



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo académico

Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de
crecimiento y desarrollo de un centro de salud, Ventanilla - Callao
2022

Para optar el título de
Especialista en Enfermería en Salud y Desarrollo Integral Infantil:
Control de Crecimiento y Desarrollo e Inmunizaciones

Presentado por:

Autora: Fajardo Pittman, Sherly Cinthia

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-6732-8227>

Asesora: Dra. Bernardo Santiago, Grisi

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4147-2771>

Línea de Investigación General
Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Fajardo Pittman, Sherly Cinthia, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Salud y Desarrollo Integral Infantil: Control de Crecimiento y Desarrollo e Inmunizaciones de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de Crecimiento y Desarrollo de un Centro de Salud, Ventanilla - Callao 2022”, Asesorado por la Docente Dra. Bernardo Santiago, Grisi, DNI N° 10041765, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4147-2771>, tiene un índice de similitud de 15 (Quince) %, con código oid:14912:289028302, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Fajardo Pittman, Sherly Cinthia
 DNI N° 70314708



.....
 Firma de la Asesora
 Dra. Bernardo Santiago, Grisi
 DNI N° 10041765

Lima, 16 de Abril de 2023

DEDICATORIA

A Dios, quien es mi guía y me da las fuerzas para continuar con mis objetivos deseados.

A mis padres por sus consejos, sostén, comprensión, quienes me han dado todo lo que soy como persona. A mis hermanos por estar presente acompañándome en cada paso y poder realizar mis sueños.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a los profesores y mentores que llevaron a cabo esta investigación, quienes me transmitieron sus saberes, conocimientos y me permitieron aplicarlos en mi vida actual.

Asesora: Dra. Grisi Bernardo Santiago

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4147-2771>

JURADO

Presidente : Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth

Secretario : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

Vocal : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

Contenido

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
1. EL PROBLEMA.....	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.4.2 Metodológica.....	7
1.4.3 Práctica	7
1.5 Delimitaciones de la investigación.....	7
1.5.2 Espacial.....	7
1.5.3 Población o unidad de análisis	8
2 MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Antecedentes	8
2.1.2 Antecedentes nacionales	11
2.2 Base teórica	13
2.2.2 Teoría del estrés.....	14
2.2.3 Evolución histórica del estrés	16
2.2.4 Definición concepto de estrés en salud.....	17
2.2.5 Dimensiones del estrés.....	18
2.2.6 Teoría del desempeño laboral	21
2.2.7 Evolución histórica del desempeño laboral	22
2.2.8 Definición del desempeño laboral.....	23
2.2.9 Principales autores de los conceptos del desempeño laboral.....	24
2.2.10 Niveles del desempeño laboral.....	26
2.2.11 Características del desempeño laboral	27
2.2.12 Dimensiones del desempeño laboral.....	27
2.3 Formulación de hipótesis.....	28
2.3.1. Hipótesis general	28

2.3.2. Hipótesis específicas	29
3. METODOLOGÍA.....	30
3.1. Método de la investigación.....	30
3.2. Enfoque de la investigación.....	30
3.3. Tipo de la investigación	30
3.4. Diseño de la investigación.....	31
3.5 Población y muestra.....	31
Criterio de inclusión:	31
Criterios de exclusión:	32
3.6 Variable y operacionalización	32
Tabla de operacionalización de variables.....	33
3.7 Técnica e instrumento de recolección de datos	35
3.7.1 Técnica.....	35
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	35
Instrumento 2: Desempeño laboral	35
3.7.3 Validación	36
3.7.4 Confiabilidad.....	36
Instrumento 2: Desempeño laboral	37
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	37
3.9 Aspectos éticos	37
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	39
4.1 Cronograma.....	39
4.2 Presupuesto	40
ANEXOS	46
Anexo 1: Matriz de consistencia	46
Cuestionario de Estrés OIT – OMS	48
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL - MINSA.....	50
Anexo 3: Consentimiento informado	53

RESUMEN

El lugar de trabajo es descrito como un lugar de gran importancia para el ser humano, ya que es donde se intercambia más tiempo y se invierte más energía, pero las situaciones de conflicto en el trabajo pueden causar estrés, agotamiento, ataques de ansiedad y depresión teniendo como consecuencia bajo rendimiento laboral. Objetivo Determinar la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral del enfermero del servicio Crecimiento y Desarrollo en un Centro de salud Ventanilla - Callao 2022. Metodología de la investigación es hipotética – deductiva, enfoque cuantitativo, estudio transversal y diseño no experimental, donde los colaboradores integrantes del estudio conformado de 53 enfermeros del servicio de CRED de un Centro de salud Ventanilla - Callao 2022. Se usó la encuesta para emplear 2 cuestionarios escala de tipo Likert, la medición del estrés laboral en 7 dimensiones incluye 25 preguntas. El Cuestionario de Desempeño Laboral dividido en dos dimensiones, consta de 20 preguntas, se usó el programa estadístico SPSSvol.25 y para medir la relación estadística entre mis dos variables se usó coeficiente de correlación r de Pearson. Por lo tanto, esta publicación está diseñada para contribuir a que los colaboradores logren mejorar su desempeño en un entorno profesional. Este estudio se referencia con pioneros internacionales, nacionales y locales y no es de utilidad dentro de instituciones públicas o privadas.

Palabras claves: Desempeño laboral, estrés, enfermería

ABSTRACT

The workplace is described as a place of great importance for the human being, since it is where more time is exchanged and more energy is invested, but conflict situations at work can cause stress, exhaustion, anxiety attacks, and depression resulting in poor job performance. Objective To determine the relationship between stress and the work performance of the nurse of the Growth and Development service of a Ventanilla health center - Callao 2022. The methodology used in the research is based on a hypothetical-deductive, quantitative approach, with a cross-sectional and non-experimental design. The study involves a sample of 53 nurses from the Growth and Development service of a Ventanilla - Callao 2022 health center. The survey was used to employ 2 Likert-type scale questionnaires, the measurement of work stress in 7 dimensions includes 25 questions. The Labor Performance Questionnaire, divided into two dimensions, consists of 20 questions, the statistical program SPSSvol.25 was used. Therefore, this publication is designed to help employees achieve better performance in a professional environment. This study is referenced with international, national and local pioneers and is not useful within public or private institutions.

Keywords: Job performance, stress, nursing

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El ambiente laboral con estrés es ineludible: La carga laboral, los periodos, las expectativas de un buen desempeño y la búsqueda constante del reconocimiento son parte del día a día en el mercado laboral; sin embargo, estar sobrecargado de tareas rutinarias en un ambiente peligroso u hostil eventualmente conduce a una sensación constante de estrés, impotencia y frustración conocida como estrés laboral, Si no se previene, esto puede perjudicar negativamente la salud física y mental de los empleados e incluso provocar la muerte sino se recibe tratamiento. (1)

Actualmente, según el Informe Mundial de Salud Mental de la OMS, difundió en junio de 2022, que el 15 % de adultos en edad laboral tienen un trastorno mental de los mil millones de personas con un trastorno mental en el mundo en 2019. El trabajo exacerba problemas sociales más amplios., como la discriminación y la desigualdad, que tienen un impacto perjudicial para la salud mental. El bullying y el maltrato psicológico son las principales denuncias de hostigamiento laboral con efectos negativos en la salud mental. Pero hablar o abrirse sobre la salud mental sigue siendo un tabú en los lugares de trabajo de todo el mundo. (2)

Al mismo tiempo, el grupo de trabajo de la OIT, llevó a cabo varios estudios sobre el estrés en el lugar de trabajo de todas las regiones del mundo, Asia y el Pacífico, América, Australia y Europa. Han descubierto que el estrés relacionado con el trabajo hace que la sociedad global gaste directa e indirectamente miles de millones de dólares cada año.

Además del coste laboral por ansiedad y dolor, según algunos informes analizados, incluso el suicidio. (3)

De la misma manera la O. P. S. considera que “el estrés es una de las afecciones en el mundo y es necesario un análisis de la salud actual de los trabajadores debido a la fatiga mental, la depresión personal y el bienestar personal. Dicen que crear un ambiente de trabajo saludable no solo mejora la salud de los empleados, sino que también contribuye positivamente al desempeño, la motivación laboral, el pensamiento, la satisfacción laboral y la calidad de vida”. (4)

Por otro lado, según estadísticas recientes, el 70% de la población peruana sufre de estrés. Existen varios estudios sobre el estrés laboral, todos coinciden en que los trabajadores estresados pueden desarrollar ansiedad, depresión y entre otros trastornos mentales. Además de cansancio, cefaleas recurrentes, alteraciones del sueño, etc. Cabe señalar que este es un tema de salud ocupacional por ser una de las 11 agendas de investigación en salud del Perú para 2019-2023 (Decreto Ministerial N° 658-2019/MINSA). (5)

Por otro lado, en nuestro país el estrés laboral (convertido en una condición médica) tiene consecuencias directas como el ausentismo, la impuntualidad, y la falta de participación. De igual forma, la referida entidad ha constatado que desde 2005, el 25,9% de la población adulta del área metropolitana de Lima padece de estrés según una investigación epidemiológica en Inst. de Especialización en Salud Mental (IESM) “Honorio Delgado – Hideyo Noguchi”, señalando, altos niveles de estrés en el trabajo. (6)

