

NOMBRE DEL TRABAJO

**NIVEL DE ESTRES Y DESEMPEÑO LABOR
AL-2024 (1).docx**

RECUENTO DE PALABRAS

9081 Words

RECUENTO DE CARACTERES

53890 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

36 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

171.4KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 12, 2024 12:43 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 12, 2024 12:43 PM GMT-5**● 7% de similitud general**

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

- 7% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

PROYECTO DE TESIS

Nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental
de Huancavelica-2024

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA DE
ENFERMERÍA**

AUTORAS:

Bach. Martínez Curipaco, Luz Marleni

Bach. Romero Licapa, Yessica

ASESORA:

Mg. Teresa Leonor Villegas Felix

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Pública

HUANCAYO – PERÚ

2024

Índice

Carátula	i
Índice	ii
I. INTRODUCCIÓN	3
II. MÉTODO	14
2.1. Tipo y diseño de la investigación	14
2.2. Operacionalización de Variables	14
2.3. Población, muestra y muestreo	14
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	16
2.5. Procedimiento	16
2.6. Método de análisis de datos	17
2.7. Aspectos Éticos	17
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	18
PRESUPUESTO	19
REFERENCIAS	20
ANEXOS	28

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) manifiesta que en México el 75% de trabajadores presentan estrés laboral por ello indica que puede llegar a considerarse como una epidemia mundial afectando la salud y el desempeño de los empleados. de EEUU el estrés laboral ocasionó pérdidas anuales más de 150 000 millones de dólares a causa del abandono y ausentismo laboral (1).

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo define al estrés laboral como un estado psicológico que surge de la interacción entre el individuo y su entorno laboral. Este fenómeno se manifiesta a través de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento frente a aspectos adversos o perjudiciales en la organización o el entorno laboral (2).

En un estudio de investigación desarrollado por Bayser S con el título motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires- 2022. evidencia que más del 96% del personal asistencial tuvo un desempeño laboral medio y destaca que no hubo participantes con un desempeño laboral alto (3).

Baltazar D. y et al. desarrollaron una investigación en Mexico-2022 donde demuestra que el 96% de trabajadores de salud presentan una satisfacción de nivel medio en la dimensión satisfacción (4).

Mientras que Pineda J. y et al. en México del 2023 describen al desempeño laboral como las conductas o acciones que los empleados exhiben y que son pertinentes para alcanzar los objetivos de la organización (5).

El Consejo General de Enfermería de España en abril del 2023 reporta que el 96% del personal de salud se siente estresado con su trabajo presentando con mayor frecuencia la tensión muscular, palpitations y cambios de humor; las causas más frecuentes son la sobrecarga de trabajo en 76%; factores organizacionales en 61% y falta de apoyo en 52%; a pesar de ello el profesional de salud en un 77% se ve comprometido con su trabajo y más del 40% muestran satisfacción frente a la ayuda y los agradecimientos de sus pacientes (6).

La Según varios autores se considera que un personal asistencial motivado mejorará su desempeño y con ello la satisfacción laboral evitando el estrés; por lo que es fundamental analizar los factores que condicionan a sufrir el estrés laboral (7).

Problemas como el estrés laboral han generado efectos negativos tanto en el aspecto psicosocial como en la capacidad del trabajador para llevar a cabo sus responsabilidades laborales, lo que resulta en un nivel inferior de desempeño laboral (8).

Por otra parte, en su investigación Chocce M. y Quispe A. en el 2022 aplicada en Lima Norte evidencia que el 79% del personal de salud tiene estrés laboral medio, mientras que el 12% presenta estrés laboral bajo y solo el 9% tienen estrés laboral alto (9).

El instituto Nacional de Salud Mental (INSM) desarrolló un estudio en el 2021 donde evidencia que en la ciudad de Lima el 52.2% de trabajadores presentan estrés laboral moderado y severo; a su vez en el departamento de Ayacucho y la ciudad de Huaraz el 33.9% de profesionales de la salud son afectados por el estrés laboral siendo las mujeres más afectados que los varones (10).

Mientras que Alania M. elaboró un estudio el 2022 realizada en el departamento de Huancavelica donde muestra que el 50% del personal asistencial considera que el buen desempeño depende de los incentivos recibidos, 33.3% indican que se realizan evaluaciones periódicas para evaluar el desempeño laboral y el 33.3% muestran dominio de sus capacidades (11).

Así mismo según lo observado durante nuestra experiencia en el Hospital Departamental de Huancavelica los trabajadores de la salud se encuentran en una posición particularmente vulnerable a factores que pueden desencadenar estrés laboral como sobre carga de trabajo, falta de recursos humanos, entre otros; lo que a menudo impacta negativamente en su desempeño laboral y en la calidad de la atención que brindan. Esto por su parte da lugar a que los usuarios presenten reclamos con frecuencia.

Presentamos los siguientes antecedentes nacionales como; Fuentes L. y Hurtado R. desarrollaron un estudio de investigación, con el título nivel de estrés y ⁵desempeño laboral del personal asistencial en una institución de patologías renales Lima 2022; cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial. Método: estudio de enfoque cuantitativo, de nivel básico, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal; la muestra estuvo conformada de 76 profesionales de la salud, aplicaron la encuesta como técnica de recolección de datos. Resultados: el 5.3% del personal asistencial tienen un nivel de estrés bajo; 60.5% nivel moderado; 31.6% nivel alto y solo el 2.6% presentan un nivel elevado de estrés. Mientras que el 14.5% tiene desempeño regular y el 85.5% un desempeño bueno.

Conclusión: Existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022 (12).

Idrogo J. desarrolló un estudio titulado ⁷estrés laboral y desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco, la libertad 2021. Objetivo: identificar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de salud. Método: Estudio de enfoque cuantitativa, de diseño no experimental, de corte transversal, de tipo correlacional. Contó con la participación de 62 trabajadores de salud a quienes aplicó la técnica de la encuesta. Resultados: 62.9% de trabajadores un nivel bajo de estrés, 27.4 % nivel medio y solo el 1.6% un alto nivel. Así mismo el 67.7% de los trabajadores tienen un desempeño laboral medio, 24.2% nivel de desempeño laboral alto, y el 8.1% un nivel de desempeño bajo. Conclusión: no existe relación significativa entre el nivel de estrés y la dimensión desempeño de la función de la variable desempeño laboral en los trabajadores de salud del centro de Salud Huanchaco 2021 (13).

