

NOMBRE DEL TRABAJO:
NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA-2023.

ASESOR: <ul style="list-style-type: none">Mg. Teresa Leonor, Villegas Félix	AUTORES: <ul style="list-style-type: none">Bach. Martinez Curipaco, Luz MarleniBach. Romero Licapa, Yessica
--	---

Reporte de similitud

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**

TESIS

**NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO EN EL PERSONAL
ASISTENCIAL DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE
HUANCAVELICA-2023**

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

AUTORAS:

Bach. Martinez Curipaco, Luz Marleni

Bach. Romero Licapa, Yessica

ASESOR:

Mg. Teresa Leonor, Villegas Félix

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Pública y Epidemiología

Huancayo – Perú

2024

Dedicatoria

A mi madre y mi esposo como muestra de afecto, quienes me brindaron su apoyo, paciencia, confianza, amor y mucha fortaleza para continuar con mis estudios superiores, hasta lograr mi objetivo. Sé que les llena de orgullo la culminación de esta etapa y este trabajo es el fruto del arduo trabajo realizado.

Luz

A mis padres Miguel y Orlanda que me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, valores, perseverancia y empeño. Esta tesis es un tributo a su legado y a la eterna admiración que siento por ellos, los amo con todo mi corazón; a mi esposo por ser mi compañero en todo y a mis hijos por ser mi motivación y mi alegría

Yessica

Agradecimiento

A la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt y especialmente a nuestros maestros por habernos impartido sus conocimientos.

Al personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica por habernos permitido realizar este trabajo de investigación
A nuestra asesora Teresa Leonor Villegas Félix por su dedicación y paciencia, gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaremos grabados para siempre en la memoria y en nuestro futuro profesional.

Las autoras

Página de jurado

PRESIDENTE

Mg. Viter Gerson Carlos Trinidad

SECRETARIO

Mg. Anahi Indira de la Calle Castro

VOCAL

Mg. Hedy Arias Manrique

Declaratoria de autenticidad

Luz Marleni Martinez Curipaco identificada con D.N.I. N° 44206535 y Yessica Romero Licapa identificada con D.N.I. N° 44536706, bachilleres de la facultad de ciencias de la salud, de la escuela profesional de enfermería, de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt, con la tesis titulada “Nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital Departamental de Huancavelica-2023”.

Declaramos bajo juramento que:

La tesis es de nuestra autoría.

Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada: es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener otro título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta o fraude, plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones nos deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la universidad.

Huancayo, 27 de setiembre de 2024



Bach. Luz Marleni Martinez Curipaco
DNI: 44206535



Bach. Yessica Romero Licapa
DNI: 44536706

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MÉTODO	21
2.1. Tipo y diseño de la investigación	21
2.3. Población, muestra y muestreo	21
2.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos	23
2.5. Procedimiento	24
2.6. Método de análisis de datos	24
2.7. Aspectos Éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023. Método: Fue un estudio de tipo básico, de diseño no experimental, transversal correlacional; la población estuvo conformada por el personal asistencial en total 180, a través del cálculo muestral, la muestra fue de 123, los mismos que fueron seleccionados a través del muestreo probabilístico estratificado. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se tuvo dos cuestionarios. Resultados: en cuanto al nivel de estrés laboral del personal asistencial, el 72,2% (95) presentaron un nivel bajo, el 21,1% un nivel medio y solo el 1,6% (2) mostró un nivel alto. Por otro lado, el 80,5% (99) evidenciaron un nivel bueno de desempeño laboral, el 18,7% tuvo un nivel de desempeño regular y apenas el 0,8% (1) mostró un nivel de desempeño malo; al comprobar la relación de las variables se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman = -0,596 y un p-valor = 0,000. Conclusión: Se determinó que existe relación significativa entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023 (Rho = -0,596; p = 0,000 < 0,05).

Palabras Clave: estrés laboral, desempeño, personal asistencial.

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship between the level of occupational stress and performance among healthcare personnel at the Departmental Hospital of Huancavelica in 2023. Method: The study was basic, with a non-experimental, cross-sectional correlational design. The population consisted of 180 healthcare personnel, and a sample of 123 was determined through sample size calculation and selected using stratified probabilistic sampling. The data collection technique was a survey, using two questionnaires as instruments. Results: Regarding the level of occupational stress among healthcare personnel, 72.2% (95) exhibited a low level, 21.1% a medium level and only 1.6% (2) showed a high level. Additionally, 80.5% (99) demonstrated a good level of job performance, 18.7% had a regular level of performance and only 0.8% (1) showed a bad level of performance. When testing the relationship between the variables, a Spearman's Rho coefficient of -0.596 and a p-value of 0.000 were obtained. Conclusion: It was determined that there is a significant relationship between the level of occupational stress and performance among the healthcare personnel at the Departmental Hospital of Huancavelica-2023 (Rho = -0.596; p = 0.000 < 0.05).

Key words: occupational stress, performance, healthcare personnel.



LIC. SELENY MAYRA HUAYNATE LOPEZ
Docente Traductor Ingles
CÉNTRO DE IDIOMAS

I. INTRODUCCIÓN

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo consultado por Pérez J. define el 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 (1). Los sucesos estresantes se experimentan de manera más intensa en los hospitales y centros de salud, ya que el personal está expuesto de forma continua al dolor, la muerte y a una elevada carga laboral (2).

El estrés laboral tiene la capacidad de influir negativamente en el desempeño de los trabajadores, afectando su rendimiento y la habilidad para cumplir con las tareas asignadas, lo que conlleva errores en los procedimientos y una disminución en la eficiencia. Según Pineda J. et al., el desempeño se define como la forma en que una persona o entidad lleva a cabo sus actividades en función de los estándares establecidos, lo cual es esencial para alcanzar los objetivos de la organización (3).

A nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS) consultado por Estrada G. señala que el 75% de los trabajadores en México sufre de estrés laboral, lo que ha llevado a considerarlo como una posible epidemia global, con impactos significativos en la salud y el desempeño de los empleados. Mientras que en Estados Unidos, el estrés laboral ha provocado pérdidas anuales superiores a 150 000 millones de dólares debido al ausentismo y abandono laboral (4).

