecuado	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9, 10,11, 12,13, 14,15	Nunca	Ordinal
			Eficiencia laboral	Ejecución de sus funciones empleando de forma óptima los recursos disponibles para alcanzar los objetivos.		Algunas veces	
			Eficacia laboral	Capacidad para lograr los objetivos establecidos en condiciones laborales predefinidas		Casi siempre	
						Siempre	
						Todos los días	

3.7 Población, muestra y muestreo

3.7.1 Población

Con el propósito de llevar a cabo una investigación precisa, se tomó como población a un grupo de 40 enfermeros que desempeñan funciones esenciales relacionadas con la atención de pacientes en el centro de salud. La población se definió como el conjunto de unidades de estudio que comparten similitudes o características relacionadas dentro del contexto de la investigación (35)

3.7.2 Muestra

En lo que respecta a la muestra, se seleccionaron 40 profesionales de la salud que trabajan en el hospital y cumplen una carga horaria mensual de 150 horas distribuidas en diferentes turnos de acuerdo a su rol laboral mensual. Estos individuos fueron elegidos mediante métodos estadísticos con el propósito de representar adecuadamente un segmento de la población. De esta forma, las conclusiones obtenidas a partir de la muestra tienen el potencial de ser aplicadas a toda la población en función de la extrapolación adecuada (35)

3.7.3 Muestreo

La investigación se basó en el uso de un método de muestreo no probabilístico por conveniencia por parte de las investigadoras. Esto se debe a que el objetivo principal era incluir a todos los participantes en la muestra, lo que es esencialmente un muestreo censal (35)

3.8 Técnicas e instrumentos

Debido a la necesidad de organizar de manera sistemática la información recopilada utilizando recursos materiales y considerando que el enfoque del estudio es cuantitativo, se optó por emplear la técnica de encuesta. Esto se debe a que su utilización demanda el uso de un instrumento que sea confiable y que haya sido validado por expertos en todos sus aspectos (35)

En este sentido, se utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de datos, el cual consistió en un conjunto de preguntas con opciones de respuesta múltiple. Estas preguntas se relacionaron directamente con las variables de interés, así como con sus respectivas dimensiones e indicadores. Específicamente, para evaluar la variable "estrés", se empleó el instrumento conocido como el "Inventario de Burnout de Maslach" o MBI, que consta de un total de 22 preguntas distribuidas en tres dimensiones. Este inventario fue desarrollado por Maslach y Jackson en 1981, el mismo que posee confiabilidad estructural para su aplicación actual en todos aquellos profesionales que se encuentran inmersos en los sistemas de salud, debido a su validación por parte de Pereyra y Benavente en el 2021 (36), con la participación de 5 expertos, demostrando confiabilidad con un coeficiente superior a 0.90 de Alfa de Cronbach.

Además, para analizar la variable del desempeño laboral se utilizó el "Cuestionario del Desempeño Laboral", el cual fue desarrollado por Mitma y Robles en el año 2018. Este cuestionario consta de un total de 15 ítems y aborda tres dimensiones relacionadas con la productividad, eficacia laboral y eficiencia laboral. Se empleó una escala de medición tipo Likert, donde las respuestas se cuantifican en valores que oscilan entre 1 y 4. Este cuestionario fue sometido a un proceso de

validación mediante la opinión de cuatro expertos en el campo de la investigación, y su confiabilidad se confirmó con un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.805, lo que indica una sólida consistencia interna y fiabilidad para su aplicación en el contexto de los profesionales de enfermería.

Con el fin de interpretar correctamente los resultados, se establecieron rangos de puntuación que van desde 0 hasta 44 para categorizar como "bajo", de 45 a 88 como "medio", y de 89 a 132 como "alto" en relación con la variable de Burnout. Del mismo modo, se aplicaron niveles de puntuación que van desde 15 a 30 para etiquetar como "deficiente", de 31 a 45 como "regular", y de 46 a 60 para evaluar el desempeño laboral.

3.9 Consideraciones éticas

El presente estudio se adhirió rigurosamente a todos los criterios establecidos en el código de ética de investigación de la Universidad Tecnológica de los Andes. Además, en lo que respecta a la atribución de la información bibliográfica, se siguieron las directrices establecidas por la norma Vancouver, garantizando la debida referencia a los autores de las publicaciones pertinentes. Se puso especial énfasis en la gestión confidencial de la información proporcionada por los encuestados, manteniendo en todo momento su anonimato.