Cárdenas K. elaboró una investigación titulado estrés y desempeño laboral en el personal del centro de salud de San Jerónimo, Andahuaylas Apurímac 2021. Con el objetivo de analizar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de salud. Método: estudio correlacional y no experimental contó con la participación de 32 trabajadores a quienes aplicó la encuesta para recolección de datos. Resultados: el 75% de trabajadores tienen estrés laboral leve, 19% no presentan estrés laboral y solo el 6% tienen estrés laboral moderado. Referente al desempeño laboral el 72% presenta un nivel regular, 16% nivel deficiente y solo el 13% presente un desempeño laboral bueno. Conclusión: no existe una correlación inversa significativa entre el estrés y desempeño laboral en trabajadores de la salud donde el valor de Rho = -0,127, p = 0.489 (14).

Loayza M. en su estudio de investigación titulado ²efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional – Cusco 2020. Objetivo: determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en el personal asistencial. Método: Estudio básica, de enfoque cuantitativa, de tipo correlacional; cuya población fue 400 trabajadores con una muestra de 197 que fue determinada a través del muestreo probabilístico; la técnica usada para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Resultados: del 100% de la muestra el 41.11% tienen un desempeño laboral medio, 30.96% nivel bajo de desempeño y el 27.91% muestran un desempeño laboral alto. Conclusión: determinó que existe una relación significativa

negativa baja entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco (15).

Delgado S. y et al. efectuaron una investigación titulada: ⁶estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud - Trujillo 2020. Con el objetivo de establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud. Método: diseño no experimental transversal – correlacional, contaron con la participación de 98 trabajadores de salud. Resultados: el 98% de personal de salud tienen estrés laboral medio y alto, mientras que el 39,8% presentaron un desempeño laboral regular. Conclusión: el coeficiente de Rho de Spearman permitió establecer una correlación negativa y moderada entre estrés y desempeño laborales con valor de Rho = -0,688 y un p valor menor de 0,01(16).

Laqui C. efectuó una investigación titulado ²influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de Salud Alca y Cotahuasi - Arequipa 2019; con el objetivo de determinar la influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores. Método: Estudio observacional, de corte transversal; contó con la participación de 131 trabajadores, para la recolección de datos aplicó instrumentos previamente validados para ambas variables. Resultados: el 3.82% de trabajadores tienen un nivel alto de estrés laboral, 71.76% nivel medio y 24.43% tiene un nivel bajo. Referente a la variable de desempeño laboral el 87.79% presente un nivel alto, mientras que el 12.21% tienen un desempeño laboral medio. Conclusión: La relación que existe entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral es estadísticamente significativa con un valor $r = -0,444$ y un nivel de significancia en 0,000 ($p < 0,05$) (17).

Así como también presentamos antecedentes a nivel internacional como: Manal I. y et al desarrollaron una investigación titulado: estrés relacionado con el trabajo y desempeño laboral entre el personal de enfermería Hospital General de Dikirniss - Egipto 2023 Con el objetivo de evaluar la relación entre el estrés laboral y el desempeño Método: Fue un estudio de tipo correlacional-descriptivo, la población estuvo conformada por 128 enfermeras que laboran en el Hospital General de Dikirniss; la recolección de datos fue a través de cuestionarios validados. Resultados: el 71.1% de enfermeras tienen estrés laboral moderado, mientras que el 56.8% del personal presentan un desempeño laboral aceptable. Conclusión: Determinaron que no existe relación significativa entre el estrés y desempeño laboral (18).

Lema N. y Reinoso M. desarrollaron un estudio titulado: estrés laboral y desempeño en el personal del hospital San Francisco, Latacunga–Ecuador 2023; Con el objetivo de determinar la relación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral del personal del

Hospital San Francisco. Método: estudio correlacional y transversal, la población estuvo constituida por 26 trabajadores de la salud. Resultados: a través del análisis se encontró que el estrés laboral experimentado por el personal de salud se evalúa como moderado y el rendimiento laboral es muy bueno. Conclusión: no existe relación inversa significativa entre las variables de estrés y desempeño laboral en el personal de salud, dado que el valor de $p=0,837$ y la correlación de Pearson es $0,042$ (19).

Zangmo R. y Chhetri. elaboraron una investigación titulada: estrés laboral y desempeño de los empleados, Bután – Thimphu 2022; con el objetivo de examinar la influencia de estrés laboral en el desempeño de los empleados del Ministerio de Salud de Bután. Método: estudio correlacional, la muestra fue determinada a través del muestreo censal llegando a conformar 135 empleados a quienes aplicaron la encuesta. Resultados: el 32,6% de empleados del Ministerio de Salud presentan un nivel alto de estrés laboral, 41,48% nivel moderado de estrés, mientras que el 56,3% se sienten irritados debido al estrés laboral, 0,1% presentan mal humor. Por otro lado, el 31,85% informan que el estrés laboral tiene efecto en su desempeño, 48,15% que no tiene ningún efecto en su desempeño laboral. Conclusión: demostraron que existe una correlación negativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral; esto indicó que el estrés laboral afectó negativamente el desempeño de los empleados en el Ministerio de Salud, $r = -.15$, $n = 135$, $p < .10$ (20).

Krupal J. y et al. desarrollaron una investigación titulada: el efecto del estrés ocupacional en el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital universitario de atención terciaria en el distrito de Surendranagar – India 2021. Con el objetivo de medir el estrés relacionado con el desempeño laboral de enfermeros. Método: Se realizó un estudio piloto, contaron con la participación de 102 enfermeras a quienes aplicaron la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Resultados: el 53% de los participantes tienen nivel moderado de estrés y 45% nivel severo, además demostraron que el estrés laboral más alto se encontró en las enfermeras jóvenes, a diferencia que los de 40 años a más. Conclusión: todos los enfermeros presentaban un nivel de estrés laboral de leve a severo; y existe una relación negativa entre el estrés laboral y el desempeño de los enfermeros (21).

Dueñas F. desarrolló una investigación titulada: ³ estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes –Ecuador 2020. Con el objetivo de analizar la relación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud. Método: deductivo, descriptivo correlacional; la población estuvo conformada por 76 colaboradores a quienes aplicó la técnica de la encuesta. Resultados: el 35,5% se sienten agotado por el

trabajo que deben realizar, el 53,9% se sienten desmotivados por su trabajo, 39,5% siempre están dispuestos a mejorar su desempeño y 72,4% consideran al trabajo como un sacrificio necesario por cuidar a los usuarios. Además, evidenció que el estrés laboral que presentan es en un nivel alto. Conclusión: existe una correlación negativa entre estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud con valor de correlación de Pearson de -0,841 con p valor menor a 0,01 (22).