En 2023, el Consejo General de Enfermería de España informó que el 96% del personal de salud se siente estresado en su trabajo, las principales causas incluyen la sobrecarga de trabajo en un 76%, factores organizacionales en un 61% y la falta de apoyo en un 52%. Además, un 33% de los profesionales de la salud no se considera comprometido con su labor, lo que se refleja en un bajo desempeño laboral (5).

Por otro lado, un estudio realizado por Bayser S. en 2022, en el personal de salud en Buenos Aires evidenció que más del 96% presentó un desempeño laboral de nivel medio, 4% nivel bajo y no se registraron casos con un desempeño alto; la investigación destacó el estrés laboral como una de las principales causas de este rendimiento moderado (6). De forma similar, en México Baltazar D. et al. en 2022 encontraron que el 96% de los trabajadores de la salud también mostraron un nivel medio de desempeño laboral, señalando al estrés como un factor clave que afecta negativamente su rendimiento (7).

A nivel nacional, una investigación realizada por Sánchez L. en 2024 en la ciudad de Trujillo reveló que el 28% de los enfermeros presentan un nivel alto de estrés laboral; en cuanto a su desempeño profesional el 44% obtuvo un nivel regular. El estudio también evidenció una relación inversa significativa entre ambas variables, con un Tau C de Kendall de $-0,358$ y un p-valor de $0,05$, lo que indica que a menor estrés laboral, el desempeño tiende a mejorar (8). Otro estudio realizado en Lima por Gamarra I. Arevalo R. en 2023, evidenció que el 52,5% de los profesionales de salud presentaron un nivel de estrés regular y el 51,2% desempeño laboral regular; así mismo, demostró una relación entre el estrés laboral y el desempeño con un coeficiente de correlación Rho de $4,71$ y un p-valor de $0,000$, lo que implica que las intervenciones destinadas a reducir el estrés en el lugar de trabajo podrán mejorar el desempeño (9).

A nivel local, en el departamento de Huancavelica no se cuenta con estudios que aborden conjuntamente ambas variables. Sin embargo, el estudio de **Alania M.** en 2022 reveló que el 50% del personal asistencial considera que su buen desempeño está ligado a los incentivos recibidos. Además, el 66,7% de los encuestados señaló que no se realizan evaluaciones periódicas para medir su desempeño (10).

Los estudios previos han evidenciado que problemas como el estrés laboral producen efectos negativos en diversos aspectos, tanto psicosociales como en la capacidad del trabajador para cumplir con sus responsabilidades. Este impacto se traduce en un nivel de desempeño laboral inferior, afectando no solo la calidad del trabajo realizado, sino también el bienestar general de los empleados (11).

Esta problemática también se manifiesta en el Hospital Departamental de Huancavelica, el personal asistencial enfrenta altos niveles de estrés laboral debido a factores críticos como la sobrecarga de trabajo, la escasez de recursos humanos y la presión constante por ofrecer una atención de calidad en un entorno con limitaciones. Este estrés puede impactar directamente en su desempeño, comprometiendo la eficiencia y la calidad del servicio brindado a los usuarios, lo que genera un aumento en los reclamos y quejas por parte de la población. A pesar de la existencia de programas de intervención para mitigar el estrés laboral, estos no han sido efectivos para reducir el problema de manera significativa, lo que pone en riesgo tanto el bienestar de los trabajadores como la atención que reciben los pacientes. Esta situación evidencia la necesidad urgente de investigar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño del personal asistencial en la institución, a fin de

proponer estrategias que mejoren las condiciones laborales y, en consecuencia, la calidad del servicio de salud en el hospital.

Presentamos los siguientes antecedentes nacionales como: Fuentes L. y Hurtado R. quienes desarrollaron un estudio de investigación titulado nivel de estrés y desempeño 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: determinó que existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal asistencial en una Institución de Patologías Renales, Lima – 2022 ($Rho=-0,365$; $p\text{-valor}=0,001$) (12).

Idrogo J. desarrolló un estudio titulado estrés laboral y desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco, la libertad 2021. Cuyo objetivo fue 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 ($Rho=0,952$; $p\text{-valor}=0,05$) (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 efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional – Cusco 2020. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral en el personal asistencial. Método: Estudio básico, 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 ($Rho=-0,181$; $p\text{-valor}=0,01$) (15).

Delgado S. et al., efectuaron una investigación titulada: estrés 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 influencia 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. et al quienes desarrollaron una investigación titulado estrés relacionado con el trabajo y desempeño laboral entre el personal de enfermería Hospital General de Dikirnis -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; 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 ya que obtuvieron un valor $r = -0,08$ y un $p\text{-valor} = 0,39 > 0,05$ (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).

Krupal J. 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 Sur en Dranagar 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 tenían un 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 ($r = 0,750$; $p\text{-valor} < 0,001$)(20).

Dueñas F. desarrolló una investigación titulada: 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 dispuesto 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 $0,01$ (21).

También, se consideró la teoría de la “Relación entre el individuo y el entorno” de Lazarus R. donde destaca que los eventos estresantes son percibidos y evaluados por la persona; según Lazarus, el estrés no es una respuesta automática a los estímulos, sino que depende de la interpretación cognitiva que el individuo haga de su entorno; este proceso de evaluación consta de dos etapas: en la evaluación primaria, la persona valora si un evento es irrelevante, positivo o amenazante para su bienestar; en la evaluación secundaria, se analiza la capacidad de afrontar el evento. Si el individuo percibe que los recursos personales son insuficientes para enfrentar la situación, se desencadena una respuesta de estrés; esta teoría subraya la importancia de los factores cognitivos en la adaptación al entorno y cómo la percepción subjetiva determina el nivel de estrés experimentado (22).

Esta teoría fue aplicada para comprender cómo las personas se adaptan o enfrentan el estrés laboral, debido a que destaca la importancia de la percepción subjetiva del personal asistencial en la evaluación de las demandas laborales. El estrés no surge solo por las exigencias del trabajo, sino por cómo estas son interpretadas y la capacidad percibida para afrontarla; si el personal siente que carece de recursos suficientes para gestionar las demandas, su nivel de estrés aumenta; esto sugiere que las intervenciones deben enfocarse tanto en reducir las exigencias como en fortalecer los recursos disponibles.

