



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD
FAMILIAR Y COMUNITARIA**

Trabajo Académico

Nivel de estrés y desempeño laboral de los trabajadores del sector salud de periferie
de la microred de pausa, red de salud Coracora - Ayacucho, 2026

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Familiar y Comunitaria

Presentado por:

Autora: Poma Velapatiño Krupskaya Katyuska

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5096-0883>

Asesor: Mg. Castellanos Melzi, Gianfranco

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1843-1829>

Lima – Perú

2026

 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

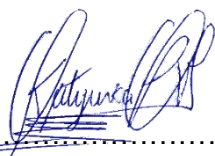
Yo, KRUPSKAYA KATYUSKA POMA VELAPATÍÑO egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Familiar y Comunitaria**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD DE PERIFERIE DE LA MICRORED DE PAUSA, RED DE SALUD CORACORA-AYACUCHO, 2026”**

Asesorado por el docente: **Mg. Castellanos Melzi Gianfranco**

DNI **10059766** <https://orcid.org/0009-0003-1843-1829> tiene un índice de similitud de (16) (DIECISEIS) % con código OID: 14912:593996663 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
KRUPSKAYA KATYUSKA POMA VELAPATÍÑO
DNI: 45891368



.....
Firma
GIANFRANCO CASTELLANOS MELZI
DNI: 10059766

Lima, 23 de mayo del 2026.

DEDICATORIA

A mis padres, por ser ejemplo de esfuerzo, constancia y amor, y por enseñarme que la perseverancia es el camino hacia los logros más importantes. A mis hijos Luis y Nady, que en cada etapa me brindaron su apoyo, paciencia y fortaleza para continuar. Este logro es fruto de su compañía incondicional y de la motivación que siempre me han dado.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios por darme la fortaleza y la perseverancia necesarias para culminar esta etapa académica.

A la universidad Norbert Wiener, por abrirme las puertas y brindarme una información de calidad en el campo de la salud familiar y comunitaria. De manera especial, a mis docentes y asesora de tesis, quienes con sus orientaciones y exigencia académica contribuyeron al desarrollo de este trabajo de investigación.

A la Microred de Pausa y red de Salud Coracora, instituciones que facilitaron el acceso a la información y permitieron llevar a cabo el estudio, así como al personal de salud que participó con disposición y compromiso.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	9
1.2. Formulación del problema.....	12
1.2.1. Problema general.....	12
1.2.2. Problemas específicos.....	12
1.3 Objetivos de la investigación.....	12
1.3.1 Objetivo general.....	12
1.3.2 Objetivos específicos.....	13
1.4 Justificación de la investigación.....	13
1.4.1 Teórica.....	13
1.4.2 Metodología.....	14
1.4.3 Práctica.....	15
1.5 Limitaciones de la investigación.....	16
1.5.1 Temporal.....	16
1.5.2 Espacial.....	16
1.5.3 Recursos.....	16

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....18

2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.2. Bases teóricas.....	21
2.3. Formulación de hipótesis.....	30
2.3.1 Hipótesis general.....	30
2.3.2 Hipótesis específicas.....	31

CAPITULO III: METODOLOGÍA	32
3.1. Método de investigación.....	32
3.2. Enfoque investigativo.....	32
3.3. Tipo de investigación.....	32
3.4. Diseño de investigación.....	32
3.5 Población, muestra y muestreo.....	33
3.6. Variables y operacionalización.....	34
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.7.1 Técnica.....	37
3.7.2 Descripción.....	37
3.7.3. Validación.....	37
3.7.4 Confiabilidad.....	38
3.8. procesamiento y análisis de datos.....	38
3.9. Aspectos éticos.....	38
CAPÍTULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	40
4.1. Cronograma de actividades.....	40
4.2. Presupuesto.....	42
REFERENCIAS.....	43

RESUMEN:

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los profesionales de la salud de periferie de la Microred de Pausa, perteneciente a la Red de Salud Coracora, Ayacucho, durante el año 2025. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y con un diseño no experimental, transversal y correlacional, orientado a analizar la influencia del estrés en el rendimiento del personal sanitario. La población estuvo conformada por 46 profesionales de salud, quienes constituyeron también la muestra total mediante un muestreo censal. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumentos el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) para medir el nivel de estrés y el Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral elaborado por el Ministerio de Salud del Perú y adaptado por María Graciela Llagas Chafloque (2015). La información obtenida fue procesada mediante el programa estadístico SPSS versión 25, aplicándose la prueba de correlación Rho de Spearman con un nivel de significancia de $P < 0,05$. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, especialmente en la dimensión de agotamiento emocional. Se concluye que el estrés laboral influye de manera directa en la calidad del desempeño del personal de salud, siendo necesario implementar estrategias institucionales orientadas al bienestar emocional y al fortalecimiento de las condiciones laborales.

Palabras clave: estrés laboral, desempeño laboral, profesionales de salud, Ayacucho.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between the level of work stress and job performance among health professionals working in the peripheral establishments of the Pausa Micro-network, belonging to the Coracora Health Network in Ayacucho, during the year 2025. The study followed a quantitative approach, was of an applied type, and used a non-experimental, cross-sectional, and correlational design to analyze the influence of stress on job performance. The population consisted of 46 health professionals, who also constituted the total sample through a census sampling method. The survey technique was applied using two validated instruments: the Maslach Burnout Inventory (MBI) to assess the level of work stress and the Job Performance Evaluation Questionnaire developed by the Peruvian Ministry of Health and adapted by María Graciela Llagas Chafloque (2015). Data were processed using the SPSS software version 25, applying the Spearman's Rho correlation test with a significance level of $p < 0.05$. The results showed a statistically significant relationship between work stress and job performance, particularly in the dimension of emotional exhaustion. It was concluded that occupational stress directly affects the quality of performance among health professionals, highlighting the need to implement institutional strategies aimed at promoting emotional well-being and improving working conditions within primary healthcare services.

