

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



T E S I S

**Relación del nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal
de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha – Cerro de
Pasco – marzo a mayo del 2025**

Para optar el título profesional de:

Licenciada (o) en Enfermería

Autores:

Bach. Eleiana Denisse CARHUAZ MARCELO

Bach. Adel Alejandro HINOSTROZA VALENZUELA

Asesor:

Dra. Virginia Juana ESPINOZA MARQUEZ

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



T E S I S

**Relación del nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal
de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha – Cerro de
Pasco – marzo a mayo del 2025**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Isaias Fausto MEDINA ESPINOZA
PRESIDENTE

Mg. Cesar Ivón TARAZONA MEJORADA
MIEMBRO

Mg. Emerson Edwin LEON ROJAS
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias de la Salud
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 041-2025

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

CARHUAZ MARCELO, Eleiana Denisse
HINOSTROZA VALENZUELA, Adel Alejandro

Escuela de Formación Profesional

ENFERMERIA

Tesis

“Relación del nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025”

Asesor:

Dra. ESPINOZA MARQUEZ VIRGINIA JUANA

Índice de Similitud: 17%

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 03 de agosto del 2025



Firmado digitalmente por PAITA
HUATA Elsa Lourdes FAU
20154805046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03.08.2025 17:28:54 -05:00

Dra. Elsa Lourdes PAITA HUATA
Directora de la Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias de la Salud

DEDICATORIA

A la eterna memoria de mi padre, Alejandro, cuya luz celestial sigue siendo mi brújula. A mi madre, Rosalía, pilar inquebrantable y fuente inagotable de amor, por su apoyo incondicional que me ha impulsado a cada paso. Y a Dios, por su infinita bendición y por guiar siempre mis pasos en este camino.

Alejandro H.V

A Dios por la fuerza que me da para seguir adelante por su presencia constante que me da esperanza.

A mis padres, Hidez y Yesica por brindarme su amor incondicional y el apoyo constante que siempre me impulso para no rendirme y que hoy son mi mayor fuente de fortaleza. Gracias por enseñarme a nunca rendirme y siempre perseguir mi sueño.

A mis padrinos, Luis y Clem por ser parte de todo el proceso, por siempre creer en mí y nunca soltar mi mano.

A mis hermanos Aimar y Indira y A mi abuela Leonarda que siempre me acompañan en cada paso que doy, por ser fuente de mi inspiración e inspirarme hacer mejor persona.

A mis tíos que siempre me apoyaron y confiaron en mí y por ultimo. A mis abuelos y tíos que, aunque ya partieron sé que guían mi camino y se sienten orgullo de mí y de paso que doy. Gracias por todo familia.

Eleiana C.M

AGRADECIMIENTO

Con profunda gratitud, agradezco a Dios por la fortaleza y guía en cada paso de mi formación. A la memoria de nuestros seres queridos, inspiración constante desde el cielo, y a nuestros padres por su amor incondicional y apoyo incansable, pilares fundamentales en nuestra trayectoria.

Extiendiendo nuestro más sincero reconocimiento a mi Asesor, Isaías Fausto Medina Espinoza, por su invaluable orientación y paciencia, elementos clave en la culminación de este trabajo. Mi agradecimiento también a los maestros por sus aportes y tiempo dedicado.

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, a la Escuela de Enfermería, por brindarme la oportunidad y las herramientas para mi desarrollo profesional como licenciado en enfermería.

A nuestros hermanos por su comprensión y aliento durante este desafío.

Finalmente, a todos aquellos que, con su apoyo y confianza, contribuyeron a este importante logro. ¡Gracias de corazón!

RESUMEN

El Objetivo general: Determinar la relación del nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco - marzo a mayo del 2025.

Material y métodos: El tipo de investigación es básica, cualitativa, el método usado es el descriptivo, porque se describió el nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud. La muestra estuvo constituida por 22 trabajadores de salud del Centro de Salud de Rancas.

Resultados: El 59.1% del personal de salud del Centro de Salud de Paragsha son de sexo masculino, el 40.9% son de sexo femenino. El 36.4%, tienen las edades de 24 a 31 años, el 31.8% de 32 a 39 y 40 a 50 años cada uno respectivamente. El 62.2% son profesionales de salud, el 22.7% son técnicos y el 9.1 pertenecen a otro grupo de trabajadores. El 68.2% cursaron el nivel universitario, el 22.7% el Instituto superior, y el 9.1 % el nivel secundario. El 50% del personal de salud, son solteros, el 40.9% son casados y el 9.1 pertenecen a otra condición. El 54.5% tienen entre 1 a 4 años, seguido del 27.3% con 10 a 14 años, y el 18.2 % de 5 a 9 años. El 68.1% del personal de salud presenta un nivel de estrés leve, el 27.3% estrés leve y el 4.6% estrés moderado. El 63.6 % presentan un desempeño laboral favorable, el 27.3% un desempeño medianamente favorable, y el 4.6% un desempeño desfavorable.

Conclusión: El estrés laboral tiene un impacto significativo en los resultados de los profesionales de la salud, lo que afecta tanto la calidad del trabajo como el pozo físico y mental.

Palabras clave: Nivel de estrés, desempeño laboral.

ABSTRACT

General Objective: To determine the relationship between stress levels and the job performance of healthcare personnel working at the Paragsha Health Center – Cerro de Pasco – from March to May 2025.

Materials and Methods: The research was basic and qualitative. The method used was descriptive, describing stress levels and the job performance of healthcare personnel. The sample consisted of 22 healthcare workers from the Rancas Health Center.

Results: 59.1% of the healthcare personnel at the Paragsha Health Center were male, 40.9% were female. 36.4% were between 24 and 31 years of age, 31.8% between 32 and 39 and 40 and 50 years of age, respectively. 62.2% were healthcare professionals, 22.7% were technicians, and 9.1% belonged to other groups of workers. 68.2% attended university, 22.7% attended higher education, and 9.1% attended secondary school. Fifty percent of healthcare personnel are single, 40.9% are married, and 9.1% have other statuses. 54.5% have been in the workforce for 1 to 4 years, followed by 27.3% with 10 to 14 years, and 18.2% with 5 to 9 years. 68.1% of healthcare personnel report mild stress, 27.3% mild stress, and 4.6% moderate stress. 63.6% report favorable job performance, 27.3% moderately favorable performance, and 4.6% unfavorable performance.

Conclusion: Workplace stress has a significant impact on the outcomes of healthcare professionals, affecting both the quality of work and their physical and mental well-being.

Keywords: Stress level, job performance.

INTRODUCCIÓN

El objetivo general: Determinar la relación del nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco - marzo a mayo del 2025.

Los objetivos Específicos: Identificar las características fundamentales del personal de salud que labora en el Centro de Salud. Identificar el nivel de estrés del personal de salud que labora en el Centro de Salud. Identificar el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud. Identificar la relación del nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud.

Este estudio está justificado porque actualmente está trabajando en profesionales del estrés en estrés, según Minsa, es el 31%, está en el estado del estado de distribución latinoamericana. Por lo tanto, el estrés es uno de los problemas de salud más graves, que afecta a los trabajadores de la salud que causan trastornos físicos o mentales, y como resultado de los cambios de comportamiento que son la puerta de entrada a la proporción de un servicio dañado e ineficaz. El grupo más afectado es el personal de enfermería, ya que se enfrenta regularmente a situaciones difíciles responsables de su desarrollo, condiciones físicas en su desarrollo, interacción con varios profesionales de la salud, otros miembros del equipo de salud, pacientes y sus familiares que tienen que ver con su situación particular.

Metodología: El tipo de investigación es básica, cualitativa, el método usado es el descriptivo, porque se describió el nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud. La muestra estuvo constituida por 22 trabajadores de salud del Centro de Salud de Rancas.

El informe de investigación incluye: El problema de investigación, el marco teórico, la metodología y técnicas de investigación, presentación de resultados, conclusiones y recomendaciones, bibliografía y anexos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Planteamiento del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	2
1.3.	Formulación del problema	2
1.3.1.	Problema general	2
1.3.2.	Problemas específicos.....	3
1.4.	Formulación de objetivos.....	3
1.4.1.	Objetivo general.....	3
1.4.2.	Objetivos específicos	3
1.5.	Justificación de la investigación.....	3
1.6.	Limitaciones de la investigación	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del estudio	5
2.1.1.	Antecedentes Nacionales	5
2.1.2.	Antecedentes internacionales	9
2.2.	Bases teóricas científicas	13
2.2.1.	Estrés	13

2.2.2.	Desempeño laboral.....	17
2.3.	Definición de términos conceptuales	20
2.4.	Enfoque filosófico - epistémico	21

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	23
3.2	Nivel de investigación.....	23
3.3	Característica de la investigación	23
3.4	Métodos de investigación	23
3.5	Diseño de investigación.....	24
3.6	Procedimiento del muestreo	24
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.8	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	25
3.9	Orientación ética	25

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	26
4.2.	Discusión de resultados	32

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS:

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Personal de salud, por edad, según sexo - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025	26
Tabla 2 Personal de salud, por Nivel educativo, según ocupación - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025	28
Tabla 3 Personal de salud, por tiempo de permanencia en el trabajo, según estado civil - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025.....	29
Tabla 4 Personal de salud, por nivel de estrés, según tiempo de permanencia en el trabajo - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025.	30
Tabla 5 Personal de salud, por nivel de estrés, según desempeño laboral - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Personal de salud, por edad, según sexo - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025	27
Gráfico 2 Personal de salud, por Nivel educativo, según ocupación - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025	28
Gráfico 3 Personal de salud, por tiempo de permanencia en el trabajo, según estado civil - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025.....	29
Gráfico 4 Personal de salud, por nivel de estrés, según tiempo de permanencia en el trabajo - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025.	30
Gráfico 5 Personal de salud, por nivel de estrés, según desempeño laboral - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025	31