Mientras tanto, el Instituto Nacional de Salud Mental, menciona que las malas condiciones laborales y la falta de espacios adecuados pueden causar estrés y afectar

negativamente el bienestar de los empleados. El lugar de trabajo es esencial en la vida de las personas, y la felicidad en el trabajo tiene beneficios para la salud y el rendimiento. Sin embargo, los conflictos laborales pueden llevar a estrés, agotamiento y problemas de salud mental. Respetar las diferencias en la comunicación en el trabajo es clave para la salud mental. En resumen, un buen entorno laboral promueve la salud y el bienestar, mientras que un ambiente negativo puede perjudicarlos. (7)

En Perú, el estudio elaborado por Jacqueline Rojas, profesora de la Universidad Privada del Norte, menciona que alrededor del 60% de los habitantes peruanos está estresado y el 70% de los empleados peruanos sufren estrés relacionado con el trabajo. (8)

Mientras que, en la investigación realizada por Yalta, en el H.N. Daniel Alcides Carrión en el año 2017, descubrió que el 34% de los licenciados de enfermería del servicio de emergencia mostraron niveles de sobrecarga laboral alto, por otro lado, el 37% sobrecarga laboral medio. (9)

Según la revista Peruana de Obstetricia y enfermería, realizaron un estudio donde concluyeron que: El estrés pertenece a los inconvenientes de salud más graves actualmente, No solo daña al personal de salud, sino que también genera impotencia física o mental. Las enfermeras son uno de los equipos más estresantes en el trabajo diario, ya que cuidar tanto a los pacientes graves como a los no graves supone un gran esfuerzo. (10)

Por ello, es importante desarrollar esta investigación dado que los colaboradores de enfermería que laboran en un centro de salud de Ventanilla - Callao, muestra condiciones que afectan el desempeño laboral de manera negativa al profesional de enfermería teniendo como resultado estrés en su desempeño laboral, el personal de

enfermería manifiesta los siguiente: “hay demasiada carga laboral”, “hay demasiada demanda de pacientes para poco personal”, “no hay buenas relaciones con el equipo”, “no contamos con suficiente personal asistencial”, son algunas manifestaciones de los colaboradores de enfermería en el consultorio de CRED, siendo estas las condiciones que afectan el desarrollo de las actividades laborales pudiendo incidir a que las enfermeras no presten servicios de buena calidad, afectando el desempeño laboral y desarrollar patologías productos del estrés.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el estrés y el desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla Callao 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao?

¿Cómo se relaciona la estructura organizacional y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao?

¿Cómo se relaciona el territorio organizacional y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao?

¿Cómo se relaciona la tecnología y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao

¿Cómo se relaciona la influencia del líder y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao?

¿Cómo se relaciona la falta de cohesión y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao?

¿Cómo se relaciona el respaldo de grupo y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación del estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación del clima organizacional y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao.

Identificar la relación de la estructura organizacional y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao.

Identificar la relación del territorio organizacional y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao.

Identificar la relación de la tecnología y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao.

Identificar la relación de la influencia del líder y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao.

Identificar la relación de la falta de cohesión y desempeño laboral en el enfermero del

servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao.

Identificar la relación del respaldo de grupo y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Hoy en día el estrés se ha transformado en uno de los tumultos más comunes dentro de la sociedad, siendo considerado uno de los elementos prioritarios dentro de la salud mental, que requiere una atención e inversión por parte de las personas y del estado peruano. Por tal motivo, la importancia del estudio teniendo como base experiencias recopiladas durante el ejercicio de la profesión en los consultorios de Crecimiento y Desarrollo. Esto apoyado en la teoría de Betty Neuman sobre comportamiento humano y Avedis Donabedian para poder evaluar la calidad de la atención en salud. El motivo de la investigación es buscar identificar la relación del estrés y el desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo de un centro de salud, mediante los instrumentos catalogados, haciendo análisis de los resultados estadísticos correspondientes a cada dimensión.

Por lo tanto, la presente investigación nos permitirá adentrarnos en un tema que es crítico para la salud mental de los colaboradores y su desempeño laboral, develando sus interrelaciones para que se puedan tomar las medidas preventivas adecuadas y prevenir daños. El estudio también contribuirá a la investigación en el campo de la gestión, promoción y educación de la salud, así como también contribuirá a varias investigaciones adicionales.

1.4.2 Metodológica

Los resultados del trabajo de investigación contribuirán información muy importante al establecimiento de salud, de esa forma buscar estrategias y acciones que permitirán reducir el nivel de estrés de los trabajadores y a si optimizar su desempeño laboral. Asimismo, para alcanzar el propósito de investigar acuden a la utilización de técnicas de investigación como: Cuestionario y su procesamiento en software y medir la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el Centro de Salud Ventanilla - Callao 2022, su motivación es la eficiencia, calidad, productividad, comportamiento de la disciplina, cualidades personales que personifican y mejoran el desempeño laboral. Por lo tanto, los hallazgos de la investigación están respaldados por técnicas válidas.

1.4.3 Práctica

Esta investigación tiene justificación práctica ya que los resultados permitirán identificar cómo influye el estrés en el desempeño laboral, por tanto, ofrecer una solución alternativa para prevenir y controlar los efectos del estrés en los trabajadores sanitarios. Teniendo datos estadísticos fidedignos analizados y extraídos de instrumentos validados internacionalmente.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El período de indagación se limita entre noviembre de 2022 hasta agosto de 2023, por lo que la investigación incluye el analizar los eventos ocurridos durante este período específico, ya que la información recolectada será obtenida en este lapso de tiempo.

1.5.2 Espacial

La delimitación espacial de este trabajo se llevará a cabo en la Provincia Lima, Departamento Lima, Distrito Ventanilla, de un Centro de Salud: Ventanilla - Callao 2022

1.5.3 Población o unidad de análisis

Se tendrá una población de 53 licenciados en enfermería, por lo cual la conveniencia censal es igual a la población, la muestra del consistirá deliberadamente en todo el personal de enfermería calificado adscrito o destinado a los servicios de CRED en un centro de salud atendido por CRED, está formado por enfermeras que actuarán como muestra, seleccionadas en base a criterios de inclusión y exclusión.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 internacionales

Pérez, et al., (11) (2023), su objetivo es “Identificar principales factores de estrés laboral que afectan el desempeño y el nivel de satisfacción del personal de enfermería en el servicio de urgencias”. Tipo de investigación de enfoque cualitativo, estudio de caso, población seleccionada 19 jefes de enfermería y 22 auxiliares turno tarde a los cuales se les aplico la encuesta de cultura y clima organizacional, en la cual se abarcaron diversas variables en relación a funciones y desempeño. Teniendo como resultado destacado que se logró cumplir con éxito el objetivo primordial del estudio. Esto se basa en la identificación de los factores de estrés más destacados y en la confirmación de su relación, lo que valida la premisa inicial de la investigación. En las conclusiones, se pudo establecer con éxito una conexión sólida entre la existencia de estrés laboral y la influencia directa en el rendimiento y la satisfacción del personal.

Rodríguez et al., (12) (2023), su objetivo “establecer el nivel de estrés y la relación con el desempeño del personal de enfermería”. Utilizando la siguiente metodología cualitativa con planificación de datos retrospectiva de tipo exploratoria. Los resultados revelan que, en cuanto al estrés laboral, un 55.3% del personal de enfermería experimenta un nivel medio de estrés, seguido por un 29.8% con un nivel bajo, y un 14.9% con un nivel alto. Además, al evaluar el desempeño laboral, se observa que un 44.7% tiene un desempeño regular, un 38.3% tiene un desempeño bueno y un 17% tiene un desempeño deficiente. se concluye que el agotamiento emocional se encuentra a un nivel medio, mientras que la despersonalización es elevada y la realización personal es baja.

Onofre, et al., (13) (2019), el objetivo fue “determinar el grado de asociación entre el estrés laboral como variable independiente y el desempeño laboral como variable dependiente y los efectos que existen entre ellos”. Metodología de estudio no experimental, transversal y correlacional diseñado a partir de información previa de los investigadores y concluido con una interpretación del producto. Con un enfoque cuantitativo, se utilizó la Encuesta de Estrés Laboral desarrollada por la O.I.T. y la O.M.S, validada en América Latina por Samuel Medina Aguilar en 2008. Los resultados de la medición muestran que no existe una relación directa entre el estrés laboral y el desempeño de los empleados. de HR HE-1, y El análisis estadístico se basó en el programa SPSS. La conclusión del estudio indicó que la experiencia del estrés es necesaria antes de tomar la decisión de abandonar el trabajo, y que cuando el personal médico no se siente comprometido con la organización, puede manifestarse en la búsqueda de empleo actual o en el futuro próximo.

Yáguar (14), (2019), el objetivo fue: “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Centro de Salud primer nivel de atención en Mapasingue”. La investigación se llevó a cabo utilizando una metodología que combinó aspectos cualitativos y cuantitativos. Se seleccionó una muestra de 116 trabajadores de salud de manera probabilística y estratificada. Los resultados revelaron que la mayoría de los trabajadores de salud experimentaban un nivel bajo de estrés laboral (46,6%) y un desempeño profesional regular (69,0%). Se observó una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables ($p < 0,05$). En resumen, se concluyó que existe una asociación estadística entre el estrés laboral de los trabajadores de salud y su desempeño profesional en el ámbito de la salud.