Callista Roy en su teoría de “enfrentamiento y adaptación” indica que toda persona tiene la capacidad y habilidad de poder adecuarse a su vida en situaciones estresantes; también menciona que el profesional de enfermería debe tener fijo los principios científicos, fisiológicos, orientada a sus prácticas profesionales, esto favorecerá en la armonía del usuario en situaciones de salud. Roy desarrollo, la valoración de la conducta, la integración humana y estímulos que influyen la autodeterminación de la enfermera, para afrontar situaciones estresantes (23).

Esta teoría puede ser aplicada para comprender cómo las personas se adaptan o enfrentan el estrés laboral, y cómo estas respuestas pueden tener implicaciones en el desempeño laboral. Además, el personal de enfermería al utilizar este marco teórico, puede diseñar intervenciones centradas en la adaptación para mejorar el bienestar y el rendimiento en el entorno laboral.

Seguidamente se abarca en los enfoques conceptuales de las variables y sus dimensiones:

El estrés se puede definir como el proceso desencadenado por un conjunto de demandas ambientales que se presentan al individuo, al cual debe responder de manera adecuada utilizando sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del entorno (ya sea laboral, social, etc.) es excesiva en comparación con los recursos de afrontamiento disponibles, se desencadenan una serie de respuestas adaptativas que involucran la movilización de recursos y conllevan a la activación fisiológica; esta respuesta al estrés incluye diversas reacciones emocionales negativas siendo las más destacadas la ansiedad, la ira y la depresión (24).

Por su parte la Organización Mundial de la Salud describe el estrés como un estado de inquietud o tensión mental originado por situaciones complicadas y que todos en algún momento experimentamos cierto nivel de estrés, ya que es una respuesta natural a amenazas y otros estímulos; resalta también que en la manera en que gestionamos el estrés es lo que determina cómo impacta en nuestro bienestar (25).

Por otro lado, ⁴ la Organización Internacional del Trabajo (OIT) determina que el estrés laboral es la respuesta que un empleado puede manifestar frente a demandas y tensiones

laborales que no concuerdan con sus habilidades y conocimientos, poniendo a prueba su capacidad para enfrentar las situaciones laborales. Esta situación se vuelve más difícil cuando el trabajador percibe que carece del apoyo adecuado por parte de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la manera en que puede hacer frente a las demandas y tensiones laborales (26).

El estrés laboral es ocasionado por las condiciones de trabajo como la iluminación, el ruido, la temperatura, sobrecarga de trabajo, las aspiraciones que tienen el trabajador con fin de ser recompensados económicamente y el desequilibrio que existe entre las demandas de la institución donde trabajan y el medio laboral (27).

Cohen y et al. (28) categorizan los niveles de estrés en función de los puntajes obtenidos y estos son:

El nivel de "estrés bajo" se refiere a un estrés en el entorno laboral que es mínimo o prácticamente inexistente; en este contexto, los empleados experimentan un ambiente laboral relajado y carecen de presiones significativas en relación con sus responsabilidades y tareas laborales. Sin embargo, es importante tener en cuenta que una falta completa de desafíos laborales también puede llevar a la monotonía y la falta de motivación en el trabajo (29).

Mientras que el nivel de "estrés moderado" se refiere a un nivel intermedio de estrés experimentado en el entorno de trabajo; en este caso los empleados pueden enfrentar ciertas demandas y presiones laborales, pero estas son generalmente manejables y no llegan a niveles abrumadores. Por ello es importante que este nivel de estrés sea gestionable y no se convierta en crónico, ya que el estrés sostenido a largo plazo puede tener efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores (30).

Entre tanto el nivel de "estrés alto" se refiere a un nivel significativamente elevado de estrés experimentado por los trabajadores en su entorno laboral; este nivel de estrés generalmente está asociado con demandas laborales abrumadoras y persistentes que pueden tener impactos negativos en la salud física y mental de los empleados. Por lo cual es fundamental abordar y gestionar el estrés laboral alto para preservar la salud y el bienestar de los empleados (31).

El estrés incluye dimensiones como: agotamiento emocional definida, como un estado de fatiga extrema y falta de recursos emocionales que puede resultar de la exposición prolongada a situaciones estresantes, especialmente en entornos laborales. Se caracteriza por una pérdida de energía, agotamiento físico y emocional, tiene consecuencias graves como la depresión, la ansiedad, problemas cardiovasculares y la disminución del sistema

inmunológico. Por lo tanto, es importante reconocer los signos de agotamiento emocional y tomar medidas para prevenirlo o buscar apoyo y tratamiento si es necesario (32).

Dimensión de falta de realización personal: hace mención a la autoestima profesional, o la tendencia de evaluar negativamente a sí mismo y al trabajo, mostrando pérdida de interés, baja autoestima, irritabilidad, sobre todo el trabajador muestra una satisfacción disminuida frente a los logros laborales. La búsqueda de la realización personal es un proceso continuo que puede requerir tiempo y esfuerzo, pero puede conducir a una mayor satisfacción y bienestar en la vida (33).

Dimensión de despersonalización: abarca todas las actitudes y sentimientos negativos desarrollados por el trabajador acerca del usuario o paciente, es decir el personal de salud presenta una deshumanizada percepción y trato impersonal hacia los demás. A menudo, las personas que experimentan despersonalización sienten que están observando sus propias acciones, pensamientos y emociones desde fuera de sí mismas, como si estuvieran viendo a alguien más (34).

La variable desempeño: se refiere a la manera en que una persona, equipo u organización lleva a cabo y ejecuta sus tareas, responsabilidades o funciones específicas; también implica la evaluación de la efectividad, eficiencia y calidad en la ejecución de las actividades relacionadas con un trabajo, proyecto, tarea o meta establecida. Este desempeño puede aplicarse en diversos contextos como el laboral, académico, deportivo, artístico y entre otros(35).

3 Desempeño laboral: se define como las acciones o conductas exhibidas por los trabajadores que tienen relevancia para los objetivos de la empresa y que pueden evaluarse en función de las habilidades de cada individuo y su aporte a la organización. El éxito de este desempeño puede variar y depende en gran medida de una serie de características que a menudo se manifiestan a través de su comportamiento (36).

Por su parte González W. y Vílchez R. indican que el desempeño laboral se relaciona con la forma en que los empleados de una empresa llevan a cabo las funciones y responsabilidades asignadas en sus respectivos cargos. Esto se basa en sus habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades, con el objetivo de alcanzar los objetivos establecidos (37).

El desempeño laboral abarca diversos aspectos que se debe considerar durante la evaluación como: la calidad, cantidad del trabajo realizado, eficiencia en la ejecución de las tareas, puntualidad, adaptabilidad, capacidad para trabajar en equipo y el logro de metas específicas establecidas por la empresa (38).

