



Universidad
Norbert Wiener

Escuela de Posgrado

Tesis

“Estrés y desempeño laboral en el personal de salud de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023”

Para optar el grado académico de Maestro en Salud Pública

Presentado por:

Autora: Bastidas Bellido, Ashly Alexia

Código ORCID: 0000-0002-1489-2586

Asesor: Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson

Código ORCID: 0000-0002-4545-7413

Línea de investigación general: Salud y Bienestar

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	FECHA: 08/11/2022

Yo, **BASTIDAS BELLIDO ASHLY ALEXIA** Egresado(s) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIOS EN SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2023”** Asesorado por el docente: Misael Erikson Maguiña Palma Con DNI 41974596 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413> tiene un índice de similitud de (11) (ONCE)% con código oid:14912:257386092 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 1
 ASHLY ALEXIA BASTIDAS BELLIDO
 DNI: 70380950

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



Dr. Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor:
 Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

Lima, 24 de agosto de 2023

Tesis

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE
CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIOS EN SAN JUAN DE LURIGANCHO,
2023.

Línea de investigación

SALUD Y BIENESTAR

Asesor(a)

MISAEEL ERIKSON MAGUIÑA PALMA

Código Orcid: 0000-0002-4545-7413

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, por bendecirme a lo largo de toda mi vida y en todo momento, a mis padres y hermano que me brindan su apoyo y amor incondicional e impulsan a crecer como persona y profesional.

Agradecimiento

Agradezco a todos los docentes que fueron partícipes en mi formación durante la maestría en salud pública. Especialmente a mi asesor que con su aliento, paciencia y compromiso fue posible la culminación de esta investigación.

Índice general

Dedicatoria.....	iii
------------------	-----

Agradecimiento	iv
Resumen (español).....	viii
Abstract (inglés)	ix
Introducción	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica.....	5
1.4.3 Práctica	6
1.5 Limitaciones de la investigación	6
2.1 Antecedentes de la investigación.....	7
2.2 Bases teóricas	11
2.3 Formulación de hipótesis	17
2.3.1 Hipótesis general.....	17
2.3.2 Hipótesis específicas.....	17
CAPÍTULO III: METODOLOGIA	18
3.1. Método de investigación	18
3.2. Enfoque investigativo	18
3.3. Tipo de investigación.....	18
3.4. Diseño de la investigación	18
3.5. Población, muestra y muestreo.....	19

3.6. Variables y operacionalización	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1. Técnica	25
3.7.2. Descripción	25
3.7.3. Validación	26
3.7.4. Confiabilidad	27
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	27
3.9. Aspectos éticos	28
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	29
4.1 Resultados.....	29
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	29
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	38
4.1.3. Discusión de resultados.....	46
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
5.1 Conclusiones	50
5.2 Recomendaciones.....	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS.....	60
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	60
Anexo 2: Instrumentos	65
Anexo 3: Confiabilidad del instrumento	70
Anexo 4: Formato de consentimiento informado	71
Anexo 5: Informe del asesor de Turnitin	74

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1	28
---------------	----

Tabla 2	29
Tabla 3	30
Tabla 4	31
Tabla 5	32
Tabla 6	33
Tabla 7	34
Tabla 8	35
Tabla 9	36
Tabla 10	37
Tabla 11	39
Tabla 12	41
Tabla 13	42
Tabla 14	44
Figura 1	29
Figura 2	30
Figura 3	31
Figura 4	32
Figura 5	33
Figura 6	34
Figura 7	35
Figura 8	36

Resumen (español)

Objetivo: Determinar la relación entre los niveles de Estrés laboral y Desempeño laboral en el personal de salud de Centros de salud mental comunitarios. **Materiales y métodos:** Fue una investigación correlacional, con corte de tiempo transversal y no experimental. Fueron analizadas las variables Estrés y desempeño laboral en una población de 90 personal de salud quienes laboran en centros de salud mental comunitarios en el distrito de San Juan de Lurigancho. Se utilizaron los instrumentos de Ficha de Evaluación de Estrés Laboral (FEEL) y el Cuestionario de Desempeño Laboral que fueron validadas y cuentan con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.94 y 0.791 respectivamente. **Resultados:** Se encontró que el 82.2% de la población presenta estrés leve, mientras que el 80% presenta un nivel regular de desempeño laboral. **Conclusión:** Se encontró una correlación inversa significativa entre las variables en mención ($p = .000$) en el personal de salud de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

Palabras clave:

Estrés profesional, Desempeño de rol, Personal de salud, Análisis del desempeño (DeCs)

Abstract (inglés)

Objective: Determine the relationship between the levels of work stress and work performance in the health personnel of community mental health centers. **Materials and methods:** It was a correlational investigation, with a cross-sectional and non-experimental time cut. Stress and work performance variables were analyzed in a population of 90 health personnel who work in community mental health centers in the district of San Juan de Lurigancho. The instruments of the Work Stress Evaluation Sheet (FEEL) and the Work Performance Questionnaire were used, which were validated and have a Cronbach's alpha reliability of 0.94 and 0.791 respectively. **Results:** It was found that 82.2% of the population presents mild stress, while 80% presents a regular level of work performance. **Conclusion:** A significant inverse correlation was found between the aforementioned variables ($p = .000$) in the health personnel of community mental health centers in San Juan de Lurigancho, 2023.

Keywords:

Professional stress, Role performance, Health personnel, Performance analysis (DeCs)

Introducción

Este estudio comprende cinco capítulos que responde a la culminación del informe y se describe seguidamente:

En el Capítulo I, se halla el problema planteado, este aborda la relación entre el estrés y desempeño laboral en el personal de salud de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023. En la justificación se describe el motivo para la realización de esta investigación que beneficiará tanto al usuario interno como externo.

Posteriormente, en el Capítulo II podemos encontrar los antecedentes tanto en el contexto internacional y nacional, estos se han considerado como base para el estudio, resaltando que dichos antecedentes no son mayores a cinco años de antigüedad. Así mismo, comprende la teoría y base teórica sobre las variables con sus dimensiones correspondientes cada una.

Seguidamente, en el Capítulo III, se detalla el tipo de estudio que es correlacional, no es experimental y con un corte transversal. El estudio fue aplicado en una población de 90 personales de salud, en los cuáles se procedió con la implementación de los instrumentos para así poder recolectar los datos, donde primero se midió el estrés laboral y el segundo el desempeño laboral presente en ellos.

Por último, en el Capítulo IV y V comprenden los descubrimientos del estudio los cuáles serán contrarrestados en discusión con otras investigaciones donde se evidencia también las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Durante la coyuntura actual, el estrés laboral no es un tema ajeno a ningún trabajador en algún momento de su vida laboral, en relación a ello, el Organismo Panamericano de Salud sostiene sobre el estrés laboral que podría provocar alteraciones a un nivel físico, mental y social; así como afectar las relaciones sociales, familiares y menguar la productividad; por consiguiente, convirtiéndose en un problema relevante en salud pública. (1) Así mismo, esta problemática se puede presentar en cualquier trabajador sin distinción del tipo, tamaño o área de actividad de la empresa. (2)

Las profesiones de servicio como lo es el área sanitaria presentan un exceso de demanda los cuáles son generadores de estrés, sumado a la competitividad laboral, la compleja relación entre usuario-profesional donde debe ser lo suficientemente estrecha empáticamente sin sobrepasar los límites terapéuticos, el reforzamiento de conocimientos frecuentemente, factores de organización y laborales, clima laboral, condiciones laborales, entre otros. (3)

Al respecto, el Organismo mundial de la salud afirma que en un contexto internacional entre 5-10% de trabajadores sufren de estrés laboral, incrementando dicha cifra en aquellos países donde la industrialización es mayor presentándose así un 20-50%, provocando el riesgo de afectar el funcionar y desenvolvimiento del trabajador. (4) A nivel nacional, en una encuesta realizada un 70% de empleados expresaron sufrir de estrés laboral, de los cuáles un 39% está asociado con la fuente de trabajo, el 18% con las responsabilidades y el 27% con el desempleo; mientras que sólo en Lima poco más de un 52% de personas afirma atravesar cuadros de estrés provocado por diversos motivos personales. (5,6)

Por otro lado, el desempeño laboral del personal viene a ser pieza importante dentro de toda institución laboral, más aún en esta área de trabajo donde se sirve a vidas humanas; sin

embargo, hay situaciones de mucha exigencia en las cuáles le dificulta tener un adecuado desempeño al trabajador. Dentro de la gestión de las organizaciones el desempeño que tengan sus trabajadores es un indicador de calidad el cuál se encuentra en constante evaluación, en el cuál no solo se ve afectado el individuo sino su productividad a la sociedad. (7)

En el país estadounidense la organización Zippia realizó una investigación donde reveló que en dicho país el 83% de los trabajadores sufre de estrés, y producto de ello aproximadamente un millón de ellos se ausentan del trabajo todos los días, que, a su vez, genera un costo estimado de \$51 mil millones anualmente. También evidenció que el 50% de los trabajadores no se sentían comprometidos con sus trabajos como producto del estrés y que a un 65% le costaba concentrarse debido a su entorno laboral. Inclusive, algo alarmante es que se descubrió que el estrés relacionado con el trabajo causa 120 000 muertes y provoca \$190 000 millones en gastos de atención médica anualmente. (8)

En cuanto al ámbito nacional, en un estudio realizado por Carrasco señaló que del 83% de los profesionales que presentaron niveles de estrés medio, se acompañaron a su vez de un 57% con un bajo desempeño laboral; donde resaltó el cansancio, la falta de motivación y el decaimiento como causas de esta. (9)

Las instituciones de salud mental comunitaria han sido creadas en base a la intención de brindar una atención especializada y ambulatoria, dirigido a cada persona que presente un trastorno mental o problemas psicosociales complejos, el cuál según la norma técnica cada centro tiene asignado una población no mayor de 100 000 habitantes, específicamente en San Juan de Lurigancho, se halla un número poblacional de más de 1 millón de habitantes en donde existen 3 centros de salud mental comunitarios los cuáles dentro en conjunto cada equipo de trabajadores de los centros intenta complacer las necesidades de atenciones de los pobladores. (10,11)

En los trabajadores de los Centros de Salud Mental Comunitarios se ha observado y obtenido de forma verbal la manifestación de sentirse estresados, y como esta problemática repercute físicamente en ellos. En consecuencia, es que motiva a realizarse el presente estudio con la intención de identificar si hay la existencia de relación entre las variables estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de salud.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre los niveles de Estrés laboral y Desempeño laboral en el personal de salud de Centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre Estrés Psicológico y Desempeño laboral en el personal de salud de Centro de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho?
2. ¿Cuál es la relación entre Estrés Fisiológico y Desempeño laboral en el personal de salud de Centro de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho?
3. ¿Cuál es la relación entre Estimulantes Estresores y Desempeño laboral en el personal de salud de Centro de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre los niveles de Estrés laboral y Desempeño laboral en el personal de salud de Centros de salud mental comunitarios:-

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar la relación entre Estrés Psicológico y Desempeño laboral en el personal de salud de Centros de salud mental comunitarios.
2. Identificar la relación entre Estrés Fisiológico y Desempeño laboral en el personal de salud de Centros de salud mental comunitarios.

3. Identificar la relación entre Estimulantes Estresores y Desempeño laboral en el personal de salud de Centros de salud mental comunitarios.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Esta investigación va a permitir a través de bases teóricas el identificar sobre el Estrés laboral y conocer la correlación existente junto al desempeño laboral de los trabajadores de los centros de salud mental comunitario ubicados en San Juan de Lurigancho en donde nunca antes se ha realizado un estudio similar, marcando la relevancia de que al ser personas que trabajan sobre la salud mental de otras es importante que ellos también cuenten con una óptima salud mental para un eficiente desempeño y atención de calidad. Pues a diferencia de otras instituciones, en este contexto repercute en el bienestar del usuario la interacción que tenga con cada trabajador del centro, que siendo esta negativa puede beneficiar al surgimiento de una crisis alterando así su bienestar.

1.4.2 Metodológica

Esta exploración hace uso de instrumentos catalogado cada uno como confiable y válido para el logro de la medición de las variables en mención, además que se comparte la baremación de elaboración propia de los instrumentos, de esta manera proporcionará utilidad como referencia a futuros estudios con intención de investigación sobre las variables abordadas.