Asimismo, se respetó el derecho a la autonomía y autodeterminación de los participantes, brindándoles información precisa sobre la relevancia de su participación en el estudio, de modo que estuvieran en condiciones de tomar decisiones informadas acerca de su involucramiento. Durante la recopilación de

datos, se aseguró un trato respetuoso y digno hacia los participantes. Para llevar a cabo la investigación, se obtuvo la autorización correspondiente de las autoridades del Centro de Salud San Jerónimo, lo que permitió la aplicación de las encuestas y la medición de todas las variables de interés. Además, al publicar los resultados obtenidos, se mencionó el nombre del establecimiento de salud de manera adecuada y precisa.

3.10 Procedimientos estadísticos

Luego de recopilar los datos mediante la aplicación de los instrumentos, se llevó a cabo un procesamiento meticuloso que requería una organización sistemática adecuada. Esto se realizó utilizando la herramienta informática MS Excel y, de manera simultánea, se utilizó el software estadístico SPSS 27. El propósito de este procedimiento consistió en analizar detenidamente los resultados y luego representarlos, a partir de lo cual se obtendrán conclusiones relevantes. Para alcanzar este propósito, se emplearon estadística descriptiva e inferencial.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Resultados descriptivos

En este capítulo se contempla la interpretación de los resultados descriptivos, analizados sistémicamente a lo largo de la investigación, mediante el empleo de paquetes informáticos, el cual se muestra a través de niveles por variable con sus respectivas dimensiones.

Tabla 1. Rangos de valores de la variable estrés y sus dimensiones.

Nivel	Estrés	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Bajo	0 a 44	0 a 18	0 a 5	0 a 33
Medio	45 a 88	19 a 26	6 a 9	34 a 39
Alto	89 a 132	27 a 54	10 a 30	40 a 56

Fuente: Base de datos.

Tabla 2. Rangos de valores de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.

Nivel	Desempeño laboral	Productividad	Eficacia laboral	Eficiencia laboral
Deficiente	15 a 30	5 a 10	5 a 10	5 a 10
Regular	31 a 45	11 a 15	11 a 15	11 a 15
Bueno	46 a 60	16 a 20	16 a 20	16 a 20

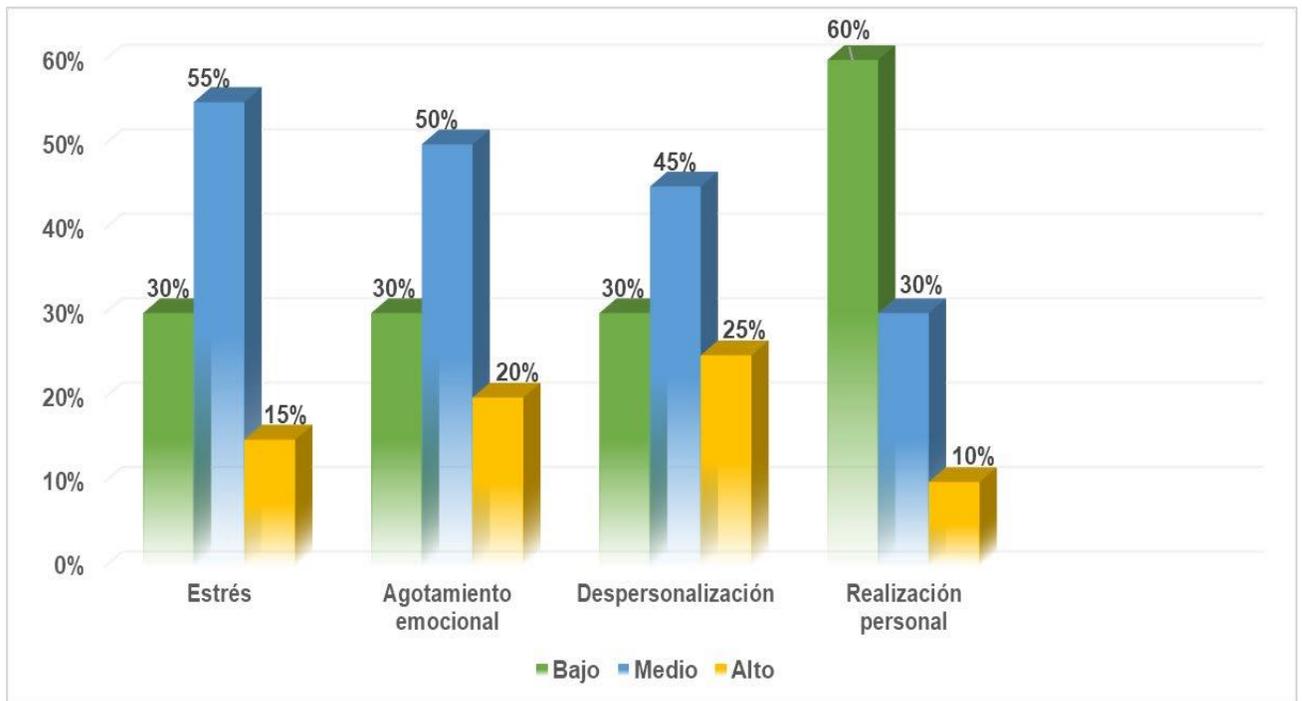
Fuente: Base de datos.