Cabezas (15), (2023), el propósito de esta investigación fue “analizar el estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud de un centro hospitalario”. En cuanto al enfoque metodológico utilizado, esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo, específicamente un diseño no experimental de tipo transversal. Se llevó a cabo una investigación documental y de campo, con un nivel de investigación descriptiva. Para la recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento. Este cuestionario se administró a una población de 25 personas, que incluyó médicos residentes y personal de enfermería. Los resultados obtenidos indicaron una correlación negativa entre el estrés laboral y el desempeño del personal de salud, aunque no se puede afirmar con alto grado de certeza que esta relación sea definitiva. Llegando a la conclusión, desarrollar diversas estrategias destinadas a prevenir y reducir el estrés laboral, además de un plan de mejora continua con el objetivo de mejorar el

desempeño del personal de salud.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Cubas (16) (2018), su objetivo: “Determinar la relación entre el estrés y los resultados laborales en profesionales de la salud, en el II Centro Médico de la Región La Victoria”. Utilizó un método cuantitativo no empírico. Los tipos relacionados de investigación de diseño no son ni experimentales ni descriptivos, teniendo como resultado que el estrés en colaboradores es la dirección de la inestabilidad emocional fue del 52,8% (alto), el 67,9% (bajo) y el deterioro personal fue del 60,4 % (alto). El grado de eficiencia del equipo en el segundo departamento de Victoria, la calidad del trabajo es 56.6% (normal), el nivel de responsabilidad es 7.2% (pobre), el trabajo en grupo es 7.2% (normal), el nivel del sistema de compromiso es 7.2 (regular). De los cuales se concluyó: En el Centro de Salud Victoria se ha identificado una correlación importante entre el nivel de estrés que experimentan los trabajadores de salud y su rendimiento en el trabajo, del Departamento II.

Guerra, (17) (2019), El objetivo fue "determinar si el estrés ocupacional afecta el rendimiento del enfermero en servicios críticos en Pampas Hospital 2019". El estudio es un diseño descriptivo aplicado y transversal, en la investigación se tomó una muestra de 30 enfermeros que laboran en el Departamento de Servicios Críticos del Hospital Estatal Pampas y se aplicó el Cuestionario de Evaluación de Estrés en el Lugar de Trabajo de Karasek. Según el Formulario de Evaluación del Desempeño Laboral de la 1ª Edición de la Directiva Administrativa, teniendo como resultado que el 47% de los profesionales de enfermería encuestados se encontraban bajo alta

presión y el 43% indicó que su nivel de desempeño estaba por debajo de la media. De igual manera, la aplicación de las estadísticas de las pruebas Al medir obtenemos Rho de Spearman, $r = -.830$, y el nivel de significancia es $0.01 < 0.05$; la investigación establece que hay una relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral, es decir, a mayor nivel de presión, menor desempeño laboral, y se concluyó que, en Pampas Hospital en 2019, el estrés laboral influye de manera importante en atención de enfermería.

Chung Y salas. (18), (2018), el objetivo fue relacionar los niveles de estrés en el trabajo y el rendimiento profesional del enfermero del Hospital de Educación Comunitaria en Trujillo”. Su estudio fue descriptivo y pertinente, con una muestra de 34 enfermeras de urgencias que cumplieron la selección de participantes en el estudio basada en los criterios previamente definidos. Para la recolección de datos se utilizó el siguiente cuestionario: Se utilizó un primer criterio para evaluar el nivel de estrés laboral, mientras que un segundo criterio fue empleado para medir el desempeño profesional. Como resultado de la evaluación del estrés relacionado con el trabajo, se obtuvieron los siguientes resultados 47% de enfermeras con estrés bajo y 53% con estrés moderado.; en términos de desempeño profesional, el 6% de las enfermeras tiene un buen desempeño profesional, el 53% está muy buenos y el 41% son excelentes. Concluye que no hay pruebas suficientes para vincular los niveles de estrés el análisis estadístico gamma mostró la relación entre el desempeño laboral y el estrés laboral ($p > 0,05$) (15).

Díaz, et al., (19), (2019), el propósito es "determinar el grado de interacción entre la presión de los empleados y el clima organizacional". Utilizando un diseño

no experimental - transversal, correlacional, con un total de 30 técnicos utilizando herramientas de recolección de datos como muestra, se trata de la escala Likert, la cual ha sido verificada con una confiabilidad de 0.889 en las opiniones de expertos. Como resultado principal, se revisó que la presión sindical y el clima organizacional están correlacionados negativamente y significativamente correlacionados (- 0,653) y dado que el valor $p (0,000) < \alpha (0,05)$, entonces h. ser rechazado. Llegando a la conclusión que, a mayor clima organizacional, menor presión sindical expresada por los asistentes del Nosocomio de la Solidaridad en 2018.

Puma, (20), (2018). En su indagación tuvo como fin “Precisar la interacción existente entre el estrés y el funcionamiento gremial de los trabajadores”. Realizo un análisis elemental con enfoque cuantitativo; correlacional de alcance transversal. Su población incluye a todos los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Piedra Lisa. Los métodos utilizados para recopilar información son encuestas y como instrumento el cuestionario. Como resultado, obtenemos una interacción inversa entre el estrés y la gestión sindical según una prueba estadística, que corresponde a La prueba Rho de Spearman (0.383) fue significativa en (valor = 0.000), y los trabajadores del Centro de Salud Materna y Neonatal Piedra Liza concluyeron que, a mayor estrés, menor rendimiento.

2.2 Base teórica

2.2.1 Estrés

La complejidad de definir el estrés es que, como síndrome, diferentes patologías asociadas muestran los mismos signos. Cabe decir que para la OMS (2023), el estrés se refiere a un estado de ansiedad o tensión mental provocado por

una situación difícil. Todas las personas experimentan estrés en un grado u otro, ya que es una respuesta natural a las amenazas y otros estímulos. La forma en que respondemos al estrés determina cómo afecta nuestro bienestar. Del mismo modo, en el caso de RAE. Se refiere a una condición de estrés que surge de situaciones estresantes y que puede provocar diversas reacciones físicas y psicológicas, incluso graves. (21)

De manera similar, para la O.I.T. El estrés se refiere a la reacción que tiene el cuerpo y la mente ante una enfermedad, la cual surge cuando hay un desequilibrio entre las limitaciones humanas, los recursos disponibles y las habilidades cognitivas para hacer frente a la enfermedad. La Teoría del estrés de Selye afirma que el estrés “negativo” surge cuando una persona es sometida a unas dosis de estrés acumuladas que sobrepasan su umbral óptimo de habituación; de esta forma, el organismo comienza a expresar señales de extenuación. (22)

Deng et al., (2019) asegura que “El estrés gremial se puede conceptualizar como un sujeto da respuesta a estímulos externos en el ámbito. Estudios actuales han indicado que el estrés gremial tiene un impacto fundamental en la fisiología, psicología y comportamiento individuales”. (23)

2.2.2 Teoría del estrés

Las teorías que se focalizan en interacción específica en medio de las solicitudes externas (factores estresantes) y procesos corporales (estrés) tienen la posibilidad de agruparse en 2 categorías diferentes:

Estrés sistémico: Teoría de Selye

La popularidad del concepto de estrés en la ciencia y los medios de comunicación se debe en gran parte al trabajo del endocrinólogo Hans Selye. En muchos estudios con animales, observó que varios eventos de estímulo (calor, frío, sustancias tóxicas, etc.) eran lo suficientemente fuertes como para producir efectos no específicos comunes y duraderos. Estímulo. (Además de estos cambios corporales inespecíficos, por lo que cada estímulo produce su propio efecto particular). (24)

Según Selye, estos cambios evocados no forman estereotipo, es decir, un patrón de respuesta específico a la presión sistémica. De manera similar, el trabajo de Hans Selye influyó en una generación de investigadores del estrés, pero las obvias debilidades de su teoría pronto se hicieron evidentes. Primero, el concepto de estrés de Selye como respuesta a muchos eventos diferentes tiene una consecuencia fatal, es decir, el concepto de estrés se convierte en un crisol de varios métodos. Por consiguiente, al transformarse en sinónimo de diferentes términos, como ansiedad, amenaza, problema o agitación emocional, el término de estrés corre el riesgo de perder su costo científico. (25)

Estrés psicológico: La teoría de Lázaro

Desde que se propuso por primera vez como teoría, la teoría de la presión de Lázaro ha sufrido varias revisiones importantes. En la última versión, el estrés se considera como un tipo específico de estímulo externo o un patrón específico de respuestas fisiológicas, conductuales o subjetivas. En cambio, el estrés se asemeja a la relación entre los individuos y el medio ambiente ("acuerdo"). El estrés psicológico se refiere a la relación ambiental. La gente piensa que esta relación es importante

para su felicidad. (26)

Modelo de Enfermería

También descubrimos a otra importante teórica, Betty Neumann, que se publicó en Lowell, Ohio en 1924. En 1947, se graduó de la Escuela de Enfermería del Akron People 's Hospital como enfermera, donde se dedicó a la enseñanza clínica. Siempre ha estado interesada en el comportamiento humano, obtuvo una maestría en salud mental en 1966 y un doctorado en psicología clínica en 1985. Sobre la base de estos recursos, se ha convertido en un pionero en la salud mental comunitaria. En esta ruta, Betty Neumann confirmó que el estrés aumenta la necesidad de readaptarse a los problemas que surgen, que pueden derivar en salud o enfermedad. (27)