Keywords: Occupational stress, job performance, health professionals, Ayacucho.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El estrés constituye una respuesta natural del organismo frente a situaciones que implican exigencia o peligro; sin embargo, cuando éste se presenta de manera prolongada, puede generar repercusiones negativas tanto en el bienestar físico y emocional de las personas, como también en su propio desempeño laboral. De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), manejar de manera inadecuada el estrés se ha convertido en un problema creciente que va a influir directamente en la productividad y en la calidad de vida de los trabajadores. (1)

De acuerdo con el informe Global de Emociones de Gallup (2022), menciona que el 44% de adultos a nivel mundial manifestó que experimentaron altos niveles de estrés el día anterior, el valor más alto registrado en los últimos 15 años. Es más, de la mitad de los 116 países evaluados se pudo observar un incremento sostenido del estrés, lo que confirma la magnitud del problema. (2)

De acuerdo con el Informe Global de emociones de Gallup (2022), la población trabajadora de América Latina y el Caribe registran los índices más elevados de estrés a nivel mundial. El estudio reportó que el 53% de los trabajadores latinoamericanos experimentan estrés laboral, superando el promedio mundial de 44%. Además, se evidenció una diferencia de género importante: El 60% de las mujeres con empleo remunerado manifestó sentirse estresada, frente al 43% de los hombres, lo que refleja una mayor vulnerabilidad femenina ante las demandas laborales en la región (2).

De acuerdo con lo que manifiesta la Organización Panamericana de la Salud (2023), los trastornos mentales en América latina constituyen aproximadamente el 22% de la carga

global de la enfermedad, y se proyecta que para el año 2030 estas afecciones se convertirán entre las principales causantes de discapacidad de la región. Asimismo, un informe de la Organización Internacional de Trabajo (2023) advierte que alrededor del 36% de los trabajadores latinoamericanos y caribeños reportaron experimentar estrés laboral. Esta situación refleja que la salud mental del personal laboral constituye un componente esencial del bienestar y de la productividad, por lo que las instituciones deben priorizar estrategias que mitiguen el impacto del estrés en el desempeño de los trabajadores (3).

En el contexto peruano, el Instituto Nacional de Salud Mental (2021), adscrito al Ministerio de salud, informa que el 52.2% de los limeños sufre estrés de un nivel moderado a severo, Entre los principales factores asociados, se identificaron la pandemia por el COVID-19, así como los de índole sanitaria, económica y familiar. Luego de realizar llamadas telefónicas a 1823 personas indican que el 54.6% de la población de limeños reportan problemas para dormir. (4)

El MINSA (2024), reporta que el 30% de la población de Lima y también el callao, sufren un alto nivel de estrés, tres de cada diez personas y el causante principal es el económico, salud, trabajo, estudio, familia o la pareja, según una encuesta realizada a 2418 hogares, el 50% de las mujeres encuestadas expresó tener estrés lo que se vincula a sentimientos anímicos negativos, destacando la tensión, tristeza y angustia irritabilidad y por último el aburrimiento. (5)

En el Perú es lamentable que exista una reducción del personal de salud para atender a la población que necesita los servicios de salud, motivo por el cual los indicadores para mejorar el logro de los objetivos no se puedan alcanzar, lo que genera estrés, agotamiento,

disminución del desempeño laboral de los distintos profesionales de del rubro de la salud., por lo tanto, el personal de salud es especialmente vulnerable (6-7)

En la región Ayacucho, el personal de salud enfrenta condiciones laborales complejas: déficit de profesionales, sobrecarga de funciones, presión constante por indicadores y también añadir las dificultades geográficas para el traslado.

En este contexto, los profesionales que laboran en los establecimientos periféricos de la Microred de Pausa, perteneciente a la Red de Salud de Coracora, enfrentan condiciones laborales aun mas complejas. La carga de trabajo es elevada, debido a que no solo asumen la responsabilidad de garantizar la atención y seguridad de los usuarios y sus familiares, sino también deben cumplir con metas instituciones relacionadas con el logro óptimo de los indicadores sanitarios establecidos anualmente. Así mismo, el incremento del estrés no se atribuye únicamente a la presión por alcanzar dichos indicadores, sino también a otros factores internos, como los conflictos interpersonales dentro del equipo de trabajo, las dificultades en la relación con los usuarios y la insuficiencia de recursos humanos. En varios establecimientos, el personal está conformado apenas por uno o dos profesionales, lo que incrementa significativamente la sobrecarga laboral. A ello se suma la elaboración y entrega de informes mensuales, actividades que intensifican la acumulación de tareas y actúa como un factor adicional de tensión. (7).

Por ello, resulta pertinente investigar la relación existente entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud de periferie de la Microred de Pausa, con el fin de aportar evidencia científica que sirva como base para la toma de decisiones y el fortalecimiento del sistema de salud de la región.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ❖ ¿Qué relación existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa-red de salud Coracora-Ayacucho, 2026?

1.2.2. Problemas específicos

- ❖ ¿De qué manera la dimensión de agotamiento emocional del nivel de estrés va relacionada con el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026?
- ❖ ¿De qué manera la dimensión de la despersonalización del nivel de estrés va relacionada con el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026?
- ❖ ¿De qué manera la dimensión de la realización personal del nivel de estrés va relacionada con el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general:

- ❖ Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026.