Para Dessler (39) la evaluación de desempeño es a través de niveles asignados por puntaje obtenido como:

“buen desempeño laboral” puede definirse como la capacidad de un empleado para contribuir de manera positiva y efectiva al logro de los objetivos organizacionales, mientras mantiene altos estándares éticos y demuestra un compromiso constante con el crecimiento personal y profesional. Este desempeño es fundamental para el éxito de una organización, ya que si los empleados cumplen con sus responsabilidades de manera efectiva contribuyen al logro de los objetivos y metas de la institución (40).

“desempeño laboral regular” referida a un nivel medio o promedio de rendimiento en el trabajo. En este contexto, los empleados que exhiben un desempeño laboral regular cumplen con las expectativas básicas y los estándares requeridos para sus roles, pero no destacan de manera excepcional ni presentan deficiencias notables. Es importante tener en cuenta que la percepción de lo que constituye un desempeño laboral regular puede variar según la empresa y la organización (41).

“bajo desempeño laboral” se refiere a un nivel insatisfactorio de rendimiento en el trabajo, donde los empleados no cumplen adecuadamente con las expectativas y estándares establecidos para sus roles. Se caracteriza por deficiencias en la calidad del trabajo, falta de cumplimiento de tareas clave, y una contribución general negativa al equipo y a los objetivos organizacionales. Por tanto un bajo desempeño laboral puede tener un impacto negativo en la productividad y la eficiencia de la organización (42).

Dimensiones del desempeño laboral: desempeño de tareas; refiere cómo una persona lleva a cabo y completa las actividades y responsabilidades asignadas en su trabajo o en cualquier contexto específico. Este término se utiliza para evaluar y medir la efectividad de una persona al realiza las tareas o actividades que se le han encomendado. La mejora del desempeño de tareas implica a menudo la identificación de áreas de mejora, el establecimiento de metas y objetivos específicos, la capacitación o adquisición de habilidades necesarias y la retroalimentación continua para garantizar que las tareas se realicen de manera más efectiva (43).

Desempeño contextual: se refiere a las acciones y comportamientos de un empleado que van más allá de las tareas específicas que se le han asignado y que contribuyen al buen funcionamiento y éxito de la organización en su conjunto; estos comportamientos tienen un impacto positivo en el ambiente de trabajo, la cultura de la empresa y la colaboración entre los empleados. El desempeño contextual es importante porque contribuye a la creación de

un entorno laboral más positivo, fomenta la eficacia de los equipos y puede mejorar la satisfacción del cliente y la retención de empleados. A menudo, las organizaciones valoran y recompensan el desempeño contextual a través de reconocimientos, evaluaciones de desempeño y oportunidades de desarrollo profesional (44).

Desempeño adaptativo: está relacionada con la capacidad de una persona para afrontar y funcionar eficazmente en situaciones cambiantes y desafiantes, lo que incluye la gestión del estrés, la toma de decisiones y la promoción del bienestar emocional y psicológico. Este desempeño implica la habilidad para desarrollar estrategias de afrontamiento efectivas, tomar decisiones informadas, aprender de las experiencias pasadas y mantener un equilibrio entre la resiliencia y la adaptabilidad. Las personas con un buen desempeño adaptativo suelen ser capaces de superar desafíos, gestionar el estrés y mantener una salud mental positiva (45).

Un artículo de revisión publicada en la Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento en Ecuador el 2021 cuyos autores son Mero E. y et al. mencionan que es prioritario estudiar al personal de salud en el medio laboral que está inserto, ya que cualquier desmotivación afectará forzosamente en la estabilidad emocional llevando a sufrir el estrés laboral (46).

¹¹ El estrés laboral es un problema cada vez más frecuente, a pesar de que existen programas para tratarlo y prevenirlo; además durante nuestras prácticas de internado hospitalario pudimos observar que el personal de salud evidencia un maltrato al usuario el cual nos lleva a realizar la investigación nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023, ¹ por ello se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023?

Problemas específicos: ¹⁰ ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023?

Justificación de la investigación:

Según conveniencia: Esta investigación reviste gran importancia, ya que nos permitirá analizar el nivel de desempeño del personal de salud en el Hospital Departamental de Huancavelica a través de la información recopilada.

Según relevancia social: Los principales beneficiarios serán los profesionales y el personal asistencial que desempeñan sus funciones en el Hospital Departamental de Huancavelica. Este grupo incluirá a médicos, enfermeras, técnicos de salud y demás personal dedicado a la atención de pacientes. Al abordar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral específicamente dentro de este entorno, se busca impactar directamente en la calidad de vida y el bienestar de aquellos que brindan servicios de atención médica.

Práctica: La investigación nos dará a conocer los resultados sobre la relación entre el estrés laboral y desempeño, ya que es fundamental para comprender y mejorar el entorno laboral en diversas organizaciones por ello con los resultados obtenidos los directivos del Hospital Departamental de Huancavelica podrán proponer acciones de prevención con fin de disminuir la frecuencia de estrés laboral y mejorar el desempeño.

Teórica: La presente investigación permitirá conocer la relación que existe entre estrés laboral y desempeño del personal asistencial además de contribuir con los conocimientos sobre las variables en estudio.

Metodológica: Los resultados obtenidos no solo contribuirán al conocimiento existente, sino que también servirán como valiosos antecedentes para futuras investigaciones similares. Además, estos hallazgos ofrecerán una perspectiva sólida para la formulación y diseño de investigaciones futuras en el mismo ámbito, promoviendo así el avance continuo del conocimiento en esta área específica.

1 Objetivo general: Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.

Objetivos específicos: Identificar el nivel de estrés laboral en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.

1 Identificar el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.

Hipótesis: Hi: existe relación significativa entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.

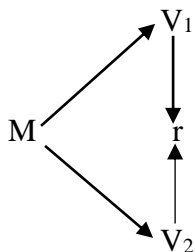
Ho: no existe relación significativa entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio será de nivel básico; debido a que se usará información teórica en una determinada situación para generar más información. Así mismo será de tipo descriptivo correlacional transversal porque se medirán dos variables y se podrá establecer una relación estadística entre las mismas y de diseño no experimental, porque no existirá intervención de ningún tipo por parte de los investigadores (47).

Cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M: personal asistencial

V₁: nivel de estrés laboral

r: relación entre las variables

V₂: desempeño laboral

2.2. Operacionalización de Variables (Anexo N° 2)

2.3. Población, muestra y muestreo

La población estará conformada por el personal asistencial de salud en un total de 180 pertenecientes al Hospital departamental de Huancavelica-2024.