2.2.3 Evolución histórica del estrés

La terminación estrés surge de la física, especialmente la física de los metales. Usado aquí para describir la tensión que se produce cuando se aplica una fuerza externa a un objeto "elástico". Esto sugiere que hay al menos dos "momentos" o "desencadenantes" en el fenómeno del estrés. Por un lado, la demanda es creada por el "exterior" ("estresante", estímulo o presión) y, por otro lado, a partir de esa "resistencia", se determina la respuesta o cambio del receptor. (28)

Por lo tanto, la persona responsable de la introducción del término medicina es el médico y fisiólogo húngaro Hans Selye, cree que este es el concepto central de su síndrome de su síndrome adaptativo. (29)

Selye, afirma que, el estrés es “un síndrome o respuestas orgánicas no

dirigidas al organismo, sino a diversas sustancias nocivas con propiedades físicas o químicas en el medio ambiente.". No obstante, aun cuando el estrés se definió por primera vez durante el siglo XX, ha estado con nosotros a partir de los principios de nuestra especie y podría ser uno de los 4 o 5 componentes biológicos clave que nos permiten sobrevivir, avanzar y transformarnos en la especie dominante. En nuestro mundo. (30)

Al final, si proveemos un salto a la sociedad de la cual formamos parte, sabemos que este criterio perteneciente de la física y después usado para describir una contestación orgánica y fisiológica, actualmente aplicado en situaciones subjetivamente amenazantes, no constituye una amenaza real para nuestras vidas. Por tanto, se enfatiza el significado psicológico del término.

2.2.4 Definición concepto de estrés en salud

El uso científico de un término debe limitarse a su aplicación profesional, por lo que se requiere una definición técnica precisa y estable. El estrés es una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier demanda (Selye, 1974), por otro lado, el estrés son todos aquellos factores ambientales cuya influencia requiere esfuerzos extraordinarios por parte de los mecanismos de homeostasis. (31)

Contrario al método fisiológico, a partir del centro del movimiento mente-cuerpo, Engel (1962) inicialmente propuso la definición estrés en términos psicológicos: estrés psicológico es todo procedimiento que se origina en el entorno externo y en el interior de la persona y participa o es antes. Se ejerce sobre el organismo activación, presión o exigencia, y su solución o manejo requiere el esfuerzo o la actividad de los órganos mentales. (32)

Según la World Health Organization, el estrés puede ser descrito como una serie de respuestas físicas que preparan al organismo para actuar en determinadas situaciones. (33)

De igual forma, la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés conceptualiza al estrés como reacción adaptativa, que nos ayuda a afrontar situaciones que lo requieran de forma más rápida y eficaz. Se ha comprobado que la preparación de grupos específicos no siempre es suficiente para afrontar sus situaciones habituales en el trabajo, lo que genera dificultades emocionales y de comportamiento, y conduce al fracaso personal y / o la sensación de no poder ejercer la profesión .(34)

2.2.5 Dimensiones del estrés

De acuerdo con la O.I.T. y la World Health Organization. El estrés en el trabajo está dividido en 7 dimensiones.

- **Dimensión Clima Organizacional**

Según Elizalde. (35) declara que el entorno organizacional es el resultado de las relaciones entre el entorno en el que trabajan los empleados y muchas partes de la organización y se centra en el tipo de entorno que influye en nuestro comportamiento. Describe el carácter que expresa toda organización, el tipo de entorno en el que se crea un proyecto. Este clima controla cómo se comportan las personas. El ambiente en el que nos encontramos puede variar desde una atmósfera tensa hasta una relajada y cordial, y esto puede tener diferentes efectos en el nivel de estrés de cada persona, ya que depende de la sensibilidad individual.

- Dimensión Estructura Organizacional

Elizalde. (36) tenga en cuenta que esta importancia apunta a concebir la jerarquía de la organización y la posición de los colaboradores. Este párrafo se refiere a dos factores que afectan la satisfacción de los empleados en una organización. Por un lado, se encuentra lo administrativo o burocrático que implica trabajar en dicha organización, y por otro lado, la posición que ocupan los empleados en la empresa en cuanto a su capacidad de controlar su trabajo para lograr resultados y sentirse satisfechos.

- Dimensión Territorio Organizacional

Elizalde. (36) afirma que es muy importante no interferir con la privacidad, ya que el espacio para que los empleados se desarrollen y realicen sus actividades es fundamental para los resultados organizacionales y genera estrés directamente en el trabajo. Explica interpretar el propio espacio personal, como un lugar de trabajo. Entonces, algunas personas desarrollan un sentido de propiedad, con investigaciones que sugieren que el territorio es un factor estresante poderoso, especialmente cuando se trabaja en un territorio extranjero o se evita.

- Dimensión Tecnología

En este contexto, Elizalde. (36) considerado estrés alto, debido a la existencia de insumos que la empresa brinda a sus trabajadores para trabajar con las necesidades y demandas de la mano de obra, para realizar recomendaciones sobre el uso correcto de los materiales. Reúne todo tipo de recursos que su organización despliega para

que los empleados puedan realizar sus funciones.

- Dimensión Influencia del líder

Elizalde. (36) sostiene que el trabajo de los líderes es rudimentario para lograr los objetivos marcados por la organización y al mismo tiempo es fundamental para la respuesta de los empleados, se refiere a la autoridad que ejercen los superiores o los superiores dirigiendo a los subordinados, lo que les otorga poder y autoridad como legisladores, proveedores, castigadores y expertos.

- Dimensión Falta de cohesión

Elizalde. (36) manifiesta que a medida que haya discordia en el conjunto, se encuentre va a ser fundamento primordial para crear estrés y demostrar un descenso en el desempeño de los colaboradores en relación a sus fines.

- Dimensión Respaldo de grupo

Elizalde. (36) comenta, "Cuando los compañeros de trabajo se sienten protegidos por los jefes, muestran cada vez menos estrés. De lo contrario, causa mucho más estrés. Los empleados y gerentes necesitan el respaldo de sus colegas para tener un sentido de pertenencia en la empresa y estar comprometidos con sus tareas. Es importante que se sientan respaldados cuando se plantean metas que son beneficiosas tanto para ellos como para el grupo en general. Si este apoyo no existe, entonces estos mismos compañeros y supervisores pueden convertirse en fuentes de estrés para ellos.

2.2.6 Teoría del desempeño laboral

Teoría de Avedis Donabedian, un servicio de excelencia, sin embargo, además dice que la excelencia está basada en el correcto funcionamiento que ejecuta los profesionales de la salud, en su centro de tarea, teniendo presente que el manejo llevado a cabo debería ser humanizado ya que su materia prima de trabajo es el hombre. (37)

- Teoría de la Igualdad

Como su nombre indica, Básicamente, se refiere a cómo los empleados evalúan el trato que reciben: justo o injusto. Esto puede verse en Klingner y Nabaldian (2002). El compromiso, voluntad y desempeño óptimo en el lugar de trabajo son fundamentales para una organización exitosa. Sin embargo, la complejidad surge porque esta percepción puede basarse en juicios subjetivos y estados de ánimo variables. Sin embargo, se argumenta que la equidad y el debido trato son activos esenciales y la buena comunicación entre ejecutivos y subordinados se muestra con igual peso. Esta igualdad consta de dos puntos. (38)

- a) El rendimiento
- b) La equiparación con otros.

En el primer caso, es una comparación entre su contribución o desempeño en el trabajo y la recompensa que recibe en relación con los demás.

- Teoría de las Expectativas

De acuerdo con esta teoría, el enfoque principal está en: Este método de aumentar la satisfacción de los empleados. conduce a un mejor desempeño en las

actividades laborales que involucran interacciones con otros. Se han identificado tres componentes.

- a) El alcance que un colaborador piensa que puede tener al hacer el trabajo al grado deseado.
- b) La evaluación del colaborador con el consecuente reconocimiento como: Gratificaciones o sanciones a consecuencia de que se alcance o no el grado anhelado en el manejo.
- c) La importancia de que el colaborador acceda a estas gratificaciones o sanciones.

Sin duda, esta teoría puede incluir muchas actitudes positivas o negativas en el desempeño de los empleados. Porque como ser humano también tienes expectativas y metas (39).

2.2.7 Evolución histórica del desempeño laboral

Existe evidencia de evaluación del desempeño desde hace mucho tiempo, comenzando con una persona contratando a otra, siendo el trabajo de esta última constantemente evaluado.

Uno de los iniciadores en este campo fue Roberto Owen. (40) introdujo un sistema de evaluación del desempeño en su nueva planta de Lanark, en el cual el supervisor anotaba el desempeño observado de cada trabajador, y el autor continuó, pero Evaluación del desempeño permaneció estancado hasta el aporte de Frederick Taylor (1910). El objetivo principal es lograr la eficiencia técnica de esta manera para lograr la máxima productividad sin considerar el valor de cada socio. También encontramos a Elton Mayo (1920), cuyas investigaciones (experimentos de Hosloen)

demonstraron que los colaboradores no son una pieza más de la máquina, sino una parte esencial de la empresa.

Luego encontré a Henry Ford. (41) su teoría de la línea de montaje puso más énfasis en optimizar los tiempos de entrega en su industria automotriz. Por último, David McClelland. (42) en uno de sus estudios aporta la definición de competencias en función permitiendo incorporar nuevos métodos de evaluación.