Tabla 3. Nivel de la variable estrés y sus dimensiones.

Nivel	Estrés		Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Bajo	12	30%	12	30%	12	30%	24
Medio	22	55%	20	50%	18	45%	12	30%
Alto	6	15%	8	20%	10	25%	4	10%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Base de datos.

Figura 1. Nivel de la variable estrés laboral y sus dimensiones.



Fuente: Base de datos.

La tabla 3 y figura 1, representan la frecuencia con que se presenta el nivel de estrés con sus respectivas dimensiones en profesionales de enfermería, la evaluación evidencia que el 15% de los encuestados tienen estrés alto, en tanto el 55% posee estrés medio, mientras que 30% sostienen un nivel bajo de estrés.

En referencia a la dimensión agotamiento emocional, el 20% de los interrogados manifiestan que el nivel de agotamiento emocional es alto, mientras que el 50% indican que el nivel es medio, en tanto el 30% aseveran que el nivel es bajo.

Del mismo modo, la dimensión despersonalización evidencia alto en un 25%, medio en un 45% y despersonalización bajo en un 30%.

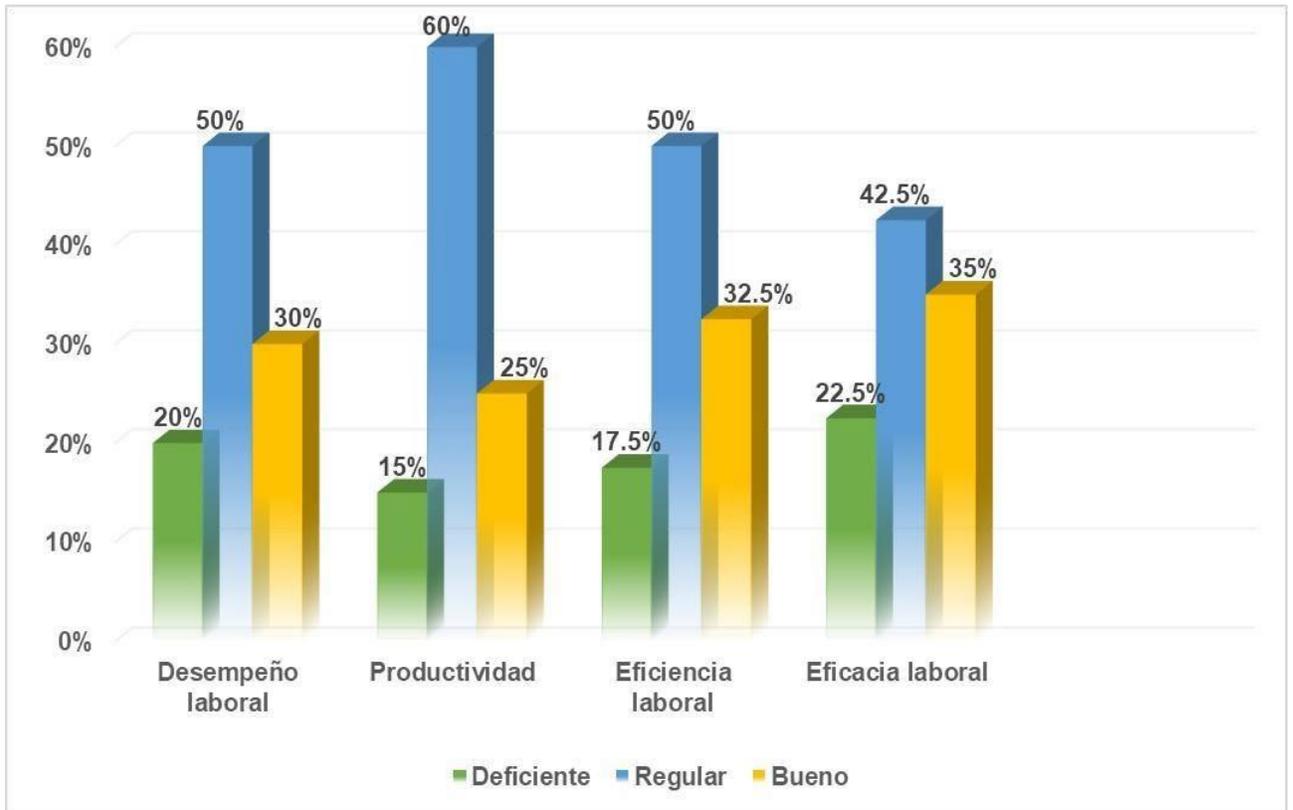
Por último, en la dimensión realización personal, un 10% de los sondeados consideran que el nivel de realización personal es alto, en tanto el 30% estiman que el nivel es medio, mientras que el 60% afirman que el nivel es bajo.