Así mismo, se abordó la “Teoría del Cuidado Humano” de Jean Watson basada en un enfoque holístico que considera al paciente no solo desde una perspectiva física, sino también emocional, espiritual y social. Watson propone que el cuidado es el núcleo de la enfermería y que este debe estar orientado hacia la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y la atención a las necesidades del ser humano en su totalidad. Su teoría resalta la importancia de la relación enfermera-paciente, basada en la empatía, la compasión y el respeto mutuo. Además, introduce el concepto de caritas, que se refiere a los actos de amor

y cuidado que trascienden las intervenciones técnicas y buscan humanizar la atención sanitaria (23).

Esta teoría permite entender el desempeño laboral del personal asistencial al enfatizar la importancia de una práctica de enfermería centrada en el ser humano y no solo en los aspectos técnicos de la atención. Según Watson, cuando los profesionales de la salud adoptan una postura de cuidado auténtico y compasivo, su desempeño se enriquece al alinearse con los principios de empatía y respeto hacia los pacientes; esta orientación promueve un ambiente de trabajo más satisfactorio y motivador, ya que los enfermeros experimentan un mayor sentido de propósito y conexión con su labor.

Seguidamente se abordó 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, 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: **Desgaste 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 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 (33).

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 (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).

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 G. la evaluación de desempeño es a través de niveles asignados por puntaje obtenido como: Desempeño laboral bueno, la cual 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 (39).

Desempeño laboral regular, referida a un nivel medio o promedio de rendimiento en el trabajo; en este contexto, los empleados cumplen con las expectativas básicas y los estándares requeridos para sus roles, pero no destacan de manera excepcional ni presentan

deficiencias notables. Mientras que el desempeño laboral bajo: 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 (39).

Dimensiones del desempeño laboral basado en el modelo de Campbell J.: Desempeño de tareas, se 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 (40).

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 (40).

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 (40).

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. 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 (41).

Por ello se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y nivel de desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023? También se formularon los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023? Y ¿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 permitió analizar el nivel de desempeño del personal de salud en el Hospital Departamental de Huancavelica a través de la información recopilada y actualizada.

Relevancia social: La identificación del nivel de estrés laboral en el personal de salud del Hospital Departamental de Huancavelica permitirá implementar estrategias de intervención adecuadas para mejorar su bienestar emocional y físico. Al reducir el estrés, se espera que el personal alcance un desempeño más elevado, lo que impactará positivamente en la atención brindada a los pacientes. Esto no solo mejorará la calidad de los servicios de salud, sino que también contribuirá a una mayor satisfacción de los pacientes, generando un ambiente más propicio para la recuperación y el bienestar general.

Práctica: La investigación nos dio 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 pueden proponer acciones de prevención con fin de disminuir la frecuencia de estrés laboral y mejorar el desempeño.

Teórica: La investigación amplió el conocimiento y ofreció una comprensión más profunda del estrés laboral y el desempeño en el contexto asistencial; basada en la teoría de Lazarus, que proporciona herramientas para evaluar y manejar el estrés en función de las percepciones y recursos individuales y en la teoría de Watson, que ofrece un enfoque práctico para mejorar el ambiente laboral y la calidad de la atención, esta investigación integra ambos enfoques para abordar de manera integral los desafíos y oportunidades en el ámbito asistencial.

Metodológica: Los resultados obtenidos no solo contribuyen al conocimiento existente, sino que también servirán como valiosos antecedentes para futuras investigaciones similares. Además, estos hallazgos ofrecen 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.

Así mismo, se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y nivel de desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.

Además, se contó con objetivos específicos: Identificar el nivel de estrés laboral en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.

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

De la misma manera, se planteó la siguiente Hipótesis: H_0 : no existe relación entre el nivel de estrés laboral y nivel de desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023 y H_1 : existe relación entre el nivel de estrés laboral y nivel de desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.

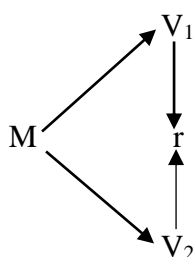
II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio fue de tipo básico; debido a que se usó información teórica en una determinada situación para generar más información (42).

Así mismo fue de diseño no experimental correlacional transversal, porque no existió intervención de ningún tipo por parte de los investigadores, solo se analizó las variables en su forma natural, también se logró establecer una relación estadística entre las mismas (43).

Cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

M: personal asistencial

V₁: nivel de estrés laboral

r: relación

V₂: nivel de desempeño laboral.

2.2. Operacionalización de Variables (Anexo N° 2)

2.3. Población, muestra y muestreo

La población del estudio estuvo integrada por 180 profesionales del personal asistencial que laboraron en el consultorio externo del Hospital Departamental de Huancavelica en 2023; este grupo abarcó médicos, enfermeros, obstetras, técnicos en enfermería, personal de laboratorio y de radiología.

Lista de la población asistencial.

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

Siendo así que la muestra fue determinada a través de la fórmula para poblaciones finitas:

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

$$n = \frac{180 \times 1,962 \times 0,5 \times 0,5}{0,052 (180-1) + 1,962 (0,5 \times 0,5)}$$

$$n = 123$$

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

El muestreo fue probabilístico estratificado, en la que la población se divide en subgrupos homogéneos llamados estratos, y luego se selecciona una muestra aleatoria de cada estrato(44).

Según la siguiente tabla.

Personal asistencial	Nº Población	Porcentaje (%)	Nº Muestra
Médico	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	123

Los elementos de la muestra seleccionados fueron 123 personales asistenciales de las cuales se contó 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 aplicó 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 laboró en consultorio externo del Hospital Departamental de Huancavelica mayor a 6 meses, quienes aceptaron participar voluntariamente y firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: personal asistencial del Hospital Departamental de Huancavelica que se encontraba de licencia o de vacaciones.

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos de la variable de estrés laboral se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario elaborado por Maslach et al., en el 2001, la cual fue modificado 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; fue valorado a través de una escala de tipo Likert con valores de 0 a 6 puntos; además, el nivel de estrés fue categorizado en base al puntaje obtenido siendo alto, medio y bajo. El instrumento fue validado por Leon P. a través de los jueces expertos quienes evaluaron tanto la validez interna, externa, de contenido y estructura, utilizando el formato de Aiken. Obtenido un coeficiente de concordancia superior al 90%. Hallaron la confiabilidad mediante una prueba piloto aplicada al personal de salud, obteniendo coeficientes Alfa de Cronbach de 0,95 respectivamente, alcanzando una alta confiabilidad del instrumento (45).