2.2.8 Definición del desempeño laboral

Chiavenato. (43) señaló que mientras los trabajadores trabajen de manera eficiente y efectiva, pueden desarrollarse dentro de sus horas de trabajo Conceptualiza el desempeño laboral como "comportamiento observado entre los colaboradores que participan en la realización de las metas organizacionales". Así, brindar un buen trabajo es la virtud más importante en una organización.

Tueros. (44) señalo que, el desempeño laboral puede estudiarse de acuerdo con un cierto enfoque teórico que enfatiza aspectos relacionados con las acciones o procesos realizados o en términos de los resultados alcanzados; destaca elementos tales como el desempeño logrado y la eficacia organizacional; la inversión realizada. Asimismo, algunas conceptualizaciones sugieren interferencia con aspectos internos de las configuraciones de desempeño laboral, tales como competencias, competencias y habilidades laborales, o contingencias externas típicas que resaltan la naturaleza del ambiente de trabajo; entre otros. En consecuencia, se patrullarán tales conceptualizaciones, mientras que se descubrirán los conceptos seguidos por

trabajos previos en relación con los elementos que se pretenden evaluar.

Álzate. (45) las referencias al medio ambiente o espacio físico son "en términos de la O.P.S.". Un ambiente de trabajo beneficioso no solo puede mejorar el estado físico de los empleados, sino que también afectar activamente la productividad, el espíritu laboral, la satisfacción con la labor y la excelencia de vida general. El entorno psicosocial se refiere a las relaciones interpersonales y emocionales que se dan en un ambiente laboral. Incluye la satisfacción de los trabajadores y las condiciones organizacionales en las que trabajan, las competencias de los empleados, la cultura, las condiciones personales y no laborales, todo lo cual puede afectar su salud y desempeño laboral. Pero las relaciones interpersonales se destacan entre los elementos de un ambiente de trabajo saludable, el ministerio no proporciona ninguna definición para ello. Las "relaciones interpersonales" hace referencia a las relaciones y lazos que se crean entre dos o más individuos. Estas relaciones son un aspecto fundamental de la vida en sociedad y se conocen también como "relaciones humanas". Estas interacciones son una característica esencial del ser humano.

2.2.9 Principales autores de los conceptos del desempeño laboral

Según Chiavenato. (46) conceptualiza la función del experto como la función de un colaborador que trabaja en una organización. Por tanto, la gestión profesional de las personas está íntimamente relacionada con sus acciones y resultados, y con cada momento. Lugar de trabajo y gestión.

Según la Oficina Central de Personal (OCP), la evaluación del desempeño es un procedimiento que posibilita una evaluación sistemática, regular y objetiva del desempeño de una persona en un puesto determinado, por consiguiente, una comparación entre el desempeño de un colaborador y los requisitos del puesto. (47)

Del mismo modo, Tenemos informales y formales. Según Jones y George, definen la evaluación informal como una consulta no planificada que utiliza comentarios, entrevistas, observación y revisión de documentos y archivos de empleados para comprender el progreso y las áreas de mejora. Definido informalmente como "evaluación realizada en una fecha fija del año, basada en dimensiones preestablecidas y estándares de medición del desempeño", permite a los empleados comprender sus resultados de desempeño actuales. (48)

Según las normas cubanas 3000, 3001 y 3002, una evaluación de gestión se define como una medida sistemática de la eficiencia con la que un trabajador ejerce una profesión durante un período determinado, y la posibilidad de crecimiento y, por tanto, constituye la base del desempeño. Lanzar proyectos de formación y desarrollo personal. Esto significa la evaluación de su función, su misión, su meta, su probada aptitud para la meta alcanzada en la implementación del proyecto, sus competencias profesionales, su meta, finalmente Morales Cartaya. (49) en su definición, su conformidad, etc. Aclarar el punto. La capacidad de evaluación y los resultados están alineados con el propósito de la organización, cooperan con los evaluados, aprecian el valor de la evaluación del desarrollo personal.

2.2.10 Niveles del desempeño laboral

A partir del punto de vista de Medina. (50) hay definiciones que clasifican todo manejo en la funcionalidad pública, los mismos que permanecen definidos y delimitados:

- Alto desempeño laboral

Burócratas cuyo esfuerzo va más allá en el trabajo, tienden a ser inusuales, especialmente cuando hacen contribuciones no programadas y buscan motivación en el lugar de trabajo. Si no está motivado, disfruta de su trabajo y trabaja de esa manera. Para los empleados de esta clase, es común observar cómo son estimulados por los gerentes de cada organización. (51)

- Mediano desempeño laboral

Los servidores públicos de este nivel, todos los servidores públicos siguen las instrucciones de manera oportuna, están satisfechos con su salario, hacen sus profesiones y tareas que les corresponden, y nada más, quiero decir. Los burócratas en medio de la dirección sindical se concentran en su trabajo en el sindicato. Inicialmente se limitan al trabajo. El propósito de su trabajo es dar, pero ni más ni menos, porque encuentran que les falta motivación para alentar que hagan más de lo esperado.(52)

- Bajo desempeño laboral

Depende de los que descartaron la posibilidad de un sindicato, que hagan su trabajo sin agradecer el salario recibido, y que no ponen demasiado empeño en sus

esfuerzos. Son diferentes al nivel anterior porque en este caso, ni siquiera contemplan la responsabilidad por el producto más bajo, que es su responsabilidad. Mostraron con fuerza su pereza, desánimo y pesimismo; por cierto, se limitaron a presentaciones en la oficina. Es posible que los resultados de su grupo se puedan completar en sólo unas pocas horas a lo largo del día. (53)

2.2.11 Características del desempeño laboral

El buen desempeño laboral depende de una serie de rasgos humanos. En este caso es positivo, entre ella tenemos (54):

- Ser aplicado: Como hemos dicho, el esfuerzo y el temperamento humanos son fundamentales al momento de hallar la solución y actitudes. El desempeño, el interés y la dedicación empresarial afectan los resultados.
- Contar con habilidades de aprendizaje: Estrechamente relacionadas con las anteriores.
- Ser íntegro: Las empresas desean colaboradores dignos de confianza. Esto significa que toman las decisiones más completas, al igual que los empleados de la empresa, y toman decisiones que sirven al bien común.
- Ser adaptable y flexible: Manténgase productivo frente a los cambios organizacionales.
- Tener buenas habilidades interpersonales: Buenas relaciones en equipo y relaciones con otros servicios.

2.2.12 Dimensiones del desempeño laboral

Según el ministerio de salud el desempeño laboral consta de dos dimensiones:

- **Desempeño de funciones:** Es el desempeño laboral y desempeño afirmado por los colaboradores cuando desempeñan las actividades y tareas básicas requeridas por sus cargos en un ambiente específico de acción sindical, de manera que se cultive su adaptabilidad. El concepto de gestión sindical tiene que ver con lo que realmente hace un trabajador, y no se trata solo de cómo se hace. Por lo tanto, puntos importantes como las habilidades (eficiencia, calidad, productividad de los oficios asignados a lo largo del tiempo), comportamiento disciplinado, (uso de jornadas sindicales, Verificación de la estabilidad y salud en el lugar de trabajo, cumplimiento de normas laborales específicas y cualidades específicas requeridas para realizar determinadas actividades o puestos, y por tanto su aplicabilidad. (55)
- **Características personales:** Las características personales influyen en su respuesta ante situaciones de estrés. (56)

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el enfermero del servicio Crecimiento y Desarrollo en un Centro de salud Ventanilla - Callao 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el enfermero del servicio Crecimiento y Desarrollo en un Centro de salud Ventanilla - Callao 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de Crecimiento y Desarrollo en un centro de salud Ventanilla - Callao.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la estructura organizacional con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de Crecimiento y Desarrollo de un centro de salud Ventanilla - Callao.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el territorio organizacional con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de Crecimiento y Desarrollo en un centro de salud Ventanilla - Callao.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la tecnología con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de Crecimiento y Desarrollo en un centro de salud Ventanilla - Callao.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la influencia de líder con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de Crecimiento y Desarrollo de un centro de salud Ventanilla - Callao.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la falta de cohesión con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de Crecimiento y Desarrollo en un centro de salud Ventanilla - Callao.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el respaldo de grupo con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de Crecimiento y Desarrollo en un centro de salud Ventanilla - Callao.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Emplearé el método de hipótesis deductiva, es un procedimiento que tiene como objetivo determinar la autenticidad o falsedad de la premisa propuesta (debido a su carácter general, no se puede verificar directamente). Son enunciados, o si son las reglas para pensar el conocimiento teórico), desde la verdad o falsedad de los resultados visualizados hasta fenómenos que se originan en las premisas de investigación, Las declaraciones pueden referirse a entidades y propiedades tangibles que son antecedentes de la derivación y documentan directamente la autenticidad o el sesgo.

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque que se emplea en este estudio es de naturaleza cuantitativa, por su consistencia y está basado en evidencia. Cada paso precede al siguiente y no podemos "saltar" o evitar pasos. Este enfoque se basa en la recolección de datos para verificar hipótesis que se fundamentan en mediciones numéricas, y emplea herramientas estadísticas para identificar patrones de comportamiento y confirmar teorías.