Tabla 4. Nivel de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

Nivel	Desempeño laboral		Productividad		Eficiencia laboral		Eficacia laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	8	20%	6	15%	7	17.5%	9	22.5%
Regular	20	50%	24	60%	20	50%	17	42.5%
Bueno	12	30%	10	25%	13	32.5%	14	35%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Base de datos.

Figura 2. Nivel de la variable desempeño laboral y sus dimensiones



Fuente: Base de datos.

La tabla 4 y figura 2, sintetiza la frecuencia del nivel del desempeño laboral con sus dimensiones respectivas en profesionales de enfermería, la información analizada muestra que el 30% de los encuestados poseen un buen nivel de desempeño laboral, mientras el 50% tienen desempeño laboral regular, en tanto el nivel deficiente de desempeño laboral está representado por un 20%.

En referencia a la dimensión productividad, el 25% de los interrogados sostienen un nivel bueno de productividad, mientras que el 60% expresan un nivel regular, en tanto el 15% manifiestan un nivel deficiente.

De igual forma, en la dimensión eficiencia laboral, los sondeos consideran en un 32.5% que el nivel es bueno, en tanto el 50% revelan que el nivel es regular, mientras que el 17.5% de los participantes estiman que el nivel de eficiencia laboral es deficiente.

Finalmente, en la dimensión eficacia laboral, se muestra que el 35% de los involucrados se encuentran en el nivel bueno, asimismo, el 42,5% están en un nivel regular, del mismo modo, el 25.5% se sitúan en el nivel deficiente de eficacia laboral.

4.2 Discusión de resultados

Como producto de los hallazgos encontrados a lo largo de la indagación, corresponde constatar lo establecido dentro del marco teórico y antecedentes investigativos, tomando en consideración de forma prioritaria la interrogante general, el cual hace referencia a ¿Cuál es la relación entre el estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas 2022?, de donde deriva el objetivo general con la finalidad de establecer el grado de asociación existente entre el estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería en el mencionado Centro de Salud; tal es así, que mediante el sistémico análisis de los resultados se pudo comprobar principalmente que existe una correlación significativa fuerte e inversa con el valor de $r = -0.635$ entre el estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería o de manera viceversa entre ambas variables analizadas, del mismo modo la inferencia muestra que el valor de significancia es menor a 0.05, por lo cual, procede desestimar la

hipótesis nula (H_0) para admitir la hipótesis alterna (H_1), con un nivel de confianza al 95%, por medio del coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Por consiguiente, en el estudio de Enriquez, G. y Miranda, M. (15) sobre estrés y desempeño laboral en tiempos de pandemia, los hallazgos derivados de este, gozan de igual similitud a los encontrados en la presente investigación; puesto que se evidenció la existencia de una relación estadísticamente representativa e inversamente proporcional entre ambas variables examinadas con un valor de -0.841 , mediante la inferencia no paramétrica de Rho Spearman, el cual admitió concluir, que el desempeño laboral, generalmente tiende a disminuir en la medida que los indicadores del estrés presentan un incremento considerable en el

profesional de enfermería, quienes brindan labores asistenciales en la institución hospitalaria.

De manera similar, Pereyra, M. y Benabente, R. (16) investigaron sobre estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería, donde las pesquisas pusieron en evidencia a través de la prueba Rho Spearman con el valor de -0.534, que existe una relación inversa, además de significativa, donde el estrés evidencia un nivel alto con 14.9%, nivel medio en un 55.3%, mientras el desempeño laboral, muestra un nivel deficiente con 17 %, nivel regular en un 44.7%; valoraciones que posibilitan sostener que mientras el nivel de estrés sea mayor, menor será el desempeño laboral y a menor nivel de estrés, mayor será el desempeño laboral del personal de enfermería.

Análogamente, Obregon, M. y Yumbato, S. (18) en su estudio referente al estrés y desempeño laboral, donde los resultados demostraron la existencia de una relación inversa y altamente significativa con la estimación de -0.574, igualmente, los hallazgos revelaron que el estrés tiene asociación negativa moderada con la productividad, eficacia y eficiencia, con valores iguales a -0.317, -0.289, -0.292 respectivamente, dimensiones que corresponden a la variable desempeño laboral, puntuaciones obtenidas mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman; los mismos que permiten concluir en que los altos indicadores de estrés, afectan rotundamente el desempeño del profesional de enfermería.