1.4.3 Práctica

Las conclusiones de esta exploración serán de utilidad a las autoridades/encargados de las instituciones de salud mental comunitario donde se realizará el estudio planteen acciones dirigidas para trabajar sobre los factores que estresan laboralmente a sus trabajadores y mejoren el desempeño laboral de ellos. Así mismo, a partir de los resultados podrán tomarse acciones que propicien la reducción y/o eliminación de factores que contribuyan al surgimiento de síndrome de Burnout en los trabajadores, por lo que también se podrá beneficiar a los usuarios que recibirán una mejor atención debido al fortalecimiento del desempeño laboral del personal. Esto incluso podrá repercutir en beneficio del centro de salud mental comunitario.

1.5 Limitaciones de la investigación

Se presentó la limitación que algunos trabajadores se encontraban de vacaciones, por lo cual se procedió a contactarlos vía telefónica explicándoles y solicitándoles su participación libre y voluntaria en el estudio. Así mismo, debido a que la encuesta fue llenada vía virtual con un link de acceso, no todos tuvieron buena señal o acceso a conexión de internet al momento, por lo cual se tuvo que esperar cierta cantidad de tiempo pacientemente para su llenado.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Onofre L., (2021). Presentó el objetivo de “Determinar el grado de asociación entre el Estrés Laboral como variable independiente, y el Desempeño laboral como variable dependiente, y la influencia que existe entre ellas”. El estudio fue de tipo correlación donde no se experimentó y tuvo un corte transversal. Utilizó el Cuestionario de Estrés laboral elaborado por OTI y el Instrumento de Evaluación de Desempeño del Sector Público. A manera de resultado se obtuvo a un 37% con estrés de nivel medio, mientras que el 37.5% presentó un desempeño laboral satisfactorio. Llegando a la conclusión que no necesariamente existe una relación directa entre estrés y desempeño laboral. (12)

Dueñas F., (2020). Tuvo el objetivo de “Analizar la relación existente entre estrés laboral y el desempeño de personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes”. Fue un estudio descriptivo correlacional que contó con una participación de 76 personas, utilizó un cuestionario para cada variable, el Cuestionario para medir Estrés laboral que fue validado por 3 autores de México y el cuestionario de Desempeño laboral validado por 2 expertos en investigación. En dicho estudio se halló una puntuación de 3.00 en relación al estrés laboral evidenciando un alto nivel de estrés sobre todo debido a una sobre carga laboral, mientras que en desempeño laboral obtuvo una puntuación de 3.02 que evidencia una puntuación intermedia, además halló una relación significativa inversa sobre las variables en cuestión. Llegando a la conclusión de que el estrés puede aportar iniciativa al trabajo, pero en grosos

niveles provoca un efecto negativo que conduce a la afección del desempeño del trabajador y este a la satisfacción del usuario. (13)

Dyrbye L et al, (2019). Expuso como objetivo el “Evaluar la relación entre estrés laboral de los enfermeros y su desempeño”. Este estudio fue descriptivo, de corte transversal y correlacional. Donde se ejecutó cuestionarios a 812 licenciadas enfermeras, hallando un 35.3% con estrés laboral y un 56.2% presentó un alto nivel de desempeño laboral. No obstante, concluyeron que, aunque no encontraron una relación significativa entre las variables, se halló que 1 de cada 3 tenía síntoma de agotamiento y que 1 de cada 6 presentaba ausentismo por enfermedad personal. (14)

Yáguar S., (2019). Cuyo 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 Mapasingue oeste en la ciudad de Guayaquil”. Tuvo un diseño transversal correlacional, en donde se usó el formulario sobre Desempeño Laboral validado por Chombo y el formulario de Estrés Laboral tipificada ante OMS y la OIT. De los 116 encuestados 46.6% evidenció bajo estrés laboral, mientras que 69% presentó un regular desempeño laboral. Concluyó que existe relación significativa entre las variables en mención. (15)

Grueso M. y Guanoquiza L., (2018). Realizaron una investigación cuyo objetivo fue “Analizar la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño”. Fue de tipo correlacional transversal, participaron 48 trabajadores de la salud y se les aplicó los cuestionarios Occupational Stress Inventory y el componente de competencia técnica de la Evaluación de Desempeño Institucional. Los resultados evidenciaron que no existe relación entre las

variables mencionadas, sin embargo, también se halló que 50% de los encuestados presenta medio alto y alto nivel de estrés. (16)

Nacionales

Cuya B., (2022). Cuyo objetivo fue “Determinar como el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Psiquiátrico Victor Larco Herrera de Lima, 2022”. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental y con corte de tiempo transversal. Aplicó dos encuestas sobre 100 enfermeras las cuáles fueron validadas por juicio de expertos y alfa de Cronbach, donde obtuvo como resultado que de las enfermeras que presentaron estrés un 71.9% presentan el grado de desempeño media a bajo; por lo contrario, en aquellas enfermeras que no manifestaron estrés se halló que el 75% presentó un desempeño laboral alto. Concluyendo que existe una relación significativa entre las variables en cuestión. (17)

Ortega S., (2021). Su objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de las enfermeras en un Instituto de Salud Mental de Lima, 2021”. La metodología fue tipo descriptiva de diseño correlacional, conformada por 70 licenciadas enfermeras encuestadas por cuestionarios adaptados por la autora. Reveló que hay la existencia de correlación moderada entre las variables, 73% expresa un estrés laboral medio, además un 56% presenta un desempeño laboral medio. Concluyendo que existe una relación entre las variables mencionadas. (18)

Cárdenas K., (2021), en su investigación el objetivo fue “Analizar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal del Centro de salud de San Jerónimo de la ciudad

Andahuaylas en el 2021”. Tuvo un diseño correlacional transversal, se aplicó las encuestas a 32 trabajadores en donde se usó el instrumento FEEL adaptado en 2018 por Calixto y el instrumento CDDL. Determinó que presentaron un estrés leve (72%) y un desempeño laboral regular (66%) así mismo, concluyó que no existe una correlación significativa. (19)

Abanto K., (2020), ejecutó su escrito en Trujillo, el objetivo fue “Determinar la incidencia de estrés laboral en el desempeño de personal de salud del Hospital de Trujillo durante el estado de emergencia COVID-19”. El diseño aplicado fue correlacional transversal, donde se contó con 72 trabajadores a los cuales se aplicó 2 instrumentos diseñados por la autora. Se develó que 54% presenta un nivel alto de estrés y 67% un desempeño regular, así como la existencia significativa de correlación entre variables. (20)

Ángeles E., (2019), efectuó su trabajo en Chimbote, cuyo objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en colaboradores del Centro de Salud de Chiquián-Bolognesi, 2019”. Fue un estudio correlacional de corte transversal, la muestra estuvo compuesta por 42 personas, en los cuáles la autora validó los instrumentos usados. Expuso que hay la existencia de relación inversa y significativa entre dichas variables, así mismo, existe el grado medio respecto al estrés laboral y un 52% con un regular desempeño laboral. (21)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estrés

Existen muchas teorías al respecto sobre la conceptualización del estrés, entre las más conocidas se encuentra la teoría de Selye quien afirma que el estrés es reconocido como una respuesta, esto se produce cuando un agente intrínseco o extrínseco altera al equilibrio del organismo y este responde ante ello de un modo extraordinario para recuperar dicho equilibrio. Es de recalcar que esta situación exige rigurosamente ajustar la conducta, lo cual en algunos casos es agradable o no para el individuo. (22)

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo coincide con Selye en que el estrés es una respuesta, considerándola como una respuesta emocional y/o física ante un mal provocado por la alteración del equilibrio entre el conjunto de exigencias comprendidas y los recursos y capacidades comprendidos por una persona para responder a dichas exigencias. Este estrés presentado en el contexto laboral está delimitado por cómo se encuentra organizado el trabajo, el tipo de relación laboral y el diseño del trabajo, y se producen en el contexto donde las exigencias laborales sobrepasan a la capacidad, recurso o necesidad del trabajador o también en el contexto en que a pesar que el trabajador responde ante las exigencias planteadas, estas respuestas no son suficientes para la cultura organizacional de la institución. (23)

Por otro lado, Calixto considera que todo aspecto que se encuentre en relación entre la entidad de trabajo y el trabajador puede tener repercusiones en la salud de este. A su vez, el trabajador va a desarrollar actitudes laborales las cuales van a ser influenciadas por la interrelación del trabajador con la organización. (24)

2.2.2 Estrés laboral

El estrés laboral es una figura que con el pasar de los años cobra más implicancia en la vida del trabajador, pues sus repercusiones son cada vez más visibles frecuentemente. Hasta cierto punto esta puede ser considerada como un estimulante para el trabajador a mejorar y desarrollar aún más sus habilidades y capacidades. Sin embargo, viene a ser un problema cuando este supera a las capacidades del individuo. (25)

Específicamente estrés laboral comprende al “conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo” (26)

Al respecto, el estrés laboral está compuesto por tres dimensiones en las cuales comprende Estrés Psicológico, Estrés Fisiológico y Estimulantes Estresantes. (27)

2.2.2.1 Estrés Psicológico

Esta dimensión comprende como resultado la alteración de la conducta provocado por el estrés, es decir, provocada por el exceso de las presiones laborales sobre capacidad de la persona. Algunas formas de evidenciarlo es la presencia de una inquietud desmesurada, dificultad para la toma de decisiones, percepción confusa, problema de concentración, conflicto para la atención, percepción de dificultad para el autocontrol, reiterados problemas de memoria, sensibilidad e irritabilidad de las opiniones y bloqueos de la mente. (28, 29)

La permanencia y cronificación de las dificultades mencionadas abren la posibilidad a desarrollar trastornos psicológicos relacionado con el estrés. Los trastornos más habituales a desarrollar en este contexto son trastornos de ansiedad, pánico, alteración del sueño, drogadicción, alcoholismo, trastornos de la alteración de la personalidad y depresión. (28)

2.2.2.2 Estrés Fisiológico

Conceptualizada como el conjunto de respuestas fisiológicas que emite el organismo producto de la estimulación de factores estresantes. (28) En este aspecto, la manifestación de la incapacidad de adaptación al estrés podría provocar problemas en el sistema gastrointestinal, cardiovascular, respiratorio, dermatológico y a efectos de molestias musculares. (28) El cuerpo crea una respuesta de adaptación en un corto tiempo ya que es la forma de defensa ante la estimulación estresante. Sin embargo, la continua exposición al estrés provoca una reducción sobre la funcionalidad biológica de organismo y con el paso del tiempo dicho estrés ocasiona un daño de orgánico e incrementa la sensibilidad a enfermedades. (30)

2.2.2.3 Estimulantes Estresores

Comprende a la interrelación entre la estimulación de los factores estresantes y el individuo, comprendiéndose como factor estresante a un objeto, humano o suceso que genere dicha estimulación. (31) Dentro de estos estresores que bien puede provenir de forma extrínseca o intrínseca, ya que forma parte del entorno del individuo, se logra encontrar una división en 3 tipos: del ambiente físico, del individuo y de la organización. (28)

-Estresores del ambiente físico: Conformado por la claridad de la luz, intensidad del sonido, nivel de temperatura, distribución del espacio laboral, clima ambiental, toxicidad.

-Estresores del individuo: Ambigüedad, problemas del rol, desempeño profesional además de los componentes de su función/tarea.

-Estresores Organizacionales: Estructuración de la entidad, clima laboral, innovación tecnológica, relación con compañeros de trabajo, responsabilidad sobre terceros, déficit de cohesión, problemas de grupo y apoyo de mismo.

-Estresores Extraorganizacionales: Datos sociodemográficos.

2.2.3 Modelo teórico del estrés

Se escogió tres teorías que detallan teóricamente al estrés laboral, que de igual manera fue citado por Mansilla en el 2012, estas son: “El Modelo de desequilibrio entre demandas, apoyo y restricciones; Modelo de desequilibrio entre demandas y control; y el Modelo de desajuste entre demandas y recursos del trabajador”.