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El estrés es una falta de armonía o amenaza para la homeostasis. La reacción adaptativa puede ser específica o generalizada y no específica. La capacidad de trabajo es un desempeño que consiste en consideraciones o excedentes, independientemente de su sociedad o naturaleza de la iglesia, en un monetario o naturaleza, que se produce directa o indirectamente en un trabajo personal o una relación laboral o una relación legal y no tiene dividendos de actividad financiera. En América Latina, el negocio se asocia con muchas situaciones que generalmente causan estrés, el trabajo suele ser físicamente problemático, la duración de la misma exageración, responsabilidad y conflicto con su vida privada, la confrontación diaria con enfermedad y muerte puede causar verdaderos problemas al personal, porque el personal no es personal. Uno de los efectos más comunes del estrés aparece en Perú, y el síndrome se ha quemado, lo que se ha demostrado en muchos estudios como un alto voltaje de trabajo. Los factores emocionales tienen altos niveles de estrés y el nivel promedio de estrés entre las enfermeras debido a condiciones adversas en el lugar de trabajo. Esto es importante porque este estrés generado puede afectar

negativamente la producción de trabajo. Las causas más comunes son la desmotivación relacionada con los factores de estrés ambiental, como la iluminación y la temperatura, los factores de estrés derivados de los requisitos laborales, como la sobrecarga de parto, los factores de estrés debido a las circunstancias interpersonales, aquellos que surgen de las relaciones con miembros de la familia, colegas, gerentes. Se ha demostrado que el estrés retenido en el cuerpo tiene varias consecuencias para la salud, como cuando una persona se enfrenta a una situación que se evalúa como estrés, la activación de SNA ocurre en su cuerpo. Este fenómeno causará una variedad de reacciones hormonales que conducen a una mayor velocidad cardíaca y respiratoria, estimulación de las glándulas suprarrenales, dilatación de las pupilas, actividad peristáltica reducida. Defina el plan e implementarlo, desarrollar actividades especiales para reducirlo, por ejemplo, relajación, ejercicios, métodos de respiración en otras terapias alternativas.

Por todo ello se planteó el siguiente trabajo de investigación: ¿Cómo es la relación del nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco - marzo a mayo del 2025?

1.2. Delimitación de la investigación

La investigación se realizará en el ámbito del Centro de Salud de Paragsha de Cerro de Pasco, entidad que pertenece al Ministerio de Salud durante los meses de marzo a mayo del 2025.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo es la relación del nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco - marzo a mayo del 2025?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuáles son las características fundamentales del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha?
- b. ¿Cómo es el nivel de estrés del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha?
- c. ¿Cómo es el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha?
- d. ¿Cómo es la relación del nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación del nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco - marzo a mayo del 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Identificar las características fundamentales del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha.
- b. Identificar el nivel de estrés del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha.
- c. Identificar el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha.
- d. Identificar la relación del nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha.

1.5. Justificación de la investigación

Este estudio está justificado porque actualmente está trabajando en profesionales del estrés en estrés, según Minsa, es el 31%, está en el estado del estado de distribución latinoamericana. Por lo tanto, el estrés es uno de los

problemas de salud más graves, que afecta a los trabajadores de la salud que causan trastornos físicos o mentales, y como resultado de los cambios de comportamiento que son la puerta de entrada a la proporción de un servicio dañado e ineficaz. El grupo más afectado es el personal de enfermería, ya que se enfrenta regularmente a situaciones difíciles responsables de su desarrollo, condiciones físicas en su desarrollo, interacción con varios profesionales de la salud, otros miembros del equipo de salud, pacientes y sus familiares que tienen que ver con su situación particular.

1.6. Limitaciones de la investigación

Ninguna.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Rengifo Paredes, E. (2022). Nivel de Estrés Laboral y su Relación con el Rendimiento Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Dirección Regional de Salud-Ucayali.

El propósito del estudio actual es medir el grado de relación entre los niveles de estrés laboral y los indicadores de trabajo para el personal administrativo en la Dirección de Salud Regional de Ucayali, la gestión humana es una de las áreas más importantes de las unidades gubernamentales en el nuevo país peruano. Por otro lado, el estrés laboral del líder es un aspecto que debe tenerse en cuenta, y aún más aún si los empleados públicos lo perciben, porque este mal generalmente se asocia con el trabajo excesivo que se les ha dado en el área en cuestión, se ve afectado si hay un entorno negativo que los trabajadores administrativos pueden desarrollar para establecer. El área de correlación cuantitativa, infundada y no experimental de los resultados resultantes concluye que existe una cierta relación entre el nivel de nivel de estrés laboral y el desarrollo del personal administrativo en la Dirección de Salud Regional de Ucayali.¹

Lauracio, C., & Ticona, T. L. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista innova educación*, 2(4), 543-554.

Los profesionales de la salud son los más vulnerables a los factores que causan estrés laboral asociado con el síndrome de agotamiento, lo que generalmente afecta los beneficios de su trabajo y la calidad de su atención, lo que lleva a las reclamaciones de los usuarios frecuentes, especialmente en el primer nivel de atención del sistema de salud. Objetivo: Identifique la presencia de síndrome de agotamiento en sus 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, llenado personal, identificar el nivel de trabajo en cuatro escalas: calidad y tratamiento técnico, educación y educación continua, productividad, habilidades; Y determine si existe una relación entre el síndrome de agotamiento y los resultados de los profesionales de la salud laboral Vallecito I-3, Puno (Perú) en el Centro de Salud. Método: La correlación descriptiva consistió en empleados comunes en el centro de salud. Las herramientas fueron la inspección de equipos de agotamiento de Maslach y el trabajo de autoevaluación de trabajo. Resultados: Síndrome de Burnout 7.09 En una escala de 1-10 ($s = 2.32$), rendimiento en una escala de 35.71 de 0 a 40 ($s = 0.81$), no hay correlación entre las dos variables ($r = 0.063$). Conclusión: se concluye que el síndrome de agotamiento es medio, el rendimiento del trabajo es alto y que entre el síndrome de agotamiento y el rendimiento laboral para los trabajadores de la salud no tiene ninguna obligación.³

Mamani Encalada, A., Obando Zegarra, R., Uribe Malca, A. M., & Vivanco Tello, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia:[revisión]. *Rev. peru. obstet. enferm*, 50-57.

El estrés es uno de los problemas de salud más graves en la actualidad, que no solo afecta a los trabajadores de salud, al provocarles incapacidad física o mental, sino también a los empleados de las diferentes áreas y funcionarios

del gobierno. Uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés en su trabajo diario, lo constituye el personal de enfermería por la gran responsabilidad que asume en la atención a pacientes críticos y otros.

Objetivos: Describa los factores que causan estrés y sus consecuencias para el trabajo en los servicios de asistencia. Método: La búsqueda electrónica y manual de varias instituciones educativas y comunidades científicas a nivel nacional e internacional de junio a octubre de 2006. Conclusiones: Las causas del estrés son la sobrecarga de estrés, la presión de tiempo, los roles, el clima organizacional, la inestabilidad laboral, la relación interdisciplinaria con un equipo interdisciplinario que afecta el beneficio de la mano de obra y reduce la calidad de la atención y la productividad. La situación de estrés constante no está controlada, puede causar el síndrome de agotamiento.⁵

Ramirez, C. O. T., & Arana, A. C. Q. (2021). Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Revista Cuidado y Salud Pública [Internet], 31, 46-53.

Objetivo: Era determinar el nivel de estrés laboral en Alberto Barton del Callao, 2021 Materiales y Métodos Enfermeras: El estudio actual fue un enfoque cuantitativo, un diseño metodológico descriptivo e interconectado. La población era de 50 enfermeras que trabajaban en el Centro de Salud de Alberto Barton. Esta técnica es un estudio virtual, y como herramienta comercial fue el inventario de agotamiento de Maslach en su dimensión de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Resultados: En las dimensiones, la despersonalización, el agotamiento emocional y el cumplimiento personal fueron un nivel de estrés correspondientemente moderado con 52%, 30% y 20% respectivamente. En relación con el agotamiento emocional, se descubrió que se sienten tensos en un entorno laboral y que no tiene la oportunidad de compartir experiencias y sentir con otros colegas; La dimensión de despersonalización es donde el Covid-19 no está de acuerdo con el tratamiento

CoVID-19 del paciente y que no está lo suficientemente preparado como para ayudar al paciente emocionalmente y el médico no está presente si el paciente muere; En su cumplimiento personal, declararon que no tenían tiempo suficiente para realizar todas sus tareas, así como realizar tareas que no compiten por una hermana, cómo hacer tareas administrativas y decir que no tienen suficiente tiempo para brindar apoyo emocional. Conclusiones: los trabajadores de enfermería dominaron niveles de estrés pesados, moderados y suaves. 8

Roas Lavy, Z. M. (2017). Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Apoyo Camaná, 2015.

El objetivo general del estudio fue establecer una relación entre los niveles de estrés y el desarrollo del personal de enfermería en el Hospital Sleigh, 2015. Fue un estudio cuantitativo sobre el nivel descriptivo del diseño de correlación y los recortes cruzados con 24 enfermeras. Entre las conclusiones es que existe una relación entre los niveles de estrés y el 67%(16) las enfermeras en la fuerza laboral es el nivel promedio de estrés, que revela que es un paciente regulado, ya que sus actividades laborales a veces son regulares y trabajan insatisfacción con el trabajo. En cuanto a la existencia de estrés entre el personal de enfermería, el 67%(16) las enfermeras tienen estrés y el 33%(8) no es estresante. Las causas del estrés en el 42%(10) las enfermeras son remedios negativos como el ruido, el olor y la exposición química al 25%(6), las molestias son problemas psicológicos como la fatiga emocional, y el 33%(8) no hay estrés 67%(16) Las enfermeras tienen relaciones con los pacientes y no lo hacen, pero estos no son aburridos, También el 62%(15) se refiere a la satisfacción laboral y el 38%(9) .9.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18.