Por otro lado, tomando en consideración la investigación llevada a cabo por Borja, K. y Salas, S. (14) sobre el estrés del trabajo y actividad de profesionales profesional dentro del marco Covid-19, en cuya indagación los resultados

descriptivos evidencian que el 75 % presentan estrés en el nivel bajo, 19.4 % en el nivel medio y el 5.6 % en un nivel alto, de igual forma, el 69 % presenta un alto desempeño profesional, el 4 % en el nivel medio y el 27 % un nivel bajo; asimismo al realizar el análisis inferencial con el estadístico Chi Cuadrado se obtuvo $p_valor = 0.687$ mayor a 0.005, en consecuencia, el análisis demostró que no hay correlación entre el estrés del trabajador y el servidor de emergencias en el departamento de emergencia del centro de salud; definitivamente, estos hallazgos son esenciales e importantes, puesto que ponen en evidencia la contrariedad de resultados con los encontrados en el reciente estudio.

Cabe señalar que la importancia de la presente investigación radicó en analizar los resultados que permitieron determinar el grado de asociación del estrés con el desempeño laboral, tomando en consideración que los profesionales de enfermería son los responsables de primera línea en la atención apropiada al paciente, más aún, encontrándose el cumplimiento de sus funciones, supeditadas a un escenario pandémico con condiciones adversas a causa de la propagación del Covid – 19, tal es así, que, en función a las diversas problemáticas identificadas y hallazgos obtenidos, es relevante, el implementar procesos externos e internos que velen por el buen cuidado de la salud mental e integral del personal de enfermería, con el propósito de garantizar un desempeño óptimo en la atención al usuario.

4.3 Prueba de hipótesis

4.3.1 Resultados inferenciales

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

H_0 : La variable presenta una distribución no normal

H₁: La variable presenta una distribución normal

Tabla 5. Análisis de prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	0.876	40	0.000
Desempeño laboral	0.872	40	0.000

Fuente: Base de datos.

La tabla 5, sintetiza el análisis de normalidad a través de la prueba de Shapiro-Wilk, en virtud a que se tuvo menos de 50 participantes como muestra representativa de estudio; en el cual se constata que el nivel de significancia es inferior a 0.05, ponderación que permite afirmar que los datos obtenidos derivan de una distribución no normal o dispersos; por tanto, siguiendo la regla de decisión se aplicó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, prueba no paramétrica para la contratación de las hipótesis de estudio, bajo la significancia estadística menor a 0.05 en el nivel de confiabilidad al 95%.

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022

H₁: Existe relación entre el estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022

Tabla 6. Prueba de hipótesis general

			Estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-,635
		Sig.(bilateral)		,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,635	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	
		N	40	40

Fuente: Base de datos.

La tabla 6, mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra que el valor de significancia es menor a 0.05, por lo cual, la inferencia permite rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1), en tanto, posibilita afirmar con el valor de $r = -0.635$, la existencia de una correlación inversa fuerte entre el estrés y desempeño laboral; vale decir, que mientras los niveles de estrés tienen puntuaciones elevadas, el nivel del desempeño laboral disminuirá significativamente en los profesionales de enfermería.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre el estrés y productividad en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022

H₁: Existe relación entre el estrés y productividad en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022

Tabla 7. Prueba de hipótesis específica 1

			Estrés	Productividad
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-,578
		Sig.(bilateral)		,001
		N	40	40
	Productividad	Coeficiente de correlación	-,578	1,000
		Sig.(bilateral)	,001	
		N	40	40

Fuente: Base de datos.

La Tabla 7, a través de la prueba de correlación Rho de Spearman, muestra que el valor de significancia es 0.001, que es menor que 0.05. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H0) y aceptamos la hipótesis alternativa (H1). Además, el valor de $r = -0.578$ indica que existe una correlación negativa significativa entre el estrés y la productividad. En otras palabras, a medida que aumenta el nivel de estrés, la productividad del profesional de enfermería tiende a disminuir.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre el estrés y eficiencia laboral en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022

H₁: Existe relación entre el estrés y eficiencia laboral en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022

Tabla 8. Prueba de hipótesis específica 2

			Estrés	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-,496
		Sig.(bilateral)		,001
		N	40	40
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	-,496	1,000
		Sig.(bilateral)	,001	
		N	40	40

Fuente: Base de datos.