1.3.2 Objetivos específicos:

- ❖ Identificar la relación entre la dimensión de agotamiento emocional del nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026.
- ❖ Identificar la relación entre la dimensión de despersonalización del nivel de estrés y el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026.
- ❖ Identificar la relación entre la dimensión de la realización personal del nivel de estrés y el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La presente investigación se sustenta en bases teóricas provenientes del campo de la enfermería y de las ciencias de la salud que nos permitirán analizar y comprender el fenómeno del estrés, así como su vinculación con el desempeño laboral.

En primer término, se considera el aporte que brindó Dorothy Johnson a través de su Modelo del sistema conductual, el cual toma como referencia los planteamientos de Hans Selye respecto al estrés. Dichos fundamentos permitieron ampliar la comprensión del impacto que las situaciones estresantes generan en el comportamiento humano dentro de distintos contextos.

Desde esta perspectiva, Johnson plantea que el individuo debe entenderse como un sistema conductual, que requiere de equilibrio para mantener un adecuado funcionamiento, pero a la vez que este compuesto de sub sistemas integrados e interdependientes. Cuando este

equilibrio se ve alterado, se produce tensión y estrés; por lo tanto, promover el balance de los diversos subsistemas es esencial para reducir los efectos negativos del estrés y favorecer un desempeño laboral optimo. (8)

Del mismo modo se toma en cuenta el modelo propuesto por el Dr Hans Selye, quien fue el precursor del estudio del estrés, quien describió cómo éste influye en la capacidad de las personas para afrontar y también poder adaptarse a las consecuencias físicas y emocionales de las enfermedades. Su propuesta permitió comprender al estrés como una respuesta fisiológica y psicológica que puede afectar la adaptación y rendimiento (9)

Finalmente, se incorpora la teoría de Adaptación de Sor Callista Roy, quien señala a la persona como un ser con capacidad de responder y ajustarse a estímulos provenientes del entorno, , utilizando mecanismos de afrontamiento para mantener la salud y la integridad. Esta perspectiva resulta clave, ya que explica cómo los profesionales de la salud, al enfrentarse a factores de presión laboral, pueden desarrollar procesos de adaptación que impacten directamente en su desempeño. (10)

Estas teorías proporcionan un marco conceptual solido para poder interpretar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa, permitiendo comprender no solo la naturaleza del estrés, sino también los mecanismos de adaptación que intervienen en la practica sanitaria.

1.4.2 Metodología

La presente investigación se fundamenta en la aplicación del método científico, el cual permite analizar de manera sistemática y objetiva la relación existente entre las variables de estudio: el nivel de estrés y el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa. Este método posibilita observar, medir y contrastar los datos

objetivos, garantizando la construcción de conocimiento sustentado de evidencias. El estudio adopta un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental, transversal y correlacional, lo que facilita describir y establecer vínculo entre las variables sin manipularlas deliberadamente. Para la recolección de información se emplearon instrumentos validados y confiables, entre ellos el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) para evaluar el nivel de estrés, y el Cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral elaborado por el Ministerio de Salud y adaptado por María Graciela Llagas Chafloque (2015), ambos con alta consistencia interna según el coeficiente alfa de Cronbach. En conjunto, la metodología utilizada garantiza la rigurosidad científica del estudio y contribuye a generar evidencia útil para futuras investigaciones en el ámbito de salud familiar y comunitaria.

1.4.3 Práctica

El presente trabajo adquiere relevancia práctica al permitir identificar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de salud que labora en los establecimientos de salud de periferie de la Microred de Pausa. Comprender cómo el estrés influye en la ejecución de las funciones profesionales contribuirá a diseñar estrategias efectivas para mejorar el bienestar y la productividad del recurso humano en salud. Dado que los profesionales del sector enfrentan diariamente altas cargas asistenciales, limitaciones de recurso y existencias emocionales, resulta prioritario generar evidencia que sirva de base para implementar programas de prevención y manejo del estrés laboral, promoviendo entornos saludables y equilibrados.

Los resultados de esta investigación beneficiaran no solo a los profesionales de enfermería y demás integrantes del equipo multidisciplinario, sino también a los pacientes, familias y cuidadores, al favorecer una atención más empática, eficiente y segura. Asimismo,

este estudio aporta a la especialidad de Salud Familiar y Comunitaria, al ofrecer fundamentos científicos que orienten intervenciones psicosociales y organizacionales dirigidas al fortalecimiento del clima laboral y la calidad de los servicios de salud. De esta manera, la investigación contribuye al desarrollo de prácticas institucionales sostenibles que promuevan el autocuidado profesional, la gestión emocional y la mejora continua del desempeño en los diferentes niveles de atención.

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

La investigación se llevará a cabo durante el periodo comprendido entre los meses de noviembre-diciembre del año 2025 hasta enero-febrero del año 2026, tiempo destinado al desarrollo de las etapas de planificación, aplicación de instrumentos, procesamiento de datos y análisis de resultados.

1.5.2 Espacial

La investigación se llevará a cabo en los establecimientos periféricos que forman parte de la Microred de Salud de Pausa, ubicada en la provincia Paucar del Sara Sara, región Ayacucho, Perú. La sede administrativa principal se encuentra en el Centro de Salud de Pausa, Jr Ayacucho s/n, desde donde se coordinará la recolección de información con los diferentes puestos de salud adscritos a la red.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población de estudio, que a su vez constituye la unidad de análisis, está conformada por los profesionales de salud que desempeñan funciones en los establecimientos periféricos de la Microred de Pausa. Dichos profesionales intervienen directamente en la

atención primaria y desarrollan tanto actividades asistenciales como responsabilidades administrativas en el marco de la red de Salud Coracora.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1 A nivel internacional:

Quintana-García. 2024, en Venezuela, tuvo como objetivo determinar los niveles de estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en personal de salud. Se trato de un estudio observacional y se realizó entre trabajadores de distintos servicios hospitalarios. Los resultados mostraron que el 63% de los profesionales presentaban niveles medios y altos de estrés, siendo las mujeres las más afectadas, lo cual impactaba de manera significativa en el desempeño laboral. Se concluyó que el estrés constituye un factor determinante en la calidad del trabajo que realizado (11).