El estudio tuvo como objetivo establecer una relación entre el estrés y los indicadores de trabajo para los socios de la red de salud de Trujillo en 2019. Durante el proceso de investigación, el método no experimental se llevó a cabo utilizando una encuesta de correlación en una sección cruzada con un enfoque mixto; donde participaron 98 socios de este entorno. Los investigadores realizaron análisis utilizando dos variables relacionadas con el entorno de trabajo: el estrés y el rendimiento. El 98% de los socios mostraron niveles promedio y altos de estrés laboral, y el 39.8% tenía un rendimiento laboral clasificado como regular. Se concluyó que Spearmanan Rho -effideth permitió crear una correlación negativa y moderada entre el estrés laboral y el rendimiento.²

Velásquez Caizaluisa, F. D., & Villavicencio Chávez, D. A. (2016). Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi-Tulcán) durante el periodo de septiembre–octubre del 2016.

Materiales y métodos: El propósito de este estudio fue asociar los niveles de estrés para los profesionales de la salud con su trabajo en el Hospital Luis G Dávila, así como su relación con varios servicios y tipos de pacientes tratados en la casa de salud. El estudio se llevó a cabo utilizando dos escalas, una por encima del nivel de estrés y el otro sobre los resultados del trabajo; En la primera escala (escala PSS-10), los niveles de estrés se evalúan utilizando cinco indicadores que valoran diez elementos que han estado en situaciones que el participante ha tenido durante los últimos 30 días, y la segunda escala que aprecia el beneficio de la autopercepción se usó en el Hospital Luis Gabriel

Dávila. La corriente es un estudio de observación analítica sobre el tipo transversal con una muestra del personal profesional del hospital Luisa G Dávila, donde variables, como: nivel de estrés, rendimiento laboral, posición o función en el hospital, tipo de servicio, horas de trabajo diarias, tipo de paciente hospitalizado en servicio, edad de trabajo para trabajar, trabajo para trabajar. Y luego en el programa de tabla se destaca y luego se analizó con SPSS v.23. Resultados: El estudio actual recopiló un modelo de 167 profesionales de la salud en el Hospital Luis G. Dávila, que alcanzó los 120 participantes (71.9 %) con un nivel de estrés percibido, 96 (57.5 %) tenían niveles de estrés bajos y 24 (14.4 %) tenían niveles de estrés altos. Además, era evidencia de que los miembros del estrés en este centro de salud mostrarían una ligera reducción en los beneficios del trabajo, es decir, el estrés, si crea una relación con el beneficio del trabajo, todo con una relación estadísticamente significativa y el valor de $P=0.000$. Además, el estudio indicó la necesidad de estudiar más cuidadosamente la carga emocional del personal médico y de enfermería, teniendo en cuenta el trabajo diario a medida que se sirven, y circunstancias externas, es decir. Determina el origen específico del estrés. Si bien esto es cierto, las relaciones personales y familiares generalmente cambian la percepción del estrés, incluido el ambiente de trabajo que está sujeto a profesionales de la salud, por lo que se muestra un cierto nivel de estrés y se reflejará como resultado del trabajo de los trabajadores. Por lo tanto, este es un problema que tenemos que intervenir temprano y, por lo tanto, evitar problemas con la salud y el desempeño del personal en el futuro.⁴

Del Carmen Lema-Molina, N., & Reinoso-Avecillas, M. B. (2023). Estrés laboral y desempeño en el personal del hospital San Francisco, Latacunga. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(3), 109-122.

El propósito de este estudio fue determinar la relación entre los niveles de estrés y los indicadores de trabajo en el personal del Hospital San Francisco de Latakung. Este estudio es un enfoque cuantitativo para las relaciones y los hallazgos; Los datos fueron capturados utilizando cuestionarios aprobados para 26 empleados del hospital. Como resultados significativos, se ha encontrado que el personal que trabaja en el servicio al cliente y el laboratorio tiene una mayor tendencia a sufrir problemas de estrés. Análisis de correlación de variables: el estrés laboral y el rendimiento no probaron una obligación invertida significativa entre las variables; El único factor de estrés laboral que mostró una correlación significativamente inversa con el beneficio del trabajo fue "sentir nada". Adentro

Se evalúan las expresiones generales. El estrés laboral de que el personal está experimentando el rendimiento moderado y laboral es muy bueno.⁶

Onofre Pérez, L. M. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019 (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

En el estudio realizado en el hospital Fuerzas armadas especiales no. 1 En 2019, estaba destinado a determinar el grado de correlación entre el estrés laboral como una variable independiente y la capacidad de trabajo como una variable dependiente y un impacto entre ellos. Específicamente, es un estudio no experimental, de sección cruzada y correlación, que se desarrolló con personas previamente probadas y terminó con una explicación de los resultados. A partir del enfoque cuantitativo, el "cuestionario de estrés laboral" fue desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, y en América Latina fue confirmado por Samuel Medina Aguilar, que se utilizó en 2007. Además del enfoque cuantitativo de las

entrevistas dirigidas al personal con el nivel jerárquico de la Dirección de Talento Humano para lograr la primera experiencia, opinión y la historia de dos variables. Los resultados de las mediciones mostraron que no había una correlación directa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en la Dirección de la Dirección de Empleados HE-1, cuyo análisis estadístico se basó en el programa SPSS. Finalmente, este estudio se basó en estudios iniciales realizados en el Hospital Especial de FF. Aa no. 1, 2015-2016 Año Cuando los ex sirvientes fueron considerados por ex sirvientes y ex personal de la institución, la aparición de episodios de choque concluyó: "Los resultados del estudio explicaron que el experimento de estrés fue un paso anterior para seleccionar la selección de salida" 7

Abarca Arias, Y. M., Soto Hilario, J. D., & Espinoza Moreno, T. M. (2021). Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3).

Introducción: el personal de enfermería está sujeto a situaciones emocionalmente fuertes porque toman decisiones importantes a diario para salvar la muerte de la vida y la cara. Esta tensión puede causar estrés, que no solo afecta la productividad o el rendimiento en su trabajo, sino que también afecta la salud física, mental y emocional, que incluso interfiere con la relación con los miembros de su familia. Objetivos: Determine la relación entre la dinámica familiar y el estrés laboral proporcionado por las enfermeras que trabajan en el Hospital Regional para la Policía Nacional en Perú ", Julio Pinto Manrique", Arequipa, Perú. Métodos: una encuesta descriptiva de negocios y correlación. La población de 72 enfermeras activas en el Hospital Regional de la Policía Nacional de Peruano, Julio Pinto Manrique. La exposición consistió en 50 enfermeras acordó participar en el estudio y no tenía licencia. Se utilizaron dos cuestionarios: uno para evaluar el nivel de 22 objetos, conocido como la "Escala de Vida Profesional" y el otro para evaluar la "dinámica familiar" de los

18 objetos. Los datos se procesaron con estadísticas descriptivas, y la prueba cuadrada de Pearson Chi (χ^2) se utilizó para el análisis concluyente con un nivel de significancia del 5 %. Resultados: el 70 % de las enfermeras y la dinámica familiar se evaluaron como aceptables y satisfactoriamente 38 y 30 % respectivamente. Las enfermeras, que mostraron el nivel de estrés entre moderado y alto, reflejarían una dinámica familiar insatisfactoria. Conclusiones: El personal de enfermería del Hospital Regional de la Policía Nacional de Peruano, "Julio Pinto Manrique" mostró bajos niveles de estrés de los negocios. El estrés relacionado con la dinámica familiar no fue significativo, posiblemente debido a la cantidad de muestra.¹⁰

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Estrés

Generalidades

Portero (2015) Menciona que recientemente, los efectos del estrés en el personal de enfermería, que representan principalmente la mayor cantidad de vínculos que existen en los pacientes, están cada vez más preocupados.¹¹

Losa (2013) menciona que: Las condiciones de trabajo del personal de enfermería están directamente involucradas en el dolor y la muerte, problemas. La falta de interpersonal, la independencia y el poder en la decisión -desarrollo e indefinidamente un papel profesional que crea un estado de estrés crónico. La respuesta a las situaciones puede ser mental con signos como ansiedad, irritación y depresión o psicosomático, dolor de cabeza, náuseas y trastornos del sueño, afectan negativamente la seguridad de los usuarios y la calidad de la atención realizada.¹

Definición

López (2006) Afirma que: a la edad de treinta años, la reacción de activación neurovegetativa y la glándula suprarrenal antes del estímulo que amenaza la homeostasis; En los estudios, contactó a los "niveles de estrés

crítico" como situaciones que conducen a un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos.¹³

Blandin (2005) Menciona que el término estrés ha llevado a disputas desde su introducción con la psicología, se define como "una reacción corporal no controlada a cualquier estimulación o demanda. ¹⁴

También SEAS (2007) confirma la posibilidad de que el estrés se considere como características de la agencia entre su requisito y los recursos que posee para cumplir y responder a él). ¹⁵

Tipos de estrés

A. En base al tiempo

- Estrés temporal: Se caracteriza por cambiar de humor, condiciones médicas menores, músculos y dolores de cabeza, y sobre todo, en ausencia de estrés, no desaparece sin muchas consecuencias.
- Estrés permanente: Es uno en el que un individuo en el que se realiza su vida diaria en condiciones extremadamente estresantes con preocupaciones altas y continuas puede afectar su rendimiento en la vida cotidiana, que ocurre en condiciones médicas bastante graves, se explora mucho sobre la relación entre el alcance y este tipo de estrés.

B. En base a la intensidad:

- Estrés ligero: Si el efecto no causa problemas significativos para las personas fisiológicas y psicológicas y puede ser más fácil.
- Estrés grave: Es decir, si el efecto puede conducir a lo fisiológico, psicológico, psicológico y no tan fácil de dejar debido a la fuerza de los factores de estrés.
- El estrés positivo no produzca desequilibrios fisiológicos; a nivel psicológico, una persona puede enfrentar situaciones e incluso lograr sentimientos agradables, es decir, nos permite disfrutar de la vida mucho más cómodo.