Baremo de la variable 1.

Nivel de estrés laboral	Valor
Alto	88 - 132
Medio	44-87
Bajo	0-43

A su vez para la variable de nivel de desempeño laboral también se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, cuyo autor fue Díaz M. en el 2020 quien estructuró una serie de preguntas específicas que constó de 18 preguntas, asignado 3 dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño adaptativo; las cuales fueron valorados con las opciones de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Fue validado a través del juicio de expertos y para hallar la confiabilidad del instrumento Díaz M. realizó una prueba piloto con 10 representantes, obteniendo una confiabilidad de 0,825 según alfa de cronbach, considerando así que el instrumento de estudio es altamente confiable (46).

Baremo de la variable 2.

Nivel de desempeño laboral	Valor
Bueno	88-120
Regular	56-87
Malo	24-55

2.5. Procedimiento

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

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

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

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

Luego los datos fueron analizados teniendo en cuenta los objetivos e hipótesis planteados. Los mismos que se presentan en tablas y cuadros para luego hacer la discusión, haciendo uso de la técnica de la triada seguido se presentan las conclusiones y finalmente se realiza las recomendaciones a los directivos del Hospital Departamental de Huancavelica.

2.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos fueron ingresados y procesados en el paquete estadístico SPSS versión 27. Estadística descriptiva: los resultados son presentados en base a los objetivos planteados en un cuadro estadístico de doble entrada mostrando la frecuencia numérica y porcentual.

Estadística inferencial: Se halló la normalidad de los datos a través de la prueba estadística de Kolmogorov–Smirnov, ya que se contó con una muestra mayor a 50 unidades, comprobando que la variable de nivel de estrés laboral no tuvo una distribución normal, así mismo la variable de nivel desempeño laboral presentó características que no se ajustan a la normalidad, basado en el criterio gráfico en lugar de tener una forma de campana simétrica, el histograma presentó una asimetría positiva, con una cola más larga hacia la derecha (Anexo 9). Por lo tanto, se usó la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, teniendo en cuenta un nivel de confianza del 95% y un error alfa de 5% donde se determinó la relación entre las variables de estudio.

2.7. Aspectos Éticos

Durante el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta los principios de la bioética como: Principio de beneficencia, busca el mayor beneficio posible para los participantes en la investigación, priorizando su salud física y mental, por ello, la investigación se enfocó en evaluar el nivel de estrés laboral y el desempeño del personal asistencial, con fin de identificar estrategias para mejorar su bienestar.

Principio de no maleficencia, evita causar daño o perjuicio a los participantes en la investigación, siendo así que en la investigación se garantizó la confidencialidad de la información obtenida y el anonimato del personal asistencial.

Principio de autonomía, respeta la autonomía y libertad de decisión de los participantes en la investigación; por lo que en la investigación se obtuvo el consentimiento informado de cada personal asistencial, explicándoles claramente los objetivos, riesgos y beneficios del estudio, asegurando que cada participante tuviera la libertad de decidir su participación sin coerción.

Principio de justicia; asegurar la equidad y la justicia en el tratamiento de los participantes en la investigación, por ende, este principio se aplicó para garantizar un trato equitativo a todo el personal asistencial, asegurando que la investigación no discriminara a ningún grupo.

III. RESULTADOS

Tabla 1

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

Nivel de estrés laboral	Nivel de desempeño						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	1	0,8	11	8,9	83	67,5	95	77,2
Medio	0	0	10	8,1	16	13	26	21,1
Alto	0	0	2	1,6	0	0	2	1,6
Total	1	0,8	23	18,7	99	80,5	123	100

Fuente: análisis descriptivo del cuestionario de estrés laboral y nivel de desempeño laboral.

En la Tabla 1 se aprecia que del 100% (123) del personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica, el 67,5% (83) presentaron un nivel de estrés laboral bajo y un nivel de desempeño bueno, mientras que el 13% (16) nivel de estrés laboral medio y un nivel de desempeño bueno, por otro lado, el 8,9% (11) del personal asistencial presentaron un nivel de estrés laboral bajo y tuvieron un nivel de desempeño regular, el 8,1% (10) nivel de estrés laboral medio y nivel de desempeño regular, el 1,6% (2) nivel de estrés laboral alto y nivel de desempeño regular, solo el 0,8% (1) nivel de estrés laboral bajo y tuvieron un nivel de desempeño malo; cabe resaltar que ningún personal presentó un nivel de estrés laboral alto ni un nivel de desempeño bueno.

Tabla 2

Nivel de estrés laboral en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023

Niveles de estrés laboral	Frecuencias	
	fi	%
Bajo	95	77,2
Medio	26	21,1
Alto	2	1,6
Total	123	100

Fuente: análisis descriptivo del cuestionario de estrés laboral.

En la Tabla N° 2 respecto a la variable de estrés laboral se aprecia que del 100% (123) del personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica, el 72,2% (95) presentaron un nivel de estrés laboral bajo, 21,1% (26) nivel medio de estrés laboral y solo el 1,6% (2) presentó nivel alto de estrés laboral.

Tabla 3

Nivel de desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023

Nivel de desempeño	Frecuencias	
	fi	%
Malo	1	0,8
Regular	23	18,7
Bueno	99	80,5
Total	123	100

Fuente: análisis descriptivo de la escala de nivel de desempeño laboral.

En la Tabla N°3 respecto a la variable de nivel de desempeño se consideró que del 100% (123) del personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica, el 80,5% (99) tuvieron un nivel de desempeño bueno, 18,7% (23) nivel de desempeño regular y solo el 0,8% (1) evidenció un nivel de desempeño malo.

Prueba de Hipótesis:

H₀: no existe relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.

H₁: existe relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.

Regla de Decisión:

Si $p < 0,05$ Se rechaza H₀

Si $p > 0,05$ No se rechaza H₀

Tabla 4

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

			Nivel de estrés laboral	Nivel de desempeño
Rho de Spearman	Nivel de estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,596
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	123	123
	Nivel de desempeño	Coeficiente de correlación	-0,596	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	123	123

Fuente: análisis inferencial del cuestionario de estrés laboral y nivel de desempeño laboral.