Médicos	20
Enfermeros	60
Obstetras	30
Técnico en Enfermería	50
Laboratorio	10
Rayos X	10
Total	180

Fuente: Elaboración propia

La muestra determinara en total 123 personales de salud a través del muestreo probabilístico por conveniencia; es una técnica donde los sujetos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados en la muestra (48).

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2(N - 1) + Z^2(p \times q)}$$

$$n = \frac{180 \times 1.962^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.052(180-1) + 1.962(0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 123$$

Donde:

$$N = 180$$

Z = Nivel de confianza 95% (1.96)

p = proporción de aceptación = 0.5

q = proporción de rechazo = 0.5

e = error muestral = 0.05

n=tamaño de muestra = 123

Personal de salud	N° Población	Porcentaje (%)	N° Muestra
Medico	20	11.11	14
Enfermeros	60	33.33	41
Obstetras	30	16.67	20
Técnico en enfermería	50	27.78	34
Laboratorio	10	5.56	7
Rayos X	10	5.56	7
Total	180	100.00	123

Fuente: Elaboración propia

Los elementos de la muestra serán seleccionados por conveniencia, contando con la participación de 14 médicos, 41 enfermeros, 20 obstetras, 34 técnicos en enfermería, 7 personal de laboratorio y 7 personal de Rayos X. A quienes se aplicará la encuesta en el horario de la mañana de 9:00 am a 1:00 pm ubicando al personal en sus respectivas áreas para así no perjudicar en sus actividades.

Criterios de inclusión: Personal asistencial que labora en el Hospital Departamental de Huancavelica más de 6 meses continuo, quienes acepten participar voluntariamente y firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Personal asistencial que se encuentren con licencia o de vacaciones y no acepten ser partícipes del estudio, así mismo no podrán ser parte del estudio de investigación los internos y estudiantes.

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos de la variable de estrés laboral se usará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario elaborado por Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), la cual fue modificada por los investigadores Leon P. en el 2020 en la ciudad de Trujillo, que abarca 22 ítems y es agrupada en 3 dimensiones que son agotamiento emocional, realización personal y despersonalización; será valorado a través de una escala de tipo Likert con valores de 0 a 6 puntos; además el nivel de estrés será categorizado en base al puntaje obtenido en nivel de estrés laboral alto, medio y bajo (49).

El instrumento fue validado a través de los jueces expertos quienes evaluaron tanto la validez interna, externa, de contenido y estructura, utilizando el formato de Aikent. Obtenido un coeficiente de concordancia superior al 90%. Para hallar la confiabilidad los investigadores Leon P. mediante la realización de una prueba piloto aplicada al personal de salud, obteniendo coeficientes Alfa de Cronbach de 0,95 respectivamente, alcanzando una alta confiabilidad del instrumento (50).

A su vez para la variable de desempeño laboral también se aplicará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario cuyo autor fue Díaz M. (2020) quien estructuró una serie de preguntas específicas que consta de 18 preguntas y está asignado 3 dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño adaptativo; las cuales son valorados con las opciones de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Fue validado a través del juicio de expertos (Anexo 4) y para hallar la confiabilidad del instrumento Díaz M. realizó una prueba piloto con 10 representantes, obteniendo una confiabilidad de 0.806 según alfa de cronbach, considerando así que el instrumento de estudio es altamente confiable (51).

2.5. Procedimiento:

Después de la aprobación del proyecto por parte de la universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt.

Se procederá a presentar una solicitud al director del Hospital de Huancavelica con fin de adquirir el permiso correspondiente para el recojo de datos.

Seguidamente se procederá a ubicar a la población en estudio para dar conocer los objetivos planteados, brindar las instrucciones respectivas y dar a conocer sobre el consentimiento informado, respetando en todo momento los principios bioéticos.

Después de llenar el cuestionario se procederá a verificar la calidad de llenado del instrumento las cuales serán de carácter anónima.

Luego los datos serán analizados teniendo en cuenta los objetivos e hipótesis planteados.

También se presentarán las conclusiones respectivas después analizar los resultados.

Finalmente se darán recomendaciones a las autoridades de la universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, así como a la directora de la escuela profesional de enfermería y a los estudiantes de enfermería, de acuerdo a los resultados y conclusiones obtenidos.

2.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos serán ingresados y procesados en el paquete estadístico SPSS versión 27; así mismo los resultados serán representados según a los objetivos planteados en un cuadro estadístico de doble entrada con su respectivo gráfico de barras, mostrando la frecuencia numérica y porcentual. Se hará uso de la estadística inferencial para contrastar la hipótesis del investigador teniendo en cuenta un nivel de confianza del 95%, así determinar la relación entre las variables de estudio.

El resultado de la variable 1 se calificará según al siguiente baremo:

Nivel de estrés laboral	Valor
Alto	89-132
Medio	44-88
Bajo	0-43

Fuente: Leon P.

El resultado de la variable 2 se calificará según al siguiente baremo:

Nivel de desempeño laboral	Valor
Bueno	97-120
Regular	82-96
Malo	44-81

Fuente: Diaz M.

2.7. Aspectos Éticos

Se hará uso de los principios de la bioética:

Principio de beneficencia, principio de no maleficencia, principio de autonomía, principio de justicia; durante el proceso de la investigación los enfermeros recibirán un trato digno y justo.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2024				
	E	F	M	A	M
Identificación del problema					
Elaboración del proyecto					
Búsqueda de referencias bibliográficas					
Búsqueda de antecedentes nacionales e internacionales					
Elaboración de justificación del estudio					
Planteamiento de objetivos generales y específicos					
Desarrollo de Enfoque y diseño de investigación.					
Elaboración del método: Aspectos bioéticos.					
Presentación del proyecto					
Aprobación del proyecto					
Revisión y análisis de información					
Aplicación de instrumentos de recopilación de datos					
Procesamiento y análisis de resultados					
Discusión y análisis e interpretación de datos					
Redacción del informe final					
Presentación y evaluación del informe final					
Sustentación del informe final					

PRESUPUESTO

	RECURSOS HUMANOS	IMPORTE
1	Digitador	S/. 300
2	Estadístico	S/. 900
3	Asesor interno	S/. 00
4	Encuestadores (investigadores)	S/. 00
	SUBTOTAL	S/.1200
	BIENES	IMPORTE
5	Impresión	S/. 150
6	Usb	S/. 35
7	Laptop	S/. 2700
8	Papel Bond	S/. 30
9	Copias	S/. 100
10	Sobre manila	S/. 50
	SUBTOTAL	S/. 3065
	SERVICIOS	IMPORTE
11	Internet	S/. 360
12	Movilidad-viático	S/. 300
	SUBTOTAL	S/. 660
	TOTAL DEL PROYECTO	S/. 4925