Rojas, en Venezuela durante el año 2021, realizó la investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre estrés laboral y el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Avicarnes de Venezuela. El estudio fue descriptivo y correlacional, con diseño no experimental transversal de campo. Para la recolección de datos se empleó la encuesta y dos cuestionarios estructurados como instrumentos. Los resultados evidenciaron una relación positiva entre ambas variables, concluyéndose que el estrés laboral afecta significativamente el desempeño laboral (12).

Onofre, en Ecuador durante el año 2021, tuvo como objetivo determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral, , tratándose por lo tanto de un investigación no experimental de corte transversal y correlacional, trabajando con la totalidad de la población a investigar que son 40 trabajadores, se utilizó también el cuestionario de la OIT y OMS en lo que respecta al estrés y para la variable del desempeño laboral tomó el “Instrumento de

evaluación del desempeño del sector público, concluyó que no existe una relación directa entre el estrés y el desempeño laboral. (13).

López- Barrionuevo, en Colombia durante el año 2023, tuvo como finalidad analizar la relación entre el estrés laboral y el bienestar en personal de salud. Fue una investigación de tipo correlacional, con una muestra representativa de trabajadores sanitarios, a quienes se aplicaron cuestionarios validados. Se concluyó que existe una asociación significativa entre el nivel de estrés y el bienestar laboral, lo que influye de manera indirecta en el desempeño profesional (14).

2.1.2 A nivel nacional:

Tueros, en Lima durante el año 2021, realizó un estudio con el objetivo de “determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa T&T Arquitectos SAC. El estudio fue de enfoque cuantitativo y el diseño fue no experimental de corte transversal y de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 27 trabajadores el cual se escogió de manera aleatoria. Para la recolección de datos se empleó el cuestionario de estrés laboral aprobado por la OIT-OMS y otro cuestionario de la misma empresa para poder evaluar el desempeño laboral, en donde concluyó que el estrés no viene a ser determinante en el desempeño laboral (15).

Rodríguez, en Iquitos-Perú durante el año 2024, realizó un estudio con el objetivo de establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño en el personal de enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos El diseño fue no experimental, transversal y correlacional, con una población de 60 enfermeros. Se empleo el cuestionario de Maslach Burnout Inventor (MBI) y una escala de desempeño profesional. Los resultados evidenciaron que el estrés laboral influye de manera significativa en el rendimiento del personal de cuidados intensivos,

confirmando que altos niveles de agotamiento emocional afectan directamente la calidad de la atención brindada (16).

Silva, en Lambayeque -Perú durante el año 2022, tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores administrativos de una gerencia de salud de Lambayeque. Se empleó como metodología la tipología cuantitativa de diseño no experimental-correlacional. La muestra estuvo conformada por 233 trabajadores, a quienes se le aplicó un instrumento tipo encuesta para evaluar ambas variables en el cual los resultados evidenciaron que existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores. Así mismo se identificaron que el 44.6 % de los participantes presentan un nivel regular de estrés laboral mientras que el 45.9% alcanzó un nivel alto de desempeño laboral (17).

Mayta, en Huacho-Perú durante el año 2021, tuvo como objetivo el demostrar cómo influye el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Santa Elena- Chancay. La investigación fue de enfoque correlacional, diseño no experimental, teniendo una población de 25 ingenieros, en donde obtuvo como resultados que el 68% presenta un nivel medio de estrés, el 32 % un nivel bajo y referente al desempeño laboral el 9% presenta el nivel alto, y el 4% el nivel medio, se concluyó que, cuando hay menor estrés el desempeño laboral es mayor (18).

Caballero, Huancavelica – Perú durante el año 2022, tuvo como objetivo Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del centro de salud Santa Ana. La investigación fue de tipo descriptivo-causal, con diseño no experimental, teniendo una población de 50 trabajadores utilizando como instrumento de recolección de datos al

cuestionario. Los resultados evidenciaron que el estrés laboral no influye en el desempeño de los trabajadores (19).

Ruiz, en Tacna durante el año 2021, tuvo como objetivo determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño del personal de Essalud en las campañas de vacunación contra la covid19. El estudio fue no experimental, transversal y explicativa, teniendo una población de 61 trabajadores de la salud. Los resultados evidenciaron que el 29.4 % demostró que el estrés laboral influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal, también que hay una influencia significativa sobre el desempeño laboral en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (20).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Estrés:

Según La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como “una reacción fisiológica normal del organismo frente a situaciones que generan desafíos o demandas”. Según la OMS, el estrés puede ser traer beneficios en ciertas circunstancias al ayudar a las personas a adaptarse y enfrentar situaciones difíciles. Sin embargo, cuando el estrés es excesivo o prolongado, puede tener efectos negativos tanto en la salud física y mental (21).

La OMS destaca que el estrés crónico y no gestionado contribuye al desarrollo de los problemas de salud como trastornos mentales, enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos y otros trastornos físicos. Por lo tanto, es fundamental abordar el estrés de una manera efectiva y desarrollar estrategias de afrontamiento saludables para proteger la salud y el bienestar (21).

La OMS promueve la conciencia sobre la importancia de gestionar el estrés y fomentar entornos laborales y sociales que promuevan el bienestar emocional de las personas. Asimismo, destaca la importancia de buscar apoyo profesional si se experimenta estrés de manera crónica o intensa para prevenir complicaciones a largo plazo (21).