3.3. Tipo de la investigación

La finalidad de esta investigación aplicada es practicar la teoría general, comprender el estrés y aportar propiedades predictivas de su impacto en el

desempeño futuro de los enfermeros.

3.4. Diseño de la investigación

Se consideró un diseño no experimental correlacional, dado que esta investigación será realizada sin manipulación intencional de variables, donde se observan para el análisis los fenómenos que ocurren en su entorno natural. Tiene como objetivo determinar el impacto del estrés ocupacional en la capacidad para realizar las tareas de enfermería, su relación e importancia, y de cohorte transversal porque se recolectarán información en un en un momento específico, con el propósito de analizar en detalle las variables y sus relaciones en un período determinado.

Población, muestra y muestreo

3.5 Población y muestra

El estudio se basará en un tamaño limitado de participantes y la muestra se seleccionará de manera censal por conveniencia y de forma intencional estará constituida por todo el personal profesional de enfermería líder gestor que tiene asignado un puesto o función en el servicio de CRED.

El establecimiento de salud, en el servicio de CRED está constituido por 53 enfermeros que se seleccionarán para la muestra por censo del estudio cumpliendo con los requisitos de inclusión y exclusión.

Criterio de inclusión:

- Enfermeros que trabajan en el centro.

- Aceptar voluntariamente
- Prestar servicio durante al menos 3 meses.

Criterios de exclusión:

- Personal de salud que se niegue a cooperar con el estudio.
- Trabajadores de salud no permanentes en la instalación
- Personal de trabajo que no pertenezca al sector salud.

3.6 Variable y operacionalización

Variable 01: Estrés

Variable 02: Desempeño laboral

Seguidamente, muestro en la tabla que describe cómo se medirán las variables

Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: ESTRÉS	<p>Para la OMS (2023), el estrés se refiere a un estado de ansiedad o tensión mental provocado por una situación difícil. Todas las personas experimentan estrés en un grado u otro, ya que es una respuesta natural a las amenazas y otros estímulos. La forma en que respondemos al estrés determina cómo afecta nuestro bienestar (17)</p>	<p>La herramienta de medición del cuestionario de estrés en el lugar de trabajo corresponde al cuestionario de OIT-OMS, con el apoyo de Ivancevich y Matteson. El material que compone la prueba psicométrica es una muestra de preguntas y respuestas. Consta de 25 ítems con 7 opciones que son respuestas de los puntos 1 al 7 considerando la forma: 1: Nunca, 2: Raras veces, 3: Ocasionalmente, 4: Algunas veces, 5: Frecuentemente, 6: Generalmente, 7: Siempre</p> <p>De acuerdo con la O.I.T. y la O.M.S. La escala de estrés laboral está dividida en 7 dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Clima Organizacional ● Estructura Organizacional ● Territorio Organizacional ● Tecnología ● Influencia del líder ● Falta de cohesión ● Respaldo de grupo 	Clima Organizacional	Estrategia organizativa.	Ordinal	<p>Bajo Nivel de Estrés (< 90,2)</p> <p>Nivel intermedio (90,3 – 117,2)</p> <p>Estrés (117,3 – 153,2)</p> <p>Alto nivel de estrés (> 153,3)</p>
			Estructura Organizacional	. Posición que ocupa el trabajador dentro de esta. . Control que desempeña en su trabajo.		
			Territorio Organizacional	. Espacio privado del colaborador. . Sentimientos de propiedad.		
			Tecnología	. Uso adecuado de tecnología . Recursos que la empresa brinda a sus colaboradores para su desempeño laboral.		
			Influencia del líder	. Intervención y efectividad . Poder que tiene el jefe		
			Falta de cohesión	. Notoriedad dentro del grupo de trabajo (desunión de grupo) . Falta de integración.		
			Respaldo de grupo	. Se siente respaldado por sus colegas y/o superiores . Apoyo cuando se plantea metas a beneficio personal y colectivo.		

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa	
VII: DESEMPEÑO LABORAL	Comportamientos o comportamientos observados en los colaboradores relacionados con el cumplimiento de los objetivos organizacionales. De hecho, dice que hacer un buen trabajo es lo mejor para una organización [38].	Se medirá mediante el cuestionario, MINSA 2008, consta de 2 dimensiones con 20 interrogantes. Cuestionario con escala Likert: 1: muy bajo, 2: bajo, 3: moderado, 4: Alto, 5: Muy alto,	Desempeño de funciones	Eficiencia	Ordinal	Alto desempeño laboral (78 – 100)	
				Calidad			
				Productividad			
				Comportamiento de la disciplina			
		Características individuales	Cuestionario: Desempeño MINSA Estimación 2 dimensiones: Desempeño funcional, Características individuales	Características individuales		Características externas de la persona	Bajo desempeño laboral (32 – 54)
						Las características de las personas definen su forma de vida. (Personalidad, edad, motivación, formación, actitud, capacidad)	

3.7 Técnica e instrumento de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se utilizará la técnica de encuesta para recolectar información de campo de los participantes del estudio, con el fin de obtener datos para ambas variables: la variable estrés y la variable desempeño laboral

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario del estrés

La herramienta de medición del cuestionario de estrés en el lugar de trabajo corresponde al cuestionario de OIT-OMS. Con el apoyo de Ivancevich y Matteson. Es muy fácil de aplicar ya que puede autogestionarse o aplicarse individualmente o en grupo. Dura unos 15 minutos. El material que compone la prueba psicométrica es una muestra de preguntas y respuestas. Consta de 25 ítems con 7 opciones que son respuestas de los puntos 1 al 7:

1: Nunca, 2: Raras veces, 3: Ocasionalmente, 4: Algunas veces, 5: Frecuentemente, 6: Generalmente y 7: Siempre

Es de fácil aplicación porque puede autogestionarse, individualmente o en grupo. La encuesta de estrés dura unos 15 minutos. El material que compone la prueba psicométrica es un cuadernillo de preguntas y una muestra de respuestas.

Instrumento 2: Desempeño laboral

Se usará el cuestionario de desempeño laboral del MINSa en el año 2008, el cual se

basa en la autoevaluación de los enfermeros gestores responsables de la forma en que se realizan estas actividades. Está constituida de 20 preguntas y 2 dimensiones: Desempeño de funciones (1-8) y características individuales (9-17).

Se necesitan aproximadamente 10 minutos para completar la encuesta.

Puntuación: Cuestionario con escala Likert:

1: Muy bajo, 2: Bajo, 3: Moderado, 4: Alto, 5: Muy alto

Niveles y Rango: Se considera: Bajo (32 - 54), Medio (55 – 77) y Alto (78 – 100).

3.7.3 Validación

Los recursos están validados por los autores:

Encuesta de estrés: OIT- OMS apoyado por Ivancevich y Matteson tiene las siguientes características: Consta de 25 elementos y hay 7 opciones, con diferentes respuestas que van del 1 al 7.

Tabla de preguntas Desempeño laboral Según los principales autores que crearon MINSA en 2008, Resolución Ministerial 626/2008 / MINSA. Por tanto, es una herramienta eficaz y fiable para medir la eficiencia del trabajo de los profesionales.

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento 1: Estrés laboral

La escala actual de estrés laboral de OIT- OMS. Se obtuvo un valor correspondiente de 0,64 de validez y se obtuvo un coeficiente Alpha de Cronbach de 0,92. Por lo tanto este instrumento es eficaz y confiable para medir el estrés relacionado con el trabajo.

Instrumento 2: Desempeño laboral

Se realizó una evaluación preliminar de esta herramienta por el MINSA. El coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un valor muy elevado, lo que indica una gran fiabilidad del resultado obtenido siendo=0,963

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

- **Proceso de recolección de datos**

La obtención de información fue aprobada y pre acordada por el Centro de Salud. Una vez que se confirme la aprobación, se establecerá un plan de recolección de datos (fecha y hora) y una lista de enfermeras involucradas en el análisis en colaboración con el departamento de enfermería. Después de la obtención de los datos, se procederá a su organización en una hoja de cálculo de Excel. El análisis estadístico de correlación se realizará utilizando SPSS 25 para analizar la relación entre las dos variables, se empleó el coeficiente de correlación de rango de Spearman, una medida estadística utilizada para cuantificar la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables ordinales o de intervalo cualitativas. Los resultados se presentarán en un tablero estadístico y se analizarán e interpretarán utilizando un marco teórico.

- **Proceso de análisis de datos**

Se usó un software para estadística SPSS versión 25.0 para investigar e interpretar resultados y el coeficiente de correlación de Spearman para validar inferencias. Esto analizará los requisitos previos y las conclusiones.

3.9 Aspectos éticos

El consentimiento informado se utiliza para recopilar información. Este recopila información y es un documento legal que demuestra la participación voluntaria de los colaboradores en la muestra de la encuesta.

Basados en principios éticos, emitiremos una licencia explicando el propósito de cada investigación por parte del Departamento de Asuntos Internos y la persona a cargo del campo. Se requiere un consentimiento informado firmado del colaborador de investigación para respetar la confidencialidad de la información y para ser utilizada únicamente con fines de investigación. Los datos se muestran según el procedimiento adecuado recomendado por el autor, respetando las propiedades métricas de cada dispositivo y evitando resultados inexactos.

Consideraciones éticas basadas en valores:

El respeto respetar a las personas incluye al menos dos consideraciones éticas básicas. Se trata de respetar la autonomía humana y proteger o poseer las libertades de las personas con discapacidad. Minimizar el número de personas (dependientes o vulnerables).