REFERENCIAS

1. Estrada G. Nivel de estrés laboral y su relación con el nivel de satisfacción laboral en trabajadores asistenciales de la Microred Cono Sur Tacna, año 2019 [Internet]. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2020[citado el 13 de noviembre del 2023]. Disponible en: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4063/278_2020_estrada_aro_gp_espg_maestria_salud_publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Pérez J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Rev Salud Uninorte [Internet]. 2019 [citado el 13 de noviembre del 2023];35(1):156–84. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
3. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, Cienc y Tecnol [Internet]. 2022[citado el 13 de noviembre del 2023];2(12). Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12/15>
4. Baltazar D, Rosas E, García I, Ibarra M, Pirez M. Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. Sanus [Internet]. 2022[citado el 13 de noviembre del 2023];7:e295. Disponible en: <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/295/378>
5. Pineda J, Salazar L, Zaragoza W, Silva G. Desempeño laboral: revisión literaria. Commer Plus [Internet]. 2023[citado el 13 de noviembre del 2023];5(1):1–12. Disponible en: https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/889
6. Consejo General de Enfermería. El CGE y AET piden apostar por la Enfermería del Trabajo para garantizar la seguridad de los trabajadores [Internet]. Consejo General de Colegios Oficiales de Enfermería de España. 2023[citado el 13 de noviembre del 2023]. Disponible en: <https://www.consejogeneralenfermeria.org/actualidad-y-prensa/sala-de-prensa/noticias/item/110806-el-cge-y-aet-piden-apostar-por-la-enfermeria-del-trabajo-para-garantizar-la-seguridad-de-los-trabajadores>
7. Espejo N, Medina V, Plazas A, Soliz C, Zeballo G. Satisfacción laboral en enfermería
8. [Internet]. Ciudad Autónoma de Buenos Aires; 2018[citado el 13 de noviembre del 2023]. 1–88 p. Disponible en:

<https://trovare.hospitalitaliano.org.ar/descargas/tesisytr/20191025132242/tesis-espejo-medina-plazas-soliz-zeballos.pdf>

9. Arellano V, Luján G, Arellano B. Programa sobre estrés laboral para mejorar el desempeño del personal asistencial, de la dirección regional de salud Tumbes – 2022. Cienc Lat Rev Científica Multidiscip [Internet]. 2022[citado el 13 de noviembre de 2023];6(4):3365–84. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2840/4028>
10. Chocce M, Quispe A. Estrés laboral en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima Norte, durante la pandemia 2022 [Internet] [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería]. Lima:Universidad María Auxiliadora; 2022[citado el 13 de noviembre del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/919/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Tasayco S. Efectividad del ejercicio terapéutico en el Síndrome de Fatiga Crónica: Revisión sistemática [Internet] [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología]. Lima:Universidad César Vallejo; 2023[citado el 13 de noviembre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109606/Tasayco_CSD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Alania M. Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal asistencial de un Hospital de Huancavelica 2022 [Internet] [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales]. Huancayo:Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt; 2022[citado el 13 de noviembre del 2023]. Disponible en: [https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/1150/TESIS ALANIA QUENTA.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/1150/TESIS%20ALANIA%20QUENTA.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
13. Fuentes L, Hurtado R. Nivel de estrés y desempeño laboral del personal asistencial en una institución de patologías renales, Lima – 2022 [Internet] [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Ica:Universidad Autónoma de Ica; 2022[citado el 13 de noviembre del 2023]. Disponible en: [http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/2076/1/FUENTES MOLINA LOURDES PATRICIA - HURTADO DIAZ RUTH ALEJANDRINA.pdf](http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/2076/1/FUENTES%20MOLINA%20LOURDES%20PATRICIA%20-%20HURTADO%20DIAZ%20RUTH%20ALEJANDRINA.pdf)
14. Idrogo J. Estrés laboral y desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de

- salud Huanchaco, 2021 [Internet] [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo:Universidad César Vallejo; 2022[citado el 13 de noviembre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94732/Idrogo_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Cardenas K. Estrés y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2021 [Internet] [Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima:Universidad César Vallejo; 2021[citado el 13 de noviembre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73953/Cardenas_RKP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 16. Loayza M. Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020 [Internet] [Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima:Universidad César Vallejo; 2021[citado el 13 de noviembre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57618/Loayza_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 17. Delgado S, Calvanaón F, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev Eugenio Espejo [Internet]. 2020[citado el 13 de noviembre del 2023];14(2):11–8. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
 18. Laqui C. Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de Salud Alca y Cotahuasi, 2019 [Internet] [Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias: Salud Ocupacional]. Arequipa:Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019[citado el 13 de noviembre del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1726a903-723e-4dab-a214-002e543509da/content>
 19. Manal I, Abeer Z, Asmaa A. Estrés relacionado con el trabajo y desempeño laboral entre el personal de enfermería. ResearchGate [Internet]. 2023; [citado el 13 de noviembre del 2023]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/374114294_Work_Related_Stress_and_Job_Performance_among_Staff_Nurses_Introduction
 20. Lema N, Reinoso M. Estrés laboral y desempeño en el personal del hospital San

- Francisco, Latacunga. Rev Metrop Ciencias Apl [Internet]. 2023[citado el 13 de noviembre del 2023];6(3):109–22. Disponible en: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/716/720>
21. Zangmo R, Chhetri I. Estrés laboral y desempeño de los empleados. Bhutan J Manag [Internet]. 2022[citado el 15 de noviembre del 2023];2(1):30–63. Disponible en: http://www.rim.edu.bt/journal/index.php/Bhutan_journal_of_management/article/view/80/13
 22. Joshi K, Sochaliya K, Modi B, Sharma L, Singh S, Kartha G. Un estudio sobre el efecto del estrés ocupacional en el desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital universitario de atención terciaria en el distrito de Surendranagar. Indian J Community Heal [Internet]. 2021[citado el 15 de noviembre del 2023];33(1):139–45. Disponible en: <https://iapsmupuk.org/journal/index.php/IJCH/article/view/1892>
 23. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes [Internet] [Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud]. Ecuador:Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020[citado el 13 de noviembre del 2023]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>
 24. Despaigne C. Aplicabilidad del modelo de adaptación de Sor Callista Roy en el cuidado de personas con COVID-19. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2021[citado el 13 de noviembre del 2023];37(4):1–3. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4222/711>
 25. Espinosa J, Chacin M. Influencia del estrés sobre el rendimiento académico. Arch Venez Farmacol y Ter [Internet]. 2020[citado el 13 de noviembre del 2023];39(1):1–8. Disponible en: <https://biblat.unam.mx/hevila/Archivosvenezolanosdefarmacologiayterapeutica/2020/vol39/no1/14.pdf>
 26. Organización Mundial de la Salud. Estrés [Internet]. OMS. 2023[citado el 13 de noviembre del 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
 27. Organización Internacional del Trabajo. La prevención del estrés en el trabajo. Lista de comprobación [Internet]. 2020 [citado el 19 de noviembre del 2023]. Disponible en: <http://www.uco.es/catedraprevencion/index.php/es/doc-tecnica/psicosociologia/288-oit-la-prevencion-del-estres-en-el-trabajo-lista-de-comprobacion>