- El estrés negativo o desagradable. Esto obliga a la persona a desarrollar presión o esfuerzo por la carga necesaria de esta caída. Este tipo de estrés siempre va acompañado de trastornos fisiológicos, que es la aceleración de funciones, hiperactividad, abreviatura muscular que ocurre en otra enfermedad.¹⁶

Fisiopatologías del estrés

Barrio (2006). El punto de partida del estrés comienza cuando una persona recibe un conjunto de requisitos aplicables a un entorno que necesita ajustar y proporcionar una respuesta óptima y apropiada utilizando todos los recursos disponibles a su disposición. Selye definió la relación entre el estímulo del estrés y el cuerpo a través de un síndrome de adaptación general tan llamado. La reacción de la organización humana al estrés tiene un significado especial, una respuesta orquestada y codificada a los niveles del sistema nervioso central, autónomo, endocrino y motor. ¹⁷

Frente a una situación estresante, el cuerpo tiene varias reacciones fisiológicas que suponen que la activación del hipofisopararrenal hipofisario y el sistema nervioso vegetativo.¹⁸

- Los andrógenos: las hormonas estimulan el desarrollo de las propiedades secundarias de los hombres y estimulan los aumentos de la fuerza y la masa muscular.¹⁹

Sintomatología

Quiroz (2003) clasifica en:

A. Agotamiento Laboral

- Síntomas físicos de estrés psicofisiológicos: Sentirse cansado, dormir, enfermarse más de lo habitual, irritabilidad, fácil con las personas, la comunicación tensa con otras personas.

- Síntomas de agotamiento emocional: Olvidarse, sentirse triste sin razón aparente, el deseo de llorar por alguna razón, dificultad para diagnosticar y tratar a los pacientes.
- Baja empatía con los pacientes: enfadarse fácilmente con los pacientes, actitud de dureza con los pacientes.
- Bajo rendimiento laboral: Beneficios más bajos que la actitud promedio y negativa hacia el trabajo. 20

Los empleados están constantemente expuestos a altos niveles de estrés, carga de trabajo excesiva, baja autonomía, falta de trabajo y sin apoyo en su entorno, incapacidad para realizar tareas, etc. 21

Fases del estrés laboral

- A. Fase de alarma: Esta es la primera de las etapas de estrés. Es una reacción natural del cuerpo, teniendo en cuenta el factor de estrés o la causa.
- B. Fase de resistencia: Si la situación o agresión externa se extiende con el tiempo, el cuerpo está en un estado de resistencia activa a tal estrés para evitar el agotamiento. El cuerpo se estabiliza o "normaliza" y los síntomas tienden a disminuir cuando la situación comienza a controlar.
- C. Fase de agotamiento: Esta es la última etapa del estrés laboral y se caracteriza por el agotamiento de los recursos fisiológicos del empleado. Esta es la fase de agotamiento físico y mental en la que el cuerpo ya no puede soportar la agresión ambiental y puede causar graves consecuencias para la salud si ocurre repetidamente y durante mucho tiempo.22

Efecto del estrés

Consecuencias emocionales: ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, culpa, vergüenza, irritabilidad, mala temperamento, tristeza, baja confianza en autoevaluación, ansiedad, nerviosismo, soledad. Pensamiento: incapacidad para tomar decisiones, 20 incapacidad para

concentrarse, olvido frecuente, hipersensibilidad a las críticas, obstrucción mental.

Efecto del comportamiento: predisposición a accidentes, uso de drogas, explosiones emocionales, alimentación excesiva, falta de apetito, beber y fumar excesivo, irritabilidad, comportamiento impulsivo, cambios del habla, risa nerviosa, incapacidad para relajarse, temblar.

Haga el cumplimiento personal: no esté satisfecho con el trabajo, siéntete un poco hecho, el deseo de abandonar la raza. • Efectos en el trabajo: ausencia, malas condiciones de trabajo, altos cambios de trabajo, mal clima en la organización, antagonismo con trabajo, no popular al mismo tiempo.²³

Manejo de estrés

Según Rocha: El estrés físico y emocional es el abandono de la carrera entre los médicos que se especializan en medicina de emergencia en diferentes países, ya que muchos de ellos no pueden hacer frente de manera efectiva al estrés.

En este sentido, existen las siguientes recomendaciones sobre la artesanía: en primer lugar, existen algunas recomendaciones generales, en primer lugar, recordando las necesidades personales: salud con una dieta suficiente y equilibrada con un programa de capacitación para tratar de mantener físicamente nuestra salud.²⁴

2.2.2. Desempeño laboral

Definición

Según (Pedraza, Amaya, y Conde, 2010) Define los servicios de trabajo como la acción y el comportamiento que muestran los empleados y que son muy importantes para los fines deseados que la empresa tiene y puede medirse de dos maneras en las competencias de cada individuo y el nivel de inversión.²³

Araujo y Guerra, 2007 dice: que el resultado del trabajo es el trabajo que realizan de manera eficiente y eficiente, las empresas recomendadas por las organizaciones.²⁴

Quintero, Africano, y Faría, 2008 dice: En la organización, el empleado refleja la búsqueda de objetivos y objetivos, esta es una estrategia para lograr los objetivos y objetivos competentes, así como para considerar otras características individuales que son: "propiedades", "habilidades," habilidades "," necesidades "que interactúan en el trabajo y las organizaciones pueden influir en los resultados (objetivos y objetivos) y el uso de las organizaciones. ²⁵

Peña y Durán, 2015, el desempeño laboral Este es un contexto de trabajo encargado por instrucciones y especificaciones de diseño de trabajo, excepto que también incluye todos los elementos tecnológicos y económicos, criterios de eficiencia, estímulos y requisitos necesarios para garantizar la calidad del trabajo del trabajo de los empleados.²⁶

Sanin & Salanova, 2014 dice: Más comportamiento conductual se centró en la acción, el proceso y el proceso relacionado con este "desempeño del desarrollo de Intar", la implementación y las actividades adicionales que conectan el valor de los "logros extremos" o las actividades consistentes con principios y normas determinadas por la organización "cumplimiento de las tareas". ²⁷

Dimensiones del desempeño laboral

a. Rendimiento de la tarea

Afirma (Rodríguez, Retamal, Lizana, y Cornejo, 2011) El desempeño del desempeño se basa en lo que expresa el trabajador, teniendo en cuenta las tareas y obligaciones que ha surgido, el propósito es que el empleado cumple su deber de lograr los objetivos y objetivos de la organización; Debe tenerse en cuenta en una parte integral del cumplimiento de los estándares y lograr objetivos personales y organizacionales. ²⁸

Así mismo (Díaz, 2010) El desempeño de una tarea o papel interno consiste en una variedad de elementos que deben tener en cuenta tanto a los empleados como a la organización. Chirito y Raymundo, 2015 es el cumplimiento de tareas, responsabilidades y compromisos que cooperan con la producción de bienes y servicios que ofrecen tareas administrativas.²⁹

b. Comportamientos contraproducentes

Bolívar y Castro, 2014. Es un comportamiento que excede el cumplimiento de las tareas y las habilidades a este respecto, defiende el contexto organizacional, tanto psicológica como socialmente, sirviendo la motivación y el logro. ³⁰

Importancia del desempeño laboral

Varcacel (2009) sostuvo: "Un sistema de evaluación del rendimiento como un conjunto de elementos que determinan la medida en que las personas promueven los estándares requeridos para la posición o la posición".³¹

Factores que influyen en el desempeño laboral

Chiavenato (2000) dijo: La eficiencia laboral "es el comportamiento de los empleados para encontrar los objetivos establecidos; esta es una estrategia personal para lograr objetivos" y de acuerdo con esto, hay algunas características individuales, entre ellos.³²

Competencias del individuo

Vygotsky (2001) sostuvo "Esto se hace a través de la interacción social con otros. Incluye la evaluación de características o competencias que una persona tiene y está relacionada con esta posición. " (P. 21). Iniciativas y ventajas: tiene una iniciativa para estudiar nuevas habilidades y expandir su visión. Los objetivos alcanzarán un rendimiento óptimo y contribuirán a la innovación. Honestidad: Esto es honesto, responsable de las actividades colectivas e individuales y garantiza la transparencia de la gestión de recursos,

la comunicación en todos los niveles: el personal lo considera respetado y la justicia, desarrollando relaciones de empleo efectivas con propietarios, colegas y clientes. Pregunte y proporcione comentarios. Monitoreo/cojín: los empleados están obligados a cumplir con sus habilidades. Proporcione al personal y a los colaboradores una dirección e información claras. Introducción: Muestre la sensibilidad a las opiniones de otras personas y las comprenda. Pregunte · y use las reseñas que recibió de sus colegas. 33

Competencias para el puesto

ESCOBAR (2005) Esto mide la posición de habilidades requeridas para un buen rendimiento. Administrativo/Software: tiene conocimientos y habilidades que le permiten usar su posición de manera efectiva. Trabajo en equipo: requiere todos los niveles de participación en el desarrollo de organizaciones y utiliza estrategias con respecto a sus colegas y monitoreados. Cooperación con otras organizaciones: cooperación, planes de acciones, revela y promueve oportunidades para cooperar, administra un clima amistoso de cooperación. Control interno: constante y verifique cuidadosamente su trabajo, siempre buscando competencia. En el área Costo/rendimiento: uso efectivo y protección de recursos de atención. AFAM y resolución de problemas: identifique problemas y reconozca sus síntomas, cree soluciones. Tiene la capacidad de tomar decisiones en un momento y manera adecuados.34

2.3. Definición de términos conceptuales

Estrés. – Es la reacción natural del cuerpo a situaciones desafiantes o exigentes que pueden ser física y emocional.

Nivel de estrés muy leve. - Esto se aplica a una situación en la que una persona está experimentando una ligera emoción o presión y los requisitos percibidos son fáciles de manejar.