2.2.3.1 Modelo de desequilibrio entre demandas, apoyo y restricciones

Este modelo fue diseñado en 1990 por Payne y Fletcher, en el cuál afirmaron que el estrés laboral viene a ser producto de la desigualdad entre los causantes mencionados en el mismo título. Sin embargo, en este modelo también se afirmó que el estrés laboral producido por la alta demanda podría generar resultados beneficiosos, desarrollando más las habilidades del trabajador, condicionado a que se encuentre en una circunstancia propicia. (31)

2.2.3.2 Modelo de desequilibrio entre demandas y control

En este modelo se expresó que el estrés es producido por la limitada o escasa autonomía que va a tener el trabajador, disminuyendo la posibilidad de que mejore sus habilidades; en esto influye también la organización estructural (organigrama) que tenga la institución. Además, las demandas psicológicas son en demasía debido a que hay una desigualdad en la relación de cantidad de trabajo (producción) con el tiempo posible de hacerlo. (31)

2.2.3.3 Modelo de desajuste entre demandas y recursos del trabajador

El presente modelo fue elaborado por Harrinson en 1978, donde afirmó que el estrés se produce ante la falta de equilibrio entre las exigencias y demandas que hace la organización y los recursos con que cuenta el trabajador para poder responder a ellas. Entiéndase con recursos

no solo a los materiales o la infraestructura que brinda la organización, sino también a las capacidades poseedoras del trabajador que requieran las exigencias para dar los resultados deseados.

2.3.1 Desempeño Laboral

Compréndase como la efectividad del cumplimiento sobre las funciones y tareas pertenecientes a un puesto laboral. (32) Así mismo, es relevante la conducta que tenga el trabajador para conseguir el cumplimiento de los objetivos establecidos, comprendido de esta manera como el actual rendimiento del trabajador (33)

Por otro lado, Chiavenato coincide con la anterior teoría, él lo describe como la capacidad de los trabajadores para el alcance de los objetivos, que va de la mano con el comportamiento y el resultado logrado, el cual va relacionado al nivel de capacidad, profesionalismo y aspectos individuales. El óptimo desempeño de trabajador viene a ser una fortaleza relevante con la cual cuenta la entidad laboral. Se sabe que esta capacidad va a ser distinta en cada persona, sin embargo, también esto va a estar relacionado con los incentivos, habilidades y capacidades. (34)

Al respecto, Aamodt establece tres dimensiones: “Orientación de resultados, capacidad profesional e Identidad e iniciativa.” (35)

2.2.2.1 Dimensión Orientación de Resultados

Esta dimensión está estrechamente ligada a la supervisión de la obtención de los objetivos y logros alcanzados, así como a la supervisión de los resultados producto del trabajo del individuo. Al basarse netamente en datos se considera que son mucho más objetivos que el uso de otras teorías, puesto que las opiniones subjetivas no tienen lugar ni valor en esta

metodología ya sean opiniones a favor o en contra de encargado. El individuo debe mantener una postura abierta a la reflexión y pueda orientar a una mejora de sí mismo sobre su accionar. (35)

2.2.2.2 Dimensión Capacidad Profesional

Comprende la relevancia de valor el desempeño, esta valoración con la finalidad de mejorar y reforzar las capacidades a los trabajadores sobre cada tarea o función considerada como que requiere un refuerzo. Viene a ser el refinamiento sobre las actividades desarrolladas por el trabajador con la intención de mejorar el rendimiento y así el total alcance de las metas establecidas por la institución. Por ello, estas evaluaciones deben ser periódicas ya que permiten conocer los puntos a reforzar y corregir. (35, 36)

Acotando, la supervisión es la acción de valorar la función y aporte que realiza cada trabajador en la institución laboral, y a su vez, esto sirva como base de guía a los empleadores y supervisores para reforzar y corregir debilidades detectadas y mejorar así en el desempeño del día a día. (37)

2.2.2.3 Dimensión Identidad e Iniciativa

Conceptualizada como el sentido de identidad por parte del trabajador en relación a la institución en que labora, esto conlleva al grado de compenetración y entrega por parte del trabajador para con las tareas, actividades y funciones designadas con la finalidad de sentir interés sobre la producción de la institución. (36, 38)

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación inversa entre estrés laboral y desempeño laboral en el personal de salud de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

HE1: Existe relación inversa entre Estrés Psicológico y Desempeño laboral en el personal de Centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

HE2: Existe relación inversa entre Estrés Fisiológico y Desempeño laboral en el personal de Centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

HE3: Existe relación inversa entre Estimulantes Estresores y Desempeño laboral en el personal de Centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

3.1. Método de investigación

El estudio practica la aplicación del método hipotético deductivo, el cual es un procedimiento metodológico que se basa en tomar afirmaciones en calidad de hipótesis y en comprobarlas a través de la deducción, conclusión y confrontación en relación a los hechos. El resultado obtenido es aceptar o refutar la hipótesis planteada debidamente fundamentada. (39)

3.2. Enfoque investigativo

El presente estudio aplica un enfoque cuantitativo, pues previa recolección de datos estos serán procesados y analizados estadísticamente a través de instrumentos de medición con la finalidad de reconocer las características de fenómeno de estudio. (40)

3.3. Tipo de investigación

Es una investigación de tipo aplicada, puesto que buscará la exploración, consolidación y generación del conocimiento con la intención de generar una nueva conceptualización que brinde solución a los problemas. (41, 42)

Alcance: La investigación tendrá un nivel correlacional debido a que tiene como objeto la verificación sobre la existencia de una relación y/o asociación entre las variables expuestas. (43)

3.4. Diseño de la investigación

La investigación es de diseño no experimental, puesto que, no hay manipulación/alteración de una variable o más. Se recolecta los datos en base a la observación de los fenómenos en su estado natural.

Así mismo, corresponde al corte transversal ya que la intervención de recolección de los datos fue de único momento de tiempo. (44)

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Esta fue dada por individuos que comparten características en común para ser elegidos como elementos del estudio. (45)

De esta manera, el estudio estará conformado por 90 personas que laboren en Centros de Salud Mental Comunitarios ubicados en el distrito de San Juan de Lurigancho correspondiente al periodo 2023.

Cálculo del tamaño de muestra (si es pertinente):

No se calculó tamaño de muestra por que la investigación es censal. Esto debido a que esta clasificación brinda una mayor precisión al incluir al estudio a todos los elementos de la población, además, que se tiene la intención de identificar el perfil completo de la población en cuestión. (40)

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

1. Se considera a los personales de salud de los Centros de Salud Mental Comunitarios que sean mayores de edad.
2. Se considera a los personales de salud de los Centros de Salud Mental Comunitarios de ambos sexos.

3. Personal de salud que labore en Centros de salud mental comunitarios dentro de distrito de San Juan de Lurigancho.

Exclusión:

1. No se considera los personales de salud de los Centros de Salud Mental Comunitarios que no acepten voluntariamente ser partícipes del estudio.
2. No se considera a los personales de salud de los Centros de Salud Mental Comunitarios que laboren en la institución menos de un mes.

3.6. Variables y operacionalización

Para el estudio correlacional se tiene:

V1: Estrés laboral

V2: Desempeño laboral

Variable 1: Estrés laboral

Definición Operacional: Se evaluará el nivel de estrés laboral en 3 dimensiones mediante la ficha de evaluación de estrés laboral

Matriz operacional de la variable 1:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos</i>
				<i>(Valor final)</i>
Estrés psicológico	Perturbación del sueño	1	Cualitativo Ordinal	Sin estrés (49-85) Estrés leve (86-122) Estrés moderado (123-159)
	Tensión	2		
	Dificultad de concentración	3		
	Autoestima	4, 5, 11, 12		
	Toma de decisiones	6, 7,		
	Estado de ánimo	8, 9, 10		
Estrés fisiológico	Alteración musculo neurológico	1, 2, 3, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21		
	Alteración gastrointestinal	4, 5, 7,		

	Alteración cardiovascular	14		Estrés fuerte (160-196)
Estimulantes estresores (V. 1)	Presión laboral	1, 2, 3, 4, 8, 9, 12,		
	Déficit de satisfacción	5, 7, 13, 14,		
	Déficit de capacitación	6, 10,		
	Inadecuado ambiente laboral	11, 15, 16		

Variable 2: Desempeño laboral

Definición Operacional: Para la medición se esta variable se aplicará la Ficha de Evaluación del Desempeño laboral

Matriz operacional de la variable 2:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Orientación de resultados	Puntualidad	1, 2	Cualitativo Ordinal	Malo (16-37) Regular (38-58) Bueno (59-80)
	Responsabilidad	3,4		
Capacidad profesional	Adiestramiento laboral	5, 6, 7, 10		
	Vocación	8, 9		
Identidad e iniciativa (V. 2)	Motivación	12, 13, 14, 15, 16		
	Proactividad	11, 14,		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En esta exploración se opta por la encuesta como técnica, pues esta nos permite el recojo de datos a través de una serie de preguntas. (46, 47)

Así mismo, la encuesta comprende dos formas de obtención de datos, que son el cuestionario y la entrevista. (48) Específicamente en este estudio se optará por el uso del cuestionario.

3.7.2. Descripción

A manera de instrumento se emplea el cuestionario, el cual está compuesto por una serie de interrogantes que pueden ser respondidas con diferentes alternativas de, estas deben ser establecidas en relación a las variables, sus dimensiones e indicadores.

Para la primera variable se hizo uso de la *Ficha de Evaluación de Estrés Laboral (FEEL)*, el cual fue elaborado por Teresita Prieto T. y Marcelo Trucco B. en Chile 1995. (27) Fue adaptado y validado en Arequipa - Perú por María Isabel Calixto Aira en el año 2018. (24) Así mismo Luz Victoria Curillo Tacuri utilizó el cuestionario en Apurímac en el año 2021. (49)

Este instrumento usa la escala de Likert con valores que oscilan entre 1 a 4 con sus respectivas alternativas de respuesta (Nunca, A veces, A menudo, Siempre). A su vez, está compuesta por 49 ítems que se parten en tres dimensiones: Estrés Psicológico (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12), Estrés Fisiológico (13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33) y Estimulantes Estresores (34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49). Los niveles de Baremos fueron: Sin estrés, Estrés leve, Estrés moderado, Estrés fuerte. (Ver Anexo 2)

Por otro lado, para la segunda variable se empleó el *Cuestionario Del Desempeño Laboral (CDDL)*, el cual fue diseñado en Chiclayo por parte de Edwin Leonid Ibañez Farfán en el año

2020. (36) Así mismo, Karen P. Cárdenas Rodas utilizó el cuestionario en Lima por el año 2021. (19)

El presente instrumento comprende una escala de Likert que varía entre 1 a 5 con alternativas de respuesta (Nunca, Casi nunca, Regularmente, Casi siempre, Siempre) que a su vez está constituida por 16 ítems distribuidas en 3 dimensiones: Orientación de resultados (1, 2, 3, 4), Capacidad personal (5, 6, 7, 8, 9, 10), Identidad e iniciativa (11, 12, 13, 14, 15, 16). (36). Los niveles de Baremos fueron: Mal desempeño, Regular desempeño, Buen desempeño. (Ver Anexo 2)

3.7.3. Validación

El instrumento el cuál se aplicó en la primera variable fue validado a nivel nacional por María Isabel Calixto Aira en 2018 mediante juicio de expertos en donde obtuvo como resultado un 100% de suficiencia evidenciando su validación. (24) Posteriormente fue validado nuevamente por Cárdenas en 2021 realizando una prueba en la que encontró el valor de V de Aiken de 0.99 siendo este un puntaje favorecedor. (19)

De igual forma, el instrumento que se utilizó en la segunda variable fue validado por Edwin Leonid Ibañez Farfán mediante juicio de expertos en el año 2020 donde obtuvo un porcentaje de suficiencia de 87.5% interpretándose como un cuestionario validado. (36) A su vez, este instrumento fue validado también por Cárdenas en el año 2021 mediante una prueba en que halló el valor de V de Aiken de 1.00 evidenciando su validación favorable. (19)

3.7.4. Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad del instrumento FEEL este fue sujeto a pruebas piloto por María Isabel Calixto Aira en 2018 para posteriormente obtener un Alpha de Cronbach con una puntuación de 0.94 siendo así un instrumento confiable. (24)

Por otro lado, en cuanto al instrumento CDDL de igual manera fue implementado a una prueba piloto por Edwin Leonid Ibañez Farfán en 2021 en donde utilizó el Alpha de Cronbach y obtuvo una puntuación de 0.791 evidenciando su confiabilidad. (36)