La tabla 8, a través de la prueba de correlación Rho de Spearman da a conocer que el valor de significancia es 0.001 menor a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁), del mismo modo, el valor de $r = -0.496$ admite certificar que existe correlación negativa moderada entre el estrés y eficiencia laboral; o sea, a niveles altos de estrés, disminuye el nivel de eficiencia laboral del profesional de enfermería.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre el estrés y eficacia laboral en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022

H₁: Existe relación entre el estrés y eficacia laboral en profesionales de enfermería del “Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas” 2022

Tabla 9. Prueba de hipótesis específica 3

			Estrés	Eficacia laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-,487
		Sig.(bilateral)		,001
		N	40	40
	Eficacia laboral	Coefficiente de correlación	-,487	1,000
		Sig.(bilateral)	,001	
		N	40	40

Fuente: Base de datos.

La tabla 9, por intermedio de la prueba no paramétrica Rho de Spearman demuestra que el valor de significancia es 0.001 menor a 0.05, de tal forma, procede rechazar la hipótesis nula (H₀) y aceptar la hipótesis alterna (H₁), de igual modo, el valor de $r = -0.487$ consiente sostener la existencia de una asociación moderada opuesta entre el estrés y eficacia laboral; esto es, a mayores índices de estrés, menores indicativos de eficacia laboral en el profesional de enfermería.

CONCLUSIONES

Primera: En referencia al objetivo general, el análisis estadístico del coeficiente de correlación Rho Spearman con el valor de $r = - 0.635$, demostró que existe una correlación altamente significativa e inversamente proporcional del estrés con el desempeño laboral. Del mismo se infiere que, mientras los índices de estrés presentan puntuaciones elevadas, el nivel de desempeño laboral descenderá considerablemente, el cual afecta de manera perjudicial el conveniente cumplimiento de sus labores asistenciales y la satisfacción del paciente con la calidad del cuidado de los profesionales de enfermería.

Segunda: En correspondencia al primer objetivo específico, los resultados del análisis estadístico a través de la prueba no paramétrica Rho Spearman, con el valor de $r = - 0.578$, evidencia la existencia de una buena correlación negativa e inversa entre el estrés y productividad. El cual admite inferir que, a mayores sintomatologías de nivel estrés, se tendrán menores indicativos de nivel en la productividad, el mismo que repercutirá desfavorablemente en el adecuado desarrollo de sus funciones y en la mejoría de atención administrado por el personal asistencial de enfermería.

Tercera: En cuanto al segundo objetivo específico, el análisis de los resultados promedio del estadístico Rho Spearman, con el coeficiente de $r = - 0.496$, revela que existe una correlación inversa moderada entre el estrés y eficiencia laboral. Del cual se infiere que, a indicios altos de nivel de estrés, disminuye significativamente las puntuaciones de nivel de eficiencia laboral, condiciones que merman esencialmente en los procedimientos empleados en la atención de los

usuarios en los diferentes servicios o programas, por ende, en su contribución profesional al cumplimiento de las metas sociales definidas, con el empleo óptimo de los recursos asignados en el sistema de salud.

Cuarta: De acuerdo al tercer objetivo específico, los resultados analizados demuestran que el estrés tiene un grado de correlación inversa moderada con la eficacia laboral del personal de enfermería con el valor de $r = - 0.487$. Medida no paramétrica de Rho Spearman, del que se infiere, a mayor valoración del nivel de estrés, menor estimación del nivel de eficacia laboral; circunstancias que perjudican la consecución del resultado esperado, en la ejecución de un procedimiento, así como en el tratamiento, los cuales están directamente vinculados con la condición del cuidado en el paciente.

RECOMENDACIONES

Primera: Es innegable, la asociación existente entre el estrés y el desempeño profesional, en ese sentido, se recomienda a las autoridades del “Centro de Salud San Jerónimo”, tomar en consideración los resultados del presente estudio y en función a ello, implementar programas de salud mental, para que el personal de enfermería sea evaluado frecuentemente, con el propósito de tener conocimiento preciso respecto a los factores que vienen originado este problema, de manera tal, se priorice la evaluación del personal de enfermería que presentan altos índices de estrés con bajos indicativos de desempeño laboral, en donde se les brinde apoyo para el correcto manejo del estrés, el mismo que coadyuvara en la atención de calidad al paciente.

Segunda: A los funcionarios del Centro de Salud San Jerónimo, se recomienda poner en práctica estrategias de promoción de salud mental, a través de actividades recreativas de manera periódica, los mismos que beneficien la conservación del equilibrio emocional, así como diseñar programas de intervención psicoterapéutico con motivo de proporcionarles asistencia especializada para afrontar situaciones estresantes relacionadas con su trabajo, los cuales deben de estar establecidos dentro de sus políticas institucionales, en aras de mejorar el ambiente laboral del personal sanitario.