En la Tabla N°4 se analiza la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica, pudiendo evidenciar un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -0,596 y un p-valor igual a 0,000 siendo menor a 0,05. Indicando una relación inversa moderada y significativa, afirmando que a menor nivel de estrés laboral mayor fue el desempeño del personal asistencial.

Por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, determinando que existe relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados del objetivo general, se determinó que existe relación significativa entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica 2023 ($Rho = -0,596$; $p = 0,000 < 0,05$). Estos hallazgos son similares al estudio de Loayza M., quién menciona 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 ($Rho = -0,181$; $p\text{-valor} = 0,01$) (15). También concuerda con la investigación de Delgado S. et al., donde indicaron que existe una la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral del personal de la Microred de Salud Alca y Cotahuasi, siendo estadísticamente significativa con un valor $r = -0,444$ y un nivel de significancia en $0,000$ ($p < 0,05$) (17). Además, estos resultados contrastan con lo reflejado por Dueñas F., donde evidenció que 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 $0,01$ (21). Sin embargo, difieren con la investigación de Lema N. y Reinoso M., quienes indicaron que 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). También discrepa con Cárdenas K. quien enfatiza que 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). En relación a nuestros resultados, Mero E. et al., mencionan que es prioritario estudiar al personal de salud en el medio laboral que está inserto, ya que cualquier desmotivación afecta forzosamente en la estabilidad emocional llevando a sufrir el estrés laboral (40). Mientras que Hernández T., refiere que el desempeño laboral abarca aspectos como la calidad, cantidad del trabajo realizado, eficiencia en la ejecución de las tareas, puntualidad y la adaptabilidad (37). Por ello con buen desempeño adaptativo las personas suelen ser capaces de superar desafíos, gestionar el estrés y mantener una salud mental positiva (39). Estos hallazgos son sustentados por la teoría de Lazarus R. quién destaca que los eventos estresantes son percibidos y evaluados por la persona, el estrés no es una respuesta automática a los estímulos, sino que depende de la interpretación cognitiva que el individuo haga de su entorno (22).

Los resultados con respecto al objetivo específico 1, evidenciaron que el 72,2% (95) del personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica presentaron un nivel de estrés laboral bajo, mientras que el 21,1% nivel de estrés laboral medio y solo el 1,6% (2)

presentó nivel alto de estrés; estadísticas que se asociaron a lo observado por Idrogo J., ya que evidenció que el 62,9% de trabajadores de salud presentaron un nivel bajo de estrés y el 1,6% un nivel alto (13). Asu vez, Cárdenas K. demostró que el 75% de trabajadores de salud tuvieron estrés laboral leve (14). Al respecto Delgado S. et al. mostraron diferencias en los resultados ya que evidenciaron que el 98% de personal de salud tienen estrés laboral medio y alto (16). Asu vez, en el estudio de Krupal J. et al. afirmaron que el 53% de los del profesional de salud presentaron un nivel moderado de estrés, frente al 45% con nivel severo (20). Frente a ello, es importante destacar la teoría de afrontamiento y adaptación de Callista Roy, ya que desarrollo la valoración de la conducta, la integración humana y estímulos que influyen la autodeterminación de la enfermera, para afrontar situaciones estresantes (22). Esta teoría es aplicada para comprender cómo las personas se adaptan o enfrentan el estrés laboral. Por su parte, la OMS describe el estrés como un estado de 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 (24). Siendo así, que en el nivel bajo de estrés los empleados experimentan un ambiente laboral relajado y carecen de presiones significativas en relación con sus responsabilidades y tareas laborales (28).

En cuanto a los resultados del objetivo específico 2, se encontró que el 80,5% (99) del personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica tienen un nivel de desempeño bueno, el 18,7% nivel de desempeño regular y el 0,8% (1) evidenció un nivel de desempeño malo. Aspectos que guardan relación con el estudio de Fuentes L. y Hurtado R. quienes a través del análisis de resultados evidenciaron que el 85,5% tuvieron un desempeño bueno (12). De forma similar Laqui C. referente a la variable de desempeño laboral indicó que el 87,79% del personal de salud presentó un nivel alto (17). Por otro lado, los resultados de la investigación discrepan con lo hallado por Idrogo J. donde menciona que el 67,7% de los trabajadores de salud tuvieron un desempeño laboral medio, mientras que el 24,2% desempeño laboral alto (13). Así mismo, Cárdenas K. refiere que el personal de salud tuvieron un desempeño laboral regular en 72% y solo el 13% presentó un desempeño laboral bueno (14). Según Rivero Y. el éxito del desempeño puede variar y depende en gran medida de una serie de características que a menudo se manifiestan a través de su comportamiento (35). Por su parte Gonzáles W. y Vílchez R. indican que el desempeño laboral se basa en las habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades, con el objetivo de alcanzar las

metas establecidos (36). Para Dessler G., la evaluación de desempeño es a través de niveles, donde el buen desempeño laboral es 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 (38). De ahí, que la teoría de Jean Watson considera al paciente no solo desde una perspectiva física, sino también emocional, espiritual y social; propone que el cuidado es el núcleo de la enfermería y que este debe estar orientado hacia la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y la atención a las necesidades del ser humano en su totalidad (23).

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023 (Rho = -0,596; $p=0,000<0,05$).
2. Se identificó que el 72,2% (95) del personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica, presentaron un nivel de estrés laboral bajo y el 21,1% (26) nivel de estrés medio.
3. Se identificó que el 80,5% (99) del personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica tuvieron un nivel de desempeño bueno y el 18,7% (23) nivel de desempeño regular.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al directivo del Hospital departamental de Huancavelica, implementar un sistema de monitoreo y seguimiento del nivel de estrés y desempeño del personal asistencial, con el fin de identificar a tiempo aquellos que requieran mayor apoyo.
2. Al área de Recursos Humanos del Hospital departamental de Huancavelica, refuerce las estrategias que han llevado a un desempeño destacado del personal asistencial, esto implica la promoción de programas de capacitación continua y la creación de espacios para el intercambio de experiencias.
3. Al personal asistencial, continuar y reforzar la implementación de prácticas saludables en su rutina laboral, dado que se ha observado un bajo nivel de estrés; esto incluye el mantenimiento de una adecuada gestión del tiempo, la realización de pausas activas y la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo, lo que no solo ayudará a mantener el bienestar emocional, sino que también potenciará un desempeño eficiente y satisfactorio en sus labores asistenciales.