No obstante, en la presente investigación a pesar de contar con las respectivas validaciones y pruebas de confiabilidad por parte de los autores correspondientes, se procedió a realizar una prueba piloto en 20 personales de salud de un Centro de salud en San Juan de Lurigancho para la implementación de los instrumentos, donde se obtuvo como resultado una puntuación de Alfa de Cronbach de 0.885 y 0.896 para las variables Estrés Laboral y Desempeño Laboral respectivamente. Lo cuál evidencia su confiabilidad de aplicación. (Anexo 3)

3.8. Procesamiento y análisis de datos

En cuanto a la transcripción del presente estudio fue realizado mediante Microsoft Word, mientras que los datos, gráficos y tablas fueron procesados y elaborados a través de los programas Microsoft Excel y SPSS con el valor de alfa de 0.05. Además, hubo uso de una prueba no paramétrica a los datos/resultados encontrados a fin de delimitar la prueba de hipótesis, en el cual se evaluó la medición sobre la correlación entre dichas variables mediante de la prueba de Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

Esta investigación mantuvo respeto a los valores éticos-morales, se mantiene el aspecto ético de autonomía pues se elaboró la respectiva solicitud a cada institución para obtener el permiso de aplicación del estudio a los sujetos objetivos anteriormente mencionados, así como a cada individuo encuestado. Se conserva el sentido de privacidad manteniendo el anonimato de cada encuestado en la investigación, salvaguardando su privacidad de datos. Además, se considera la beneficencia ya que los resultados obtenidos serán compartidos para que cada institución tome las actividades que consideren necesarias para corregir deficiencias y fortalecer habilidades. El sentido de no maleficencia, ya que su participación no implica daño alguno a los participantes, y además, el sentido de justicia ya que no se realiza ningún tipo de discriminación sobre raza, religión, sexo.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1

Características de la muestra de estudio

Característica		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sexo	Femenino	67	74.4%	74.4%
	Masculino	23	25.6%	100.0%
	Total	90	100.0%	
Edad	20 a 30 años	15	16.7%	16.7%
	31 a 40 años	50	55.6%	72.2%
	41 a 50 años	24	26.7%	98.9%
	51 años a más	1	1.1%	100.0%
	Total	90	100.0%	
Condición laboral	CAS	72	80.0%	80.0%
	Temporal/Terceros	18	20.0%	100.0%
	Total	90	100.0%	

Interpretación: En la tabla, la muestra estuvo conformado por 67 mujeres (74.4%) y 23 varones (25.6%). Respecto a edad, la mayor parte presentó edades de 31 a 40 años expresado en un 55.6% (50); siguiendo los grupos de 41 a 50 años con 26.7% (24), de 20 a 30 años con 16.7% (15) y 51 años a más con 1.1% (1). Con respecto a la condición laboral, 72 encuestados presentan CAS (80.0%) y 18 son de trabajos temporales o terceros (20.0%).

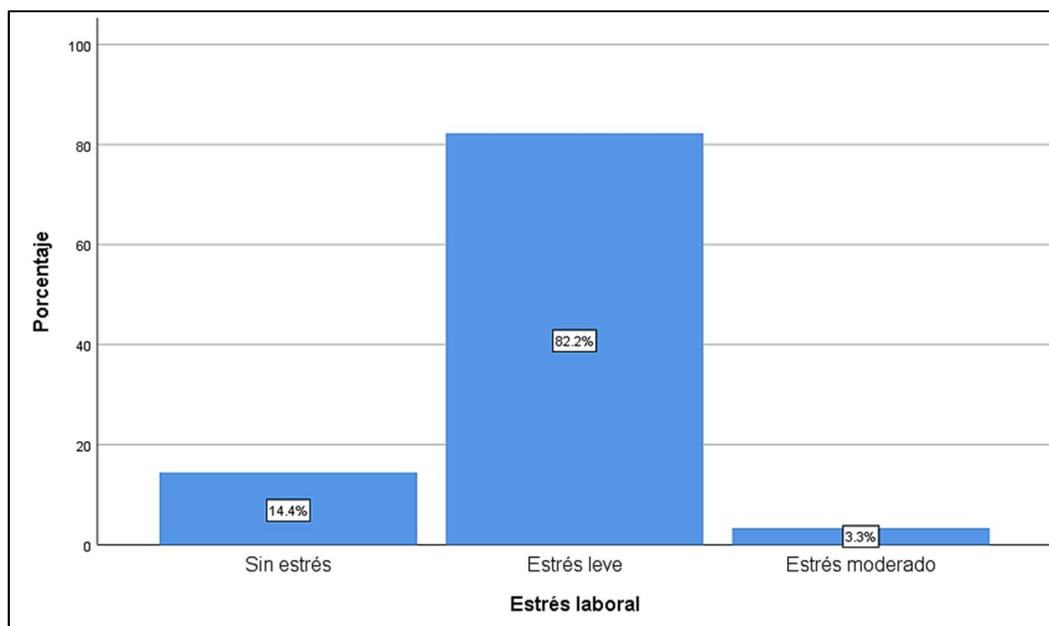
Tabla 2

Nivel de Estrés laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sin estrés	13	14.4%	14.4%
Estrés leve	74	82.2%	96.7%
Estrés moderado	3	3.3%	100.0%
Estrés fuerte	0	0.0%	100.0%
Total	90	100.0%	

Figura 1

Nivel de Estrés laboral



Interpretación: En la tabla y figura, la mayoría percibió un nivel leve con 82.2% (74) en Estrés laboral; continuando los grupos de personas sin estrés con 14.4% (13) y estrés moderado con 3.3% (3).

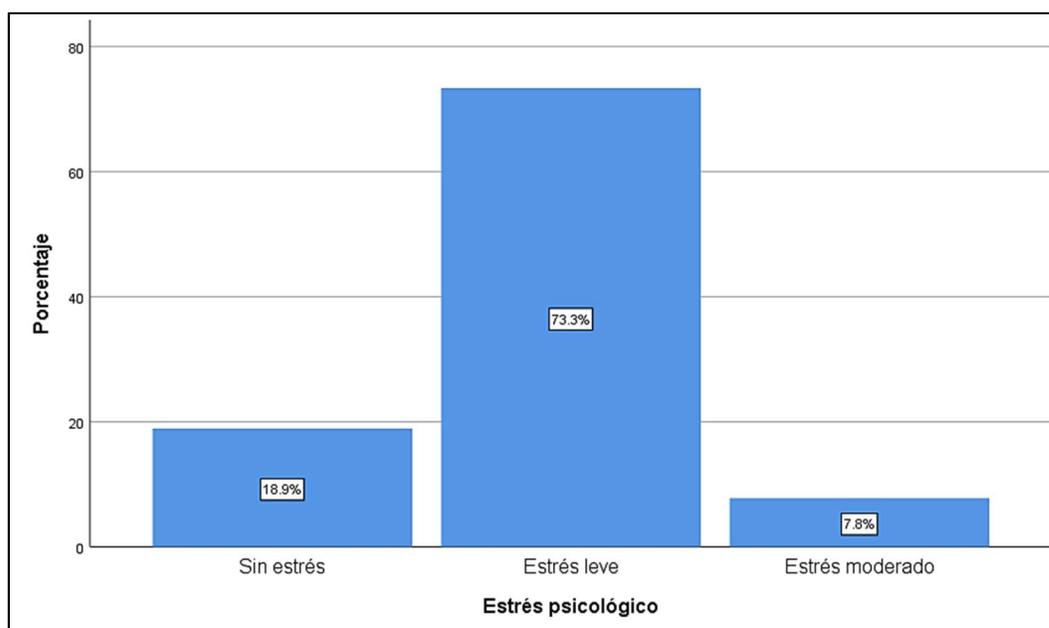
Tabla 3

Nivel de la dimensión estrés psicológico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sin estrés	17	18.9%	18.9%
Estrés leve	66	73.3%	92.2%
Estrés moderado	7	7.8%	100.0%
Estrés fuerte	0	0.0%	100.0%
Total	90	100.0%	

Figura 2

Nivel de la dimensión estrés psicológico



Interpretación: En la tabla y figura, un mayor porcentaje mostró un estrés leve con 73.3% (66) en la dimensión estrés psicológico; siguiendo los participantes en las categorías sin estrés con 18.9% (17) y estrés moderado con 7.8% (7).

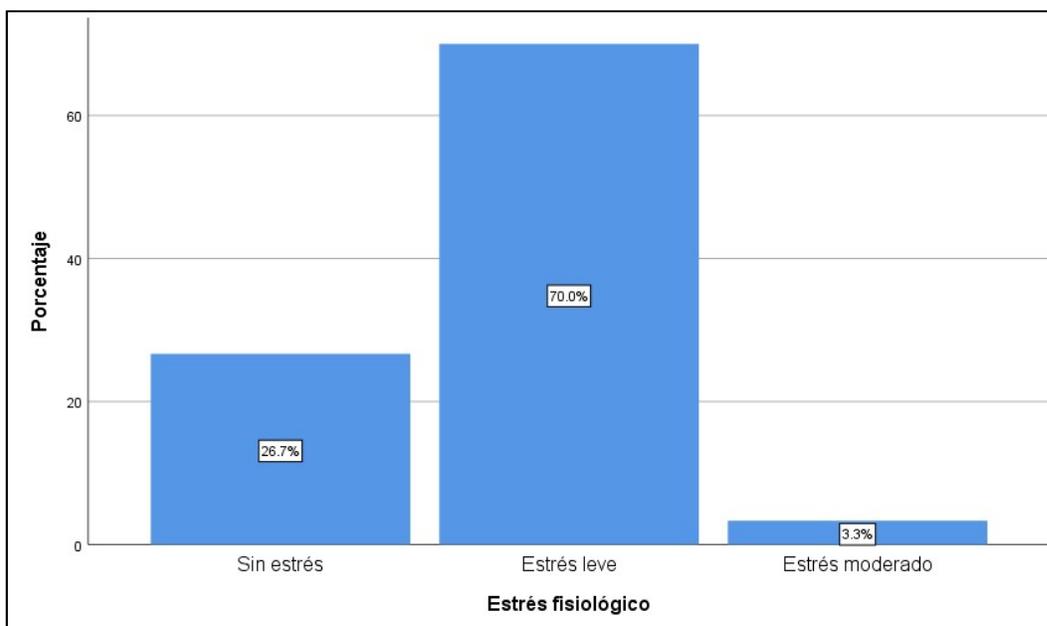
Tabla 4

Nivel de la dimensión estrés fisiológico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sin estrés	24	26.7%	26.7%
Estrés leve	63	70.0%	96.7%
Estrés moderado	3	3.3%	100.0%
Estrés fuerte	0	0.0%	100.0%
Total	90	100.0%	

Figura 3

Nivel de la dimensión estrés fisiológico



Interpretación: En la tabla, una mayor proporción presentó un estrés leve con 70.0% (63) en la dimensión estrés fisiológico; continuando los sujetos sin estrés con 26.7% (24) y estrés moderado con 3.3% (3).

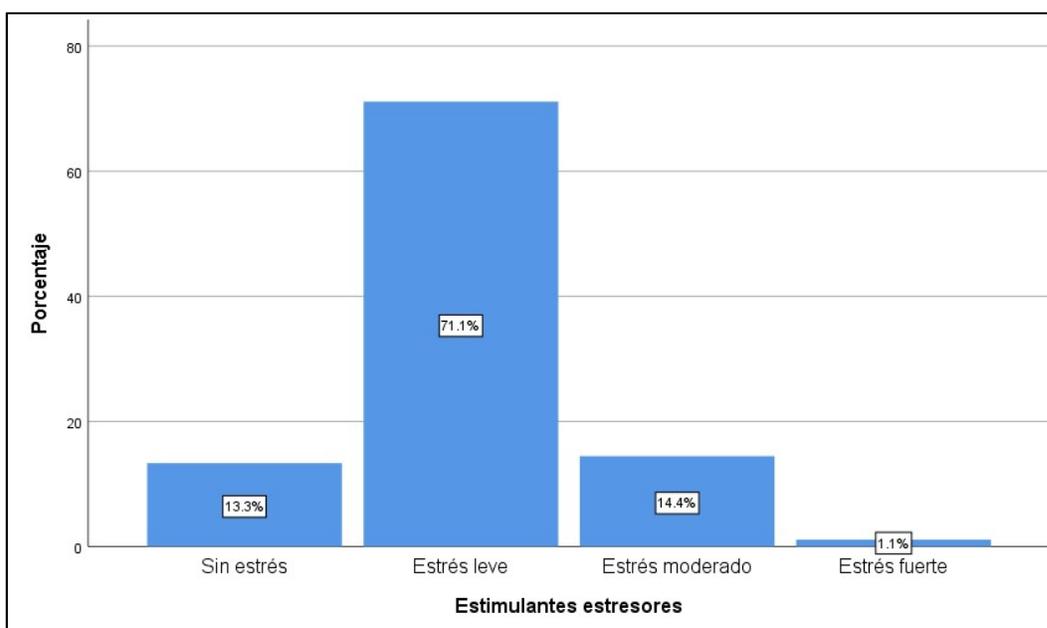
Tabla 5

Nivel de la dimensión estimulantes estresores

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sin estrés	12	13.3%	13.3%
Estrés leve	64	71.1%	84.4%
Estrés moderado	13	14.4%	98.9%
Estrés fuerte	1	1.1%	100.0%
Total	90	100.0%	

Figura 4

Nivel de la dimensión estimulantes estresores



Interpretación: En la tabla, la mayoría percibió un estrés leve con 71.1% (64) en la dimensión estimulantes estresores; siguiendo los grupos de estrés moderado con 14.4% (13), sin estrés con 13.3% (12), y estrés fuerte con 1.1% (1). Esta dimensión es la que evidenció un mayor porcentaje en estrés moderado (14.4%) con respecto a las demás.