2.1.1.1 Tipos de estrés

Existen varios tipos de estrés que las personas pueden experimentar. Según la Asociación Americana de Psicología (APA), se pueden clasificar los tipos de estrés en tres categorías principales:

1. **Estrés agudo:** Se refiere a una reacción breve y específica a un evento estresante puntual. Este tipo de estrés suele ser de corta duración y está relacionado con situaciones que generan presión o ansiedad, como presentar un examen importante o enfrentar una situación inesperada. Una vez que la situación estresante se resuelve, los síntomas de estrés agudo tienden a desaparecer (22).
2. **Estrés agudo episódico:** En este caso, las personas experimentan estrés agudo con frecuencia, lo que puede deberse a una predisposición a enfrentar situaciones estresantes de manera repetida. Las personas con estrés agudo episódico pueden sentirse abrumadas por las demandas de la vida diaria, lo que puede llevar a un ciclo constante de estrés y ansiedad (22).
3. **Estrés crónico:** Tiene por caracteriza por ser un tipo de estrés prolongado y persistente que quizá tenga un impacto de manera significativa en la salud física y mental. El estrés crónico puede derivarse de factores como problemas laborales continuos, relaciones interpersonales difíciles o situaciones de vida estresantes que

perduran en el tiempo. Este tipo de estrés puede incrementar el riesgo del desarrollo de problemas de salud a un plazo largo si no se aborda de manera efectiva (22).

2.1.1.2 Fases de respuesta al estrés

Se divide principalmente en tres fases:

1. **Fase de alarma:** Es la fase inicial, el cuerpo reconoce la amenaza o un desafío y de esta manera activa la respuesta de "lucha o huida". También durante esta fase, se liberan hormonas en este caso la adrenalina y también el cortisol para aumentar la energía y la alerta, preparando al cuerpo para hacer frente ante una situación de estrés (23).
2. **Fase de resistencia:** Si la amenaza sigue persistiendo, el cuerpo entra en la fase de resistencia, donde intentará adaptarse al estrés continuo. En esta etapa, el organismo liberará hormonas del estrés para de esta manera mantener la energía y la resistencia frente a la situación desafiante. La persona puede sentirse tensa, ansiosa o agotada durante esta fase (23).
3. **Fase de agotamiento:** Cuando el estrés sigue persistiendo durante un cierto período prolongado y no se puede abordar de una manera adecuada, en este caso el cuerpo entra en la fase de agotamiento. En este punto, los recursos del cuerpo se agotan y los efectos del estrés crónico pueden llevar a problemas de salud física y mental. La persona puede experimentar fatiga extrema, problemas de sueño, dificultades de concentración y otros síntomas relacionados con el agotamiento. Reconocer las fases de la respuesta al estrés es importante para comprender cómo el cuerpo reacciona ante situaciones estresantes y cuáles son las acciones que se pueden ir tomando para manejar el estrés de forma eficaz (23).

2.1.1.3 Estrés laboral:

El National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) considera el estrés laboral como un problema significativo que viene afectando la salud y el bienestar de los trabajadores. Según NIOSH, el estrés laboral se irá produciendo cuando existen desequilibrios entre las demandas laborales y la capacidad de los trabajadores para hacerles frente de una manera efectiva (24).

NIOSH identifica el estrés laboral como un factor que genera riesgo que es importante para problemas de salud mental y física, así como para el rendimiento laboral y la productividad. La agencia destaca cuán importante es abordar el estrés en el medio laboral mediante la implementación de estrategias de prevención en el lugar de trabajo, incluyendo la promoción de un entorno laboral saludable, la identificación y gestión de factores estresantes y la provisión de recursos de apoyo para los empleados (24).

2.1.1.3.1 Dimensiones del estrés laboral

Maslach y Jackson (1982) propusieron un modelo de tres dimensiones para poder medir el estrés laboral, conocido como el "Inventario de Burnout de Maslach" o MBI (Maslach Burnout Inventory).

1. **Agotamiento emocional:** Viene a ser la sensación de estar emocionalmente agotado, exhausto y con sobrecarga debido a las demandas del trabajo. Los individuos experimentan una falta de energía emocional y se sienten desgastados por las interacciones laborales constantes (25).
2. **Despersonalización:** es como se adopta las actitudes negativas, distantes y cínicas a el trabajo, los compañeros de trabajo o las personas a quienes se presta servicio. Las personas que experimentan despersonalización muestran comportamientos de indiferencia o insensibilidad hacia los demás (25).

3. **Realización personal:** Hace referencia a la sensación de competencia, logro y la satisfacción personal en el trabajo. Cuando la realización personal es baja, los individuos pueden experimentar sentimientos de ineficacia, falta de logro y desmotivación en relación con su trabajo. (25)

El estrés que se presenta en el personal de salud viene a ser un tema relevante que afecta a muchos profesionales del ámbito de la salud. Se ha identificado que el estrés laboral es una realidad en este campo, que trae consigo algo significativo en la salud y también en el bienestar de quienes trabajan en él. Diversos estudios han demostrado que el personal de salud, incluidos médicos, enfermeras y otros profesionales, enfrentan presiones únicas que pueden llevar a niveles altos de estrés. (26)

El entorno hospitalario y la pandemia de COVID-19 han aumentado los factores estresantes a los que día a día viene enfrentando el personal de salud, lo que se manifiesta en problemas como ansiedad, depresión, insomnio y otros trastornos mentales. Es fundamental abordar y gestionar el estrés en el trabajo de la enfermería y otros profesionales sanitarios para preservar su salud física y mental. (26)

2.1.1.3.2 factores generadores de estrés

Los factores que van generando estrés laboral varían según el entorno y cada persona.