28. Anleu O. Estrés y satisfacción laboral [Internet] [Tesis para optar el Título de Psicólogo Industrial/Organizacional en el Grado Académico de Licenciado]. Guatemala:Universidad Rafael Landívar; 2018[citado el 18 de noviembre del 2023]. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Anleu-Osmar.pdf>
29. Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R. Una medida global del estrés percibido. *J Health Soc Behav* [Internet]. 1983[citado el 13 de noviembre del 2023];24(4). Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/2136404?origin=crossref>
30. Carolina Y, López V, Antonio R, Patrón M, Isabel R, Pedroza H, et al. Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. *Rev Electron Trimest Enfermería* [Internet]. 2022[citado el 13 de noviembre del 2023];(65):248–59. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v21n65/1695-6141-eg-21-65-248.pdf>
31. Olmedo R, Cabezas E. Los niveles de estrés; diagnóstico teórico – práctico en los alumnos de la Carrera de Gastronomía del Instituto Universitario Internacional, en tiempos de Covid-19. *Rev Dom Cien* [Internet]. 2021[citado el 13 de noviembre del 2023];7(4):781–96. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2449>
32. Buitrago L, Barrera M, Plazas L, Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Rev Investig en Salud* [Internet]. 2021[citado el 13 de noviembre del 2023];8(2):131–46. Disponible en: <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
33. Barreto D, Salazar H. Agotamiento emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Univ y Salud* [Internet]. 2020[citado el 13 de noviembre del 2023];23(1):30–9. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v23n1/2389-7066-reus-23-01-30.pdf>
34. De las salas R, Díaz D, Serrano D, Ortega S, Tuesca R, Gutiérrez C. Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. *Rev Salud Pública* [Internet]. 2021[citado el 19 de noviembre del 2023];23(6):1–8. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v23n6/0124-0064-rsap-23-06-1d.pdf>
35. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno [Internet]. 2020[citado el 13 de noviembre del 2023];(70):110–20. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11298/1181>
36. Rivero Y. Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revi Arch Med Camagüey* [Internet]. 2019[citado el 21 de noviembre del 2023];23(2):1–6. Disponible en:

- <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
37. Castro R, Escudero F, Salazar S. Desempeño laboral y comunicación interna en la PNP. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 2023[citado el 21 de noviembre del 2023];7(1):908–27. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4446>
 38. Gonzáles W, Vilchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Rev Científica Pensam y Gestión* [Internet]. 2021[citado el 21 de noviembre del 2023];(51):54–74. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf>
 39. Hernández T. Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. *Rev Venez Gerenc* [Internet]. 2023[citado el 21 de noviembre del 2023];28(101):8–9. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39804/45004>
 40. Dessler G. *Administración de recursos humanos* [Internet]. 5ta edición. Méxio; 2011[citado el 21 de noviembre del 2023]. 1–515p. Disponible en: <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
 41. Haro A, Villacis J, Lara D, Carrión Á, Pérez J. Estado emocional y desempeño laboral , un análisis desde el entorno de teletrabajo en docentes universitarios en épocas de Covid-19. *Rev Latinoam Ciencias Soc y Humanidades* [Internet]. 2023[citado el 21 de noviembre del 2023];2610–24. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/441/526>
 42. Carlos C, Camacho F, Sempértegui R, Ríos L. Clima institucional y desempeño laboral de los servidores del SIS- UDR en Amazonas. *Rev Investig Científica y Tecnológica Alpha Centauri* [Internet]. 2023[citado el 21 de noviembre del 2023];4(1). Disponible en: <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/137/258>
 43. García Y, Vera R, Ronquillo C. El perfil profesional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del centro de salud del Cantón Pedernales. *REICOMUNICAR* [Internet]. 2023[citado el 21 de noviembre del 2023];6(12):2737–6354. Disponible en: <https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/147/266>
 44. Del Pino G, González Á. Talento humano y desmepeño laboral del gobierno autónomo descentralizado municipal Cantón Paján. *Rev Científica Multidiscip Arbitr YACHASUN* [Internet]. 2023[citado el 21 de noviembre del 2023];7(13):2697–3456.

- Disponible en: <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/392/660>
45. Navarrete M, Galarraga N, Araujo I, Carmona C. Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 2023[citado el 21 de noviembre del 2023];7(2):1760–76. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5434/8225>
 46. Baque M, Cañarte L. Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Rev Científica Cienc Soc* [Internet]. 2023[citado el 21 de noviembre del 2023];3(2):99–111. Disponible en: <https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73/55>
 47. Mero E, Salas Y, Acuña L, Bernal G. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *Rev Científica Mundo la Investig y el Conoc* [Internet]. 2021[citado el 21 de noviembre del 2023];5(3):368–77. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1284>
 48. Hernández R, Fernández C, Baptista P. *M Metodología de la investigación*. 6th ed. México; [citado el 23 de noviembre de 2023] 1390. 99–117 p.
 49. Carrasco S. *Metodología de la investigación científica*. 2006 2 [citado el 23 de noviembre de 2023].
 50. Leon P. *Estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos del COVID-19. Hospital III-E, Es Salud – La Libertad* [Internet] [Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48285/Leon_RPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 51. Matos M. *Nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Ventanilla 2021* [Internet] [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Privada del Norte; 2021[citado el 21 de noviembre del 2023]. Disponible en: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28547/Matos_Poma_Melina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 52. Díaz M. *Clima organizacional y evaluación del desempeño laboral de los odontólogos de la Red Chiclayo-Salud Bucal en Febrero* [Internet] [Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020[citado el 21 de noviembre del 2023]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51906/Díaz_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: Nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relaciona el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023?</p> <p>Problemas Específicas</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023?</p> <p>¿Cuál es el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.</p> <p>Objetivos Específicas</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral del personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.</p> <p>Identificar el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023</p>	<p>Variable 1</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento Emocional - Realización personal - Despersonalización <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño de tareas - Desempeño contextual - Desempeño adaptativo 	<p>Tipo de investigación: de enfoque cuantitativo, de nivel básico, de tipo descriptivos correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal.</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 <--> r V2 </pre> <p>M: personal asistencial V1: nivel de estrés laboral r: relación entre las variables V2: Desempeño laboral</p> <p>Población: 180 personal asistencial del Hospital Departamental de Huancavelica. Diseño probabilístico de aleatorio simple. Muestra: 123 personal asistencial.</p> <p>Técnicas: V1 = encuesta V2 = encuesta</p> <p>Instrumento: V1 = cuestionario V2 = cuestionario</p>