Nivel de estrés leve. – Es una reacción corporal normal a situaciones que requieren adaptación o esfuerzo. Este tipo de voltaje a corto plazo puede

incluso ser positivo, ya que nos ayuda a concentrarnos y reaccionar de manera efectiva.

Nivel de estrés moderado. – Reacciones negativas: tanto físicas como emocionales, que ocurren cuando las demandas de los trabajadores exceden las habilidades, recursos o necesidades de los trabajadores.

Desempeño laboral favorable. – La capacidad del empleado para ejecutar de manera efectiva y efectiva su responsabilidad por el trabajo y superar la esperanza y contribuir al éxito de la organización.

Desempeño laboral medianamente favorable. – Significa que el desempeño del empleado está en un nivel moderado, ni muy bueno ni tan malo. Esto no alcanza los estándares de trabajo sobresaliente, pero tampoco muestra deficiencias serias que requieren atención inmediata. Esta es una etapa intermedia en la que el empleado alcanza su responsabilidad y objetivo, pero con la reserva de mejora en ciertos aspectos.

Desempeño laboral desfavorable. Una situación en la que un empleado no cumple con sus expectativas laborales u estándares operativos. Esto se puede manifestar de varias maneras, como no posees, errores frecuentes, dificultad para organizar el tiempo o incluso afectar negativamente el entorno de trabajo.

Centro de salud de Paragsha. – Entidad de salud que pertenece al MINSA, ubicado en Cerro de Pasco, en donde se brinda atención en los servicios de emergencia, atención médica, odontología, enfermería y Obstetricia.

2.4. Enfoque filosófico - epistémico

El estrés de la epistemología puede analizarse como una experiencia cognitiva y emocional que afecta la forma en que las personas perciben, tratan y responden a la información en el contexto de la alta demanda, como la salud. El concepto de ansiedad epistémica se refiere a las preocupaciones derivadas

de la falta de conocimiento o seguridad sobre las situaciones en cuestión que motivan más información y reflexiones críticas. Esta ansiedad puede ser adaptativa ya que hace que los especialistas recopilen más evidencia y usen procesos cognitivos más analíticos, especialmente en un contexto donde los errores pueden tener graves consecuencias. En el caso de los profesionales de la salud, el estrés no es solo una reacción fisiológica, sino también un fenómeno asociado con el control del conocimiento y la toma de decisiones clínicas. Cuando los empleados perciben la incertidumbre o la insuficiencia de la información, la ansiedad epistémica aumenta, lo que, dependiendo de los recursos disponibles y el apoyo, puede causar tanto esfuerzo cognitivo como fatiga mental. El rendimiento del trabajo de salud está influenciado por factores individuales (conocimiento, competencias, emociones) y organizacionales (carga de trabajo, recursos, clima laboral). El problema ocurre cuando el estrés es crónico o excesivo, lo que supera la capacidad de manejo profesional, causando una reducción significativa en la eficiencia y calidad del trabajo. El entorno de trabajo positivo con la gestión adecuada, los recursos suficientes y el apoyo de los colegas reducen los efectos negativos del estrés y promueve un rendimiento óptimo. Varios factores, como la alta carga de trabajo, los recursos limitados y la atención a las poblaciones vulnerables, pueden aumentar los niveles de estrés que afectan directamente el rendimiento del personal. El estrés del personal de atención médica no es solo una reacción emocional, sino también una respuesta cognitiva a la incertidumbre y la complejidad del entorno laboral. Su gestión suficiente, respaldada por el desarrollo de competencias epistémicas y organizacionales, es la clave para mantener y mejorar un contexto exigente, como el Centro de Salud Paragsha.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio es una investigación de tipo básica, cualitativa.

3.2. Nivel de investigación

El objetivo de la investigación fue describir el nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha, así mismo, se pudo medir el grado de relación entre las dos variables de estudio.

3.3. Característica de la investigación

Esto nos permitió preparar un estudio planificado que sea una prueba representativa válida e innovadora con objetividad que le permita lograr resultados comprensibles, así como un método científico que le permite publicarlo, lo que le permite probar y luego nos permite explicar las teorías de los resultados.

3.4. Métodos de investigación

La presente investigación corresponderá al método descriptivo, en razón que vamos a describir el nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco - marzo a mayo del 2025.

3.5. Diseño de investigación

Diseño descriptivo correlacional.

GRUPO G1	VARIABLES			
	T1	T2	T3	Tn
	E1	E2	E3	En

Abreviaturas

G1 : Grupo1

Gn : Grupo número siguiente

T1 : Tiempo 1

Tn : Tiempo número siguiente

E1 : Evaluación 1

En : Evaluación número siguiente

3.6. Procedimiento del muestreo

Universo objetivo. - Todo el personal de salud que laboran en el Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco.

Universo muestral. - Todo el personal de salud que laboran en el Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco durante los meses de marzo a mayo del 2025.

Muestra. - A través del muestreo no probabilísticos intencionado se seleccionó a 22 trabajadores de Salud del Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco durante los meses de marzo a mayo del 2025.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A través de la entrevista se aplicó dos cuestionarios a los trabajadores de Salud del Centro de Salud de Paragsha, en donde se incluyeron preguntas de los niveles de estrés y desempeño laboral.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de datos se realizó mediante prueba no paramétrica de chi-cuadrado

Los datos encontrados se organizarán en tablas de doble entrada y se mostraron en gráficos simples.

3.9. Orientación ética

Existe una correlación significativa entre la orientación ética (clima ético), el nivel de estrés y los resultados del trabajo en el profesional de la salud. El clima ético positivo ayuda a reducir el estrés y promueve un mejor rendimiento profesional, mientras que un entorno ético negativo aumenta el estrés y puede crear tanto la salud como la calidad del empleado. Por lo tanto, es importante que los centros de salud, como Paragsha de Cerro de Pasco, fortalezcan sus estrategias de gestión de políticas éticas y estrés para optimizar el ejercicio y el rendimiento del personal.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 1 Personal de salud, por edad, según sexo - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025

SEXO	EDAD						TOTAL	
	24-31		32-39		40-50			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Masculino	5	22.7	4	18.2	4	18.2	13	59.1
Femenino	3	13.7	3	13.6	3	13.6	9	40.9
TOTAL	8	36.4	7	31.8	7	31.8	22	100

Fuente: Elaboración propia.

$$X^2 C = 0.060 < X^2 t = (0.05 \% \square 2 \text{ gl}) = 5.991$$

Por lo tanto: H_a = Se rechaza H_o = Se acepta

Comentario: La tabla nos muestra al personal de salud, por edad, según sexo - Centro de Salud de Paragsha, en donde de 22 trabajadores el 59.1% son de sexo masculino, el 40.9% son de sexo femenino.

De acuerdo a la edad, el 36.4% tienen las edades de 24 a 31 años, seguido de 32 a 39 y 40 a 50 años representado por el 31.8% cada uno respectivamente.

Gráfico 1 Personal de salud, por edad, según sexo - Centro de Salud de
Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025

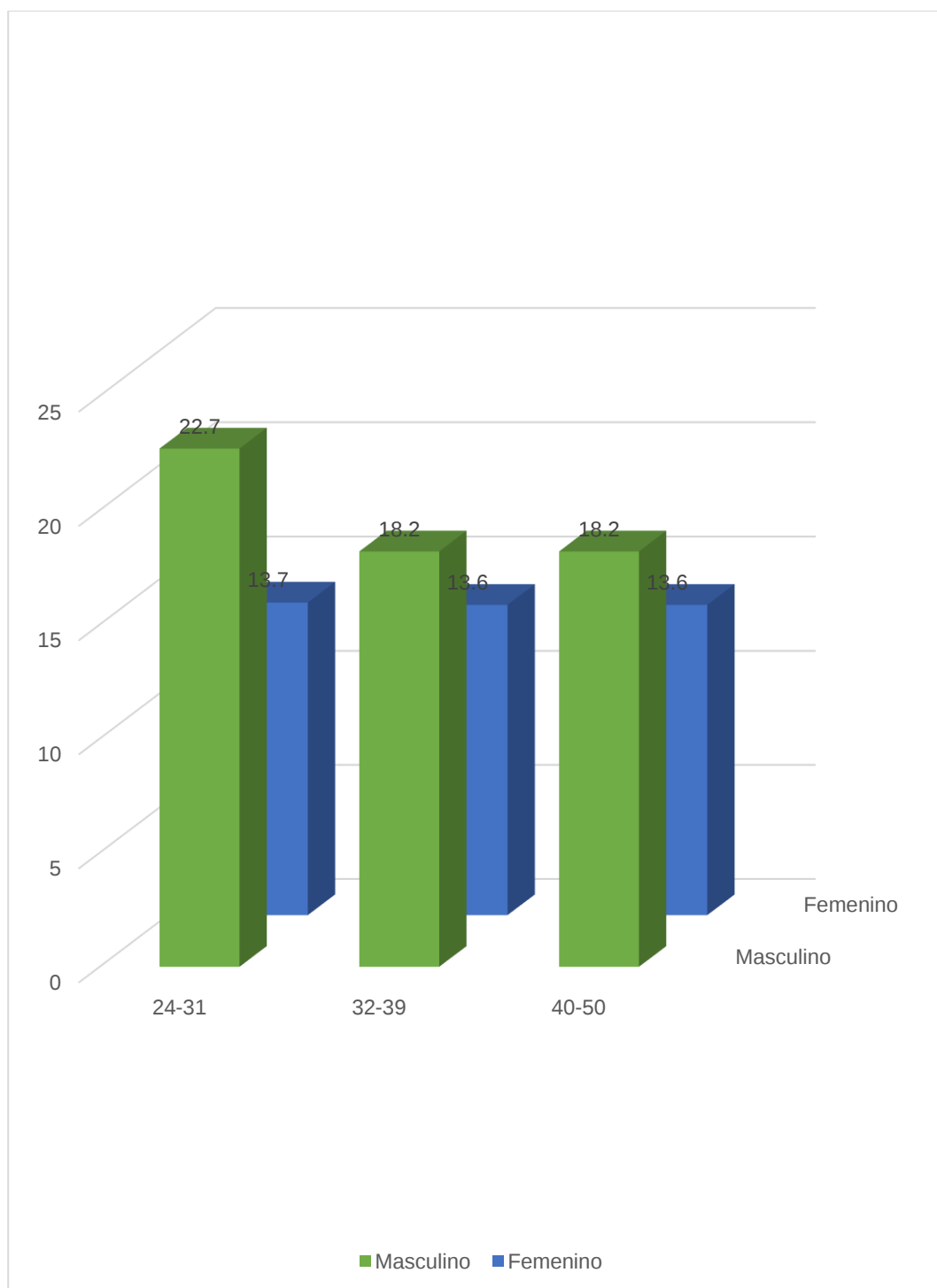


Tabla 2 Personal de salud, por Nivel educativo, según ocupación - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025