1. **Carga de trabajo excesiva:** en este punto el hecho de tener demasiadas tareas o responsabilidades para cumplir en un determinado período de tiempo genera estrés en los empleados. (26)
2. **Falta de control:** el hecho de no tener control sobre las tareas, el horario de trabajo o la toma de decisiones puede incrementar el estrés laboral (26).

3. **Ambiente laboral poco saludable:** Factores como el acoso laboral, la falta de apoyo de los superiores, la comunicación deficiente y los conflictos interpersonales pueden contribuir al estrés en el trabajo (26).
4. **Inseguridad laboral:** La incertidumbre sobre el futuro laboral, la inestabilidad en el empleo o la falta de perspectivas de desarrollo profesional pueden ser fuentes de estrés para los trabajadores (26).
5. **Desafíos de conciliación trabajo-vida personal:** Dificultades para equilibrar las demandas laborales con las responsabilidades personales y familiares pueden ser generadores de estrés en los empleados (26).
6. **Falta de apoyo social:** cuando no hay presencia de un sistema de apoyo en el trabajo, ya sea de compañeros o superiores, estos pueden incrementar la sensación de aislamiento y estrés en los trabajadores (26).

También hay factores determinantes del estrés en el personal de salud y los clasifican en:

- a) **Factores profesionales o inherentes a la profesión:** El cuidado de otras personas puede ser una fuente de satisfacción personal para los trabajadores de la salud, pero también puede afectar su salud y bienestar. Un ejemplo destacado sería la frecuente aparición de distintas enfermedades somáticas entre los profesionales de la salud que cuidan a pacientes con Alzheimer. A medida que la enfermedad avanza, el paciente requerirá más cuidados, lo que puede disminuir la gratificación personal del profesional. La fatiga en los trabajadores de la salud está estrechamente relacionada con la sobrecarga de cuidados. Estudios han demostrado que la calidad de vida de las enfermeras

disminuye a medida que incrementa su fatiga. Investigaciones en hospitales han revelado la relación entre el desgaste profesional, la salud, la escasez de tiempo de ocio y el uso de sustancias como analgésicos, excitantes y tranquilizantes como mecanismo para hacer frente al estrés. Algunos profesionales recurren al abuso de medicamentos y sustancias tóxicas, como el alcohol y el tabaco, para aliviar los síntomas y mantener su nivel de actividad habitual, lo que puede afectar negativamente su desarrollo personal y debilitar sus fortalezas psicológicas. Para gestionar el estrés de manera efectiva, los profesionales de la salud deben abandonar hábitos nocivos, como el consumo de tabaco, y priorizar su bienestar y salud mental (26).

b) **Factores de organización y laborales:** según autores como Bravo, Zurriaga, Peiró y González (1993) señalan que los factores de estrés laboral se concentran principalmente en los conflictos de rol, la ambigüedad de rol y la sobrecarga de rol. El rol es la expectativa que el entorno o la organización tienen sobre una posición social específica. Estas expectativas se basan en las actitudes, valores y comportamientos que el individuo o grupo asume en una unidad social determinada (26).

c) **Otros factores de estrés:**

-Recursos inadecuados: La falta de recursos materiales y humanos, así como la ausencia de medidas de seguridad adecuadas al realizar tareas que ponen en riesgo la salud o la integridad física del profesional, puede generar estrés. Por ejemplo, la necesidad de manipular físicamente a una persona sin contar

con el equipo adecuado, como grúas o sistemas de poleas, puede afectar la salud del sanitario. Además, en el caso de profesionales sanitarios independientes, la falta de acceso a pruebas diagnósticas y al historial del paciente puede dificultar el desempeño de su trabajo y limitar la colaboración multidisciplinar (26).

-Clima o ambiente laboral: La falta de compañerismo, reciprocidad en las relaciones interpersonales y trato equitativo entre colegas, superiores y pacientes puede generar un ambiente laboral tenso y desmotivador. Situaciones como largas listas de espera, prioridades injustas en el tratamiento de pacientes y demoras en la derivación de pacientes a otros profesionales pueden causar angustia y desmotivación en los profesionales sanitarios, así como afectar la confianza de los pacientes en su capacidad de recuperación (26).

2.2.2 Desempeño laboral:

El desempeño laboral, según varios autores, se define como las acciones o comportamientos que se observan en los empleados que son importantes para alcanzar los objetivos organizacionales (27).

Chiavenato (2000) destaca que un buen desempeño laboral es importante para el éxito de una organización, y señala que está determinado por factores como la percepción de las recompensas, el esfuerzo individual, las habilidades personales y la percepción del rol (27).

Faria (2004) explica que el desempeño de un individuo depende de su comportamiento frente a su cargo, tareas y la mediación entre él y la empresa, donde la satisfacción de necesidades influye en su motivación y productividad.

Alles (2015) destaca que la evaluación del desempeño es esencial para identificar el desarrollo individual y profesional, aunque a menudo se percibe erróneamente como una herramienta para decisiones salariales o de despido (27).

Ottorino (2005) enfatiza la importancia de la comunicación en el desempeño laboral, destacando su papel en el control del comportamiento, la motivación y la mejora del rendimiento (27).

Huamán (2018) manifiesta que el desempeño laboral como el resultado de los comportamientos adoptados por el trabajador en sus responsabilidades, relacionado con la formación proporcionada por la organización (27).

Cueva (2018) destaca que el desempeño laboral refleja las competencias de los colaboradores, que pueden ser mejoradas con asesoramiento, capacitación y trabajo en equipo (27).

Kotler y Armstrong (2013) enfatizan la importancia del desempeño de los departamentos para agregar valor al cliente, mientras que Koontz y Weihrich (2013) resaltan que la productividad requiere eficacia y eficiencia tanto a nivel organizacional como individual. En resumen, el desempeño laboral es crucial para el éxito de una organización y está influenciado por varios factores, como la motivación, las habilidades personales, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. La evaluación y mejora continua del desempeño son fundamentales para el crecimiento y la eficiencia de una empresa (27).