Tercera: Es recomendable, el fortalecimiento de las capacidades profesionales tales como la productividad, eficiencia y eficacia laboral mediante cursos y talleres de capacitación continua, asimismo, se incentive mediante normativas sectoriales, el reconocimiento al buen desempeño, así como el ascenso

en el trabajo a cargos y responsabilidades más relevantes en mejores condiciones laborales, contribuyendo de esta manera, en la plena realización personal y profesional del personal de enfermería.

Cuarta: Dada la relevancia de los hallazgos, producto de los resultados analizados en la investigación reciente, se recomienda la continuidad de estudios relacionados con el tema, en los diferentes establecimientos de salud pertenecientes a la Micro Red San Jerónimo y la Dirección de Salud Chanka II, con el propósito de evaluar la magnitud de aparición de sintomatologías de estrés y el impacto que produce su propagación e incremento en el desenvolvimiento de sus funciones, de manera que se tomen medidas preventivas y correctivas en el cuidado saludable del estado emocional y desarrollo potencial de sus destrezas laborales en bien de la atención a los pacientes.

ASPECTO ADMINISTRATIVO

Recursos

La investigación se efectuó con la directa intervención de las investigadoras, así como también del asesor temático, metodólogo y estadístico, de la misma forma se contó con especialistas en paráfrasis y gestión bibliográfica.

Cronograma de actividades

N°	Actividades	Tiempo (Semanas) 2023															
		Julio				Agosto				Setiembre				Octubre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Tratamiento de los datos.	■															
2	Análisis de resultados y contrastación de hipótesis.		■	■													
3	Formulación de conclusiones y recomendaciones.			■	■												
4	Redacción de aspectos complementarios del informe.					■	■										
5	Presentación del informe de Investigación.							■	■								
6	Redacción preliminar del informe final									■	■						
7	Aprobación del informe final de tesis											■	■				
8	Informe de auto plagio.													■			
9	Programación de fecha y hora de sustentación															■	
10	Sustentación y defensa oral de tesis																■

Presupuesto y financiamiento

Presupuesto

Recursos		Unidad de medida	Precio unitario (S/.)	Cantidad / hora	Costo total (S/.)
Humanos					
1	Asesor temático y metodólogo	Persona	100.00	20	2,000.00
2	Asesor estadístico	Persona	60.00	10	600.00
3	Personal de apoyo para aplicación	Persona	30.00	4	120.00
Sub Total					2,720.00
Materiales					
4	Textos de consulta	Unidad	60.00	4	240.00
5	Papel bond	Millar	16.00	3	48.00
6	Lapicero	Unidad	0.50	12	6.00
7	Lápiz	Unidad	0.50	12	6.00
8	Grapas	Caja	7.00	2	14.00
9	Licencia Office	Unidad	120.00	1	120.00
10	Software SPSS	Unidad	100.00	1	100.00
Sub Total					534.00
Equipos					
11	Laptop	Unidad	2500.00	1	2,500.00
12	Impresora multifuncional	Unidad	1200.00	1	1,200.00
Sub Total					3,700.00
Otros Gastos					
13	Anillados	Unidad	10.00	10	100.00
14	Empastado	Unidad	25.00	3	75.00
15	Movilidad local	Pasaje	15.00	10	150.00
16	Fotocopias	Millar	0.10	1000	100.00
17	Tipeado	Persona	20.00	10	200.00
18	Internet	Megas	49.00	6	294.00
19	Energía eléctrica	Recibo	40.00	10	400.00
Sub Total					1,319.00
20	Imprevistos 10%				827.30
Sub Total					827.30
TOTAL					9,100.30

Financiamiento

El presupuesto estipulado en el reciente estudio, estuvo íntegramente autofinanciado por las investigadoras.

BIBLIOGRAFÍA

1. Da Silva T, Fernandes ÁdM, do O' CB XSdM, Bezerra de Macedo E. O impacto da pandemia no papel da enfermagem: uma revisão narrativa da literatura. *Enfermería global*. 2021; 20(3):502–43.
2. Organización Mundial de la Salud. *Salud mental*. Ginebra, Suiza. 2017.
3. Chiavenato I. *Gestión del talento humano*. 3rd ed. Graw-Hill M, editor. Colombia; 2017.
4. Castro Baca M, Villena Pacheco E. La Pandemia del COVID-19 y su repercusión en la salud pública en Perú. *Acta médica Perú*. 2021 ; 38(3): p. 161-162.
5. Chucle Celis C, Masías Aguilar F, Gutiérrez Guerra D. *Estrés y Desempeño Laboral en Trabajadores de Salud Del Área de Emergencia de la Clínica San Juan De Dios – San Luis*, 2019. 2020.
6. Valderrama Mayorca E, Polino Livias Y. *Estrés laboral en las organizaciones del sector salud en Perú: Una revisión teórica*. Universidad Peruana Unión. 2020.
7. Díaz Casazola CA, Orosco Huaman KK, Sanchez Chahuillco EM. *El estrés y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Santa María de Chicmo Andahuaylas 2020*. Universidad Nacional del Callao. 2020.
8. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta* México; 2018.