Ocupación	Nivel educativo						TOTAL	
	Universitario		Instituto Superior		Secundaria			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Profesionales de salud	15	68.2	0	0	0	0	15	68.2
Técnicos	0	0	5	22.7	0	0	5	22.7
Otro	0	0	0	0	2	9.1	2	9.1
TOTAL	15	68.2	5	22.7	2	9.1	22	100

Fuente: Elaboración propia.

$$X^2_c = 44.000 > X^2_t = (0.05 \% \alpha 4 \text{ gl}) = 9.488$$

Por lo tanto: H_a = Se acepta H_o = Se rechaza

Comentario: La tabla nos muestra al personal de salud, por nivel educativo, según ocupación - Centro de Salud de Paragsha, en donde el 62.2% son profesionales de salud, el 22.7% son técnicos y el 9.1 pertenecen a otro grupo de trabajadores.

De acuerdo al nivel educativo, el 68.2% cursaron el nivel universitario, seguido del 22.7% el Instituto superior, y el 9.1 % el nivel secundario.

Gráfico 2 Personal de salud, por Nivel educativo, según ocupación - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025

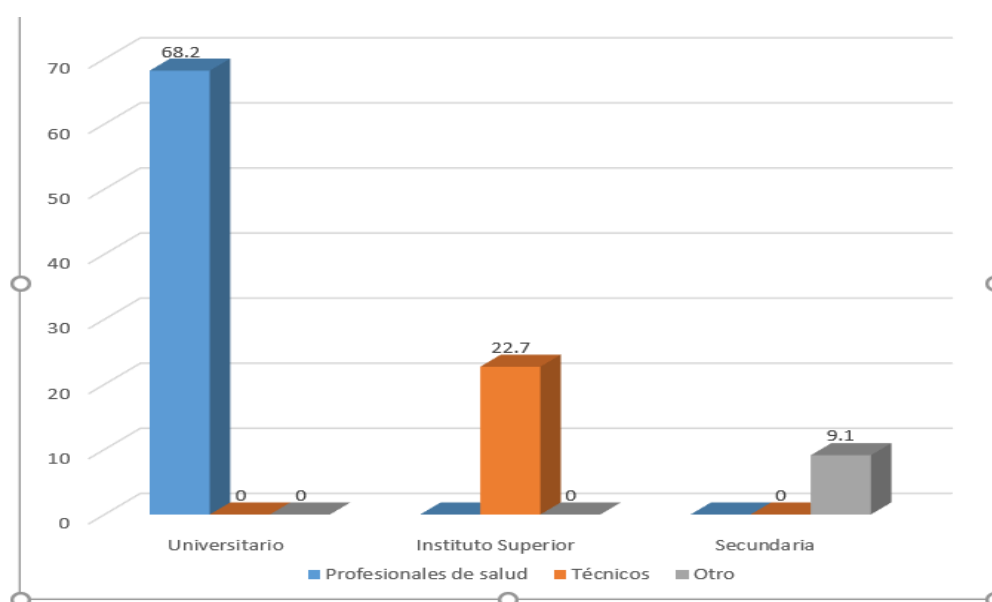


Tabla 3 Personal de salud, por tiempo de permanencia en el trabajo, según estado civil - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025

Estado civil	Tiempo de permanencia en el trabajo (años)						TOTAL	
	1 -- 4		5 -- 9		10 -14			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Soltero	6	27.3	2	9.1	3	13.6	11	50.0
Casado	4	18.2	2	9.1	3	13.6	9	40.9
Otra condición	2	9.1	0	0	0	0	2	9.1
TOTAL	12	54.5	4	18.2	6	27.3	22	100

Fuente: Elaboración propia.

$$X^2_c = 2.037 < X^2_t = (0.05 \% \alpha 4 \text{ gl}) = 9.4877$$

Por lo tanto: H_a = Se rechaza H_o =Se acepta

Comentario: La tabla nos muestra al personal de salud, por tiempo de permanencia en el trabajo, según estado civil - Centro de Salud de Paragsha, en donde el 50% son solteros, el 40.9% son casados y el 9.1 pertenecen a otra condición.

De acuerdo al tiempo de permanencia en el trabajo, el 54.5% tienen entre 1 a 4 años, seguido del 27.3% con 10 a 14 años, y el 18.2 % de 5 a 9 años.

Gráfico 3 Personal de salud, por tiempo de permanencia en el trabajo, según estado civil - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025

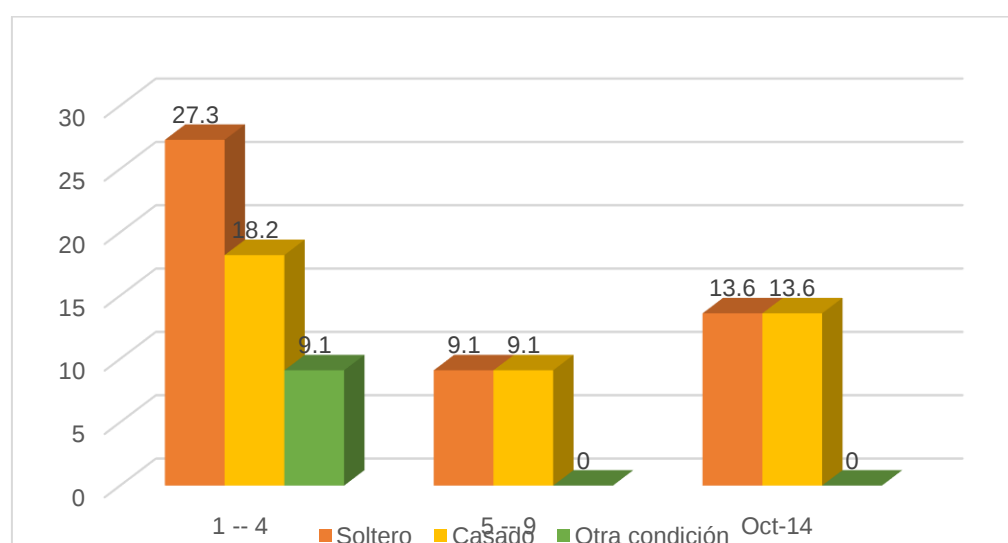


Tabla 4 Personal de salud, por nivel de estrés, según tiempo de permanencia en el trabajo - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025

Tiempo de permanencia en el trabajo (años)	Nivel de estrés						TOTAL	
	Muy leve		Leve		Moderado			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1 – 4	8	36.4	4	18.1	0	0	12	54.5
3 – 9	3	13.6	1	4.6	0	0	4	18.2
10 -- 14	4	18.1	1	4.6	1	4.6	6	27.3
TOTAL	15	68.1	6	27.3	1	4.6	22	100

Fuente: Elaboración propia.

$$X^2_c = 3.117 < X^2_t = (0.05 \% \alpha 4 \text{ gl}) = 9.4877$$

Por lo tanto: H_a = Se rechaza H_o =Se acepta

Comentario: La tabla nos muestra al personal de salud, por nivel de estrés, según tiempo de permanencia en el trabajo - Centro de Salud de Paragsha, en donde el 68.1% presenta un nivel de estrés leve, el 27.3% estrés leve y el 4.6% estrés moderado.

Gráfico 4 Personal de salud, por nivel de estrés, según tiempo de permanencia en el trabajo - Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025

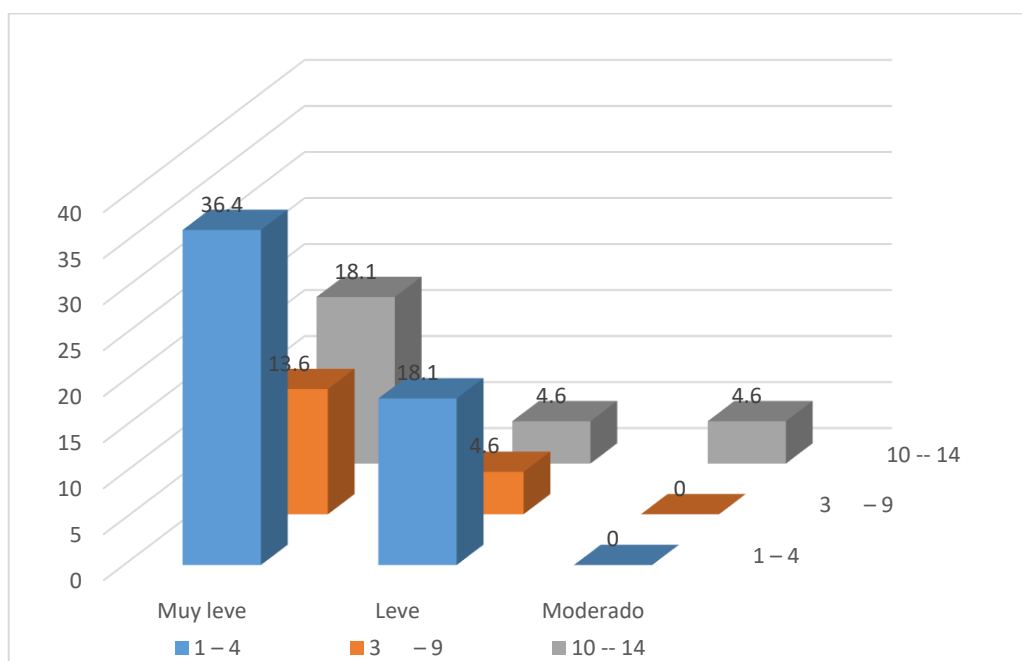


Tabla 5 Personal de salud, por nivel de estrés, según desempeño laboral -

Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025

Desempeño laboral	Nivel de estrés						TOTAL	
	Muy leve		Leve		Moderado			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Favorable	10	45.4	4	18.2	0	0	14	63.6
Medianamente favorable	5	22.7	2	9.1	0	0	7	31.8
Desfavorable	0	0	0	0	1	4.6	1	4.6
TOTAL	15	68.1	6	27.3	1	4.6	22	100