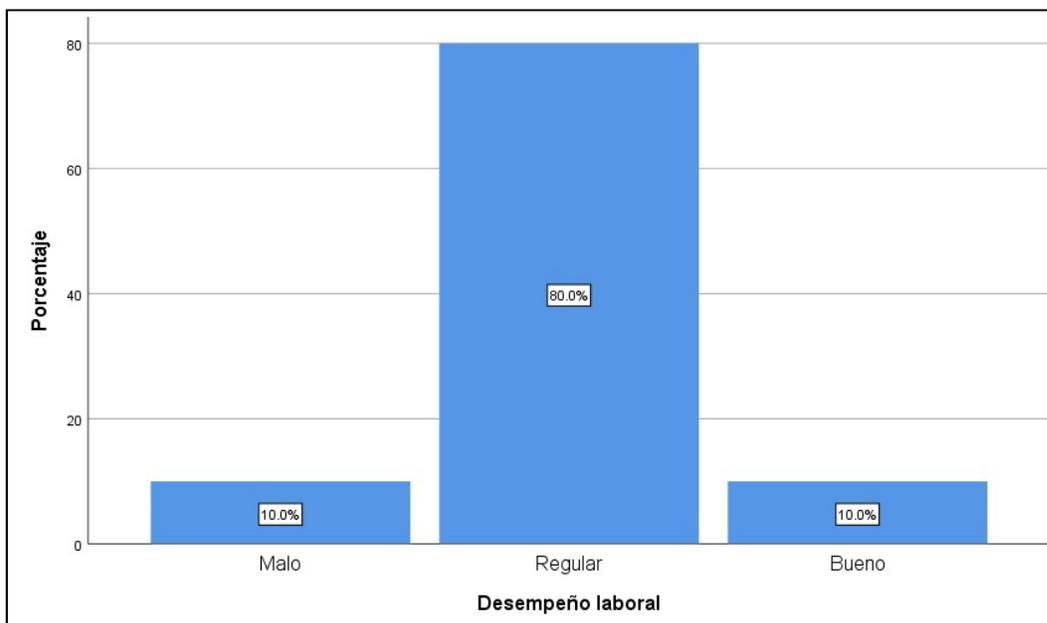
Tabla 6

Nivel de Desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	9	10.0%	10.0%
Regular	72	80.0%	90.0%
Bueno	9	10.0%	100.0%
Total	90	100.0%	

Figura 5

Nivel de Desempeño laboral



Interpretación: En la tabla y figura, un mayor porcentaje con 80.0% (72) mostró un nivel regular de Desempeño laboral. El resto de participantes se agruparon en los niveles de buen desempeño con 10.0% (9) y mal desempeño con 10.0% (9).

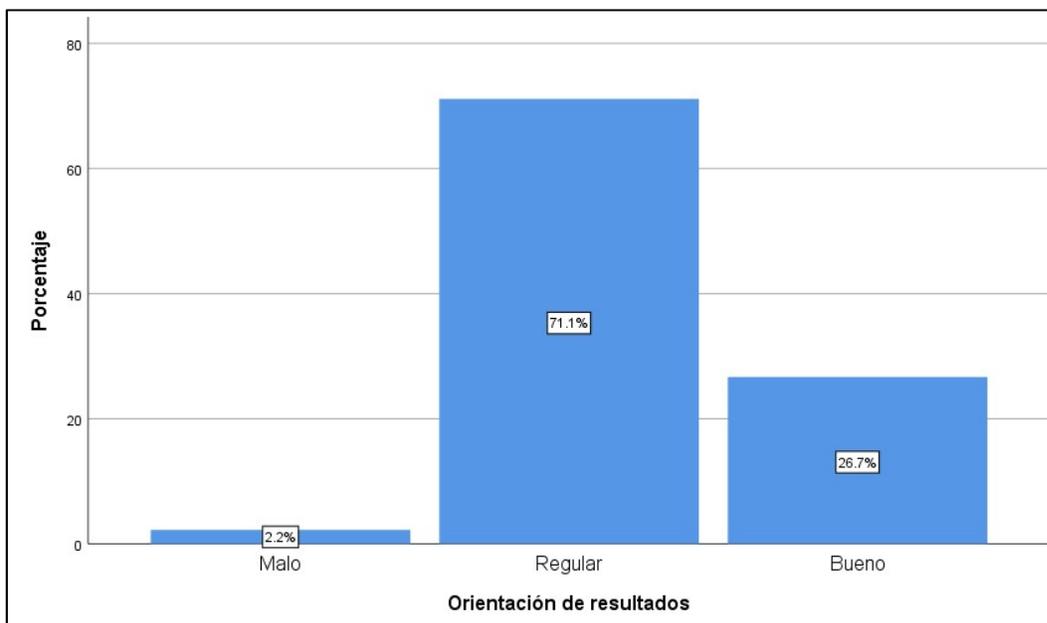
Tabla 7

Nivel de la dimensión orientación de resultados

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	2	2.2%	2.2%
Regular	64	71.1%	73.3%
Bueno	24	26.7%	100.0%
Total	90	100.0%	

Figura 6

Nivel de la dimensión orientación de resultados



Interpretación: En la tabla y figura, la mayoría percibió un nivel regular de desempeño con 71.1% (64) enfocado en la orientación de resultados. Los otros encuestados se situaron en los niveles de buen desempeño con 26.7% (24) y mal desempeño con 2.2% (2). Esta dimensión es la que presentó una mayor proporción en el nivel bueno (26.7%) en comparación a las demás.

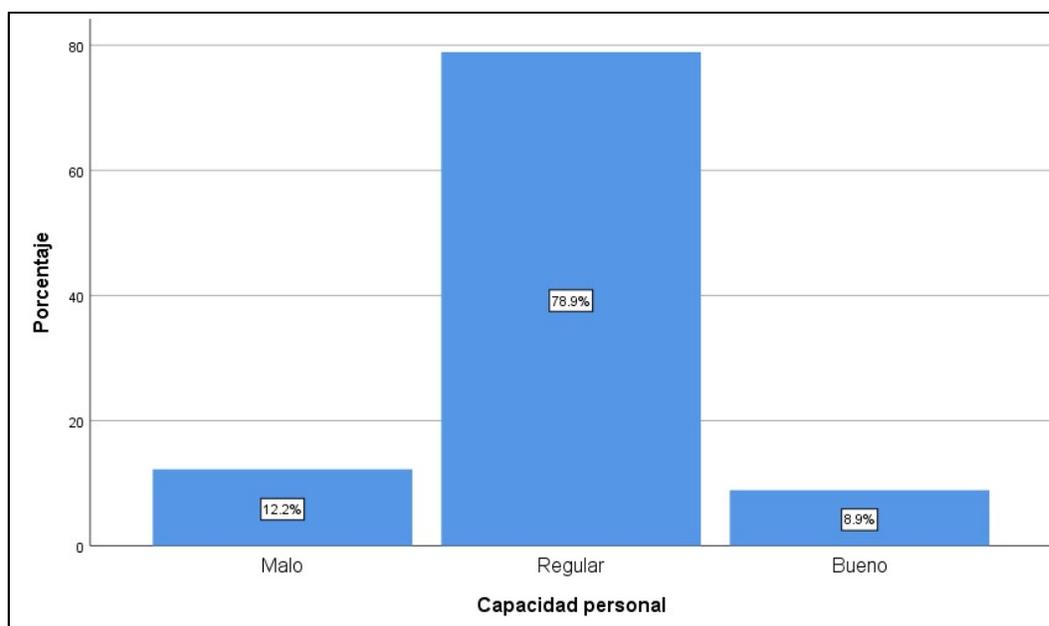
Tabla 8

Nivel de la dimensión capacidad personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	11	12.2%	12.2%
Regular	71	78.9%	91.1%
Bueno	8	8.9%	100.0%
Total	90	100.0%	

Figura 7

Nivel de la dimensión capacidad personal



Interpretación: En la tabla y figura, una mayor proporción con 78.9% (71) mostró un nivel regular de desempeño enfocado en la capacidad personal. Los otros sujetos se agruparon en los niveles de mal desempeño con 12.2% (11) y buen desempeño con 8.9% (8).

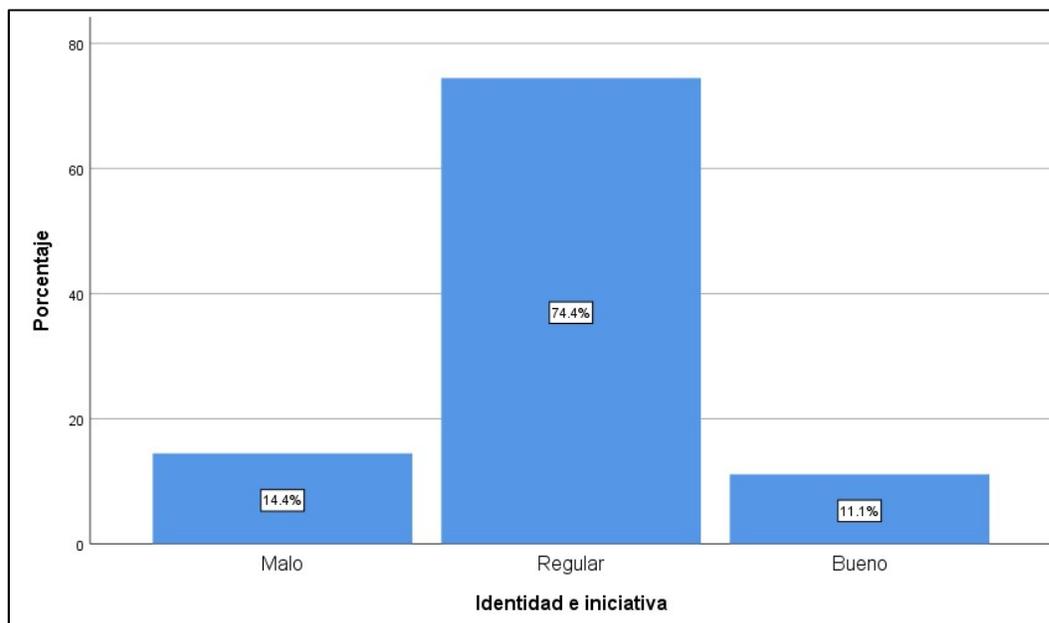
Tabla 9

Nivel de la dimensión identidad e iniciativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	13	14.4%	14.4%
Regular	67	74.4%	88.9%
Bueno	10	11.1%	100.0%
Total	90	100.0%	

Figura 8

Nivel de la dimensión identidad e iniciativa



Interpretación: En la tabla y figura, una mayor cantidad de participantes con 74.4% (67) presentó un nivel regular de desempeño enfocado en la identidad e iniciativa. El resto se situó en los niveles de mal desempeño con 14.4% (13) y buen desempeño con 11.1% (10).

4.1.2. Prueba de hipótesis

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Planteamiento de hipótesis de normalidad:

H₀: Los datos de la variable presentan una distribución normal.