Anexo 2

Operacionalización de variables

TÍTULO: Nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
Estrés laboral	Es la repuesta emocional y física ocasionada por un desequilibrio entre la demanda de trabajo y la capacidad.	Es la situación donde el personal asistencial percibe su entorno laboral como amenazador para su desarrollo profesional, social y mental.	Agotamiento emocional	Agotamiento físico	Ordinal	Alto 89– 132 Medio 44– 88 Bajo 0 – 43
				Actitud negativa hacia el trabajo		
				Cansancio emocional		
				Sentimientos de desesperanza		
			Despersonalización	Trato impersonal		
				Actitudes negativas con los demás		
			Realización personal	Apreciación del trabajo que desempeño		
				Interés por las tareas cotidianas del trabajo		
				Autoestima profesional		
Desempeño laboral	El desempeño laboral es la manera cómo los empleados se esfuerzan en trabajar de forma eficaz para lograr las metas de la organización.	Es la forma o manera como un trabajador realiza sus tareas, es decir es el resultado final de una actividad.	Desempeño de tareas	Puntualidad	Ordinal	Bueno: 97-120 Regular: 82-96 Malo: 44-81
				Responsabilidad		
				Calidad de servicio		
				Servicio al paciente		
			Desempeño contextual	Valor agregado		
				Proactividad		
				Iniciativa		
				Relaciones interpersonales		
			Desempeño adaptativo	Influencia técnica		
				Trabajo bajo presión		
Adaptación a circunstancias						

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos

Estrés laboral

Autores: Maslach, Schaufeli y Leiter (2001)

Modificado por León P. (2020)

Título de la investigación: Nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.

Presentación: El presente cuestionario sirve para conocer su nivel de estrés laboral por tanto solicito su colaboración en la siguiente encuesta; la información brindada será estrictamente confidencial.

Instrucciones: Marcar con un aspa la respuesta que cree usted haber manifestado o experimentado. A continuación, se presenta las alternativas:

DATOS GENERALES

1. Edad: _____ años
2. Sexo:
 - Femenino ()
 - Masculino ()
3. Estado civil:
 - Soltero ()
 - Casado ()
 - Viudo ()
 - Divorciado ()
4. Grado ocupacional
 - Médicos ()
 - Enfermera ()
 - Obstetras ()
 - Técnico en enfermería ()
 - Laboratorio ()
 - Rayos X ()
5. Tiempo de experiencia

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

N		PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1	Desgaste emocional	Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo							
2		Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacía							
3		Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada							
		Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
5		Siento que mi trabajo me está desgastando							
6		Me siento frustrada en mi trabajo							
7		Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
8		Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
9		Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
10	Despersonalización	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
11		Siento que me he hecho más dura con la gente							
12		Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
13		Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
14		Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.							
N		PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
15		Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							

16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes								
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo								
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo								
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes								
20	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes								
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo								
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada								

Muchas gracias.

Cuestionario de desempeño laboral

Autor: Díaz M. (2020)

Título de la investigación: Nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.

Presentación: El presente estudio sirve para evaluar su desempeño laboral como enfermera en el centro de salud; por lo cual se solicita que responda las siguientes interrogantes con sinceridad y veracidad, toda respuesta será anónima y confidencial.

Instrucciones: Lee detenidamente y solo marque una alternativa que considere usted la correcta.

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

Ítems	Valoración				
	5	4	3	2	1
Dimensión: Desempeño de tareas					
1. Se compromete con reuniones fuera del horario del trabajo para cumplir con la planificación operativa del área.					
2. Cumple adecuadamente con el horario establecido en la institución.					
3. Se compromete con la superación del área demostrando responsabilidad en sus funciones.					
4. Cumple con las funciones, actividades, procesos y proyectos encomendados en el tiempo establecido.					
5. Supera las expectativas del paciente mostrando calidad en su servicio.					
6. Desarrolla estrategias innovadoras para cumplir con eficiencia sus funciones.					

7. Alguna vez, el paciente se ha sentido satisfecho de su servicio brindándole felicitaciones por su buen desempeño.					
8. Asumes retos y metas para brindar un mejor servicio del paciente.					
Dimensiones: Desempeño contextual					
9. Toma decisiones y ejecuta actividades añadiéndoles un valor agregado a su servicio.					
10. Actúa rápidamente con implementación de estrategias nuevas ante situaciones de riesgo.					
11. Demuestra proactividad en el desempeño de sus funciones.					
12. Busca información novedosa y oportuna en relación a su puesto, que mejore el desempeño de funciones del equipo de trabajo del área.					
13. Ejecuta sus funciones sin esperar que las personas se lo estén indicando o recomendando.					
14. Atiende y resuelve rápidamente situaciones de riesgo en el área, sin esperar que el resto de personas actúe por usted.					
15. Establece relaciones cordiales con el equipo de trabajo del área.					
16. Responde adecuadamente las dudas de las personas entablando una comunicación eficaz.					
Dimensión: Desempeño adaptativo					
17. Ofrece conocimientos técnicos y concepto que el área necesita.					
18. Logra coordinar las acciones que se deben tomar para mejorar los equipos técnicos del área.					
19. Ofrece situaciones convincentes en momentos de presión laboral.					

20. Sabe manejar momentos de trabajo bajo presión cumpliendo con las metas necesarias.					
21. Logra coordinar acciones que requiere el área adaptándose a nuevas circunstancias.					
22. Busca el empoderamiento de personas en situaciones que requieren el trabajo en equipo.					
23. Su desempeño laboral es eficiente al momento de aprender nuevas funciones encomendadas.					
24. Tiene conocimientos diferentes en relación a los nuevos sistemas tecnológicos que deben ser manejados en las instituciones públicas.					

Muchas gracias.

● 7% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 7% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unica.edu.pe Internet	1%
2	repositorio.uandina.edu.pe Internet	1%
3	hdl.handle.net Internet	1%
4	cybertesis.unmsm.edu.pe Internet	<1%
5	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
8	repositorio.uigv.edu.pe Internet	<1%
9	crealzheimer.es Internet	<1%

10

repositorio.ucsg.edu.ec

Internet

<1%

11

researchgate.net

Internet

<1%

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)

BLOQUES DE TEXTO EXCLUIDOS

iii. INTRODUCCIÓN

repositorio.uroosevelt.edu.pe