REFERENCIAS

1. 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
2. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública [Internet]; 2021[citado el 13 de noviembre del 2023];1(2):46-53. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
3. 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
4. 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] [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología]. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2020[citado el 13 de noviembre del 2023]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJB_53f0bc82cc7e78b9ae7fdc1e5945c99c/Details
5. 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>
6. 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>
7. 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>

8. Sánchez L. Estrés laboral y desempeño profesional en enfermeras, Hospital de Chimbote [Internet] [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2024[citado el 18 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/items/ee9108c5-cc7f-4280-95f2-47c3263c10e5>
9. Gamarra I, Arevalo R . Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. *Investig. Innov*, 3(3), 7–18. Disponible en: <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1829>
10. 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
11. 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>
12. 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.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/2076/1/FUENTES_MOLINA_LOURDES_PATRICIA_-_HURTADO_DIAZ_RUTH_ALEJANDRINA.pdf
13. 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

14. 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
15. 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
16. 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/>
17. 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>
18. 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
19. 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>
20. Krupal J, Kishor S, Bhautil M, Lokesh S, Singh S, Girija K. 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;33(1):139–45. Disponible en: <https://iapsmupuk.org/journal/index.php/IJCH/article/view/1892>
21. 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. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>
 22. Folkman S, Lazarus RS. An analysis of coping in a middle-aged community sample. *J Health Soc Behav*. 1980 [citado 18 de setiembre de 2024];21(3):219-39. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7410799/>
 23. Despaigne Guerrero R, Meneses M, De la Cruz M. Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de Jean Watson, servicio de medicina del Hospital Daniel Alcides Carrión. Lima- Callao, 2015. *Rev Enferm Hered* [Internet]. 2017[citado 18 de setiembre de 2024];9(2):127–36. Disponible en: <https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavol9/9.pdf>
 24. 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>
 25. 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>
 26. 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>
 27. Anleu O. Estrés y satisfaccion laboral [Internet] [Tesis para optar el Título de Psicólogo Industrial/Organziacional 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>
 28. 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>
29. 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>
 30. 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>
 31. 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>
 32. 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>
 33. 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>
 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. 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>
 36. 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>

37. 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>
38. 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>
39. 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>
40. Campbell J. Modelado del problema de predicción del rendimiento en psicología industrial y organizacional. En: Dunnette MD, Hough LM, editores. *Handbook of industrial and organization psychology*. 2.ª ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1990[citado el 13 de julio del 2024]. p. 687-732. Vol. 1.
41. 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>
42. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. *Metodología de la investigación*. 5th ed. México; [citado el 18 de setiembre de 2024] 2018. 336-342 p. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abu-so/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
43. 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.
44. Carrasco S. *Metodología de la investigación científica*. 2006 2 [citado el 23 de noviembre de 2023].
45. 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

46. 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

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	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 nivel de 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 nivel de desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₀: No existe una relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.</p> <p>H_i: Existe una relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Nivel de estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento Emocional - Realización personal - Despersonalización <p>Variable 2</p> <p>Nivel de Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño de tareas - Desempeño contextual - Desempeño adaptativo 	<p>Tipo de investigación: básica, diseño no experimental, correlacional - transversal.</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph LR M --- V1 M --- V2 V1 --- V2 </pre> <p>M: personal asistencial V₁: nivel de estrés laboral r: relación V₂: nivel de desempeño laboral</p> <p>Población: 180 personal asistencial del Hospital Departamental de Huancavelica.</p> <p>Muestreo probabilístico estratificado.</p> <p>Muestra: 123 personal asistencial.</p> <p>Técnicas: V₁ = encuesta V₂ = encuesta</p> <p>Instrumento: V₁ = cuestionario V₂ = cuestionario</p>

Anexo 2

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN
Nivel de estrés laboral	Es la repuesta emocional y física ocasionada por un desequilibrio entre la demanda de trabajo y la capacidad (1).	Es la situación donde el personal asistencial percibe su entorno laboral como amenazador para su desarrollo profesional, social y mental.	Desgaste emocional	Agotamiento físico	Ordinal	Alto 88– 132 Medio 44– 87 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 (36).	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: 88-120 Regular: 56-87 Malo: 24 - 55
				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 laboral
() de 0 a 5 años

() de 6 a 10 años

() de 11 a 20 años

() 21 años a mas

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						
4		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 necesaria.					
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.

Anexo 4

Autorización

"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

Huancavelica 29 de abril del 2024

CARTA Nº 019 – 2024 /GOB.REG.HVCA/DIRESA-HD-HVCA-OADI.

Señoritas:
MARTINEZ CURIPACO LUZ MARLENI
ROMERO L/CAPA YESSICA
Bachilleres de la Universidad Privada de Huancayo "Franklin Roosevelt"

ASUNTO = ACEPTACION Y EJECUCION DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TITULADO "NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA-2024"

De mi consideración

Por medio del presente me dirijo a ustedes. Para saludarlos cordialmente, e informarles que tras la revisión por el comité de ética en Investigación del Hospital Departamental de Huancavelica. De su proyecto de investigación titulado "NIVEL DE ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA-2024", la Oficina de Apoyo a la docencia e Investigación admite la Aceptación de su Proyecto de Investigación y la autorización para la ejecución de su proyecto en el Hospital Departamental de Huancavelica.

Sin otro particular hago propicia para manifestarle la muestra de mi especial consideración y estima]

Atentamente,
GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA
HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA
Lic. Eliot Katherine P. Serpa Zevallos
X-1 DE LA OFICINA DE APOYO A LA
INVESTIGACION

Anexo 5

Consentimiento informado

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

Propósito: Se llevará a cabo el estudio con el propósito determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y desempeño en el personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica-2023.

Metodología: Consistirá en un estudio básico, donde el investigador recopila información sobre las variables tal como se presentan en su entorno natural, se utilizará el cuestionario de estrés laboral y desempeño laboral.