Fuente: Elaboración propia.

$$X^2_c = 22.000 > X^2_t = (0.05 \% \alpha 4 \text{ gl}) = 9.4877$$

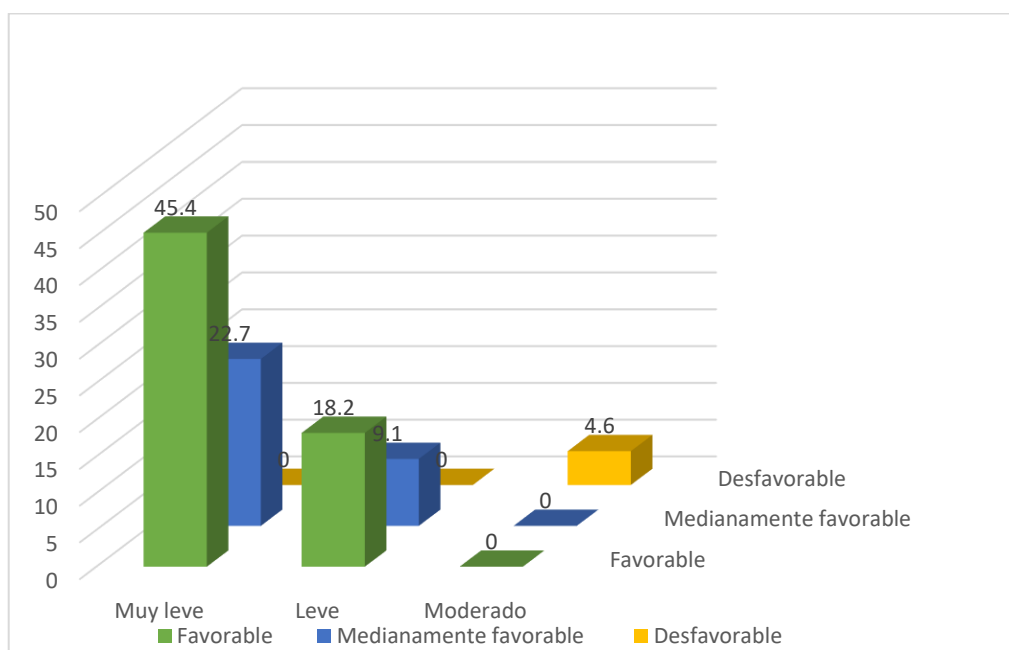
Por lo tanto: $H_a = \text{Se acepta}$ $H_o = \text{Se rechaza}$

Comentario: La tabla nos muestra al personal de salud, por nivel de estrés, según desempeño laboral - Centro de Salud de Paragsha, en donde el 63.6 % presentan un desempeño laboral favorable, el 27.3% un desempeño medianamente favorable, y el 4.6% un desempeño desfavorable.

De acuerdo al nivel de estrés el 68.1% presenta un estrés muy leve, el 27.3% estrés leve y el 4.6% estrés moderado.

Gráfico 5 Personal de salud, por nivel de estrés, según desempeño laboral -

Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco – marzo a mayo del 2025



4.2. Discusión de resultados

El Objetivo general: Determinar la relación del nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco - marzo a mayo del 2025.

Los resultados encontrados son los siguientes: El 59.1% del personal de salud del Centro de Salud de Paragsha son de sexo masculino, el 40.9% son de sexo femenino. El 36.4%, tienen entre 24 a 31 años, el 31.8% de 32 a 39 y 40 a 50 años cada uno respectivamente. El 62.2% son profesionales de salud, el 22.7% son técnicos y el 9.1 pertenecen a otro grupo de trabajadores.

En la investigación se encontró que: El 68.1% del personal de salud presenta un nivel de estrés leve, el 27.3% estrés leve y el 4.6% estrés moderado.

Según, Rengifo Paredes, E. (2022). Concluye que: el estrés laboral del líder es un aspecto que debe tenerse en cuenta, y aún más aún si los empleados públicos lo perciben, porque este mal generalmente se asocia con el trabajo excesivo que se les ha dado en el área en cuestión, se ve afectado si hay un entorno negativo que los trabajadores administrativos pueden desarrollar para establecer. El área de correlación cuantitativa, infundada y no experimental de los resultados resultantes concluye que existe una cierta relación entre el nivel de nivel de estrés laboral y el desarrollo del personal administrativo en la Dirección de Salud Regional de Ucayali.¹

En la tesis se encontró que: El 63.6 % presentan un desempeño laboral favorable, el 27.3% un desempeño medianamente favorable, y el 4.6% un desempeño desfavorable.

Según, Mamani Encalada, A., Obando Zegarra, R., Uribe Malca, A. M., & Vivanco Tello, M. (2007). Concluye que: Las causas del estrés son la sobrecarga de estrés, la presión de tiempo, los roles, el clima organizacional, la inestabilidad laboral, la relación interdisciplinaria con un equipo interdisciplinario que afecta el beneficio de la mano de obra y reduce la calidad de la atención y

la productividad. La situación de estrés constante no está controlada, puede causar el síndrome de agotamiento.⁵

Así mismo, Velásquez Caizaluisa, F. D., & Villavicencio Chávez, D. A. (2016). Señala que el estudio indicó la necesidad de estudiar más cuidadosamente la carga emocional del personal médico y de enfermería, teniendo en cuenta el trabajo diario a medida que se sirven, y circunstancias externas, es decir. Determina el origen específico del estrés. Si bien esto es cierto, las relaciones personales y familiares generalmente cambian la percepción del estrés, incluido el ambiente de trabajo que está sujeto a profesionales de la salud, por lo que se muestra un cierto nivel de estrés y se reflejará como resultado del trabajo de los trabajadores. Por lo tanto, este es un problema que tenemos que intervenir temprano y, por lo tanto, evitar problemas con la salud y el desempeño del personal en el futuro.⁴

CONCLUSIONES

- 1) El 59.1% del personal de salud del Centro de Salud de Paragsha son de sexo masculino, el 40.9% son de sexo femenino.
- 2) El 36.4%, tienen las edades de 24 a 31 años, el 31.8% de 32 a 39 y 40 a 50 años cada uno respectivamente.
- 3) El 62.2% son profesionales de salud, el 22.7% son técnicos y el 9.1 pertenecen a otro grupo de trabajadores.
- 4) El 68.2% cursaron el nivel universitario, el 22.7% el Instituto superior, y el 9.1 % el nivel secundario.
- 5) El 50% del personal de salud, son solteros, el 40.9% son casados y el 9.1 pertenecen a otra condición.
- 6) El 54.5% tienen entre 1 a 4 años, seguido del 27.3% con 10 a 14 años, y el 18.2 % de 5 a 9 años
- 7) El 68.1% del personal de salud presenta un nivel de estrés leve, el 27.3% estrés leve y el 4.6% estrés moderado.
- 8) El 63.6 % presentan un desempeño laboral favorable, el 27.3% un desempeño medianamente favorable, y el 4.6% un desempeño desfavorable.

RECOMENDACIONES

El estrés laboral tiene un impacto significativo en los resultados de los profesionales de la salud, lo que afecta tanto la calidad del trabajo como el pozo físico y mental.

- 1) Promueva una organización racional del trabajo con una tarea justa y una distribución equilibrada de los cambios.
- 2) Promueva un ambiente de trabajo positivo que promueva el trabajo en equipo y la comunicación abierta entre colegas y supervisores.
- 3) Gimnasia de relajación, meditación o métodos de prudencia para reducir el estrés.
- 4) Mantenga hábitos saludables: alimentos equilibrados, ejercicios físicos regulares y descanso adecuado.
- 5) Crear límites claros entre el trabajo y la vida personal, evite la sobrecarga y el agotamiento.
- 6) Promover la flexibilidad laboral para los trabajadores de salud en cuanto sea posible.
- 7) Ofrezca programas de ejercicio en manejo y estabilidad del estrés.
- 8) Promover el acceso al apoyo psicológico y los consejos para los empleados que lo requieren.
- 9) Reconocer y evaluar los resultados de los profesionales de la salud para fortalecer la motivación y el sentido de pertenencia.
- 10) Monitoree los niveles de estrés periódico y la satisfacción laboral a través de estudios anónimos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Rengifo Paredes, E. (2022). Nivel de Estrés Laboral y su Relación con el Rendimiento Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Dirección Regional de Salud-Ucayali. <https://repositorio.unu.edu.pe/items/dd0fb13d-fe31-4f18-a83c-4df122788294>
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011
- Lauracio, C., & Ticona, T. L. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista innova educación*, 2(4), 543-554.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
- Velásquez Caizaluisa, F. D., & Villavicencio Chávez, D. A. (2016). Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi-Tulcán) durante el periodo de septiembre–octubre del 2016. <https://repositorio.puce.edu.ec/items/ae93e098-ddd4-43fc-ba72-debeb0acd22b>
- Mamani Encalada, A., Obando Zegarra, R., Uribe Malca, A. M., & Vivanco Tello, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia: [revisión]. *Rev. peru. obstet. enferm*, 50-57.
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/essiqueira/lil-504403>
- Del Carmen Lema-Molina, N., & Reinoso-Avecillas, M. B. (2023). Estrés laboral y desempeño en el personal del hospital San Francisco, Latacunga. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(3), 109-122.
<https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778125014.pdf>
- Onofre Pérez, L. M. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades

Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019 (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>

Ramirez, C. O. T., & Arana, A. C. Q. (2021). Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Revista Cuidado y Salud Pública [Internet], 31, 46-53.
<https://pdfs.semanticscholar.org/1d1d/b35927690cb77c6d24354d3b5cb41a0fec8b.pdf>

Roas Lavy, Z. M. (2017). Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Apoyo Camaná, 2015.
<https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/816>

Abarca Arias, Y. M., Soto Hilario, J. D., & Espinoza Moreno, T. M. (2021). Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. Revista Cubana de Medicina General Integral, 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252021000300009&script=sci_arttext

Silvia PdIC. SCIELO. [Online].; 2015 [cited 2021 Agosto. Available from: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Xn3jBc6TsNwMf3fTXb9JJBd/?format=pdf&lang=es>

ME L. SCIELO. [Online].; 2015 [cited 2021 Agosto. Available from: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Xn3jBc6TsNwMf3fTXb9JJBd/?lang=es>.