H₁: Los datos de la variable no presentan una distribución normal.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = .05$$

Regla de decisión:

Si p-valor > $\alpha = .05$, se acepta la H₀

Si p-valor < $\alpha = .05$, se rechaza la H₀ (se acepta la H₁)

Estadístico:

Kolmogorov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors (K-S-L)

Tabla 10

Análisis de normalidad de las variables de estudio

	Kolmogorov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	.086	90	.103
Estrés psicológico	.092	90	.056
Estrés fisiológico	.065	90	.200
Estimulantes estresores	.131	90	.001
Desempeño laboral	.213	90	.000

Interpretación: En la tabla, los significantes o p-valor de Estrés laboral ($p = .103$), estrés psicológico ($p = .056$) y estrés fisiológico ($p = .200$) son mayores al nivel de significancia ($\alpha = .05$), de esta manera se acepta la hipótesis nula (H_0): Los datos de Estrés laboral, estrés psicológico y estrés fisiológico presentan distribuciones normales. Esto fue contrario en estimulantes estresores ($p = .001$) y Desempeño laboral ($p = .000$) cuyos p-valor son menores al nivel de significancia ($\alpha = .05$) por consecuente refiere al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y aceptación de la hipótesis alterna (H_1): Los datos de estimulantes estresores y Desempeño laboral no presentan distribuciones normales. Ante esta información, se tiene en cuenta el resultado de Desempeño laboral (distribución no normal) al ser la variable que se correlacionará con Estrés laboral y sus dimensiones. Como no presenta una distribución normal o paramétrica la variable Desempeño laboral, se empleará la prueba no paramétrica Rho de Spearman en todas las correlaciones.

Hipótesis general

Existe relación inversa entre estrés laboral y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

Planteamiento de hipótesis general:

H_0 : No existe una relación entre estrés laboral y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

H_1 : Existe una relación entre estrés laboral y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = .05$$

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} > \alpha = .05$, se acepta la H_0

Si $p\text{-valor} < \alpha = .05$, se rechaza la H_0 (se acepta la H_1)

Estadístico:

Prueba no paramétrica Rho de Spearman

Tabla 11

Correlación entre Estrés laboral y Desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-.484**
Spearman		Sig. (bilateral)	.000
		N	90
		r^2	.234

**La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla, el p-valor ($p = .000$) de la correlación es menor al nivel de significancia ($\alpha = .05$) por lo que decide rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1): Existe una relación significativa entre estrés laboral y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023. Asimismo, se observó una relación negativa o inversa a través del coeficiente ($r_s = -.484$), siendo corroborado por la figura. Por último, el tamaño de efecto de la correlación ($r^2 = .234$) determina su magnitud, siendo el valor resultante un tamaño de efecto **mediano** ($r^2 > .10$). Por lo tanto, se llega a la conclusión que existe una relación inversa y significativa entre estrés

laboral y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

Hipótesis específica 1

Existe relación entre estrés psicológico y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

Planteamiento de hipótesis específica 1:

H₀: No existe una relación significativa entre **estrés psicológico** y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

H₁: Existe una relación significativa entre **estrés psicológico** y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = .05$$

Regla de decisión:

Si p-valor > $\alpha = .05$, se acepta la H₀

Si p-valor < $\alpha = .05$, se rechaza la H₀ (se acepta la H₁)

Estadístico:

Prueba no paramétrica Rho de Spearman

Tabla 12

Correlación entre estrés psicológico y Desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de	Estrés	Coefficiente de correlación	-.374**
Spearman	psicológico	Sig. (bilateral)	.000
		N	90
		r ²	.140

**La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla, el p-valor ($p = .000$) de la correlación es menor al nivel de significancia ($\alpha = .05$) por lo que decide rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1): Existe una relación significativa entre **estrés psicológico** y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023. También, se visualizó una relación negativa o inversa a través del coeficiente ($r_s = -.374$), siendo corroborado por la figura. Por último, el tamaño de efecto de la correlación ($r^2 = .140$) determina su magnitud, siendo el valor resultante un tamaño de efecto **mediano** ($r^2 > .10$). Por lo tanto, se afirma que existe una relación inversa y significativa entre estrés psicológico y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre estrés fisiológico y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

Planteamiento de hipótesis específica 2:

H₀: No existe una relación significativa entre **estrés fisiológico** y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

H₁: Existe una relación significativa entre **estrés fisiológico** y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = .05$$

Regla de decisión:

Si p-valor > $\alpha = .05$, se acepta la H₀

Si p-valor < $\alpha = .05$, se rechaza la H₀ (se acepta la H₁)

Estadístico:

Prueba no paramétrica Rho de Spearman

Tabla 13

Correlación entre estrés fisiológico y Desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de	Estrés	Coefficiente de correlación	-.344**
Spearman	fisiológico	Sig. (bilateral)	.001
		N	90
		r ²	.118

**La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla, el p-valor (p = .001) de la correlación es menor al nivel de significancia ($\alpha = .05$) por lo que decide rechazar la hipótesis nula (H₀) y aceptar la hipótesis

alterna (H_1): Existe una relación significativa entre **estrés fisiológico** y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023. Así también, se evidenció una relación negativa o inversa a través del coeficiente ($r_s = -.344$), siendo corroborado por la figura. Por último, el tamaño de efecto de la correlación ($r^2 = .118$) determina su magnitud, siendo el valor resultante un tamaño de efecto **mediano** ($r^2 > .10$). Por lo tanto, se llega a la conclusión que existe una relación inversa y significativa entre estrés fisiológico y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre estimulantes estresores y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

Planteamiento de hipótesis específica 3:

H_0 : No existe una relación significativa entre **estimulantes estresores** y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

H_1 : Existe una relación significativa entre **estimulantes estresores** y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = .05$$

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} > \alpha = .05$, se acepta la H_0

Si $p\text{-valor} < \alpha = .05$, se rechaza la H_0 (se acepta la H_1)

Estadístico:

Prueba no paramétrica Rho de Spearman

Tabla 14

Correlación entre estimulantes estresores y Desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de	Estimulantes	Coefficiente de correlación	-.503**
Spearman	estresores	Sig. (bilateral)	.000
		N	90
		r ²	.253

**La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

Interpretación: En la tabla, el p-valor ($p = .000$) de la correlación es menor al nivel de significancia ($\alpha = .05$) por lo que decide rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1): Existe una relación significativa entre **estimulantes estresores** y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023. Asimismo, se observó una relación negativa o inversa a través del coeficiente ($r_s = -.503$), siendo corroborado por la figura. Por último, el tamaño de efecto de la correlación ($r^2 = .253$) determina su magnitud, siendo el valor resultante un tamaño de efecto **grande** ($r^2 > .25$). Por lo tanto, se afirma que existe una relación inversa y significativa entre estimulantes estresores y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

4.1.3. Discusión de resultados

Esta exploración ha tenido a manera de objetivo determinar la relación entre los niveles de estrés laboral y desempeño laboral en el personal de salud de centros de salud mental comunitarios. La cuál tuvo como participantes a 90 trabajadores de salud con la finalidad de hallar alguna relación entre las variables de estudio, se encontró que el mayor porcentaje de la población correspondía al género femenino (74.4%), mientras que la edad de mayor concentración fue entre 31 a 40 años (55.6%), y que además el tiempo de contratación de la gran mayoría fue bajo la modalidad Contrato Administrativo de Servicios (CAS). (Tabla 1)

En la Tabla 2 se observa el hallazgo que la gran mayoría (82.2%) presenta un nivel de estrés leve, seguido por un 14.4% de la población que no presenta estrés y una menor cantidad de 3.3% que presenta un nivel de estrés moderado, lo cuál coincide con los resultados de Yáguar (2019) quien en su estudio evidenció que el 46.6% de los trabajadores donde realizó su investigación presentó un nivel de estrés laboral leve. (15) Contrario a lo que halló Dueñas (20) en su estudio encontró que la mayor parte de su población con una puntuación de 3.00 presenta estrés laboral alto. (13)

En relación a ello, se demostró que entre las dimensiones de la variable Estrés laboral (Estrés psicológico, estrés fisiológico y estimulantes estresores) predomina el nivel de estrés leve con un 73.3%, 70% y 71.1% respectivamente. A lo cual, difiere con los resultados encontrados por Cárdenas (2021) quien en la dimensión estrés psicológico halló que un 59% de su población presenta un nivel moderado de estrés, mientras que en la dimensión estrés fisiológico evidenció un 63% que no presentan estrés y en la dimensión estimulantes estresores el 72% presenta estrés leve. (Tabla 3, 4 y 5) (19)

Por otro lado, respecto a la variable de desempeño laboral se demuestra en la Tabla 6 que la gran mayoría (80%) presentó un nivel regular de desempeño laboral. Lo cuál tiene similitud con los resultados hallados por Ortega (2021) que en su investigación en profesionales de enfermería halló que un 56% presentó un nivel medio de desempeño laboral. (18)

Al respecto, en la Tabla 6, 7 y 8 se detalla que de los niveles de desempeño laboral según dimensiones (orientación de resultados, capacidad personal e identidad e iniciativa), destaca el nivel de desempeño regular en las tres dimensiones con un 71.1%, 78.9% y 74.4% respectivamente. Lo cual en esta ocasión si coincide con lo expuesto por Cárdenas (2021) quien en su estudio develó que en la dimensión orientación de resultados su población presentó un nivel regular de desempeño laboral con un 74.7%, de igual manera en la dimensión capacidad profesional un 56% presentó un nivel regular y en la dimensión identidad e iniciativa un 66% presentó un nivel regular también. (19)

Para Dueñas (2020) afirma que en su estudio halló relación inversa significativa ente las variables en cuestión, de igual manera, Ángeles (2019) efectuó en su estudio la afirmación de que existe relación inversa y significativa entre las variables, a lo cual, ambos estudios expresan similitud con el presente estudio que también demostró la existencia de la relación inversa significativa entre las variables de estrés laboral y desempeño laboral (Tabla 11) (13, 21) Distinto a lo hallado por Onofre (2021) quien según su investigación niega la existencia de correlación entre las variables (12)

Respecto a la relación de las dimensiones de estrés laboral con la variable desempeño laboral no se ha hallado específicamente estudios que hayan utilizado los mismos instrumentos, que a su vez midan la relación entre las dimensiones de la variable estrés laboral con la variable desempeño laboral. Por ello, se procedió a tomar en cuenta diversas definiciones y términos de distintos autores en diversos estudios.

En la presente investigación, la dimensión **estrés psicológico**, en la Tabla 12, es interpretada como aquella respuesta donde se presencia la alteración de la conducta provocado por el estrés, provocando así sensibilidad e irritabilidad, dificultad para la toma de decisiones, percepción confusa, entre otros, esto es semejante a lo que menciona Abanto (2020) Respuesta como una dimensión de estrés laboral, el cual es comprendida como la reacción del cuerpo ante un estímulo, donde estas reacciones son conductuales como el enojo, irritabilidad, emocionales. (20). Con respecto al resultado obtenido de la correlación, las dos investigaciones coinciden en la afirmación de que existe correlación inversa entre la dimensión estrés psicológico y la variable desempeño laboral.

En la Tabla 13, se aborda la relación entre la dimensión **estrés fisiológico** y la variable desempeño laboral, en donde el estudio presente define a estrés fisiológico como aquellas respuestas fisiológicas que emite el organismo ante el estímulo estresante, donde será evidenciado por problemas del sistema gastrointestinal, cardiovascular, respiratorio, dermatológico y molestas musculares, semejante a lo que expresa Velásquez (2022) en su estudio sobre su dimensión Efectos fisiológicos, donde describe a esta como aquella respuesta inesperada del organismo que genera reacciones psicósomáticas que presentan síntomas físicos, es decir, hay un desequilibrio entre la mente y cuerpo. (50) Al respecto, en ambas investigaciones se observa que existe correlación inversa entre la dimensión estrés fisiológico y la variable desempeño laboral.

Posteriormente, en la Tabla 14 se expone la relación entre la dimensión **estimulantes estresores** y la variable desempeño laboral, el presente estudio define a estimulantes estresores como a la interrelación entre la estimulación de los factores estresantes y al individuo, entendiéndose como factor estresante a un objeto, ser humano o suceso que genere dicha estimulación, este puede ser físico, de individuo y/o de la organización, parecido a lo

que expresa Abanto (2020) en su investigación sobre su dimensión Estímulos, en donde describe a esta como aquellos estresores que se pueden dar emocional o físicamente en su lugar de trabajo, ya sea por la carga laboral, conflictos interpersonales, entre otros. (20) Ante ello, se observa en los dos estudios la existencia de la correlación inversa entre la dimensión estimulantes estresores y la variable desempeño laboral.