9. Delgado M, Quijije , Flores , Herrera Velázquez M. Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Área de UCI durante la Pandemia de Covid 19. UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria. ; v4. n1.2021.308.(4): p. 41-50.
10. Díaz Tejada O. Estrés laboral y trabajo en equipo por la Pandemia Covid -19 en el Hospital Básico de Ventanas – Ecuador,2021. Universidad César Vallejo. 2021.
11. García P, Martínez A, García L, Castillo G, Fajardo L, Zuñiga R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Revista de salud pública. 2020;; p. 65–73.
12. Jordán Figueroa B. El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid 19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador 2021. Universidad César Vallejo. 2022.
13. Moncada B, Suárez M, Duque L, Escobar K. Estrés Laboral en Personal Médico y Enfermería de Atención Primaria ante la Emergencia Sanitaria por Covid-19. Perf. 2021;(1(25)): p. 13–23.
14. Borja Chuqui KY, Salas Lirio SC. Estrés laboral y desempeño profesional de enfermería en contexto covid-19, servicio de emergencia, hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz – 2022. 2022
15. Enriquez Rondo GL, Miranda Garrido M del R. Estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021. Universidad César Vallejo; 2021.

16. Pereyra Legua ME, Benabente Silupu RA. "Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Santa María del Socorro - Ica 2021". Universidad Autónoma de Ica; 2021.
17. Ríos M, Yaquelin D. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. Universidad César Vallejo; 2021.
18. Obregón Espinoza MC, Yumbato Jurado SB. Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca, 2020. Universidad César Vallejo; 2021.
19. Durand Valencia M. Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. Universidad César Vallejo. 2022.
20. Costillo Ccasani M. Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Días de la Vega, 2020. Universidad César Vallejo. 2021.
21. Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. Job burnout. Annual Review of Psychology. 2019.
22. Organización Mundial de la Salud. Impacto del estrés ocupacional y burnout en enfermeros. British Medical Journal. 2018;(320): p. 23-43.

23. Guerra J, Gutiérrez M, Zavala M, Singre J, Goosdenovic D, Romero E. Relación entre ansiedad y ejercicio físico. *Scielo*. 2017; 36(2).
24. Enriquez Rondo G, Miranda Garrido MR. Estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021. Universidad César Vallejo. 2021.
25. Nolberto MC. Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. Universidad de Huánuco. 2017.
26. Chiavenato I. Evaluación del Desempeño Humano. In *Administración de Recursos Humanos México: McGraw-Hill*; 2018.
27. Marquina-Lujan R, Adriazola Casas R. Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. *Cietna*. 2022;(7(2)): p. 35-42.
28. Díaz Lázaro, LC. Riesgos ocupacionales y desempeño laboral de las(os) enfermeras(os) en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón- Nuevo Chimbote, 2019. Universidad César Vallejo; 2019.
29. Carbajal BG, Giorgina R, Díaz Mujica D, Yris J. Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016. Universidad César Vallejo. 2016
30. American Psychological Association. *Comprendiendo el estrés crónico*. Washington DC. 2019.

31. Ortega Olivas SM. Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras en un instituto de salud mental de Lima, 2021. Universidad César Vallejo. 2021.
32. Morales E, Amigo C, Bustante M. Falta de Competencia y Sobrecarga Laboral como Estresores en Prácticas Clínicas Intrahospitalarias. Revista Empresarial. 2020;(14(1)).
33. Restrepo D, Jaramillo J. Concepciones de salud mental en el campo de la salud pública. Dialnet. 2021.
34. Lobo B. Factores personales que influyen en desempeño laboral de personal enfermería en Servicio Neurocirugía Instituto Nacional Salud del Niño San Borja, Agosto-Noviembre 2017. Universidad Federico Villarreal. 2018.
35. Arias Gonzáles J, Covinos Gallardo M. Diseño y metodología de la investigación: Enfoques Consulting EIRL; 2021.
36. Pereyra Legua ME, Benabente Silupu RA. “Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María del Socorro - Ica 2021”. Universidad Autónoma de Ica; 2021.
37. Mitma M, Robles R. Riesgo ocupacional y desempeño profesional de enfermería en Sala de Operaciones Hospital San Miguel La Mar Ayacucho, 2018. Universidad Nacional del Callao. 2018.

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