Seguridad: No existe ninguna molestia o riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación, usted es libre de aceptar o de no aceptar.

Compromiso: Se le pedirá que responda la encuesta con sinceridad y claridad, por ello es posible contar su aprobación refrendándolo con su firma.

Confidencialidad: La información recabada se mantendrá en los archivos de la universidad quien patrocina el estudio; no se publicarán nombres de ningún tipo.

Costos: El estudio no afectara su economía personal ni de la institución ya que todos los gastos serán asumidos por los responsables del estudio. Usted no recibirá ninguna remuneración por participar en el estudio.

Derechos como participantes: Su participación en el estudio es voluntaria, usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. Acepto participar en el estudio.

Firma del participante
DNI:

Firma del investigador
DNI:

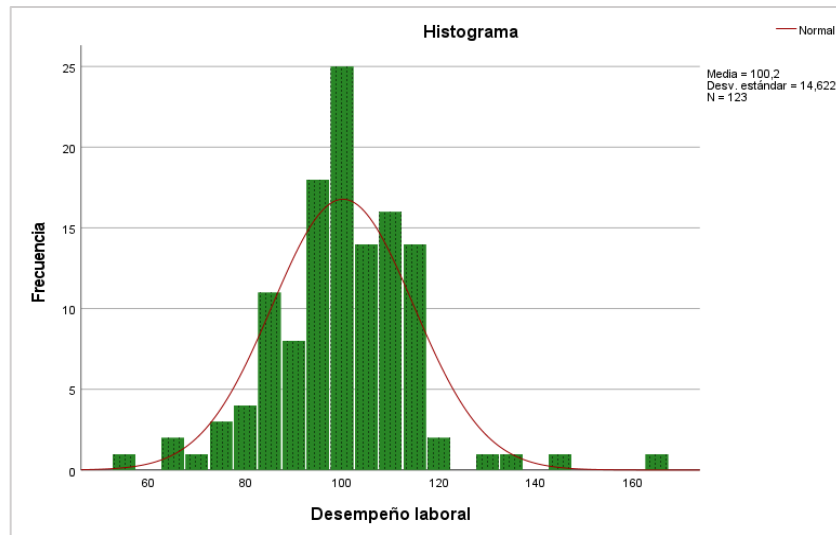
Anexo 7

Prueba de normalidad

Tabla 5

Kolmogorov-Smirnov^a

	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0,106	123	0,002
Desempeño	0,076	123	0,074



Interpretación:

Respecto a la variable de estrés laboral a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se observa un p-valor de 0,002 siendo esta menor a 0,05, por lo que determinamos que la variable no cuenta con una distribución normal.

En tanto la variable de nivel de desempeño laboral, obtuvo un valor de p igual a 0,074 siendo mayor a 0,05 demostrando una distribución normal; sin embargo, basado en el criterio gráfico en lugar de tener una forma de campana simétrica, el histograma presentó una asimetría positiva, con una cola más larga hacia la derecha, por lo que aceptamos la hipótesis nula y afirmamos que la variable no sigue una distribución normal.

Por tanto, las dos variables no siguen una distribución normal.

Anexo 8

I. Para la medición de la variable de nivel de estrés laboral se utilizó el método de mínimo y máximo, dividiéndolo en tres categorías: Bajo, Medio y Alto.

1. Datos:

- a. N° Items de la variable general: 22
- b. Puntaje máximo: 6
- c. Puntaje mínimo: 0
- d. N° de niveles de clasificación: 3

$$\text{Formula de amplitud de intervalo: } \frac{\text{Pje max} \cdot \text{N}^\circ \text{ items de la variable general} - \text{Pje mini} \cdot \text{N}^\circ \text{ items de la variable general}}{\text{N}^\circ \text{ niveles}}$$

$$\text{Intervalo} = \frac{6(22) - 0(22)}{3} = 44$$

Niveles:

- Alto= 88 a 132
- Medio= 44 a 87
- Bajo= 0 a 43

II. Para la medición de la variable de nivel de desempeño se utilizó el método de mínimo y máximo, dividiéndolo en tres categorías: Malo, Regular y Bueno.

1. Datos:

- a. N° Items de la variable general: 24
- b. Puntaje máximo: 5
- c. Puntaje mínimo: 1
- d. N° de niveles de clasificación: 3

$$\text{Formula de amplitud de intervalo: } \frac{\text{Pje max} \cdot \text{N}^\circ \text{ items de la variable general} - \text{Pje mini} \cdot \text{N}^\circ \text{ items de la variable general}}{\text{N}^\circ \text{ niveles}}$$

$$\text{Intervalo} = \frac{5(24) - 1(24)}{3} = 32$$

Niveles:

- Bueno= 88 a 120
- Regular= 56 a 87
- Malo= 24 a 55

Anexo 9

Datos generales

Tabla 6. Edad

Edad	fi	%
22 a 35 años	42	34,1
36 a 45 años	49	39,8
46 a 55 años	17	13,8
56 a 65 años	15	12,2
Total	123	100

Fuente: Base de datos

En la tabla 6 se aprecia que del 100% (123) del personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica un 39,8% (49) tienen una edad promedio de 36 a 45 años, mientras que un 34,1% (42) fluctúa en edades de 22 a 25 años, así mismo un 13,8% (17) tienen edades de 46 a 55 años, y por último un 12,2% (15) se encuentran entre 56 a 65 años.

Tabla 7. Sexo

Sexo	fi	%
Femenino	85	69,1
Masculino	38	30,9
Total	123	100

Fuente: Base de datos

En la tabla 7 se aprecia que del 100% (123) del personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica un 69,1% (85) son del sexo femenino, y solo un 30,9% (38) son personal asistencial del sexo masculino.

Tabla 8. Estado civil

Estado civil	fi	%
Soltero	75	61,0
Casado	41	33,3
Viudo	4	3,3
Divorciado	3	2,4
Total	123	100

Fuente: Base de datos

En la tabla 8 se aprecia que del 100% (123) del personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica un 61% (75) son de solteros, 33,3% (41) son casados, mientras que el 3,3% (4) tienen un estado civil viudo y solo el 2,4% del personal asistencial es divorciado.