La beneficencia se basa en su obligación moral de maximizar las ganancias y minimizar los daños. En otras palabras, los riesgos del estudio deben ser razonables dados los beneficios esperados.

La justicia se ocupa de la obligación moral de proporcionar beneficios que sean moralmente beneficiosos para todos. En otras palabras, la carga y los beneficios de participar en un estudio deben compartirse de manera justa.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma

PROCEDIMIENTOS	2022								2023													
	Nov.				Dic.				Ene.				Feb.				Mar.				Abr.	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Identificación del Problema	■	■																				
Búsqueda bibliográfica			■	■																		
Formulación, planteamiento de objetivos de la investigación.					■	■																
Preparación de la introducción: importancia y motivos del estudio						■	■															
Preparación de materiales y métodos: Planteamiento y diseño del estudio							■	■														
Preparación Apartado de materiales y métodos: población, muestra, muestreo									■	■												
Preparación de material y método: Técnicas y herramientas para la recolección de datos											■	■										
Preparación de métodos y materiales: Aspectos bioéticos													■	■								
Preparación de métodos y materiales: Método analítico, estudio de datos.													■	■								
Aspectos administrativos de la investigación																	■	■				
Preparación de los anexos																		■	■			
Validación de los resultados de la investigación																				■	■	
Describir informe final: Versión 1.																						■
Sustentación del trabajo de investigación.																						■

4.2 Presupuesto

PARTIDAS	MONTO Soles	SUB TOTAL
I. BIENES		
Útiles de escritorio	400	900
Disco extraíble 1 Tb	100	
Laptop	200	
Otros materiales impresos	200	
II. SERVICIOS		
Internet	400	2100
Fotocopiado	250	
Empastado	450	
Reuniones con expertos para consultas	500	
Otros servicios	500	
TOTAL (I + II) - Soles		

5. REFERENCIAS

1. Forastieri V. Especialista de Salud en el Trabajo (OIT). estrés en el lugar de trabajo y los problemas de salud mental. 2016.
2. Salud OMdl. Informe sobre la salud en el mundo 2006 - Colaboremos por la salud. Colaboremos por la salud. 2006;(28-30).
3. Salud OMdl. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte Comentarios. 2010;(1-121).
4. Quispe Mar. relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas inkafarma del distrito el agustino turno tarde, octubre – diciembre 2018. [Online].; 2019 [cited] 2020 diciembre 19.
5. Negocios sSdAy. [Online]. [cited 2020 octubre 10. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/02/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados/>.
6. Trabajo OId. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Gestión de las Personas y Tecnología. 2016; 9(68).
7. Dhuha Youssef Wazqar MKSR. influencia de la tensión laboral y el afrontamiento en el desempeño laboral de las enfermeras: comprensión de las brechas en la investigación en enfermería oncológica. Revista Internacional de Ciencias de la Enfermería. 2017; 4(418-429).
8. Infocapitalhumano. 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. [Online].;2018 [cited] 2020 diciembre 11.Disponible en:https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_475085/lang--es/index.htm?shared_from=media-mail.
9. Perú Gd. Estrés afecta a más del 30% de limeños. [Online].; 2017 [cited 2020 noviembre 20. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/43525-estres-afecta-a-mas-del-30-de-limenos>.
10. Porres. UdSMd. Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería. [Online].; 2007 [cited 2023 diciembre 23. Disponible en: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543/4>.
11. Trujillo LCPAyGMV. Presencia De Estrés Laboral En El Personal De Enfermería En Relación Con El. tesis. Bogotá.: Fundación Universitaria De Ciencias De La Salud; 2023.

12. Rodríguez Plasencia Adisnay E. Relación Del Estrés Laboral Con El Desempeño Del. Tesis. Ecuador: Universidad Regional Autónoma De Los Andes; 2023.
13. Osorio JE. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*. 2017; 13(81).
14. Yáguar Gutiérrez, SP. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de. tesis. Ecuador: Universidad Católica; 2019.
15. Cabezas Lucio Ge. “El Estrés Laboral Y Su Relación Con El Desempeño Del Personal De Salud. Caso De Estudio En Un Hospital De Segundo Nivel”. Tesis. Ecuador: Universidad Nacional De Chimborazo; 2023.
16. Cubas Cubas RMA. Laboral del personal de salud, centro de salud la victoria sector iichiclayo, 2018. TESIS. 2018.
17. Guerra flores d. influencia del estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería en servicios críticos del hospital de pampas 2019. Universidad privada de huancayo “FRANKLIN ROOSEVELT”. 2019;(12 -70).
18. Chung Monteluis Karol Stefanie STJM. Nivel de estres laboral y su relación con el desempeño profesional en enfermeros del servicio de emergencia-Hospital Regional Docente de Trujillo 2018. tesis. 2018;(1 - 41).
19. Díaz Dávila F, Guevara Villegas Se, Vidaurre García Wee. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *Revista de Investigación y Cultura*. 2019; 8.
20. Puma Chombo JE. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno infantil Piedra Liza, 2017. Tesis. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017.
21. Española RA. estrés Diccionario de la lengua española. [Online].; 2017 [cited 2020 diciembre 30. Disponible en: <https://dle.rae.es/estrés>.
22. Ruiz Mitjana L. La teoría del estrés de Selye: qué es y qué explica. [Online].; 2018 [cited 2020 noviembre 20. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-selye>.
23. Krohne HW. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. [Online].; 2001 [cited 2020 diciembre 10.
24. Romero Herrera G, Flores Zamora E, Cárdenas Sánchez PA. Análisis de las bases teóricas del modelo de sistemas de Betty Neuman. *Enfermería Universitaria*. 2018; 4.
25. Navarrete A. Origen de la palabra estrés Psicólogo en Madrid. [Online]. [cited 2020 diciembre 10. Disponible en: <https://www.psicologiaenmadrid.es/estres-definicion/>.
26. Navarro F. Cómo se origina el estrés. [Online].; 2010 [cited 2020 diciembre 10. Disponible en: <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/como-se-origina-el>

estres/.

27. De Rivera L. Síndromes de Estrés. [Online].; 2017 [cited 2020 diciembre 10. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/313503877_Definiciones_del_estres.
28. Silvia NC. Centro Nacional De Condiciones De Trabajo España. [Online].; 2017 [cited 2020 diciembre 10.
29. Slipak OE. Historia y concepto del estrés (1ra. Parte). [Online].; 2015 [cited 2020 diciembre 10. Disponible en: http://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm.
30. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés. [Online].; 2014 [cited 2020 diciembre 10. Disponible en: <https://webs.ucm.es/info/seas/estlab.htm>.
31. De Luca p SAPGLL. Medición integral del estrés crónico. Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica. 2004; 25(60-66).
32. Paredes Alfaro L. Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda. tesis. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito; 2016.
33. Instituto de Biomecánica de Valencia. [Online].; 2004 [cited 2020 diciembre 10. Disponible en: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/1-documentos-de-introduccion/503-modelos-explicativos-del-estres-laboral.html>.
34. Alarcón Narry Mayra Stephanie GECEM. Aplicación del modelo de sistemas de betty neuman para disminuir el estrés laboral en enfermeras. hncase ESSALUD, Arequipa 2016. TESIS. Peru: Universidad Nacional De San Agustín, Arequipa; 2016.
35. Farías VJE. Estrés y Clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, 2018. tesis. Lima: Universidad Nacional De Tumbes, Tumbes; 2018.
36. Palmar G. RS, Valero U. JM. Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos. 2014; 17(159 -188).
37. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. 2019; 8.
38. Anna PM. “Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera”. tesis. Instituto Politecnico Nacional; 2009.
39. Lizbet co. Estres laboral y su relación con el desempeño. Tesis. Lima: Universidad Nacional Del Altiplano, Puno; 2016.
40. Alzate PGA. Clima organizacional y desempeñO. Tesis. Lima: Universidad San Ignacio

- de Loyola; 2020.
41. Moreno Castro Lesley Bach RCKTVG. El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del fondecyt. Tesis. Lima: Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Lima; 2016.
 42. Sunol R. Calidad Asistencial. Medicina Interna. 2014; II(3404-3410).
 43. Luengas PA. Historia de Evaluación del Desempeño Laboral. [Online].; 2012 [cited 2020 diciembre 10. Disponible en: <https://www.timetoast.com/timelines/historia-de-evaluacion-del-desempeno-laboral>
 44. Luengas PA. Historia de Evaluación del Desempeño Laboral. [Online].; 2014 [cited 2020 octubre 12. Disponible en: <https://www.timetoast.com/timelines/historia-de-evaluacion-del-desempeno-laboral>.
 45. Trujillo M. El clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad de Leoncio Prado Tingo María 2015. Tesis. Lima: Universidad Nacional Agraria De La Selva, Tingo María; 2015.
 46. Hidruco Vásquez José Luis PCDF. El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clinica San Juan De Dios – Pimentel. Tesis. Lima: Universidad Señor De Sipan, Pimentel; 2016.
 47. Bizneo. Qué es el desempeño laboral y cómo medirlo. [Online].; 2016 [cited 2020 octubre 12. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>.
 48. Hernández Sampieri R. Metodología. Quinta edición ed. Mares Chacón , editor. Mexico: McGraw-Hill; 2010.
 49. Moreno Castro Lesley Bach RCKTVG. El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del fondecyt. Tesis. Lima: Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Lima; 2016.
 50. Dhuha Youssef Wazqar MKSR. influencia de la tensión laboral y el afrontamiento en el desempeño laboral de las enfermeras: comprensión de las brechas en la investigación en enfermería oncológica. Revista Internacional de Ciencias de la Enfermería. 2017; 4(418-429).
 51. Porres. UdSMd. Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería. [Online].; 2007 [cited 2023 diciembre 23. Disponible en: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543/4>.
 52. Cubas Cubas RMA. Laboral del personal de salud, centro de salud la victoria sector ii-chiclayo, 2018. TESIS. 2018.