2.2.2.1 Evaluación del desempeño laboral

Viene a ser un proceso fundamental el cual es utilizado para evaluar a todos los miembros que conforman un equipo en una institución. En esta evaluación se revisará el rendimiento de manera general de cada uno de los miembros de un equipo. El proceso en

mención, aportará información valiosa referente a la toma de decisiones estratégicas: promoción, desarrollo profesional, gestión del talento y la capacitación (28).

2.2.2.2 Dimensiones del desempeño laboral.

Calidad del trabajo: se mencionarán las habilidades que se relacionan con lo que respecta a el procesamiento de la información y también la capacidad de su uso, lo que quiere decir, es que el aprendizaje que contribuye a lo que entendemos estando incluidos la percepción, atención y comprensión, la memoria y el lenguaje (29).

Responsabilidad: Es lo que construye el sentido que debería poseer una organización para lograr el éxito tanto de manera interna como externa. Tanto los principios como lo valores están relacionados al respeto de los trabajadores, se incluye también la capacidad de escuchar y poder comunicarse con las personas con las cuales interactúan (29).

Liderazgo y Trabajo en equipo: Viene a ser la persona que influye en el grupo, donde lidera, dirige, coordina con cada uno de sus miembros, utiliza do un mínimo esfuerzo, logrando objetivos comunes en beneficio del grupo (29).

Compromiso institucional: es muy fundamental para poder determinar la satisfacción que tiene un miembro en el trabajo, es el compromiso hacia el trabajo de dicho miembro (29).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H 1: El nivel de estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora- Ayacucho, 2026.

H 0: No existe la relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1-Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de agotamiento emocional del nivel de estrés y el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026.

H2- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión de la despersonalización del nivel de estrés el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026.

H3- Existe relación estadísticamente significativa en la dimensión de la realización personal del nivel de estrés y el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

En el presente estudio de investigación se enmarca dentro del método hipotético-deductivo, ya que este método permite dar respuesta a los distintos problemas que se plantean a través de la formulación de la hipótesis, aunque no poseen certeza absoluta, orientan el análisis y la interpretación de los resultados (30).

3.2. Enfoque investigativo

Se realizó un estudio con un enfoque cuantitativo, pues se aplicaron técnicas estadísticas para el análisis de los datos. Las variables fueron operacionalizadas y medidas mediante instrumentos estandarizados, lo que asegura objetividad y confiabilidad en los resultados (31).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se utilizó es la investigación aplicada, dado que busca aportar soluciones a un problema específico identificado en el contexto laboral de los profesionales de la salud de la Microred de Pausa, contribuyendo al mejoramiento de la gestión sanitaria (32).

3.4 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es la NO experimental, que no manipula las variables de estudio de manera deliberada si no que observamos los fenómenos tal y como se dan en su contexto de manera natural, para luego poder analizarlos y de corte transversal (32).

3.5. Población y muestra.

Población:

La población total a estudiar es de 46 personales de salud que laboran en toda periferie de la Microred de salud de Pausa- Red de salud Coracora.

Criterios de inclusión:

- Personal de salud que brinde su consentimiento
- Personal de salud que labore en periferie de la Microred de Pausa.
- Trabajadores que se encuentren en funciones al momento de la aplicación del instrumento.

Criterios de exclusión:

- Profesionales que no deseen participar en este estudio de investigación.
- Personal de Salud que no trabaje en periferie de la Microred de Pausa.

Muestra:

Como es una población pequeña también será la muestra para el presente estudio de investigación, por lo que las 46 personas que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión podrán ayudar en el estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Variable 1: Nivel de Estrés	Es una reacción fisiológica normal del organismo frente a situaciones que generan desafíos o demandas”. Según la OMS, el estrés puede ser traer beneficios en ciertas circunstancias al ayudar a las	Viene a ser la reacción fisiológica normal del organismo frente a situaciones que generan desafíos o demandas en todo el personal de salud de periferie. el estrés puede ser traer beneficios en ciertas circunstancias al ayudar	Agotamiento emocional	1-2-3-4-5-6-7-8-9 -Agotamiento -Desgaste físico -Límite de posibilidades	Ordinal	Nivel Bajo (5 - 13) Nivel medio (14 - 22) Nivel Alto (23 – 30)
			Despersonalización:	18-19-20-21-22 -Trato duro -Dureza emocional -Empatía		Nivel Bajo (5 - 11) Nivel medio (12 - 18) Nivel Alto (19 – 25)

	personas a adaptarse y enfrentar situaciones difíciles. Sin embargo, cuando el estrés es excesivo o prolongado, puede tener efectos negativos tanto en la salud física y mental (21).	al personal de salud de periferie de la Microred de pausa a adaptarse y enfrentar situaciones difíciles. Sin embargo, cuando el estrés es excesivo o prolongado, puede tener efectos negativos tanto en la salud física y mental.		-Culpabilidad de problemas		
			Realización personal	10-11-12-13-14-15-16-17 -Atención eficaz -Clima agradable -Influencia positiva		Nivel Bajo (5 - 18) Nivel medio (19 - 32) Nivel Alto (33– 45)
Variable 2: desempeño laboral	se define como las acciones o comportamientos que se observan en los empleados que son	son las acciones o comportamientos que se observan en el personal de salud de periferie de la Microred de Pausa	Calidad del trabajo	-Conocimiento -calidad		
			Responsabilidad	Información		

	importantes para alcanzar los objetivos organizacionales. (27)	que son importantes para alcanzar los objetivos organizacionales.		Participación en cambios	ordinal	EFICIENTE: (120 a 155) REGULAR: (90-119) DEFICIENTE: (> 90)
			Liderazgo y trabajo en equipo	Trabajo en equipo. Relaciones interpersonales. Participación		
			Compromiso institucional	Trabajo eficiente y eficaz Respeto a: compañeros, superiores, usuarios.		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.7.1 Técnica