Tabla 9. Grado ocupacional

Grado ocupacional	fi	%
Médico	14	11,4
Enfermera	41	33,3
Obstetra	21	17,1
Técnico en enfermería	34	27,6
Laboratorio	6	4,9
Rayos X	7	5,7
Total	123	100

Fuente: Base de datos

En la tabla 9 se aprecia que del 100% (123) del personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica un 33,3% (41) son enfermeras, el 27,6% (34) son técnicos en enfermería, 17,1% (21) son obstetras, 11,4% (14) son médicos, 5,7% (7) son de Rayos X y el 4,9% (6) son de laboratorio.

Tabla 10. Tiempo de experiencia

Tiempo de experiencia	fi	%
de 0 a 5 años	33	26,8
de 6 a 10 años	32	26,0
de 11 a 20 años	45	36,6
21 años a más	13	10,6
Total	123	100

Fuente: Base de datos

En la tabla 10 se aprecia que del 100% del personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica, el 36,6% (45) cuentan con una experiencia laboral de 11 a 20 años, un 26,8% (33) tienen un tiempo de experiencia de 0 a 5 años, mientras que el 26% (32) cuentan con experiencia de 6 a 10 años y solo el 10,6% (13) cuentan con experiencia de 21 años a más.

Tabla 11. Estrés laboral por dimensiones

Dimensión desgaste emocional		
Nivel	fi	%
Bajo	86	69,9
Medio	34	27,6
Alto	3	2,4
Total	123	100
Dimensión despersonalización		
Nivel	fi	%
Bajo	106	86,2
Medio	14	11,4
Alto	3	2,4
Total	123	100
Dimensión realización personal		
Nivel	fi	%
Bajo	88	71,5
Medio	29	23,6
Alto	6	4,9
Total	123	100

Fuente: Base de datos

En la tabla 11 se aprecia el nivel de estrés laboral por dimensiones del personal asistencial, donde del 100% del personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica, en la dimensión de desgaste emocional el 69,9% (86) tienen estrés de nivel bajo, 27,6% (34) estrés medio y 2,4% (3) estrés laboral alto. En tanto en la dimensión despersonalización, se observa que el 86,2% (106) tienen estrés laboral bajo, 11,4% (14) estrés medio y 2,4% (3) estrés alto.

Y con respecto a la dimensión de realización personal, se aprecia que el 71,5% (88) tienen estrés bajo, 23,6% (29) estrés medio y solo el 4,9% (6) estrés alto.

Tabla 12. Desempeño laboral por dimensiones

Dimensión desempeño de tareas		
Nivel	fi	%
Regular	17	13,8
Bueno	106	86,2
Total	123	100
Dimensión desempeño contextual		
Nivel	fi	%
Malo	1	0,8
Regular	22	17,9
Bueno	100	81,3
Total	123	100
Dimensión desempeño adaptativo		
Nivel	fi	%
Malo	2	1,6
Regular	29	23,6
Bueno	92	74,8
Total	123	100

Fuente: Base de datos

En la tabla 12 se aprecia el desempeño laboral por dimensiones del personal asistencial, donde del 100% del personal asistencial del Hospital departamental de Huancavelica, en la dimensión de desempeño de tareas el 86,2% (106) presentan un desempeño bueno, frente a 13,8% (17) con desempeño regular.

Mientras que en la dimensión de desempeño contextual el 81,3% (100) del personal asistencial presentaron un desempeño bueno, 17,9% (22) desempeño regular y solo el 0,8% (1) presenta desempeño malo.

Así también en la dimensión de desempeño adaptativo, el 74,8% (92) tuvieron un desempeño bueno, por otro lado, el 23,6 (29) presentaron un desempeño regular y solo el 1,6% (2) desempeño malo.

Anexo 10
Galería de fotos

Figura 1: Hospital Departamental de Huancavelica 2023.



Figura 2: Aplicación del cuestionario de estrés laboral y desempeño al personal de enfermería del Hospital Departamental de Huancavelica 2023.



Figura 3: Aplicación del cuestionario de estrés laboral y desempeño al personal de Rayos X del Hospital Departamental de Huancavelica 2023.

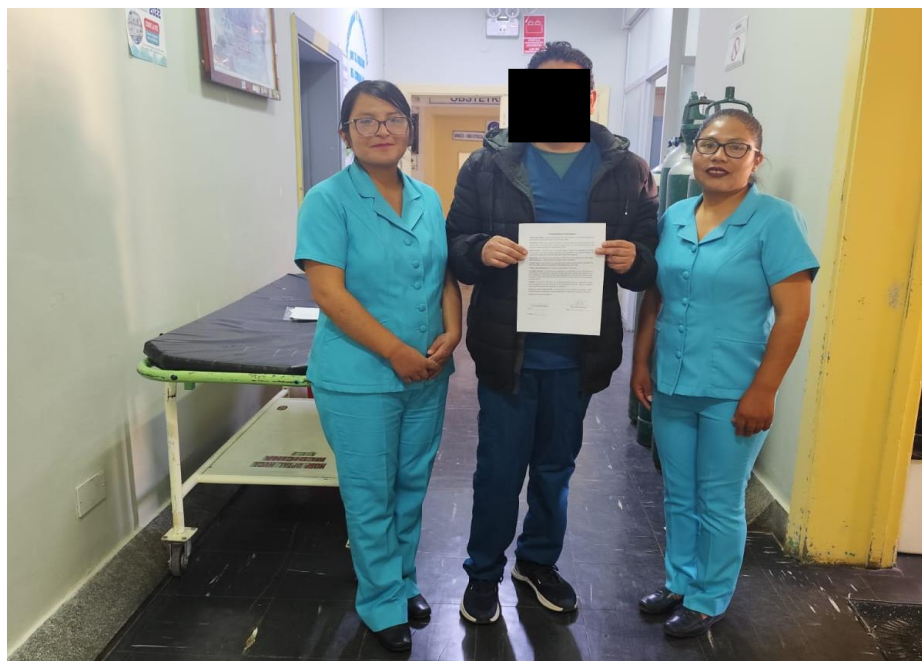


Figura 4: Aplicación del cuestionario de estrés laboral y desempeño al personal técnico de enfermería del Hospital departamental de Huancavelica 2023.