Finalmente, se recomienda realizar más investigaciones sobre la relación de estrés y desempeño laboral, basándose en el presente estudio con especial enfoque en el tipo de población abordada, puesto que no existen muchos estudios en los trabajadores de centros de salud mental comunitarios por su joven creación. De esta manera incrementar el impacto y descubrimiento sólido que promueva a mejorar y desarrollar intervenciones en aquellas deficiencias halladas. Puesto que, el estrés laboral esta significativamente correlacionado con el desempeño laboral de los personales de salud y el abordar dicha temática beneficia al usuario externo, usuario interno y la misma institución.

La limitación en la elaboración de la investigación fue la ausencia de estudios que aborden estas variables en mención con los mismos instrumentos y dimensiones, para así hacer discusiones oportunas.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Acorde a la información obtenida se afirma que hay una relación inversa significativa con un efecto de magnitud mediano entre estrés laboral y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023, sosteniéndose en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman -0.484 , el p-valor ($p = .000$) es menor al nivel de significancia ($\alpha = .05$) y $r^2 .234$.
2. Por conclusión, existe relación inversa significativa de magnitud media entre la dimensión estrés psicológico y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023. Sostenido por el resultado del coeficiente de correlación de Spearman -0.374 , con el p-valor ($p = .000$) de la correlación es menor al nivel de significancia ($\alpha = .05$) y $r^2 .140$.
3. Por conclusión, existe relación inversa significativa de magnitud media entre la dimensión estrés fisiológico y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023. Sostenido por el resultado del coeficiente de correlación de Spearman -0.344 , con el p-valor ($p = .001$) de la correlación es menor al nivel de significancia ($\alpha = .05$) y $r^2 .118$.
4. Por conclusión, existe relación inversa significativa de gran magnitud entre la dimensión estimulantes estresores y desempeño laboral en el personal de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023. Sostenido por el resultado del coeficiente de correlación de Spearman -0.503 , con el p-valor ($p = .000$) de la correlación es menor al nivel de significancia ($\alpha = .05$) y $r^2 .253$.

5.2 Recomendaciones

Primero. Puesto que se halló la relación significativa entre ambas variables se sugiere la realización continua y periódica de actividades que disminuyan los niveles de estrés y puedan promover un desempeño laboral idóneo. Poniendo especial atención a los ítems de Estimulantes estresores con relación a la segunda variable, pues allí se halló una correlación de gran magnitud.

Segunda. Se recomienda a las instituciones la elaboración e implementación de un Plan de Autocuidado para el personal de salud que labora en ellas, de tal manera que se aborde al estrés como una problemática relevante para que permita la regulación y manejo de la misma mediante estrategias.

Tercera. Se sugiere la elaboración e implementación de un plan de capacitación y evaluación al personal periódicamente, prestando especial énfasis en los indicadores e ítems de la dimensión de Identidad e Iniciativa puesto que fue donde se halló mayor porcentaje de un desempeño laboral malo.

Cuarto. Se sugiere continuar con investigaciones que aborden a las dimensiones estrés psicológico, fisiológico y estimulantes estresores relacionadas con la variable desempeño laboral, para que pueda lograrse el establecer discusiones más profundas.

REFERENCIAS

1. Organización Panamericana de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [en línea]; 2016. [citado el 21 de Mayo del 2023] Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es.
2. García M y Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona [Internet]. 17 de febrero de 2016 [citado 12 de julio de 2023];0(019):11-0. Disponible en: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/968>
3. Chiang M, Riquelme G y Rivas A. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Cienc Trab. [Internet]. 2018 Dic [citado 2023 Jul 16] ; 20(63): 178-186. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>.
4. Griffiths A, Leka S y Cox T. La organización del trabajo y el estrés [Internet]. Reino Unido. Organización Mundial de la salud; 2004 [citado 2022 mayo 14]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756?locale-attribute=es&>
5. Lizama N. ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena? El Comercio: 2021 enero 30 [citado 2022 mayo 14]. Disponible en: <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/?ref=ecr>

6. Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el Covid-19. Diario Oficial El Peruano: 2021 junio 10 [citado 2022 mayo 14]. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenos-sufre-de-estres-provocado-por-el-covid-19>
7. Linares Marín JS. Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. 2017 Enero 1 [citado 2022 May 14]; Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Zippia. "Más de 40 estadísticas preocupantes sobre el estrés en el lugar de trabajo [2023]: hechos, causas y tendencias" Zippia.com. 11 de febrero de 2023, <https://www.zippia.com/advice/workplace-stress-statistics/>
9. Carrasco G. Factores asociados a niveles de estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Cajamarca, 2021. [Online].; 2021. Acceso 5 de Enero de 2023. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1832/TESIS%20FINAL%20SUSTENTACION%20PUBLICA-23-SEPTIEMBRE-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. INEI. La población de Lima supera los nueve millones y medio de habitantes. [Internet]. Perú: INEI; 2020 enero 17 [citado 14 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/la-poblacion-de-lima-supera-los-nueve-millones-y-medio-de-habitantes-12031/#:~:text=Seg%C3%BAn%20distritos%2C%20se%20aprecia%20que,Salvador%20con%20423%20887%20habitantes>
11. Ministerio de salud. Norma técnica de salud: Centros de salud mental comunitarios. Lima: OPS; 2017.

12. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.o1, Quito, en el año 2019 [Internet]. Universidad Andina Simón Bolívar; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
13. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes. 2020 Nov 4 [citado 2022 Mayo 14]; Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
14. Dyrbye L, et al. Un estudio transversal que explora la relación entre el agotamiento, el ausentismo y el desempeño laboral entre las enfermeras estadounidenses. Revista BCM Enfermería. [en línea] 2019; 18(57). [citado el 13 de julio del 2031] Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-019-0382-7#citeas>
15. Yáguar S. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. 2019 Julio 25 [citado 2022 Mayo 14]. Disponible en: <http://201.159.223.180/handle/3317/13230>
16. Guanoquiza L. Estrés laboral y su efecto en el desempeño de los profesionales de salud del Centro de Salud Ponce Enríquez [Internet]. 2018 Abril [citado 2022 Mayo 14]. Disponible en: <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/2570>
17. Cuya B. Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022 [tesis para optar el grado de maestra en gestión en salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6783?show=full>
18. Ortega S. Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras en un instituto de salud mental de Lima, 2021 [tesis para optar el grado de maestra en gestión de los

- servicios de la salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73361>
19. Cárdenas K. Estrés y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud en San Jerónimo, Andahuaylas, 2021 [tesis para optar el grado de maestra en gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73953>
 20. Abanto E. Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID -19 [tesis para optar el grado de licenciada en administración]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55590>
 21. Ángeles E. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi-2019 [tesis para optar el grado de maestro en gestión del talento humano]. Lima: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39725>
 22. Selye H. El estrés de la vida [Internet]. Estados Unidos. McGraw Hill; 1956 [citado 2022 Mayo 14]. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=hQOGtxen78YC&q=el+estres+de+la+vida+H+Selye+McGraw+Hill&dq=el+estres+de+la+vida+H+Selye+McGraw+Hill&hl=es&sa=X&redir_esc=y
 23. Organización Internacional del trabajo. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Italia. Safeday; 2016 [Citado en 12 Mayo 2022]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

24. Calixto A. Gestión administrativa y estrés laboral en el Servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho-2018. 2018 Enero 1 [citado 2022 Mayo 14]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22563>
25. Machaca J y Aquino C. Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa productora de gases industriales y medicinales Oxyman Arequipa - 2016 [tesis para optar el grado de licenciadas en Relaciones Industriales]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2016. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3780/Rimaalj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. Mesa C. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. Revista de enfermería ENE. [en línea] 2019; 13(3): p. 1-26. [citado el 3 de julio del 2023] Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n3/1988-348X-ene-13-03-e13310.pdf>
27. Prieto T y Trucco M. Construcción de un instrumento global para medir estrés laboral [tesis para optar el grado de licenciatura en psicología]. Chile: Universidad Diego Portales; 1995.
28. Del Hoyo M. Estrés laboral. Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2004 [Citado el 12 de mayo del 2022]. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>
29. Lesley c. Manejo del estrés en el trabajo: plan detallado para profesionales. México: El manual moderno; 2004 [Citado el 12 de mayo del 2022].

30. Akil, H. y Morano, M. . The biology of stress: from periphery to brain. En Watson S. Biology of Schizophrenia and Affective Disease. Estados Unidos: American Psychiatric Press Inc; 1996. 15-48.
31. Mansilla F. Estrés laboral [internet]. España; 2009 [citado 2022 Mayo 14]. Disponible en: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo3_3.shtml
32. Nolberto M. Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017 [Tesis para optar el grado de licenciado en administración]. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2017. Disponible en: http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Lavid J y Vera W. Clima organizacional y desempeño laboral de la agencia sur de Guayaquil. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, 2017 [citado 2022 Mayo 14]; (1). Disponible en: <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/empresa-arca-ecuador.html>
34. Chiavenato I. Gestión del talento humano. 3ed [Internet]. Colombia: Mc Graw-Hill, 2009 [citado 2022 Mayo 14]. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
35. Aamodt, M. Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado. 6ed. México D.F.: Wadsworth, 2010 [citado 2022 Mayo 14]. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-%20Psicolog%C3%ADa%20organizacional.pdf>
36. Ibañez E. Empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo [tesis para optar el grado de maestro en gestión pública]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en:

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50716/Iba%c3%b1ez_FEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. Palma S. Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual. Lima: Cartolan, 2004 [citado 2022 Mayo 14]. Disponible en: <https://n9.cl/nowta>
 38. Dessler G. Administración de personal. 8va Ed. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana S.A., 2011.
 39. Rodríguez J y Pérez J. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Colombia: EAN, 2017. Disponible en: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1647>
 40. Sampieri H. Metodología de la Investigación [en línea]. México: Mc Graw Hill; 2018. [Citado: 10 de Diciembre del 2022]. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
 41. Caballero A. Metodología integral innovadora para planes y tesis [en línea]. México: Cengage Learning; 2014. [Citado: 10 de Diciembre del 2022]. Disponible en: https://www.academia.edu/34339287/Metodolog%C3%ADa_integral_innovadora_para_planes_y_tesis_LA_METODOLOG%C3%8DA_DEL_C%C3%93MO_FORMULARLOS
 42. Pino R. Metodología de la investigación. Lima: Editorial San Marcos; 2007. 58 pp.
 43. Daen S. Tipos de investigación científica. Revista de Actualización Clínica Investiga Boliviana, 2011; (12): 621-624. Disponible en: http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/pdf/raci/v12/v12_a11.pdf
 44. Kerlinger F. Investigación del comportamiento [en línea]. México: Mc Graw Hill; 2002. [citado 2022 Dic 10]. Disponible en: <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>

45. Otzen T y Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.* [en línea]. 2017 Mar [citado 2022 Dic 10]; 35(1): 227-232. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tlng=pt
46. Casas J, Repullo J y Donado J. Encuesta como técnica de investigación- Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. [en línea]. 2003 Mayo [citado 2022 Dic 10]; 31 (8): 527-538. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
47. Portela J y Villeta M. Técnicas básicas de muestreo con SAS. [en línea]. Madrid: Universidad Compluténs; 2017 [citado 2022 Dic 10]. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/47107/2/T%C3%A9nicas%20b%C3%A1sicas%20de%20muestreo%20con%20SAS.%20J.%20Portela,%20M.%20Villeta.pdf>
48. Robertt P y Lisdero P. Epistemología y metodología de la investigación sociológica: reflexiones críticas de nuestras prácticas de investigación. [en línea]. 2016 Abril [citado 2022 Dic 10]; 41 (18): 54-83. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/soc/a/dPxhdSbtHZK5cKfHqM6MpCy/?format=pdf&lang=es>
49. Curillo L. Manejo de conflictos y estrés laboral del personal del Hospital Guillermo Díaz de la Vega, Abancay 2021 [tesis para optar el grado de maestra en Gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72419>
50. Velásquez E. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019-2020. [en línea]. 2022 Febrero [citado 2023 Jul 30]; 6 (1). Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1492/2075>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre los niveles de Estrés laboral y Desempeño laboral en el personal de salud de Centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre los niveles de Estrés laboral y Desempeño laboral en el personal de salud de Centros de salud mental comunitarios.</p> <p>Objetivos Específicos</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: Existe relación inversa entre estrés laboral y desempeño laboral en el personal de salud de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p>Hipótesis Específica</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Psicológico Fisiológico Estimulantes estresores</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Orientación de resultados Capacidad profesional Identidad e iniciativa</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Método: Hipotético-Deductivo</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional – No experimental</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>

<p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre Estrés Psicológico y Desempeño laboral en el personal de salud de Centro de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho? • ¿Cuál es la relación entre Estrés 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre Estrés Psicológico y Desempeño laboral en el personal de salud de Centros de salud mental comunitarios. • Identificar la relación entre Estrés Fisiológico y Desempeño laboral en el personal de salud de Centros de salud mental comunitarios 	<p>HE1: Existe relación entre Estrés Psicológico y Desempeño laboral en el personal de Centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p>HE2: Existe relación inversa entre Estrés Fisiológico y Desempeño laboral en el personal de Centros de salud mental comunitarios en San</p>		<p>Población Muestra</p> <p>La población consta de 90 personas.</p> <p>Muestreo no probabilístico por conveniencia.</p>
--	---	---	--	--

<p>Fisiológico y Desempeño laboral en el personal de salud de Centro de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho?</p> <p>• ¿Cuál es la relación entre Estimulantes Estresores y Desempeño laboral en el personal de salud de Centro de salud mental</p>	<p>comunitarios.</p> <p>• Identificar la relación entre Estimulantes Estresores y Desempeño laboral en el personal de salud de Centros de salud mental comunitarios-</p>	<p>Juan de Lurigancho, 2023.</p> <p>HE3: Existe relación inversa entre Estimulantes Estresores y Desempeño laboral en el personal de Centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.</p>		
--	--	---	--	--

comunitarios en San Juan de Lurigancho?				
---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

FICHA DE EVALUACIÓN DE ESTRÉS LABORAL

Introducción:

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de estrés laboral que presenta, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Norbert Wiener.

Lea detenidamente cada ítem y seleccione marcando una de las 4 alternativas de respuesta, la que sea más conveniente para usted. Se le solicita su honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización, por lo que no existen respuestas “malas” o “buenas”. Las respuestas que registre son totalmente reservadas y se mantendrá la confidencialidad.

A) Estrés psicológico

Las siguientes preguntas están dirigidas a conocer como se ha sentido Ud. Durante el último mes en el trabajo. Haga el favor de responder todas las preguntas marcando la respuesta que mejor corresponde a su estado actual de trabajo.

N°	ÍTEMS	No en absoluto	Un poco más	No más que lo habitual	Mucho más que lo habitual
1	¿Ha dejado de dormir por sus preocupaciones?	1	2	3	4
2	¿Se ha sentido constantemente tenso?	1	2	3	4
3	¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?	1	2	3	4
4	¿Ha sentido que usted es útil en los asuntos de la vida diaria?	1	2	3	4
5	¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?	1	2	3	4
6	¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	1	2	3	4
7	¿Ha sentido que no logra resolver sus dificultades?	1	2	3	4
8	¿Se ha sentido razonablemente feliz, considerando todas las circunstancias?	1	2	3	4
9	¿Ha podido disfrutar las actividades de su vida diaria?	1	2	3	4
10	¿Se ha sentido triste o deprimido?	1	2	3	4
11	¿Ha perdido confianza en sí mismo?	1	2	3	4
12	¿Ha sentido usted que no vale nada?	1	2	3	4

B) Estrés fisiológico

A continuación, se le pide que señale con qué frecuencia ha sentido en el último mes los síntomas o molestias que se presentan a continuación. Marque la columna que mejor indique como se ha sentido. Por favor conteste todas las preguntas.

Nº	ÍTEMS	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1	Dificultad para conciliar el sueño	1	2	3	4
2	Dificultades para permanecer dormido.	1	2	3	4
3	Dolores de cabeza	1	2	3	4
4	Pérdida del apetito.	1	2	3	4
5	Aumento del apetito	1	2	3	4
6	Te cansa fácilmente.	1	2	3	4
7	Molestias estomacales o digestivas.	1	2	3	4
8	Te cuesta levantarse en la mañana.	1	2	3	4
9	Menor capacidad de trabajo.	1	2	3	4
10	Siente que se ahoga o le falta el aire	1	2	3	4
11	Dolor en la región del cuello, hombros o brazos.	1	2	3	4
12	Dolor de espalda o cintura.	1	2	3	4
13	Muy sensible o con deseos de llorar.	1	2	3	4
14	Palpitaciones o que el corazón le late más rápido.	1	2	3	4
15	Mareos o sensación de fatiga.	1	2	3	4
16	Sufre pesadillas.	1	2	3	4
17	Siente que tiembla (las manos o los párpados).	1	2	3	4
18	Mentalmente agotado o no puede concentrarse o pensar claramente.	1	2	3	4
19	Dolor u opresión en el pecho	1	2	3	4
20	Impaciente e irritable	1	2	3	4
21	Desea que se le deje solo, tranquilo.	1	2	3	4

C) Estimulantes Estresores

Indique con qué frecuencia le significan molestia o tensión los siguientes aspectos de su trabajo. Marque la columna que mejor defina su situación.

Nº	ÍTEMS	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1	Tener que trabajar con materiales.	1	2	3	4
2	Tener que hacer cosas que son contrarias a mi criterio.	1	2	3	4
3	No tener información suficiente.	1	2	3	4
4	Tener demasiado trabajo tanto que falta tiempo para completarlo	1	2	3	4
5	Tener que satisfacer o responder a muchas personas.	1	2	3	4
6	No saber que opinan y como evalúan mi desempeño mis superiores.	1	2	3	4
7	No tener autoridad suficiente para hacer lo que se espera de mí.	1	2	3	4
8	Tener demasiada responsabilidad por el trabajo de otros.	1	2	3	4
9	Tener que hacer o decidir cosas en que un error sería grave o costoso.	1	2	3	4
10	No estar suficientemente capacitado para este trabajo	1	2	3	4
11	Condiciones físicas de trabajo inadecuadas: ruido, iluminación, temperatura, o ventilación entre otras	1	2	3	4
12	Trabajo apremiado por el tiempo y los plazos	1	2	3	4
13	Mi trabajo perturba mi vida familiar	1	2	3	4
14	Mi trabajo me impide desarrollar actividades recreativas o sociales que me agraden.	1	2	3	4
15	Conflictos con compañeros de trabajo.	1	2	3	4
16	Conflictos con jefes directos o superiores.	1	2	3	4

FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Introducción:

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de estrés laboral que presenta, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Norbert Wiener.

Lea detenidamente cada ítem y seleccione marcando una de las 4 alternativas de respuesta, la que sea más conveniente para usted. Se le solicita su honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización, por lo que no existen respuestas “malas” o “buenas”. Las respuestas que registre son totalmente reservadas y se mantendrá la confidencialidad.

Nº	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN 1 : Orientación de resultados					
1	El personal administrativo es puntual al ingresar a su puesto de trabajo	1	2	3	4	5
2	Los jefes de área cumplen con su horario establecido en su jornada laboral.	1	2	3	4	5
3	Los trabajadores cumplen con sus actividades de manera eficiente.	1	2	3	4	5
4	Los trabajadores son responsables con los bienes de la institución.	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 2: Capacidad personal					
5	El personal de la entidad se capacita para desarrollar mejor sus actividades cotidianas.	1	2	3	4	5
6	La actualización profesional se encuentra documentada con certificados, diplomas, post grados, etc.	1	2	3	4	5
7	Su institución capacita a sus trabajadores por áreas específicas.	1	2	3	4	5
8	Se percibe en los trabajadores una vocación intrínseca de servicio.	1	2	3	4	5
9	Los trabajadores realizan innovaciones en sus puestos de trabajo.	1	2	3	4	5
10	Se evidencia una convivencia armoniosa entre trabajadores y superiores.	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 3: Identidad e iniciativa					
11	Los trabajadores asumen retos dentro de la institución.	1	2	3	4	5
12	Se percibe un óptimo desempeño de funciones remotas en todo el personal.	1	2	3	4	5
13	El esfuerzo que realizan los trabajadores es reconocido por sus superiores.	1	2	3	4	5
14	Se cumplen con las metas establecidas por el centro de salud.	1	2	3	4	5
15	Los trabajadores se esfuerzan por conseguir resultados satisfactorios	1	2	3	4	5
16	El puesto de salud incentiva a la producción de sus trabajadores.	1	2	3	4	5

Baremación de instrumentos

	Ítems	Puntaje mínimo (1)	Puntaje máximo (4)
Estrés laboral	49	49	196
Estrés psicológico	12	12	48
Estrés fisiológico	21	21	84
Estimulantes estresores	16	16	64

	Ítems	Puntaje mínimo (1)	Puntaje máximo (5)
Desempeño laboral	16	16	80
Orientación de resultados	4	4	20
Capacidad personal	6	6	30
Identidad e iniciativa	6	6	30

	Sin estrés	Estrés leve	Estrés moderado	Estrés fuerte
Estrés laboral	49 a 85	86 a 122	123 a 159	160 a 196
Estrés psicológico	12 a 20	21 a 29	30 a 38	39 a 48
Estrés fisiológico	21 a 36	37 a 52	53 a 68	69 a 84
Estimulantes estresores	16 a 27	28 a 39	40 a 51	52 a 64

	Malo	Regular	Bueno
Desempeño laboral	16 a 37	38 a 58	59 a 80
Orientación de resultados	4 a 9	10 a 14	15 a 20
Capacidad personal	6 a 13	14 a 21	22 a 30
Identidad e iniciativa	6 a 13	14 a 21	22 a 30

*Nota: Elaboración propia.

Anexo 3: Confiabilidad del instrumento

Análisis de confiabilidad

Tabla

Confiabilidad de los instrumentos de Estrés laboral y Desempeño laboral

	N	Nº de ítems	Alfa de Cronbach	IC 95%
Estrés laboral	90	49	.885	.848 - .916
Desempeño laboral	90	16	.896	.862 - .925

Interpretación: En la tabla, la confiabilidad de cada instrumento se evaluó a través del método de consistencia interna, en el cual se halló el índice Alfa de Cronbach de la muestra de 90 personas. Previo al análisis, se colocaron los valores inversos de los ítems negativos de Estrés laboral para la obtención adecuada del valor Alfa de Cronbach. El cuestionario de Estrés laboral de 49 reactivos obtuvo un coeficiente de .885 con un intervalo de confianza del 95% (.848 - .916); mientras que el instrumento de Desempeño laboral con 16 elementos mostró un índice de .896 con un intervalo de confianza del 95% (.862 - .925). En ambas variables, los valores son superiores a .70 ($> .70$), lo que refiere que presentan una aceptable confiabilidad.

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “Salud Pública”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: Estrés y desempeño laboral en el personal de salud de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

Nombre del investigador principal: Ashly Alexia Bastidas Bellido

Propósito del estudio: Determinar la relación entre los niveles de Estrés laboral y Desempeño laboral en el personal de salud de Centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023.

Participantes: Personal de salud

Participación: Voluntaria

Beneficios por participar: Contribuir con la investigación en salud pública

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: Ninguno.

Remuneración por participar: Ninguno.

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo ashlybastidasb@gmail.com y teléfono 979868996

Contacto con el Comité de Ética: Si tiene alguna duda, aparte de comunicarse con el investigador, puede comunicarse también con el comité de ética de la Universidad Norbert Wiener.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....(agregado)

Edad: agregado)

Correo electrónico personalo institucional:

Anexo 5: Informe del asesor de Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
TESIS ASHLY ALEXIA BASTIDAS BELLID
0

RECuento DE PALABRAS 13998 Words	RECuento DE CARACTERES 77456 Characters
RECuento DE PÁGINAS 85 Pages	TAMAÑO DEL ARCHIVO 1.1MB
FECHA DE ENTREGA Aug 11, 2023 5:49 PM GMT-5	FECHA DEL INFORME Aug 11, 2023 5:50 PM GMT-5

● **9% de similitud general**
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Resumen