53. Díaz Dávila F, Guevara Villegas Se, Vidaurre García Wee. Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. Revista de Investigación y Cultura. 2019; 8.
54. Ruiz Mitjana L. La teoría del estrés de Selye: qué es y qué explica. [Online].; 2018 [cited 2020 noviembre 20]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-selye>.
55. Navarro F. Cómo se origina el estrés. [Online].; 2010 [cited 2020 diciembre 10]. Disponible en: <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/como-se-origina-el-estres/>.
56. Española RA. estrés Diccionario de la lengua española. [Online].; 2017 [cited 2020 diciembre 30]. Disponible en: <https://dle.rae.es/estrés>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Callao 2022”

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés y el desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación del estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el enfermero del servicio Crecimiento y Desarrollo en un Centro de salud Ventanilla - Callao 2022.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el enfermero del servicio Crecimiento y Desarrollo en un Centro de salud Ventanilla - Callao 2022.</p>	<p>Variable 1: Estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima Organizacional • Estructura Organizacional • Territorio Organizacional • Tecnología • Influencia del líder • Falta de cohesión 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Se utilizó el método hipotético - deductivo</p>
<p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao?</p> <p>¿Cómo se relaciona la estructura organizacional y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación del clima organizacional y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao.</p> <p>Identificar la relación de la estructura organizacional y desempeño laboral en el</p>	<p>Hipótesis Específica</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de Crecimiento y Desarrollo en un centro de salud Ventanilla - Callao.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la estructura organizacional con el desempeño</p>	<p>• Territorio Organizacional</p> <p>• Tecnología</p> <p>• Influencia del líder</p> <p>• Falta de cohesión</p>	<p>Diseño experimental, correlacional, Observacional y transversal (habiéndose realizado la recolección de los</p>

<p>desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao?</p> <p>¿Cómo se relaciona el territorio organizacional y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao?</p> <p>¿Cómo se relaciona la tecnología y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao?</p> <p>¿Cómo se relaciona la influencia del líder y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao?</p> <p>¿Cómo se relaciona la falta de cohesión y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao?</p> <p>¿Cómo se relaciona el respaldo de grupo y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao?</p>	<p>enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao.</p> <p>Identificar la relación del territorio organizacional y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao.</p> <p>Identificar la relación de la tecnología y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao.</p> <p>Identificar la relación de la influencia del líder y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao.</p> <p>Identificar la relación de la falta de cohesión y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao.</p> <p>Identificar la relación del respaldo de grupo y desempeño laboral en el enfermero del servicio de crecimiento y desarrollo en un centro de salud, Ventanilla - Callao.</p>	<p>laboral en el enfermero del servicio de Crecimiento y Desarrollo en un centro de salud Ventanilla - Callao.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el territorio organizacional con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de Crecimiento y Desarrollo en un centro de salud Ventanilla - Callao.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la tecnología con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de Crecimiento y Desarrollo en un centro de salud Ventanilla - Callao.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la influencia de líder con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de Crecimiento y Desarrollo en un centro de salud Ventanilla - Callao.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la falta de cohesión con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de Crecimiento y Desarrollo en un centro de salud Ventanilla - Callao.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el respaldo de grupo con el desempeño laboral en el enfermero del servicio de Crecimiento y Desarrollo en un centro de salud Ventanilla - Callao.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respaldo de grupo <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de funciones • Características individuales 	<p>datos en un solo momento).</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población: La población está constituida por 53 enfermeros del servicio de Crecimiento y Desarrollo del Centro de salud Ventanilla - Callao 2022.</p> <p>Muestra: La muestra será Censal por conveniencia y de forma intencional. Por tratarse de una población relativamente pequeña no se tomará una muestra representativa, sino se trabajará con la totalidad de la población: 53 colaboradores.</p>
---	---	---	---	---

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de Estrés OIT – OMS

DATOS PERSONALES:

EDAD: _____ SEXO: _____ ÁREA DE TRABAJO: _____ PUESTO

QUE OCUPA: _____ JEFE: _____

INSTRUCCIONES:

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés. 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés. 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N	ITEMS	N U N C A	R A R A S V E C E S	O C A S I O N A L M E N T E	A L G U N A S V E C E S	F R E C U E N T E M E N T E	G E N E R A L M E N T E	S I E M P R E
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							

7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?								
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?								
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?								
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?								
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?								
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?								
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?								
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?								
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?								
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?								
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?								
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa?								
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?								
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?								
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?								
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?								
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?								
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?								
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?								

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL - MINSA

UNIDAD/DPTO.----- **ÁREA/SERV.**-----
EVALUADO-----
PUESTO----- **FECHA DE INGRESO**-----
EVALUADOR-----
FECHA DE LA EVALUACIÓN -----

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación. - Marque con una X el número que refleja su opinión

INSTRUCCIONES

1. Es importante que revise detenidamente las instrucciones antes de comenzar la evaluación de su equipo. Si tiene alguna pregunta o inquietud, no dude en consultar con el personal a cargo de la Unidad de Personal para aclarar cualquier duda.
2. Asegúrese de leer detenidamente la información relacionada con las competencias y comportamientos que se deben evaluar antes de comenzar la evaluación del personal a su cargo.
3. Asigne los puntajes correspondientes de manera objetiva y consciente.
4. Tenga en cuenta que cada puntaje asignado en la escala de evaluación corresponde a un nivel que varía de muy bajo a muy alto, y asegúrese de asignarlos de manera objetiva y consciente.

Muy bajo	: 1	Inferior. - Rendimiento laboral no aceptable.
Bajo	: 2	Inferior al promedio. - Rendimiento laboral regular.
Moderado	: 3	Promedio. - Rendimiento laboral bueno.
Alto	: 4	Superior al promedio. - Rendimiento laboral muy bueno.
Muy Alto	: 5	Superior. - Rendimiento laboral excelente.

5. En el espacio destinado a comentarios, debe registrar cualquier observación adicional que desee resaltar.
6. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado, y deben estar firmadas por el evaluador y el ratificador (jefe del evaluador), si es necesario agregar algún comentario general a la evaluación.
7. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.
8. La entrega de los formatos de evaluación, es con documento dirigido a la Dirección correspondiente, bajo responsabilidad Funcional como máximo a los dos (02) días de recepcionado el formato.

	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
ÁREA DEL DESEMPEÑO	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
No Requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros						
Brinda una adecuada orientación a los clientes						
Evita los conflictos dentro del equipo						
CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES						
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						
Tiene gran capacidad para resolver problemas						
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						

Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades						
Hace uso de indicadores						
Se preocupa por alcanzar las metas						
PUNTAJE TOTAL:						

Firma del evaluador (director, Jefe de Departamento Asistencial, o Jefe de Unidad Administrativa)	Comentarios
Firma del notificador (Sub Dirección Ejecutiva, director de la Oficina de Administración)	Comentarios

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este formulario de consentimiento informado proporciona información para que pueda tomar una decisión informada sobre su participación en un estudio de investigación en el ámbito de la salud:

Título del proyecto: “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ENFERMERO DEL SERVICIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO EN UN CENTRO DE SALUD, CALLAO 2022”

Nombre del principal investigador: Fajado Pittman, Sherly Cinthia

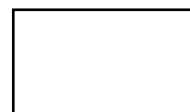
Propósito del estudio: Determinar la relación del estrés y el desempeño laboral del enfermero del servicio Crecimiento y Desarrollo del Centro de un Centro de salud. Después de leer el documento comprendo las declaraciones que se encuentran en él, así como la importancia de dar mi consentimiento. Por lo tanto, firmé el documento de manera libre y voluntaria, y se me entregó una copia del mismo después de firmarlo.

Yo,....., con DNI N°....., de nacionalidad....., soy mayor de edad o estoy autorizado por mi representante legal, y tengo domicilio en.....

Acepto participar en este estudio de investigación y doy mi consentimiento para que se recopilen y analicen mis datos, entiendo los posibles riesgos y beneficios asociados con mi participación y confirmo que he recibido y leído toda la información relevante relacionada con este proyecto de investigación.

He recibido información clara sobre los objetivos del estudio de investigación y estoy de acuerdo en participar en él. Por lo tanto, firmo a continuación para expresar mi conformidad y aceptación de las condiciones del estudio.

Apellidos y Nombres, Firma



Huella digital

Turnitin

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
2	uwiener on 2023-01-23 Submitted works	1%
3	hdl.handle.net Internet	<1%
4	uwiener on 2023-03-19 Submitted works	<1%
5	dspace.unitru.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
7	dspace.unach.edu.ec Internet	<1%
8	Submitted on 1692322697663 Submitted works	<1%