Abraham LH. REPOSITORIO ACADEMICO. [Online].; 2018 [cited 2021 Agosto. Available from: <http://eprints.uanl.mx/17356/>

Blandin. ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO [TESIS] , editor. Ambato: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO; 2017.

Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estres. [Online]. [cited 2021 Agosto. Available from: https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm.

Carlos DRJ. Monografias.com. [Online]. [cited 2021 Agosto. Available from: <https://www.monografias.com/trabajos34/estres-laboral/estres-laboral.shtml>.

Barrio JA. EL ESTRÉS COMO RESPUESTA Badajoz: REVISTA DE PSICOLOGIA; 2006.

LA RIOJA. [Online]. [cited 2021 Agosto. Available from: <https://www.larioja.org/prevencion-riesgos/es/campana-prevencion-gestion-estres/debes-saber-estres/informacion/estres>.

Silvia NC. Fisiología del estrés España: Physiologie du stress.

Rodolfo QV. SISTEMA DE BIBLIOTECAS. [Online].; 2003 [cited 2021 Agosto. Available from: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/situa/2004_n23/factores.htm.

Robert FP. DUAZARY. [Online].; 2010 [cited 2021 Agosto. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156324005.pdf>.

Sanitas. [Online]. [cited 2021 Agosto. Available from: <https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/estilo-vida/fases-estres.html>.

Pedraza E, Amaya G, Conde M. Revista de Ciencias Sociales (. [Online].; 2010 [cited 2021 Agosto. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>.

Guerra A. Desempeño Laboral [Tesis] , editor.; 2007.

Quintero AF. CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL: Negotium ; 2008.

Maribel Peña Ochoa NDP. JUSTICIA ORGANIZACIONAL, DESEMPEÑO LABORAL Y DISCAPACIDAD Colombia: Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional; 2015

Sanin S. Desempeño Laboral; 2014.

Re. SALUD Y SOCIEDAD. [Online]. [cited 2021 Agosto. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742466007.pdf>

Diaz. RENDIMIENTO LABORAL Madrid: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID; 2010.

Bolivar C. Comportamientos [Tesis] , editor. Lima: UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN; 2010.

Muñoz GV. PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE EL VALOR DE LAS TIC
EN SUS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y SU RELACIÓN CON EL
RENDIMIENTO (Tesis) , editor. Madrid, España: Universidad Nacional de
Educación a Distancia; 2017

Chiavenato. El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento Maracaibo:
Revista de Ciencias Sociales ; 2000.

ENFOQUE SOCIOCULTURAL venezuela: Universidad de los Andes; 2001

MIRIAM EV. SCIELO. [Online].; 2005 [cited 2021 Agosto. Available from:
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002)

59232005000300002

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO N° 1

ESTRES LABORAL

Estimado (a) con el presente cuestionario pretendemos obtener información referido al estrés laboral, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en un servicio de atención de salud. Indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio.

I. DATOS GENERALES:

1.1 Edad: _____ años

1.2. Sexo: ☐ Masculino ☐ Femenino ☐ Otro

1.3. Nivel educativo: ☐ Primaria ☐ Secundaria ☐ Superior Técnica
☐ Universitaria

1.4. Estado civil:

Soltero: ☐ Casado: ☐ Viudo (a) ☐ Otra condición: ☐

1.5. Ocupación:

Médico: ☐ Enfermero (a) ☐ Obstetra: ☐ Odontólogo: ☐ Laboratorio ☐

Técnico en Enfermería ☐ Otro:

1.6.- Tiempo de permanencia en el trabajo:

.....

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

	Nunca	Alguna vez	Frecuente	Muy frecuente
1.-Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.	0	1	2	3
2.-Recibir críticas de un Colega de trabajo supervisor.	0	1	2	3
3.-Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora	0	1	2	3
4.-Problemas con un supervisor	0	1	2	3

5.-Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana	0	1	2	3
6.-Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	0	1	2	3
7.-Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente	0	1	2	3
8.-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente	0	1	2	3
9.-No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)	0	1	2	3
10.-No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente	0	1	2	3
11.-Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal	0	1	2	3
12.-Ver a un paciente sufrir	0	1	2	3
13.-Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios	0	1	2	3
14.-Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente	0	1	2	3
15.-Realizar demasiadas tareas.	0	1	2	3
16.-No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente	0	1	2	3
17.-El médico no está presente en una urgencia médica	0	1	2	3
18.-No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento	0	1	2	3
19.-No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado	0	1	2	3
20.-Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio	0	1	2	3

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO N° 2
DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) con el presente cuestionario pretendemos obtener información referido al desempeño laboral, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
Ítems		1	2	3	4	5
1	Ud. conoce y se siente identificado con la misión, visión de su institución y del servicio donde labora.					
2	Ud. tiene conocimiento amplio sobre su puesto de trabajo bajo su responsabilidad.					
3	Ud. tiene conocimiento sobre el análisis situacional y entorno en el que se desenvuelve la institución.					
4	Ud. se presenta de manera puntual en cuanto a horarios de trabajo. 5 Ud. es cuidadoso(a) en su manera de vestir y de presentarse usando correctamente el uniforme.					
5	Ud. posee la habilidad de saber administrar su tiempo dedicado a sus funciones laborales.					
6	Ud. en su servicio, presenta buen criterio para la toma de decisiones.					
7	Ud. en su servicio, presenta habilidad para resolver problemas o situaciones, crear e innovar.					
8	Ud. es sumamente responsable, utiliza y cuida los materiales y equipos de trabajo.					
9	Ud. muestra suficiente energía en el desempeño de su trabajo.					
10	Ud. posee gran capacidad para relacionarse					

	interpersonalmente y trabajar en equipo con sus compañeros.					
11	Ud. tiene capacidad para crear nuevas ideas. Es creativo y tiene buenas ideas en su servicio.					
12	Ud. esta dispuesto a colaborar y ayudar a sus compañeros de trabajo.					
13	Ud. es flexible y permeable al cambio.					
14	Ud. orienta su esfuerzo al logro de óptimos resultados.					
15	Ud. posee actitud emprendedora para llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados.					
16	Ud. utiliza de manera óptima los recursos para la obtención de sus tareas.					
17	Ud. es muy rápido en el logro de las tareas encomendadas					
18	Ud. es cuidadoso en la planificación y ejecución de sus tareas					
19	Ud. es ordenado en la ejecución de sus tareas.					
20	Ud. considera que la satisfacción laboral conduce a un mejor desempeño					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MATERIAL Y METODOS														
PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo es la relación del nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco - marzo a mayo del 2025? PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuáles son las características fundamentales del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación del nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco - marzo a mayo del 2025 OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Identificar las características fundamentales del personal de	HIPOTESIS GENERAL “La presencia de estrés moderado influye negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de salud” HIPÓTESIS ESPECÍFICOS: “El nivel de estrés del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha en su mayoría es muy leve”.	VARIABLE INDEPENDIENTE .- NIVEL DE ESTRÉS VARIABLE DEPENDIENTE.- - DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE	MUY LEVE LEVE MODERADO FAVORABLE MEDIANAMENTE FAVORABLE	Tipo de investigación: Básica, cualitativa. Método: Descriptivo DISEÑO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL <table><tr><td></td><td colspan="4">VARIABLES</td></tr><tr><td rowspan="2">Grupo G1</td><td>T1</td><td>T2</td><td>T3</td><td>Tn</td></tr><tr><td>E1</td><td>E2</td><td>E3</td><td>En</td></tr></table>		VARIABLES				Grupo G1	T1	T2	T3	Tn	E1	E2	E3	En
	VARIABLES																		
Grupo G1	T1	T2	T3	Tn															
	E1	E2	E3	En															

¿Cómo es el nivel de estrés del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha? ¿Cómo es el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha? ¿Cómo es la relación del nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha?	salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha. Identificar el nivel de estrés del personal de salud que labora en el C.S.de Paragsha. Identificar el desempeño laboral del personal de salud que labora en el C.S.de Paragsha. Identificar la relación del nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el C.S.de Paragsha.	“El desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha en su mayoría es favorable”. “Existe relación significativa entre el nivel de estrés, con el desempeño laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud de Paragsha”.	SALUD	DESFAVORABLE	Muestra: A través del muestreo no probabilísticos intencionado se seleccionó a 22 trabajadores de Salud del Centro de Salud de Paragsha – Cerro de Pasco durante los meses de marzo a mayo del 2025.
---	---	--	--------------	---------------------	--

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS







