



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Estrés laboral y gestión del desempeño del personal asistencial de la Red de
Salud Mental Huaylas Sur, Ancash 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría

Presentado por:

Autora: Fernández Maguiña, Lucia Beatriz

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-4007-1555>

Asesor: Dr. Gamarra Bustillos, Carlos

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0487-9406>

Lima – Perú

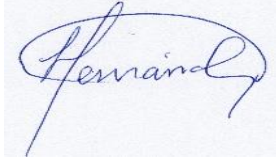
2025

 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, **Lucia Beatriz Fernández Maguiña**, egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“ESTRES LABORAL Y GESTION DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE LA RED DE SALUD MENTAL HUAYLAS SUR, ANCASH 2025”** Asesorado por el docente: Carlos Gamarra Bustillos, DNI ... 04015847.....ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0487-9406> tiene un índice de similitud de (11) (once) % con código OID: :14912:518933662 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
 Lucia Beatriz Fernández Maguiña
 DNI: 31666773



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor
 DNI: 04015847.....

Lima, 17 de octubre de 2025

DEDICATORIA

Este interesante proyecto se concentra principalmente en la figura de mi madre, Fortunata Domitila, así como también en la de mi esposo, Miguel Ángel., siendo ellos los que me brindaron su apoyo incondicional y se esforzaron para garantizar que pudiera lograr todas mis metas y objetivos.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud al Divino Creador por las bendiciones y orientación otorgadas. Para mi hermana Gianella Maciel y su familia, por su continuo apoyo y contribuciones a este logro. A los docentes que me impartieron sus conocimientos, por su dedicación y su invaluable respaldo en la consecución de mis metas.

JURADO EVALUADOR

Presidente: Dr. José Gregorio Molina Torres

Secretario: Dra. Lucimar Josefina Barrios Cabello

Vocal: Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

INDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE	v
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	5
1.1.1 Problema general	5
1.1.2 Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1 General	6
1.3.2 Específicos	6
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	7
1.4.3 Práctica	8
1.5 Delimitaciones de la investigación	8
1.5.1 Espacial	8
1.5.2 Temporal	9
1.5.3 Unidad de Análisis	9
2. MARCO TEORICO	10
2.1. Antecedentes	10
2.1.1 Internacionales	10
2.1.2 Nacionales	12
2.2 Bases Teóricas	15

2.2.1 Estrés	15
2.2.2 Estrés Laboral del personal asistencial	17
2.2.3 Dimensiones del estrés laboral	18
2.2.4 Modelos del Estrés	19
2.2.5 Gestión del Desempeño laboral	19
2.2.6 Desempeño laboral del personal asistencial	20
2.2.7 Dimensiones del desempeño laboral	22
2.2.8 Teoría de Enfermería	22
2.3 Formulación de Hipótesis	24
2.3.1 General	24
2.3.2 Específicas	24
3. METODOLOGIA	25
3.1 Método	25
3.2 Enfoque	25
3.3 Tipo	25
3.4 Diseño	25
3.5 Población, Muestra y Muestreo	26
3.6 Variables y Operacionalización	28
3.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	29
3.8 Plan de Procesamiento y Análisis de Datos	32
3.9 Aspectos Éticos	32
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	35
4.1 Cronograma de actividades	35
4.2 Presupuesto	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43
Matriz de Consistencia	43

Instrumentos de medición de Variables	44
Consentimiento Informado	49

RESUMEN

En el presente, el estrés del ámbito laboral ha ganado especial relevancia en profesionales de la salud, especialmente después de la época de Pandemia. Entender sus posibles repercusiones en las tareas de cuidado diario es de gran relevancia para los servicios de salud mental comunitaria. El estudio tiene como objetivo identificar y analizar la conexión que se establece entre los niveles variados de estrés laboral percibidos por los empleados y la manera en que se lleva a cabo la gestión del desempeño del personal asistencial que forma parte de la red de salud mental Huaylas Sur, situada en la región de Ancash, para el año 2025.

El estudio se llevará a cabo de una manera que pueda ser considerada aplicada, con un enfoque cuantitativo, no experimental sino de carácter descriptivo correlacional y en un marco de tipo transversal. es decir, observando y analizando los datos en un solo punto en el tiempo. Se procederá a realizar un análisis exhaustivo del estrés laboral que experimentan los profesionales, así la evaluación a la gestión del rendimiento en el ámbito del personal asistencial que labora en los centros dedicados a la salud mental comunitarios pertenecientes a la red de Salud Huaylas Sur, mediante la implementación de un enfoque que combina el uso de encuestas y observaciones. La relación de las variantes será medida por la prueba Rho de Serman.

Palabras claves: estrés laboral y gestión del desempeño laboral

ABSTRACT

Currently, workplace stress has gained particular relevance for healthcare professionals, especially after the pandemic. Understanding its potential impact on daily caregiving tasks is of great importance for community mental health services. This study aims to identify and analyze the connection between the varying levels of workplace stress perceived by employees and the way in which performance management is carried out by healthcare staff members in the Huaylas Sur mental health network, located in the Ancash region, by 2025.

The study will be conducted in a manner that can be considered applied, with a quantitative approach, not experimental but descriptive and correlational, and within a cross-sectional framework. This approach will be used to observe and analyze data at a single point in time. A comprehensive analysis of the work-related stress experienced by professionals will be conducted, as well as an assessment of performance management among healthcare personnel working in community mental health centers within the Salud Huaylas Sur network. This approach combines surveys and observations. The relationship between the variables will be measured using the Spearman Rho test.

Keywords: work stress and job performance management

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el transcurso del año 2022, fundamentándose en una variedad de estadísticas y datos que han sido meticulosamente recopilados, ha decidido establecer y expresar la siguiente postura. Se espera que más del 75% de la población mexicana atraviese por alguna modalidad de estrés relacionado con su trabajo. De acuerdo con los análisis y las investigaciones realizadas, se ha determinado que la nación azteca se sitúa en la posición más alta dentro de estas diversas categorías, siendo posteriormente seguida por los otros grupos o entidades que ocupan los lugares restantes. En los Estados Unidos, se estima que más del 59% de su población padece esta condición que afecta notablemente su bienestar y estado de salud. En este contexto, se ha observado que uno de los aspectos más significativos que contribuye al inicio de los síntomas en los individuos es los intensos y prolongados horarios de trabajo, que muchas veces resultan ser excesivos, son la principal causa del estrés y, en particular, generan recurrencias de dolores de cabeza. Además, se observa que el 73% de los que laboran presentaron síntomas en ansiedad y sensación de cansancio, 55% inquietud y 44% dolor de estomago (1).

Seguidamente, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), 2023, 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 (2).

Por su parte, la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) 2022, en un estudio determino que España es el quinto país con los niveles más elevados de estrés, con un 60% de los trabajadores que afirmaban haber experimentado estrés más de una vez, también existe una alta tasa de percances laborales, particularmente enlazados con el estrés, que provocan problemas a nivel físico y psicológico y que además el 40% de todas las lesiones están

directamente relacionados al estrés laboral siendo esta como causa para problemas psicológicos (3).

Donde, People & Health, Inc., 2022, en sus estudios psicológicos, remarca que al menos el 15% de trabajadores padece de problemas en su salud mental la cual repercute en su desempeño laboral como resultado del estrés laboral, en el informe También sostuvieron que los últimos dos años, debido a la pandemia, se habría incrementado la incertidumbre en la gente, por lo que no era sorprendente que los niveles de estrés en el lugar de trabajo fueran tan altos (4).

En el contexto de Latinoamérica, un estudio llevado a cabo por la revista de ciencia UNEMI reveló en su investigación sobre Ecuador en el año 2020 que más del 70% de la población trabajadora, que fue objeto de análisis en dicho estudio, evidenció estar expuesta a diversos factores psicosociales que representan riesgos. Estos riesgos se manifiestan, en su mayoría, a causa de la deficiente calidad y las características inadecuadas de las tareas que realizan. La manifestación de la sintomatología fisiológica se presenta como la forma más significativa a través de la cual se activa el estrés en los trabajadores que fueron objeto de estudio, impactando de manera notable a un 56,1% de estos individuos. Sin embargo, en lo que respecta a los síntomas de tipo conductual, el único factor que se encontró como un posible riesgo fue el “papel laboral y desarrollo de la carrera” (5).

En ese sentido, el 2020, en Colombia, se observó un notable aumento en el índice de estrés psicosocial, una situación que impactó significativamente la vida cotidiana de muchas personas. Este fenómeno se manifestó a través de múltiples síntomas que afectaban, en particular, el ámbito laboral. Es importante destacar que, debido a su prevalencia, el estrés ha sido clasificado como una categoría de enfermedades vinculadas al trabajo. Según la legislación colombiana, específicamente la ley N°1562 del 2020, se establece que el estrés laboral es el resultado de la exposición a diversos factores de riesgo que pueden estar presentes

en los entornos laborales cotidianos. También sostiene que existe habilidades y capacidades para identificar, monitorear y controlar continuamente aquellos síntomas que afectan lo psicosocial específicamente en entornos laborales con el fin de prevenir rápidamente efectos profundos de diversas enfermedades causadas por el estrés laboral (6).

Por su parte, el 2022, la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU) llevó a cabo una exhaustiva investigación en Ecuador, utilizando una variedad de datos estadísticos que se recogieron entre sus socios comerciales. El propósito fundamental de la investigación llevada a cabo fue identificar y cuantificar la proporción de empleados que se encontraban lidiando con condiciones de estrés laboral en sus ambientes laborales específicos. Se encontró el 27% de trabajadores se sentían estresados debido a causas organizacionales, el exceso en temas laborales, una estructura funcional no acorde a la realidad sobre cada función específica afectando a cada individuo; estos estudios determinaron un elevado grado de estrés que en más de 36% de trabajadores con contratos temporales sufren de estrés y ansiedad, de los cuales el 30% se encuentran en la parte privada, y el 17% en el la parte publica (7).

En lo que respecta a la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), en el año 2019, llevaron a cabo investigaciones exhaustivas acerca de las percepciones y opiniones del público en relación con la salud mental. En sus hallazgos, lograron clasificar el estrés relacionado con el trabajo como una enfermedad que, aunque no siempre es evidente de manera inmediata, puede tener un impacto significativo en más de un individuo y, en ocasiones, requiere tratamiento con medicamentos. En los encuestados, se descubrió que un alarmante porcentaje de más del 80% de la población en Perú sufre o ha enfrentado situaciones de estrés laboral, lo que puede tener consecuencias negativas en su rendimiento y eficacia dentro del entorno laboral. La ciudad de Lima tiene la tasa más alta de trabajos estresantes con un 38,8%, lo que también sugiere que los peruanos sufren signos y síntomas relacionados con el estrés, como, por ejemplo: cambios de humor e insomnio (8).

De manera similar, en el año 2023, el Instituto Nacional de Salud, mediante el organismo conocido como CENOPAS, presenta un estudio detallado que se enfoca en el análisis de diversas problemáticas en el ámbito laboral. Este estudio pone de manifiesto que hay una considerable de preocupaciones relacionadas con los pagos y las cargas laborales. Estas circunstancias, a su vez, provocan un considerable aumento en el nivel de estrés relacionado con el trabajo. La falta de mecanismos de control adecuados y la insuficiencia en la capacitación del personal contribuyen a ocasionar cambios significativos en el comportamiento de los trabajadores, lo cual, a su vez, impacta negativamente en sus familias. Por consiguiente, se subrayan la urgencia de implementar soluciones efectivas, para evitar que estas situaciones adversas tengan la capacidad de influir de manera desfavorable en el cotidiano de los individuos y en sus actividades. La identificación temprana y un plan de trabajo adecuado establece nuevos cambios en la conducta de una persona y hace que se genere menos estrés laboral fortaleciendo las condiciones de trabajo, conllevando a que las personas sin estrés contribuyen al desarrollo organizacional (9).

No obstante, Carpio R. en 2020, afirma que, en Perú, se han detectado casos leves, medianos y altos las cuales al ser estudiados han formado nuevos índices de estudio que conllevan a que las personas sufran de trastornos en la cual existen un estado depresivo mayor, el trastorno de la ansiedad y el trastorno bipolar, las cuales afectan a la salud de una persona y estas puedan conllevar al suicidio (10).

La red de salud mental conocida como Huaylas Sur tiene una estructura organizativa que se conforma por un total de cuatro centros de salud mental comunitarios, los cuales han sido creados de manera relativamente reciente en comparación con los que ya están en funcionamiento en otras partes del país, específicamente en diferentes regiones de Perú. Como resultado de esta situación, el estudio que se está llevando a cabo tiene la particularidad de ser la primera investigación en su tipo, que tiene como propósito principal evaluar de manera

específica el grado de estrés experimentado por el personal asistencial en estas instituciones y cómo este estrés se relaciona con su desempeño y eficiencia en el trabajo. Este esfuerzo de investigación representa un hito significativo, ya que generará datos estadísticos locales que serán de gran utilidad, con la finalidad de que aquellos individuos que tienen la responsabilidad de tomar decisiones puedan implementar acciones concretas y específicas para el manejo efectivo del estrés en el personal. Esto se vuelve especialmente importante, dado que es fundamental contar con un equipo que goce de buena salud mental y tenga un alto grado de eficiencia laboral, especialmente en el contexto de la prestación de servicios de atención a aquellos usuarios que, por su situación particular, presentan una vulnerabilidad aún mayor como resultado de estar experimentando dificultades o alteraciones en el bienestar mental.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 General

¿Cómo el estrés laboral se relaciona con la gestión del desempeño del personal asistencial de la red de salud mental Huaylas Sur, Ancash 2025?

1.1.2 Específicos

¿Cómo se relaciona la dimensión agotamiento emocional con la gestión del desempeño del personal asistencial de la red de salud mental?

¿Cómo se relaciona la dimensión despersonalización con la gestión del desempeño del personal asistencial de la red de salud mental?

¿Cómo se relaciona la dimensión realización personal con la gestión del desempeño del personal asistencial de la red de salud?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 General

Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la gestión del desempeño del personal asistencial de la red de salud mental.

1.3.2 Específicos

Detallar cómo el agotamiento emocional se relaciona con el desempeño del personal asistencial de la red de salud mental.

Identificar cómo la despersonalización se relaciona con el desempeño del personal asistencial de la red de salud mental.

Identificar cómo la realización personal se relaciona con el desempeño del personal asistencial de la red de salud mental.

1.4 Justificación de la Investigación:

1.4.1 Teórica

El estudio que se presenta en este momento posee una relevancia significativa desde una perspectiva teórica, ya que tiene el potencial de iluminar y proporcionar una mayor comprensión de las lagunas de conocimiento que actualmente existen en torno al fenómeno que estamos discutiendo aquí. Esto se logrará a través de la recopilación y análisis de datos que se fundamentan en evidencia científica concreta, específicamente en lo que se refiere a la conexión y la interacción que existe entre el estrés y el entorno laboral en el que se desarrollan las actividades profesionales y la manera en que se gestiona la eficiencia en el trabajo.

Asimismo, podrá resultar beneficioso en el proceso de proporcionar información valiosa tanto a los directivos como a los profesionales que desempeñan funciones en el área de la salud mental, lo que facilitará el diseño y desarrollo de nuevas soluciones y enfoques para abordar este significativo problema. Además, se centrará en la implementación de estrategias adecuadas que ayuden a prevenir la presión laboral y garantizar una gestión eficaz de las tareas y responsabilidades del personal asistencial. En los establecimientos sanitarios que están comprometidos con el bienestar de la salud mental a nivel comunitario y que forman parte de la red de salud mental Huaylas Sur, no se han realizado estudios de investigación previos que sean semejantes en naturaleza y enfoque. A diferencia de lo que se ha observado en otros centros que cuentan con características similares, este estudio en particular se enfoca de manera específica en el personal asistencial. Esto se debe a que estos profesionales son los que proporcionan atención especializada a los usuarios y tienen un papel crucial, ya que su capacidad para interactuar adecuadamente con los pacientes influye significativamente en la decisión de estos últimos de aceptar y completar el tratamiento que se les ofrece. Asimismo, es importante mencionar que la investigación que estamos llevando a cabo se basa en la teoría de sistemas que fue originalmente propuesta por Neuman. La cual destaca y analiza los elementos más significativos que influyen en la eficacia y eficiencia del trabajo realizado por los empleados.

1.4.2 Metodológica

El progreso en el ámbito de la investigación juega un papel fundamental y se basa en una aproximación teórica en la deducción hipotética. Este estudio se realiza empleando un enfoque de tipo cuantitativo, el cual facilita la realización de un análisis que se caracteriza por ser correlacional. y se basa en una cohorte transversal. Además, dispone de los instrumentos adecuados que permitirán obtener resultados que sean no solo fiables, sino también susceptibles

de verificación. Por lo tanto, los hallazgos de este estudio deberían servir como un referente significativo para otras investigaciones que se ocupen de los mismos temas.

1.4.3 Práctica

Desde un enfoque práctico, los hallazgos que hemos obtenido a través de esta investigación brindarán la oportunidad de que el personal encargado de la gestión de la red de salud mental Huaylas Sur pueda utilizar esta información de manera efectiva. Al examinar los resultados, los responsables tendrán que implementar medidas adecuadas para abordar los niveles de estrés que enfrenta el equipo. Este asunto es aún más crítico teniendo en cuenta que se trata de centros especializados donde el personal asistencial se encarga de atender a individuos que enfrentan diversas problemáticas relacionadas con la salud mental. Por lo tanto, al desarrollar y formular nuevas estrategias, será posible generar un entorno que proteja al personal de los efectos perjudiciales del estrés, lo que a su vez contribuirá a que la calidad de atención que se brinda a los pacientes no se vea comprometida. Es importante destacar que un paciente que recibe una atención óptima es más propenso a ser una persona más saludable y estar más motivada para continuar con su vida diaria. En este sentido, podemos afirmar que en la actualidad, un desempeño laboral eficaz se traduce en la mejora de las capacidades profesionales con niveles de estrés reducidos, lo cual aporta múltiples beneficios en los lugares de trabajo

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Espacial

La investigación será realizada de manera meticulosa y se extenderá a los cuatro centros de salud mental comunitarios que forman parte de la estructura de la red de salud mental Huaylas Sur, los cuales se encuentran ubicados de la siguiente forma: Provincia Huaraz: CSMC

Ally Waraq (distrito de Huaraz) y CSMC Llapantsikpaq, (distrito de Independencia), provincias: Recuay, distrito Recuay, se encuentra el CSMC Recuay y finalmente en la provincia Carhuaz, distrito Carhuaz el CSMC Carhuaz.

1.5.2. Temporal

El trabajo se ejecutará de manera transversal, iniciándose en julio a setiembre del 2025.

1.5.3 Unidad de Análisis

En relación con el estudio específico que estamos analizando en este momento, se desarrollará con el equipo que forma parte del personal asistencial de la red de salud mental Huaylas Sur.

2. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales:

Lema et al (11), en el 2023, Ecuador, tuvieron como objetivo “Establecer una conexión entre niveles de estrés y el desempeño del personal del Hospital San Francisco de Latacunga”, llevaron a cabo una investigación cuantitativa, relacional y holística. Para ello, aplicaron un cuestionario que recolectó información de un total de 26 empleados de un hospital. Realizaron un exhaustivo proceso de validación y al analizar los datos, fue notorio, que uno de los factores significativos a considerar era la edad, la cual no excedía los 30 años. Además, se constató que estas personas, que pertenecen a este grupo etario, no habían estado empleadas por más de un período de 5 años. Esta situación representa aproximadamente el 80,7% de la muestra investigada. Además, estas personas se encontraban bajo un nivel considerable de presión psicológica que afectó su bienestar y con el fin de conservar sus puestos de trabajo, los empleados se vieron obligados a aguantar cargas laborales extremadamente pesadas por el alto desempleo que se vivía en el país en aquel entonces viéndose forzados a continuar con sus responsabilidades diarias, ya que si optaban por expresar su descontento o su agotamiento, a menudo enfrentaban consecuencias inmediatas y desfavorables en su entorno laboral. Concluyendo que hay una fuerte relación entre los niveles de estrés que se consideran medios y aquellos que se clasifican como altos y un bajo desempeño del personal de los hospitales.

Onofre L. (12), 2021, en Ecuador, desarrollo un estudio con el “Propósito de determinar el grado de correlación entre el estrés laboral como variable independiente y el desempeño laboral como variable dependiente, así como el efecto que existe entre ellos”. En este contexto, desarrolló una tesis que se caracteriza por ser de tipo no experimental y correlacional, además de ser de naturaleza cuantitativa y llevar a cabo un estudio de tiempo transversal. Seleccionó como muestra a un total de 40 trabajadores pertenecientes al hospital de las fuerzas armadas.

Se utilizaron cuestionarios diseñados específicamente para medir los niveles de estrés, basados en la metodología OTI. El 37% de los empleados estaba pasando por un nivel moderado de estrés, es notable también que, por otro lado, un 37.5% de ellos expresaba sentirse satisfecho con su rendimiento en sus funciones laborales. Por tanto, concluyó que, en ciertos casos específicos, no se presenta la vinculación que se anticipaba entre las dos variables mencionadas; es decir, en situaciones donde una persona cuenta con un empleo que le resulta satisfactorio, no se manifiesta o no se enfrenta el estrés de una manera que se podría considerar usual o esperada.

Dyrbye L et al, (13), 2020, Estados Unidos, Tuvieron como meta “Evaluar la relación entre estrés laboral del personal de salud y su desempeño”. Este estudio se distinguió por su enfoque descriptivo, centrándose en ofrecer una representación detallada de las características observadas. Además, fue diseñado como un corte transversal, recopilando información en un solo punto en el tiempo. Igualmente, el estudio incluyó un análisis correlacional, permitiendo así la evaluación de las relaciones entre diferentes variables dentro del contexto investigado. Es así, que se administraron cuestionarios a un total de 812 profesionales de la salud, cuyo análisis de los resultados revelaron que un 35.3% de ellas experimentaron síntomas de estrés laboral, mientras que un notable 56.2% mostró un alto nivel de desempeño en sus labores profesionales. 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

Dueñas F., (14), año 2020, en Quito, Ecuador, centró su investigación en el “Objeto de comparar la relación entre la presión laboral y la eficiencia del personal del Hospital Natalia Huerta de Nimes”. Usó enfoques de naturaleza deductiva y descriptivo, y consideró también las diversas correlaciones que pueden existir entre los elementos en cuestión. La muestra estuvo formada por un total de 76 participantes. Los hallazgos de la investigación revelaron que la

presión relacionada con el trabajo tiene un impacto significativo en la eficiencia de los empleados. En particular, un 45% de los encuestados reporta que a medida que aumenta la carga de trabajo o se experimenta un abuso psicosocial laboral, también se eleva su nivel de estrés. Además, un 54% de los participantes afirmó que el estrés relacionado con el trabajo ha tenido un efecto negativo en su capacidad para desempeñarse efectivamente. Concluyendo que el estrés puede aportar iniciativa al trabajo, pero al ser constante provoca un efecto negativo que conduce a la afeción del desempeño del trabajador y éste a la satisfacción del usuario

Sumande y Ruiz, (15), 2020 en Filipinas, realizaron un estudio para “Determinar el rendimiento laboral de 426 profesionales de hospitales privados”. Se les hizo la aplicación de un cuestionario que estaba fundamentado en la evaluación de la competencia profesional de los participantes. Los resultados develaron que el 46,6% estaba estresado en el trabajo y el 69% tenía un bajo rendimiento en el trabajo. Por tanto, se infirió la conexión trascendente en las medidas de correlación de las variantes siendo el desempeño laboral extremadamente dependiente del nivel de estrés.

2.1.2 Nacionales

Bastidas Bellido, Ashly Alessia (16), 2023 en Lima, con el objetivo de “Determinar la relación entre los niveles de Estrés laboral y Desempeño laboral en el personal de salud de Centros de salud mental comunitarios en el distrito de San Juan de Lurigancho” desarrollo una investigación correlacional, con corte de tiempo transversal y no experimental, en una población de 90 personales de salud quienes laboraban en centros de salud mental comunitarios, utilizó 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. Se determinó que un notable 82.2%, un porcentaje significativo de la población que ha sido objeto de estudio, revela la presencia de un

nivel elevado de estrés considerado leve, y por otro lado, 80% de los individuos evaluados muestra un desempeño laboral que se clasifica como regular. Llegando a la conclusión de que existe una correlación que puede describirse como inversa y, además, significativa entre las variables que se han mencionado previamente, con un valor de ($p = .000$), en el contexto del personal asistencial que labora en los centros dedicados a la salud mental comunitarios ubicados en San Juan de Lurigancho.

Pérez Figueroa, Ruth M, (17) 2023, realizó una investigación para “Evaluar la correlación entre la Gestión del desempeño laboral y su relación con el estrés laboral del personal de un hospital de Piura”, con un método cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal a una muestra de 50 personal de salud, Los resultados muestran que el 57,14% presentaba un estrés en nivel medio, 28.6% en nivel bajo y solo un 14,3% se encontró con nivel alto; sobre el desempeño laboral se obtuvo que el 46.4% se encuentra un nivel medio, 32,1% en nivel alto y el 21,4% en nivel bajo. Concluyendo que la relación existente entre las variables es inversa, lo que significa que cuanto el personal cuente con niveles de estrés elevados, su desempeño laboral va disminuir como consecuencia

Cuya B. (18), en el 2022, Lima, el objetivo de “Diagnosticar cómo se correlacionan los niveles de estrés con la realización laboral del personal del Hospital II del Cuzco”. De enfoque cuantitativo y descriptivo. Fue una investigación básica y transversal. Este enfoque fue sometido a un riguroso proceso de validación por parte de un grupo de reconocidos expertos que poseen un profundo conocimiento en la materia. Encuestándose a 100 trabajadores. Los hallazgos de la investigación llevaron a la conclusión de que Sí existe una conexión de gran relevancia o importancia entre el nivel de estrés que experimentaron los empleados y su rendimiento laboral. La evaluación del nivel de estrés en la población analizada, arrojó los siguientes resultados: Un notable 80% de los individuos que formaron parte de la investigación mostraron signos de estar experimentando un nivel de estrés significativo considerado como

medio, mientras que un 13.3% se encuentra experimentando un estrés de nivel alto. Por otro lado, solo el 6.7% de los individuos evaluados reportaron tener un nivel de estrés bajo. En cuanto al desempeño laboral el 63.3% con desempeño regular, 26.7% con desempeño bueno y el 10% con desempeño malo

Ortega S., (19) en 2021, Lima, realizó un trabajo para “Determinar la conexión entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal del Instituto Nacional de Salud Mental”, realizó una encuesta que incluyó a 70 personas. De acuerdo con los resultados que han sido obtenidos a través de la investigación llevada a cabo, descubrieron una correlación que resultó ser significativa. entre las metas que se habían propuesto; en el 73% de los casos analizados, se observó que las personas experimentaban niveles de fatiga que variaban de leve a moderada. Por otro lado, el 56% de los individuos se hallaba en condiciones óptimas y favorables para poder llevar a cabo sus tareas laborales de manera efectiva. Concluyendo que la conexión entre ambas variables es inversamente proporcional dado que el contexto laboral, trabajo con personas con problemas mentales, es el factor más influyente.

Obregón y Yumbato, (20), en 2021, Barranca, realizaron un análisis con la finalidad de “Instaurar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento del personal en el Hospital de Barranca”. Desde una perspectiva metodológica cuantificable como correlacional, de manera transversal. Basándose en un muestreo que incluyó un total de 76 personas. a evaluación de la encuesta se llevó a cabo utilizando el Sistema de Salud Nacional (NSS) junto con diversas herramientas proporcionadas por el Ministerio de Salud (MINSA) con el propósito de medir de manera efectiva el desempeño en el ámbito ocupacional. Las clasificaciones de los niveles de estrés fueron determinadas y establecidas en un 55,30% que se consideró bajo, un 40,80% que se clasificó como medio y solo un 3,90% que se definió como alto. En el ámbito del desempeño laboral, se observó que un 22,4% de los individuos presentaban niveles considerados normales. Por otro lado, un porcentaje significativo, equivalente al 77,6%,

mostraba niveles que se clasifican como ideales. Esta diferencia es estadísticamente relevante, dado que se establece que $p < 0,05$. Los hallazgos derivados de la investigación realizada condujeron a la conclusión de que existe una relación inversamente proporcional y simultánea entre los niveles de estrés y el rendimiento en el entorno laboral. En particular, se observó que, en el hospital ubicado en Barranca, el 77.8% del personal presenta niveles óptimos de rendimiento laboral. Esto se debe a que un notable 55.30% de los trabajadores en este centro de salud reportan niveles bajos de estrés.

2.2 Bases Teóricas:

2.2.1 El Estrés:

La presión, que comúnmente se asocia con el estrés, es un concepto complejo que ha sido objeto de numerosas y diversas teorías a lo largo del tiempo, siendo una de las más relevantes la que propuso Hans Selye. Según esta teoría, El estrés puede ser descrito como la reacción que una persona experimenta en respuesta a una variedad de estímulos o circunstancias difíciles que le generan tensión o malestar. Dentro de esta respuesta, se identifican dos tipos de agentes estresores: los extrínsecos, que provienen del entorno, y los intrínsecos, que están relacionados con la propia persona. Las acciones que surgen a partir de estos agentes estresantes pueden provocar cambios significativos en el comportamiento y la actitud de una persona. Por lo tanto, se puede observar y analizar de manera detallada cómo una persona reacciona ante diferentes situaciones, permitiendo así adaptar su comportamiento a las circunstancias que más se asemejan a la realidad que enfrenta. Estas situaciones pueden ser placenteras o incómodas, y la percepción de las mismas variará según las características de la personalidad de cada individuo. Donde Selye llega a concluir que todos los pacientes tratados sin que se les revise ya pueden ser diagnosticados con una sintomatología idéntica, sobre la inapetencia la cual conlleva a la reducción de peso, el cansancio diverso, la debilidad, entre

otros; en ese sentido a ese se puede decir a ese conjunto de los síntomas como la SGA (síndrome general de adaptación), la cual se fundamenta en 3 etapas o en su defecto causando distintos escenarios de estrés (21).

En el análisis de la primera fase de una respuesta ante una situación estresante, se identifica que la etapa inicial es la alerta. Esta condición es una percepción que surge ante la presencia de una situación potencialmente amenazante que puede generar un estrés psicológico significativo. En este contexto, el ser humano experimenta tanto cambios fisiológicos como psicológicos. Estas transformaciones pueden resultar en variaciones en el ambiente o la situación, especialmente en escenarios que son considerados estresantes. Según Patlán (2019), se pueden observar que los síntomas más comunes que se manifiestan en este estado de alerta incluyen palpitaciones cardíacas. Este aumento en la percepción de la situación puede provocar cambios en el estado de ánimo y afectar el sistema nervioso, lo que a su vez puede llevar a un aumento en la frecuencia respiratoria. Durante la etapa de resistencia, el tiempo que se destina a la adaptación proporciona un contexto para el surgimiento de una variedad de circunstancias que pueden culminar en un nivel elevado de estrés. En este contexto, el desarrollo de los complejos que caracterizan al ser humano provoca transformaciones significativas, como los cambios biológicos, psicológicos y sociales. Estos cambios, a su vez, están enfocados en encontrar diversas formas y estrategias que permitan modificar situaciones relacionadas con el entorno laboral, de esta manera, se está persiguiendo activamente una mejora significativa en la calidad de vida y el bienestar general en el entorno laboral. En la fase agotamiento en la cual se genera enfermedades que transgreden la salud enfermedades psicológicas que afectan el pensamiento humano y el comportamiento afectando de manera crónica o permanente la salud de una persona la cual proviene de la fase de resistencia (22).

2.2 El estrés laboral en personal Asistencial:

El entorno y las condiciones en los que los profesionales de la salud desempeñan un papel significativo en la generación de estrés se traduce en la carga emocional que conlleva la interacción laboral, que incluye lidiar constantemente con el sufrimiento de los pacientes y enfrentar la difícil realidad de atender a personas que atraviesan enfermedades severas. Así vemos, en estudios con personal de salud, que muestran niveles académicos altos, éstos influyen en el estrés, pues suele ser más elevado, aproximadamente entre el 100 y el 17.8% siendo los síntomas comunes, en el contenido de sus pensamientos los que giran alrededor del desánimo, inutilidad y culpa (23).

En estudios observacionales se describe: “las lágrimas se acumulan detrás de tus ojos. Su mente juega una y otra vez cuánto quiere girar y correr, pero no puede. No importa qué, tienes que seguir porque eres fuerte y la gente confía en ti”. “una parte de ti quiere gritar y una parte de ti quiere desmoronarse y llorar”. La cultura de supervivencia lleva al personal de salud a sentir que siempre están bajo tensión, y esto puede causar depresión, sin embargo, algunas de ellos parecen estar muy orgullosos de la cantidad de arbitrariedades que han soportado, pero para otros que luchan contra la depresión, vivir de acuerdo con este estándar sólo los hace sentir como fracasados (24).

Hay una variedad de diferentes factores suplementarios que se encuentran íntimamente vinculados con el tipo de estrés que sienten y padecen los profesionales que trabajan en el ámbito de la salud. Entre estos factores se encuentran, por ejemplo, los conflictos y problemas en el ámbito familiar, así como el contacto directo y la impotencia que sienten al enfrentar la gravedad de las condiciones médicas de sus pacientes. También se debe considerar el dolor emocional que les provoca la pérdida de aquellos pacientes a los que han estado atendiendo. Además, la elevada carga de trabajo que deben soportar puede llevar a estos profesionales a una sensación de falta de control sobre sus situaciones, lo cual puede

eventualmente contribuir al desarrollo de depresión clínica. Todo esto resulta en que, en su experiencia laboral, pueden llegar a ignorar o descuidar tanto la satisfacción que deberían sentir en su trabajo como su propio bienestar mental (25).

2.2.3 Las Dimensiones del Estrés Laboral

Sugieren que el agotamiento emocional es causado por presiones o exigencias que el ambiente laboral puede crear, lo que puede provocar que los empleados muestren una pérdida de interés en el desempeño de sus funciones; el agotamiento emocional puede describir los sentimientos y emociones de un individuo que experimenta agotamiento emocional provocado por el entorno laboral (26).

En lo que respecta al fenómeno de la despersonalización, se señala que este puede manifestarse debido a las actitudes pesimistas que una persona pueda tener, de la misma manera en que los sentimientos negativos, que la rodean y afectan su bienestar emocional, la invaden constantemente. Estas circunstancias provocan en el ser humano, un ejercicio de autodescuido constante que finalmente deriva en la falta de atención tanto hacia sí mismo como hacia su entorno y las interacciones que tiene con él. La despersonalización puede ocasionar dificultades en cuanto al servicio que puede ofrecer de manera profesional (27).

En lo que respecta al desarrollo personal y la búsqueda de la autorrealización, se evidencia una discrepancia significativa entre el grado de éxito profesional alcanzado y las aspiraciones individuales que se tienen. De la misma forma, esta situación provoca una autoevaluación negativa entre los empleados, dado que pueden enfrentar un descontento significativo debido a la ausencia de motivación y al desánimo que sienten en su entorno laboral. Esto, a su vez, lleva a una profunda sensación de insatisfacción con respecto a lo que han logrado en su trabajo. De la realización personal tiene un impacto significativo en las

emociones, ya que estas contribuyen a la generalización de un entorno competente y el éxito en el trabajo (28).

2.2.4 El Modelo del Estrés

El modelo que se utiliza para comprender el estrés puede ser descrito como un proceso altamente complejo que involucra una variedad de respuestas que son, en su mayoría, subjetivas y dependen de la percepción individual de cada persona., es decir, relacionadas con la percepción personal y emocional, como biológicas, que se refieren a las respuestas físicas que el cuerpo experimenta. Este fenómeno se manifiesta cuando se produce una interacción significativa entre el individuo y su entorno. En este contexto, se incluyen tanto la valoración cognitiva, que implica cómo el individuo interpreta y evalúa la situación que enfrenta, como los mecanismos adaptativos, que son las estrategias que el individuo utiliza para hacer frente a la presión y a las demandas externas. Estos elementos tienen un impacto significativo en la manifestación de los signos de estrés, que es precisamente el punto en el que podemos identificar evaluaciones cognitivas o fundamentales que nos servirán como un buen punto de partida para comenzar a entender esta situación. Por consiguiente, el proceso de evaluación secundaria se encarga de determinar si hay una amenaza presente, lo que indica que esta etapa de evaluación desempeña una función crucial cuando se trata de deducir cuál sería la respuesta más adecuada en el individuo ante dicha amenaza. Las reacciones que las personas tienen ante situaciones de estrés están profundamente influenciadas por la forma en que perciben y evalúan cognitivamente esos eventos. Este proceso se manifiesta de una forma cíclica, especialmente después de que se completa una etapa de reevaluación. Este proceso de reevaluación comienza a darse a raíz de una transformación en el entorno que nos rodea, junto con la introducción de un nuevo factor o elemento que genera niveles significativos de estrés. (29).

2.2.5 La Gestión del Desempeño Laboral:

El concepto referenciado como administración o gestión del desempeño se define como un proceso metódico y cuidadosamente estructurado que tiene como objetivo principal evaluar, supervisar e incidir en el comportamiento y en la eficacia laboral de los empleados dentro de una organización. Este enfoque sistemático no solo busca influir en las actitudes de los trabajadores, sino que también se centra en elevar la productividad general, lo que a su vez contribuye de manera significativa a la mejora del desempeño individual y colectivo, facilitando así el logro de niveles altos de productividad organizacional. Desempeño y así determinar las condiciones óptimas para el desempeño futuro, a través del logro de metas, lo que determina que la presencia de recursos internos suficientes conducirá a la presencia de empleados altamente dedicados (30).

Así mismo, El desempeño en el ámbito laboral se puede entender como una cualidad o habilidad que permite reconocer y apreciar el esfuerzo que cada persona aporta de manera individual en su trabajo. Por lo tanto, es fundamental y crucial identificar las habilidades y competencias de un colaborador, ya que este proceso es un elemento clave que contribuye de manera significativa a lograr un crecimiento positivo y satisfactorio en el desempeño de sus tareas y responsabilidades laborales. En lo que concierne específicamente a este asunto es importante resaltar la significativa contribución que un colaborador puede ofrecer a la organización. Esto incluye aspectos tales como su habilidad para resolver de manera efectiva las diversas problemáticas que puedan surgir, así como su capacidad para interactuar de manera constructiva y proactiva tanto con sus compañeros de trabajo como con los clientes a quienes se les presta servicio. Este aspecto es de suma importancia, debido a que desempeña una función fundamental en la formación y el sostenimiento de vínculos que son tanto saludables como edificantes entre un colaborador y sus compañeros de trabajo, además de contribuir a la capacidad de enfrentar y gestionar de manera efectiva los retos y obstáculos que puedan surgir

dentro de la organización. Este factor es fundamental ya que establece la capacidad de rendimiento que puede ofrecerse en este contexto específico (31).

2.2.6 Desempeño laboral en Personal Asistencial:

De acuerdo con las pautas y directrices que han sido establecidas y publicadas por el Ministerio de Salud correspondiente, comúnmente conocido como MINSA, el rendimiento o desempeño laboral se define como un conjunto de comportamientos y acciones que son observable en un empleado. Este conjunto de conductas se encuentra regulado por criterios que son tanto competenciales como funcionales. Estos criterios han sido previamente diseñados y elaborados de manera minuciosa y se encuentran disponibles en diversos documentos institucionales que se han publicado. La calidad del desempeño laboral se fundamenta en las características del entorno laboral, competencia profesional y características personales (32).

De acuerdo con los principios que se han establecido en la teoría de Campbell, el desempeño y la productividad laboral del personal que trabaja en el ámbito de la salud están intrínsecamente vinculados a las variadas acciones y comportamientos extraordinarios que estos empleados realizan en su entorno laboral. Estas conductas no solo reflejan su compromiso, sino que también influyen en la calidad de la atención que brindan a los pacientes. Estas conductas notables no solo se enfocan en sus propias tareas, sino que también fomentan un avance significativo dentro de las organizaciones, contribuyendo eficazmente al logro de los objetivos previamente establecidos por estas instituciones. Por ende, el desempeño laboral es una herramienta importante para el crecimiento de las organizaciones, con mayor énfasis en aquellas destinadas a proporcionar asistencia médica como los establecimientos de salud, puesto que favorece la implementación de estrategias en pro de la institución y refuerza la eficacia y eficiencia en los trabajadores públicos, lo cual tiene un impacto positivo en la atención del paciente (33).

2.2.7 Las Dimensiones del Desempeño Laboral

De acuerdo con Aamodt, existen tres dimensiones fundamentales: la identidad e iniciativa, los resultados de Autogestión y la Autodirección (34).

La Dimensión Identidad e Iniciativa se entiende como un concepto que hace referencia al sentido de pertenencia que un colaborador siente hacia la organización en la cual desempeña su labor. Esto implica un nivel considerable de compromiso y dedicación que el empleado demuestra al llevar a cabo las diversas actividades, tareas o funciones que le han sido asignadas por la entidad. El propósito de este vínculo es que el colaborador logre identificarse con la misión y objetivos de la organización, así como también experimentar satisfacción y orgullo en relación con la contribución que está haciendo a la productividad de la entidad en la que está insertado (35).

La dimensión de autogestión relacionada con los resultados se centra en el proceso de conseguir y llevar a cabo las metas que han sido establecidas, así como en la supervisión y evaluación de los resultados que ha obtenido cada individuo. Dependemos en gran medida de la información y los datos recopilados para lograr un enfoque más objetivo y preciso en nuestras evaluaciones y decisiones. Para ello, una persona debe mantener una mente más abierta para pensar, y de esta forma, podrá avanzar hacia la mejora de su personalidad. (36).

La dimensión autodirección y capacidad profesional, se fundamenta en la relevancia del valor en el desempeño, con el propósito de buscar mejoras y fortalecer las habilidades de los colaboradores en cada tarea designada y éstas se llevan a cabo para evaluar la capacidad del trabajador con el objetivo de mejorar y alcanzar las metas establecidas y el rendimiento, es por ello que las evaluaciones deben ser periódicas y permanentes para así poder determinar con exactitud qué puntos podrá corregir y reforzar. (36).

2.2.8 Teoría de enfermería:

El Modelo de Sistemas:

El modelo de Sistemas desarrollado por Betty Neuman es considerado como uno de los principales recursos teóricos para la enfermería en salud mental, dado que propone una estructura para comprender a la persona o grupos sociales como agentes dinámicos en constante retroalimentación con su entorno y permite comprender las relaciones que establecen estos sistemas clientes con los agentes estresores en la vida cotidiana (37).

El fundamento teórico que sustenta su enfoque se basa en la teoría general de sistemas. Esta teoría permite realizar un análisis profundo tanto de los individuos como de los grupos sociales, viéndolos como estructuras que son dinámicas y que están en un proceso continuo de evolución y cambio que interactúan de manera continua tanto entre sí mismas como con los diversos elementos de su entorno, tanto físico como humano. Además, incorpora elementos de la teoría Gestalt ya que “describe la homeostasis como un proceso a partir del cual un organismo mantiene el equilibrio, y, en consecuencia, la salud, cuando las condiciones varían”. Esta estabilidad es considerada por Neuman como dinámica y permite al sistema afrontar de manera exitosa los elementos estresores de manera tal que puede mantener un estado óptimo de salud (38).

El enfoque teórico propuesto por Neuman presenta la enfermería como un agente activo y comprometido, que tiene un interés particular en la forma en que diversas variables interactúan en respuesta a los factores estresantes que afectan al sistema del cliente. Este modelo subraya la importancia de que la práctica de la enfermería se adapte y se ajuste de manera adecuada al entorno en el que se encuentra el paciente. Los individuos o las colectividades sociales pueden considerarse como sistemas abiertos que operan en un contexto en el que “los diferentes componentes interactúan al intercambiar energía informativa dentro de una estructura organizativa compleja”. En este tipo de sistemas abiertos, el estrés y nuestras

respuestas ante él se convierten en aspectos cruciales e indispensables que afectan su funcionamiento y dinámica.

En consecuencia, el modelo desarrollado por Betty Neuman se presenta como un marco de referencia bastante amplio y comprensivo para poder entender las diversas dinámicas que se manifiestan en los sistemas de los clientes, las cuales son resultado directo de su interacción con diferentes agentes que provocan estrés. Este enfoque permite generar una visión integral y completa sobre las variadas experiencias que se relacionan con la temática del estrés.

2.3 La Formulación de la Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la gestión del desempeño del personal asistencial de la red de salud mental.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la gestión del desempeño del personal asistencial de la red de salud mental.

2.3.2 Hipótesis Específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional con el desempeño del personal asistencial de la red de salud mental.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización con el desempeño del personal asistencial de la red de salud mental.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal con el desempeño del personal asistencial de la red de salud mental.

3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1 El Método

El método usado en el trabajo de investigación es Hipotético - Deductivo, para estructurar el conocimiento, es una estrategia teórica lógica que se basa en datos experimentales, de comunes a específicos; aplicando este proceso validaremos o no la probabilidad planteada en este estudio (39).

3.2 El Enfoque

El qué usaremos en esta pesquisa será el cuantitativo, cuyo propósito es relacionar ambas variantes para validar la posibilidad planteada. Se enfoca en el cálculo y estudio y reflexión estadística, y en creación de modelos de conducta poblacional y teóricas que los sustentan (40).

3.3. El Tipo:

En este estudio usaremos el Tipo de Investigación Aplicada, la cual se enfoca en identificar por medio del conocimiento científico las soluciones a los problemas reconocidos, prácticos y específicos que se tratan, mediante el desarrollo de la tecnología, su interés está en problemas actuales, por tanto, las soluciones también lo son (41).

3.4 El Diseño:

Usado en este estudio, será No experimental y relacional, el objetivo de este tipo de diseño es medir el grado de interacción que existe entre dos o más variantes, para luego analizar las relaciones basadas en pruebas o evidencias (42).

3.4.1 El Corte

De corte transversal, porque es como una fotografía de la realidad que se medirá entre los meses de julio a setiembre 2025 (43).

3.4.2 Nivel:

El nivel es relacional, porque busca verificar como se compara una variable con respecto de la otra, sin necesidad de atribuirle una causalidad, siendo éste un probable punto de partida para estudios futuros más profundos (44).

3.5 La Población, Muestra y Muestreo:

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

En estas circunstancias, el proyecto de investigación estará conformado por 100 profesionales del área asistencial que desarrollan sus funciones especializadas en la red de servicios de salud mental conocida como Huaylas Sur, correspondiente al año 2025.

Cálculo del tamaño de muestra:

No se realizó el proceso de determinar el tamaño de la muestra para la investigación en cuestión, ya que se trata de una investigación de tipo censal, en la cual se busca estudiar a toda la población objetivo sin la necesidad de realizar un muestreo. 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 por ser el primer estudio que se realizara en esta población. (46).

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

1. Se considerará a todo el personal que se encarga de proporcionar asistencia en los centros de salud mental comunitarios que operan dentro de la jurisdicción correspondiente a la red de salud mental de Huaylas Sur.
2. Se considerará al personal asistencial que trabaja en los centros de salud mental, siempre que decidan de manera voluntaria participar en el estudio.
3. Se considerará al personal que se dedica a la asistencia en los centros de salud mental comunitarios, específicamente a aquellos que se encuentran trabajando en la institución durante un período superior a un mes, al momento del estudio.
4. Se considera al personal que brinda asistencia en los Centros de Salud Mental Comunitarios, siempre y cuando estos trabajadores no estén disfrutando de sus días de vacaciones durante los meses en los cuales se realiza el estudio.

Exclusión:

1. En esta circunstancia específica, no se tomará en cuenta ni se incluirá al personal que trabaja en la administración de los Centros de Salud Mental Comunitarios.
2. En el contexto de este estudio, se establece que el personal asistencial que se encuentra laborando en los centros de salud mental no será tomado en cuenta ni considerado como parte de la investigación si no manifiestan su disposición a participar de manera voluntaria en el mismo
3. No se considerará al personal que brinda asistencia en los Centros de Salud Mental Comunitarios si su tiempo de trabajo en la institución es inferior a un mes
4. No se tomará en cuenta al personal que brinda asistencia en los Centros de Salud Mental Comunitarios que se encuentra disfrutando de su período de vacaciones durante los meses en los que se lleva a cabo la investigación.

3.6 Variables y Operacionalización

Tabla de Operacionalización de Variables:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés laboral.	La respuesta disfuncional se manifiesta como resultado de las discrepancias personales que surgen de diversas acciones, situaciones o eventos que exigen la atención o la intervención de un individuo (24).	Se llevó a cabo una evaluación utilizando un cuestionario que constaba de un total de 25 ítems, en el cual se incluyó una pregunta específica para cada uno de los indicadores establecidos. El cuestionario empleó la reconocida escala Likert, que ofreció 5 opciones diferentes para que los encuestados pudieran elegir su respuesta, así como 3 distintos niveles de medición para clasificar las respuestas obtenidas.	Agotamiento emocional	Cansancio Temblores musculares Concentración Enojo Irritación Actividades Indiferencia Poco control Conocimiento técnico Tecnología Confianza	Ordinal	Respuesta de tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Despersonalización	Tiempo Responsabilidad Actividades sociales Insatisfacción Presión Cambio Metas profesionales Estructura Incomodidad Utilidad		Nivel de medición: Bajo (82-95) Medio (96-109) Alto (110-123)
			Realización personal	Afrontamiento soluciones		
Gestión del desempeño laboral.	Es la valoración asignada por la empresa al negocio, puesto que las acciones y comportamientos observados son fundamentales para lograr los objetivos organizacionales, a menudo están relacionados causalmente con el desempeño de los empleados (29).	"La evaluación fue llevada a cabo mediante la utilización de" Un cuestionario compuesto por un total de 15 ítems diferentes, que abarca una variedad de preguntas diseñadas para recopilar información específica. Se trata de un indicador que se está utilizando a partir de la conocida escala de Likert, con cinco distintas opciones que se pueden considerar para las Respuestas obtenidas y tres diferentes niveles de medición que se han establecido para el análisis.	Iniciativa	Proactivo Propuestas Prevención de necesidades Comprensión de mensajes. Deducción Programación Seguimiento Evaluación	Ordinal	Respuesta de tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Resultados de Autogestión	Plan de mejora Gestión de cambios Habilidades		Nivel de medición: Deficiente (50 - 56) Regular (57-63) Eficiente (64-72)
			Autodirección	Destrezas Planificación Gestión del tiempo Liderazgo Manejo de emociones		

3.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:

3.7.1 La Técnica

En este estudio usaremos dos cuestionarios, para reunir datos por medio de preguntas destinadas a obtener información sobre las variantes en investigación estrés en el lugar de trabajo y gestión de desempeño

3.7.2 Los Instrumentos

El presente estudio cuenta con 2 variables, siendo las siguientes:

Respecto al Estrés Laboral, es la respuesta disfuncional se produce debido a las divergencias personales, que se derivan de acciones, circunstancias o acontecimientos que requieren una persona (24).

Y la Gestión del Desempeño, es la valoración asignada por la empresa al negocio o servicio, debido a que las conductas y comportamientos que se observan son fundamentales para lograr las metas organizacionales, a menudo están relacionados causalmente con el desempeño de los empleados (29).

Cuyos instrumentos se describen a continuación

a. El Cuestionario de estrés Laboral

La primera herramienta que se presenta es un cuestionario diseñado específicamente para evaluar y medir los niveles de estrés asociados al entorno laboral., el mismo que fue elaborado y validado por Pérez Figueroa Ruth Mariel el 2022, en Piura, Perú, su objetivo principal fue determinar el grado de estrés que experimentaba el personal laboral de un hospital. Esta evaluación está compuesta por un total de 25 ítems que se aplican de manera individual, y el tiempo requerido para completar el cuestionario es aproximadamente de 30 minutos.

Además, el instrumento abarca tres dimensiones fundamentales que permiten un análisis más detallado: la primera es el agotamiento emocional, que incluye 7 preguntas; la segunda dimensión es la despersonalización, que consta de 9 ítems; y, por último, la tercera dimensión se refiere a la realización personal, que también está compuesta por 9 ítems. Además, se está utilizando la famosa escala de LIKERT, la cual ofrece cinco diferentes opciones para que los participantes puedan expresar sus respuestas. Estas opciones se categorizan de la siguiente manera: 1 representa 'nunca', 2 indica 'casi nunca', 3 corresponde a 'a veces', 4 se refiere a 'casi siempre', y 5 significa 'siempre'. Con los Niveles de medición de: Bajo (82-95), Medio (96-109) y Alto (110-123). (24).

b. El Cuestionario de Desempeño Laboral:

La segunda herramienta, es el cuestionario de ejercicio laboral, elaborado y validado por Pérez Figueroa Ruth Mariel el 2022, en Piura, Perú, cuya finalidad es medir el nivel del desempeño del trabajador en su centro de labores, Este instrumento se compone de un total de 15 ítems que se aplican de manera individual, con duración aproximada de 20 minutos. Adicionalmente, es importante señalar que este recurso está organizado en tres dimensiones distintas, las cuales son: iniciativa, que consta de 5 ítems; resultados de gestión, que también incluye 5 ítems; y autonomía, que completa la estructura con otros 5 ítems. En esta investigación se está utilizando la escala Likert, la cual presenta un total de cinco opciones diferentes para que los participantes puedan seleccionar sus respuestas. Estas opciones se clasifican de la siguiente manera: 1 representa "nunca", 2 se interpreta como "casi nunca", 3 denota "a veces", 4 corresponde a "casi siempre" y, finalmente, 5 significa "siempre". Con los Niveles de medición de: Deficiente (50 - 56), Regular (57-63) y Eficiente (64-72) (29).

3.7.3 La Validación

La validez se refiere al nivel de eficacia de un instrumento si se determinan o evalúan las variables a emplear (Hernández y Mendoza, 2018). En este contexto, la aceptabilidad de las herramientas se desarrolló con la intervención de tres revisores masters, quienes señalaron el bajo conocimiento sobre tensión laboral y gestión del ejercicio laboral y que sugirieron ítems para medir estas variables de estudio.

3.7.4 La Confiabilidad

Según lo expuesto por Palacios en 2017, afirma que la noción de confiabilidad está relacionada con la habilidad o capacidad que posee un objeto específico para funcionar de manera constante y predecible en determinadas circunstancias para llevar a cabo las funciones o tareas que se le han asignado, cumpliendo con estas expectativas bajo condiciones preestablecidas y en un marco de tiempo específico. En lo que respecta a este asunto particular, se realizó un análisis exhaustivo para determinar la confiabilidad de los instrumentos utilizados. Este proceso se llevó a cabo mediante la implementación de una prueba estadística ampliamente reconocida, conocida como alfa de Cronbach, la cual se utiliza con frecuencia para evaluar la consistencia interna de las escalas de medición. Los resultados que se obtuvieron mediante el estudio realizado indicaron claramente que el valor que se relaciona con la dimensión que mide el estrés laboral llegó a un impresionante y significativo 0,936, mientras que la dimensión relacionada con la gestión del ejercicio laboral obtuvo un valor de 0,859. Estos resultados indican de manera clara y contundente que ambas herramientas cuentan con un nivel de confiabilidad que es considerablemente alto.

3.8 Plan de Procesamiento y Análisis de Datos

El punto de partida es la identificación de la realidad, y en el aspecto en el cual se intervendrá, para ello se envió una solicitud a la Universidad para la autorización del desarrollo de la investigación, así como una carta de presentación del investigador para ser entregada a la red de salud mental Huaylas Sur. Posterior a ello se procedió a construir un marco teórico fundamentado, principalmente en el análisis de las diferentes fuentes que contienen los cimientos teóricos de ambas variables a nivel internacional y nacional. Luego se seleccionaron las herramientas y se fijaron fechas para la colecta de datos; Después de obtener los datos, la información será procesada por software y los datos descriptivos e inferenciales obtenidos se presentan en el apartado resultados, todos ellos a la luz de los fines de la investigación, se preparó una sección para la discusión, seguida de conclusiones y recomendaciones.

Se realizó la importación de los documentos de Excel que contienen información relevante al software SPSS versión 26, el cual servirá como la base de datos principal para llevar a cabo tanto el análisis descriptivo como el análisis inferencial en el presente estudio. Primero, se lleva a cabo un análisis descriptivo y se muestra a través de cuadros estadísticos, para el estudio inferencial, la normalidad ser la prueba que nos lleve a conclusiones. Los datos se repartieron a través de pruebas de Shapiro-Wilk, lo cual contribuyó en la elección del test de correlación Rho de Spearman (45).

3.9 Los Aspectos Éticos

El estudio se centra en avanzar en la investigación salud mental, por lo que ha considerado las normas éticas que se deben respetar para asegurar la defensa de los sujetos humanos a la hora de realizar investigaciones relevantes, por tanto, será necesario administrar

el consentimiento informado a los participantes de la investigación, por ello se usaron los siguientes fundamentos bioéticos:

Principio de Autonomía

Incluye la selección independiente para participar en el estudio, y también intenta honrar las decisiones de los participantes durante el procedimiento de investigación. Se explicó a los participantes el objetivo y la extensión de este estudio, se honró su elección personal de involucrarse en el estudio. y cada uno recibió el consentimiento explícito para aceptarlo y unirse formalmente (46).

Principio de Beneficencia

Establece que los participantes de la investigación no deben sufrir daños. La caridad El propósito es realizar el bien a los demás y evitar y aniquilar el mal. Los participantes conocerán que su implicación será significativa y proporcionará contribuciones para tomar decisiones para manejar mejor el estrés y por ende tener un adecuado desempeño laboral (47).

Principio de No Maleficencia

Referido a no causar daño o amenazar a los participantes ni ponerlos en riesgo en la investigación. Se informará a cada participante que su cooperación en la investigación no supondrá ningún riesgo y también se le asegurará que los datos recopilados como parte del proceso de recopilación permanecerán estrictamente confidenciales (48).

Principio de Justicia

Subraya la relevancia ética fundamental que implica la realización de investigaciones que involucran a seres humanos, y pone de manifiesto la necesidad de evitar cualquier forma

de discriminación, así como de asegurar un trato justo y equitativo hacia todas las personas que participan en dicho estudio. Todos los individuos que participen serán considerados y tratados de una manera justa y equitativa, asegurando que no haya favoritismos ni desigualdades entre ellos. sin preferencias ni discriminación. Cada ocasión que tenemos la oportunidad de encontrarnos con ellos se caracteriza de manera notable por la presencia del respeto mutuo, la igualdad entre todos y un profundo cariño que se manifiesta en nuestras interacciones (49).

4.-ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de Actividades

DESCRIPCIÓN	2025											
	Julio				Agosto				Setiembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificar la problemática	X	X										
Investigar las referencias bibliográficas	X	X										
Formular el problema	X	X										
Establecer el objetivo general y específicos, hasta la justificación.	X	X										
Delimitar el estudio con los recursos primordiales	X	X										
Fundamentar las bases teóricas e hipótesis de estudio.		X	X									
Definir la población, e identificar la muestra y el proceso de muestreo necesario.		X	X									
Describir métodos y herramientas que se emplearan para recolectar datos de manera efectiva.		X	X									
Instaurar el esquema de análisis y tratamiento adecuado de datos.		X	X									
Describir elementos éticos			X	X	X							
Crear y desarrollar el componente administrativo de la investigación.			X	X	X							
Crear los apéndices.					X	X						
Sustentación de la investigación					X	X	X	X				
Visto bueno al proyecto.							X	X				
Otros pendientes y trámites administrativos								X	X	X	X	X

4.2 Presupuesto

Recursos Humanos				
Potencial Humano	Asesor	1	S/	4,000.00
	Digitador	1	S/	100.00
	Encuestadores	2	S/	80.00
	Estadístico	1	S/	850.00
Material Bibliográfico Específico				
	Textos necesarios	Kit	S/	250.00
	Internet fijo y móvil	Unidad	S/	150.00
	Otros imprevistos	Unidad	S/	300.00
Materiales e Impresiones				
Recursos Materiales	Impresiones, copias b/n	Aproximado	S/	300.00
	Encuadernación especial de Tesis	3	S/	180.00
	Unidad de memoria	Ejemplares	S/	50.00
	Disco compacto	Unidad.	S/	5.00
Material para Escritorio				
	Papel A4 BOND 75 gr.	3 millares	S/	40.00
	Papelógrafos blancos	20 unidades.	S/	5.00
	Cartulina Cansón	12 unidades	S/	4.00
	Cinta Adhesiva chica	3 unidades.	S/	3.00
	Marcadores de colores	12 unidades	S/	12.00
Servicios				
Servicios	Comunicación escrita	Aproximado	S/	80.00
	Movilidad local y Viáticos básicos	Aproximado	S/	200.00
	Impresiones a color	Aproximado	S/	200.00
TOTAL, DE COSTOS			S/	6,809.00
Recursos Financieros	El proyecto será autofinanciado			

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. México ha sido colocado por la OMS con el país con mayor estrés laboral en el mundo y es la nación que trabaja más horas anuales. [Internet]. México: OMS; 2022. [Consultado el 07 de junio del 2024]. Disponible en: https://mexico.as.com/mexico/2022/02/17/actualidad/1645127488_475233.html
2. 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 2024] Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>
3. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. España es el quinto país con más estrés de toda la Unión Europea. [Internet]. Madrid, España: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; 2022. [Consultado 07 de junio del 2024]. Disponible en: <https://revistas.economista.es/sanidad/2022/febrero/espana-es-el-quinto-paiscon-mas-estres-de-toda-la-union-europea-EK10290567>
4. Asociación Española de Especialistas en Medicina de Trabajo. España es el país europeo con más estrés laboral. [Internet]. España: A EEMT; 2018 [Consultado el 07 de junio del 2024]. Disponible en: <https://cepymenews.es/espana-es-el-pais-europeo-con-mas-estres-laboral>
5. Manuel Pando Moreno, et Al. Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. Revista Ciencia UNEMI 2023 12 (29) Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58266125000>
6. Ministerio de Salud y Protección Social. Riesgos laborales, enfermedad laboral. [Internet]. Colombia: Ministerio de Salud y Protección Social; 2021. [Consultado el 07 de junio del 2024]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx>
7. Jimenes E. Un 27% de trabajadores en riesgo de sufrir estrés laboral según una encuesta de OCU. Ecuador. [Internet]. Organización de Consumidores y Usuarios; 2018 [Consultado 07 de junio del 2024]. Disponible en <https://www.ocu.org/organizacion/prensa/notas-de-prensa/2018/estres171018>

8. El Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos. [internet] Lima- Perú. [Citado el 07 de junio del 2024]. Rev. La República. Martes 26 de mayo de 2019: Pp.1-10. Disponible en:
<https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-queafecta-al-80-de-peruanos/>
9. El Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud – CENSOPAS del Instituto nacional de Salud – INS, en el análisis situacional de riesgos psicosociales laborales a nivel nacional [internet] Lima- Perú [Consultado 07 de junio del 2024]. 2024; Pp. 22-35
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5675285/5037357-informe-censopas-copsoq-2023.pdf>
10. Carpio R. Estrés laboral en los trabajadores de una IPRESS, Cusco – 2020 [Tesis de grado]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020. 79p. Lima-Perú [Consultado 07 de junio del 2024]. Disponible en:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11219/1/IV_FCS_502_T_E_Chang_Miranda_2022.pdf
11. Lema N, y Reinoso M. Estrés laboral y desempeño en el personal del hospital San Francisco, Latacunga. Revista Científica Multidisciplinaria. Vol. 6, Núm. 3 (2023), Ecuador. Disponible en: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/716>
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; publicado en 2021. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
13. Cortez LC, Pantoja M, Cortes DB, Tello MA, Nuncio JL. Estrés laboral y desempeño profesional del personal de enfermería en una institución de emergencias de tercer nivel de atención de la ciudad de México. IPC USMA [Internet]. 2022;10(2):04-22. Disponible en: <https://revistas.usma.ac.pa/ojs/index.php/ipc/article/view/288>
14. 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 24]; Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>

15. Sumande, D. y Ruiz, F. (2020). Evaluation of staff nurses' performance in level III private hospitals in region IV-A basis for continuing professional development program. *Enfermería clínica*, 30(1), 42–47. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.09.034>
16. Bastidas Bellido, Ashly Alexia. Estrés y desempeño laboral en el personal de salud de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023. [tesis para optar el grado de maestra en salud Pública]. Universidad Norbert Wiener. Escuela de Postgrado. 2023. Repositorio digital institucional. Disponible en: <https://repositorio.uns.edu.pe/handle/20.500.14278/4540>
17. Perez Figueroa, Ruth Mariel. Gestión del desempeño laboral y su relación con el estrés laboral del personal de enfermería de un hospital de Piura-2023. Universidad Cesar Vallejo. Escuela profesional de Enfermería. 2023. Repositorio digital institucional. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109683/Perez_FRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. 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>
19. 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>
20. Obregón M, Yumbato S. Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital Barranca. Tesis de Licenciatura. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela Profesional de Enfermería; 2021. Repositorio digital institucional. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62572>
21. Selye H. El estrés de la vida [Internet]. Estados Unidos. McGraw Hill; 1956 [citado 2022 mayo 14]. Disponible en: <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment>
22. Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
23. Lampert Lynda. Manejo del estrés en enfermería. Magazine, *Minority and Community Health, Nurse Health*, 2016. Cita a John M. Grohol, PsyD, fundador, CEO y editor en

- jefe de PsychCentral.com. Disponible en: <https://www.revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/277/284>
24. Subhashni D, Joy S, Kayyali A. Predicting depression in nurses. Am J Nursing 2010. Citado 2025. Disponible: <http://www.nursingcenter.com/Inc/journalarticle?>
 25. Zung WW. A rating instrument for anxiety disorders. Psychosomatics 1971;12(6): 371-9 Citada 2025. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S0033-3182\(71\)71479-0](https://doi.org/10.1016/S0033-3182(71)71479-0)
 26. Cruz, D. y Puentes, A. (2017) Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. Revista Spicogente. 20(38): <http://doi.org/10.17081/psico.20.38.2548>
 27. Sifuentes, E (2020). Estrés laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Huaraz, 2020 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88917>
 28. Rodriguez S. Cansancio emocional, despersonalización y realización en trabajadores del sector bancario. disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6285637>
 29. Mamani, Y. y Cáceres, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
 30. García, J. (2022). Desempeño y estrés laboral en tiempos de pandemia en el personal de salud de un hospital– Huaraz 2022. [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio de la Universidad Norbert Wiener. <http://200.48.85.16/handle/20.500.13053/7002>
 31. Sánchez, N; Valdivia, M. (2022) Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa. Cajamarca 2022; [Tesis Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115641>
 32. Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N°1337-2018 [Internet]. Lima, Perú: Ministerio de Salud; 2018 [consultado 25 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://bit.ly/3JyEnnJ>
 33. Salgado F, Cabal A. Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las propiedades Psicométricas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones [Internet]. 2011 [consultado 12 de junio 2025]; 27(2):1-17. Disponible en: <https://bit.ly/3l6Ak8l>

34. Aamodt, M. Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado. 6ed. México D.F.: Wadsworth, 2010 [citado 2022 mayo 24]. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1297>
35. 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_FE_L%20-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
36. Dessler G. Administración de personal. 8va Ed. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana S.A., 2011.
37. El Modelo de Sistemas de Neuman. Resumen del Modelo de Sistemas de Neuman, aportación de Betty M. Neuman al mundo de la enfermería, 9 de abril del 20203. Disponible en. <https://psicologiaymente.com/clinica/modelo-sistemas-neuman>
38. Marriner, A. (1997). Libro: Modelos y teorías de enfermería. España: Editorial Elsevier. Sexta edición. Disponible en: <https://books.google.es/books?id=FLEszO8XGTUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
39. Sampieri H. Metodología de la Investigación [en línea]. México: Mc Graw Hill; 2018. [Citado: 10 de diciembre del 2024]. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
40. Hernández R, Fernández C, Baptista MdP. Metodología de la Investigación. Sexta ed. McGraw-Hill/Interamericana Editores SAdCV, editor. México; 2014. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
41. Vargas Z. La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Redalyc. 2009 junio; 33(1): p. 155-165. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
42. González, A. (2004). Investigación básica y aplicada en el campo de las ciencias económico administrativas. En Revista Ciencia Administrativa, Universidad Veracruzana. Núm. 1. 39-50. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/267377421_INVESTIGACION_BASICA_Y_APLICADA_EN_EL_CAMPO_DE_LAS_CIENCIAS_ECONOMICO_ADMINISTRATIVAS/link/5b905ec0a6fdcce8a4c4dcd5/download?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19

43. Pacheco R. Relación entre el perfil profesional por competencias del licenciado de enfermería y su desempeño profesional en los hospitales del MINSA. Tesis de Maestría. Universidad Católica de Santa María, Cusco; 2018. Repositorio digital. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/239327693_Modelos_de_estudios_en_investigacion_aplicada_conceptos_y_criterios_para_el_diseno
44. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. Disponible en: https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
45. Martínez Ortega, RM, Tuya Pendás, LC, Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, AM (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Sperman caracterización. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8 (2), Disponible en: <https://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017>
46. Castillo, A. (1999). Principios, Normas y Obligaciones del médico. Universidad Central de Venezuela, Facultad de Medicina, Comisión de Estudios de posgrado, Centro Nacional de bioética. Ética en Medicina, Fundamentación. Modulo N° 1, Caracas. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1886-58872014000300010&script=sci_arttext
47. Acevedo Peña, M., & Castañeda Rivas, T. G. (2016). Bioética: una mirada desde la docencia en enfermería. *Revista CuidArte*, 5(10), 54–63. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2016.5.10.69116>
48. Castillo, A. (1999). Principios, Normas y Obligaciones del médico. Universidad Central de Venezuela, Facultad de Medicina, Comisión de Estudios de posgrado, Centro Nacional de bioética. Ética en Medicina, Fundamentación. Modulo N° 1, Caracas. Pp.235-245 Disponible en: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=171642&pid=S0001-6365200900020002900005&lng=es
49. Sánchez, Z; Marrero, N.; Becerra, O.; Herrera, D. y Alvarado J. (2003). Los principios bioéticos en la atención primaria de salud. Apuntes para una reflexión. *Rev. cubana Med Gen Integr* 2003;19(5) [Documento en Línea] Disponible en: http://www.bus.sld.cu/revistas/mgi/vol19_5_03/mgi12503.htm

ANEXO 1: Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Tipo de Investigación
¿Cómo el estrés laboral se relaciona con la gestión del desempeño del personal asistencial de la red de salud mental Huaylas Sur, Ancash 2025?	Determinar la relación existente entre los niveles de estrés laboral y la gestión del desempeño del personal asistencial de la red de salud mental.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la gestión del desempeño del personal asistencial de la red de salud mental.	Estrés Laboral	Aplicada
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	Dimensiones	Método y diseño de la investigación
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se relaciona la dimensión agotamiento emocional del nivel de estrés con la gestión del desempeño del personal asistencial de la red de salud mental? ¿Cómo se relaciona la dimensión despersonalización del nivel de estrés con la gestión del desempeño del personal asistencial de la red de salud mental? ¿Cómo se relaciona la dimensión realización personal del nivel de estrés con la gestión del desempeño del personal asistencial de la red de salud? 	<ul style="list-style-type: none"> Detallar cómo los niveles de agotamiento emocional y estrés laboral se relacionan con el desempeño del personal asistencial de la red de salud mental. Identificar cómo los niveles de despersonalización y estrés laboral se relaciona con el desempeño del personal asistencial de la red de salud mental. Identificar cómo los niveles de realización personal y estrés laboral se relaciona con el desempeño del personal asistencial de la red de salud mental. 	<ul style="list-style-type: none"> HE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional con el desempeño del personal asistencial de la red de salud mental. HE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización con el desempeño del personal asistencial de la red de salud mental. HE3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal con el desempeño del personal asistencial de la red de salud mental. 	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	Método: Hipotético Deductivo Diseño: Descriptivo relacional – No experimental Enfoque: Cuantitativo
			Variable 2	Población y Muestra
			Gestión de desempeño	La población consta de 100 Personales asistenciales
			Dimensiones	Muestreo no probabilístico por conveniencia.
			Iniciativa Resultados de Autogestión Autodirección	

ANEXO 2: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR DE ESTRÉS LABORAL

Estimado(a) sr(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de estrés laboral de los profesionales del centro de salud mental comunitario.

INSTRUCCIONES: Por favor, a continuación, le presento 25 ítems sobre estrés laboral, los cuales deberá marcar con una "X" en la alternativa de la columna de cada ítem que crea que es cierto.

Edad: _____ **Sexo:** _____ **Profesión:** _____

CSMC en qué labora: _____ **Años Laborados** _____

Fecha: _____

Escala:

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

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Agotamiento emocional						
1	Ha dejado de dormir por preocupaciones.					
2	Por lo general tiene tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.					
3	Experimento sensación de cansancio extremo o agotamiento con frecuencia.					
4	Siento temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos).					
5	Ha podido concentrarse bien en lo que hace.					
6	Me enojo con facilidad en el trabajo.					
7	Desea que lo dejen sólo, tranquilo.					
Dimensión: Despersonalización						
8	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.					
9	Me siento indiferente por mejorar mi desempeño.					
10	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.					
11	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					
12	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					
13	Ha perdido confianza en sí mismo.					

14	Siente que tiene mucho trabajo y que le falta tiempo para completarlo.					
15	Siente que tiene demasiadas responsabilidades.					
16	Siente que su trabajo le impide realizar actividades recreativas o sociales.					
Dimensión: Realización personal						
17	Estoy insatisfecho con mi trabajo.					
18	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					
19	Tiene ganas de cambiar de trabajo.					
20	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					
21	La estructura formal tiene demasiado papeleo.					
22	Se siente incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.					
23	Ha sentido que usted es útil en los asuntos de la vida diaria.					
24	Ha sido capaz de afrontar sus problemas.					
25	Ha sentido que no logra solucionar sus problemas.					

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) sr(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de gestión de desempeño laboral en centro de salud mental comunitario.

Instrucciones: Lea y marque con una "X" la alternativa de la columna en cada uno de los ítems según su criterio, recordarle que no existe respuesta buena ni mala, la información que brinde solo será usada para fines académicos.

Edad: _____ **Sexo:** _____ **Profesión:** _____

CSMC en qué labora: _____ **Años Laborados** _____

Fecha: _____

Escala:

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

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Iniciativa						
1	Me dejo llevar por mi intuición a la hora de solucionar alguna gestión.					
2	Puedo proponer propuestas innovadoras, por mí mismo					
3	Doy a conocer mi criterio aun cuando no haya acuerdos concretos.					
4	Me adelanto a las necesidades de los demás.					
5	Comprendo mensajes de mi ámbito laboral sin necesidad de que me informen.					
Dimensión: Resultados de gestión						
6	Doy a conocer los objetivos alcanzados en mi trabajo a mis jefes inmediatos de trabajo.					
7	Elaboro una autoevaluación sobre mi desempeño en el trabajo.					
8	Al informar los resultados, soy evaluado sobre mi desempeño.					
9	Considero las observaciones y sugerencias de mi evaluación para generar cambios en la planificación mensual.					
10	Implemento cambios innovadores en la gestión de cada año.					
Dimensión: Autodirección						
11	Creo en mis habilidades y destrezas laborales para solucionar situaciones problemáticas.					
12	Planifico mi futuro laboral.					
13	Organizo mi tiempo para cumplir con mi trabajo de forma rápida y eficaz.					
14	Soy el líder en mi grupo de trabajo de rotación.					
15	Domino mis sentimientos cuando socializo con los demás.					

ANEXO 3: Validez de Instrumentos

Ficha Técnica del Cuestionario para evaluar el estrés laboral

Características del cuestionario	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el estrés laboral.
2) Autor:	Pérez Figueroa Ruth Mariel - 2022
3) N° de ítems	25
4) Administración	Individual
5) Duración	30 minutos
6) Población	50 enfermeros del Hospital de Piura
7) Finalidad	Identificar el nivel de estrés laboral de un hospital de Piura
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación:	Este cuestionario evalúa tres dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> I. Agotamiento emocional (ítems 1,2,3,4,5,6,7); II. Despersonalización (ítems 8,9,10,11,12,13,14,15,16); III. Realización personal (ítems 17,18,19,20,21,22,23,24,25); <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</p>
11) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: sé utilizó el método de Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 20 enfermeros con características similares a la muestra.</p> <p>Validez: Se determinó mediante el juicio de tres expertos, profesionales de la salud con grado de maestría y con experiencia en la materia.</p>
12) Observaciones:	<p>Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas.</p> <p>La puntuación servirá para organizar las respuestas de los enfermeros al momento de realizar el análisis de resultados.</p>

Ficha técnica del cuestionario para evaluar la gestión del desempeño laboral

Características del cuestionario	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la gestión del desempeño laboral.
2) Autora:	Pérez Figueroa Ruth Mariel - 2022
3) N° de ítems	15
4) Administración	Individual
5) Duración	20 minutos
6) Población	50 enfermeros del Hospital de Piura
7) Finalidad	Identificar el nivel de estrés laboral de un hospital de Piura
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación:	<p>Este cuestionario evalúa tres dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Iniciativa (ítems 1,2,3,4,5); II. Resultados de gestión (ítems 6,7,8,9,10); III. Autodirección (ítems 11,12,13,14,15). <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</p>
10) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: sé aplicó el método de Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 20 enfermeros con características similares a la muestra.</p> <p>Validez: Se determinó mediante el juicio de tres expertos, profesionales de la salud con grado de maestría y con experiencia en la materia.</p>
11) Observaciones:	<p>Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas.</p> <p>La puntuación servirá para organizar las respuestas de los enfermeros al momento de realizar el análisis de resultados.</p>

ANEXO 5: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene como objetivo que Ud. pueda decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud, para la segunda especialidad en enfermería en Salud Mental y Psiquiatría.

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 de contacto.

No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas estén resueltas.

Título del proyecto: Estrés laboral y gestión del desempeño del personal asistencial de la Red de Salud Mental Huaylas, Ancash 2025.

Nombre del investigador: Lcda. Lucia Beatriz Fernández Maguiña

Propósito del estudio: Determinar la relación entre los niveles de Estrés laboral y la gestión del Desempeño del personal asistencial de la red de Salud Mental Huaylas sur.

Participantes: Personal asistencial de los Centros de salud mental comunitarios de la red de salud Huaylas sur.

Participación: Voluntaria

Beneficios por participar: Contribuir con la investigación en salud mental y psiquiatría para la toma de decisiones de las jefaturas en el manejo del estrés laboral

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participación: Ninguno.

Remuneración por participación: Ninguno.

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al celular 943600606 o correo electrónico: lucyafm07@yahoo.es

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.

Firma

Nombre del personal asistencial

Fecha: ____ / ____ /202__

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO PARA LOS CUESTIONARIOS

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:

Edad:

Correo electrónico personal o institucional:

Fecha:




11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-08-25	3%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-08-24	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-09-15	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-08-25	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-10-19	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-09-25	<1%
8	Internet	hdl.handle.net	<1%
9	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-05-21	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2024-04-13	<1%