La técnica a emplear en ambas variables es la encuesta, que utilizará el cuestionario como instrumento.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Para la primera variable de estudio el instrumento a utilizar fue el que es sustentado por Maslach y Jackson, el inventario de Burnout de Maslach (MBI) es un cuestionario dirigido a trabajadores de los diversos sectores, su aplicación es de manera individual, con 22 preguntas, para el formato de las respuestas es con la escala numerada tipo Likert., teniendo como indicadores: NIVEL ALTO, MEDIO y BAJO., este instrumento ha sido ampliamente validado y utilizado en investigaciones con profesionales de la salud a nivel internacional y nacional

Para la medición de la variable de desempeño laboral, se empleará el cuestionario de Evaluación del Desempeño Laboral, instrumento diseñado por el Ministerio de Salud del Perú y adaptado por María Graciela Llagas Chafloque en el año 2015. Este cuestionario evalúa dimensiones relacionadas con la eficiencia en el cumplimiento de funciones y la calidad del trabajo. Los resultados se categorizan en tres niveles: EFICIENTE, REGULAR Y DEFICIENTE.

3.7.3. Validación

La validez de ambos instrumentos fue determinada mediante la técnica de juicio de expertos, contando con la participación de profesionales especializados en enfermería y salud pública. Dichos especialistas evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems, permitiendo establecer un adecuado nivel de concordancia en su contenido. De acuerdo con los criterios establecidos, los instrumentos fueron considerados válidos para su aplicación en el presente estudio.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, procedimiento estadístico que permitió determinar la consistencia interna de los ítems. Se obtuvo un valor de 0.98, lo cual indica un nivel de confiabilidad excelente, evidenciando que los instrumentos presentan alta estabilidad y precisión para su aplicación en el estudio.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Antes de la recolección de datos, se gestionará la autorización correspondiente ante la Dirección de la Microred de Salud de Pausa, a fin de garantizar el cumplimiento de los procedimientos administrativos y éticos requeridos para la ejecución del estudio. Una vez aplicados los instrumentos, la información obtenida será codificada y registrada en una base de datos para su posterior procesamiento estadístico. El análisis se realizará mediante el Software Statistical Package for the social sciences (SPSS), versión 25.0.

3.9. Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación se tuvo presente los cuatro principios bioéticos, que tiene relevancia.

Principio de autonomía

La participación del personal de salud fue de manera voluntaria, previa firma de un consentimiento informado, lo que aseguro la libertad de decisión sin coerción.

Principio de justicia:

Todo el personal de salud de periferie, fueron tratados de manera igualitaria evitando cualquier tipo de exclusión o de discriminación.

Principio de no maleficencia

En el personal de periferie de la Microred de Pausa no se practicó ningún tipo de daño, psicológico, físico ni tampoco moral. Respetando las decisiones y confidencialidad de los participantes.

Principio de beneficencia

Los resultados del presente trabajo de investigación se ponen a disposición de los jefes de la Microred de Pausa y la red de salud de Coracora, con el fin de contribuir a la mejora del desempeño laboral del personal y a la implementación de estrategias para reducir los niveles de estrés en el ámbito sanitario.

CAPITULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

	2025- 2026																			
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO			
	2025				2025				2025				2026				2026			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema			X	X																
Búsqueda de bibliografía			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Importancia y justificación de la investigación			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Objetivos de la investigación			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Enfoque y diseño de investigación			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Población, muestra y muestreo													X	X	X	X	X	X		

Técnicas e instrumentos de recolección de datos														X	X	X	X	X	X		
Aspectos bioéticos														X	X	X	X	X	X		
Métodos de análisis de información														X	X	X	X	X	X		
Aspectos administrativos del estudio														X	X	X	X	X	X		
Elaboración de los anexos														X	X	X	X	X	X		
Aprobación del proyecto																				X	X
Trabajo de campo																				X	X

4.2. Recursos y Presupuesto.

MATERIALES	2025-2026				TOTAL
	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	S/
Equipos					
1 laptop	2500				2500
Línea de internet	80	80	80	80	320
Útiles de escritorio					
lapiceros	10	5	5	5	25
Hojas bond A4				100	100
Material bibliográfico					
Fotocopias	50	50	50		150
Impresiones	70	70	70		210
Otros					
Movilidad	70	70	140	140	420
Alimentación	50	50	50	50	200
Recursos humanos					
Digitador			200		200
Estadista				300	300
Imprevistos		180		200	380
TOTAL	2.830	505	595	875	4805

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. El Estrés [Internet]. Ginebra: OMS; [citado 20 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
2. GALLUP. State of the Global Workplace 2022 Report [Internet]. Washintong DC: Gallup; 2022 [citado 20 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>
3. Organización Panamericana de la Salud, Organización Internacional del Trabajo. *La salud mental de los trabajadores en América Latina y el Caribe* [Internet]. Washington DC: OPS/OIT; 2023 [citado 20 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/2023-salud-mental-trabajadores-america-latina>
4. Instituto Nacional de Salud Mental. *Encuesta sobre salud mental en Lima Metropolitana y Callao 2021* [Internet]. Lima: INSM; 2021 [citado 20 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/insm>
- 5.- Ministerio de Salud del Perú. Estrés afecta a más del 30% de limeños [Internet]. Lima: MINSA; 2024 [citado 20 febrero 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/43525-estres-afecta-a-mas-del-30-de-limenos>
6. Gamarra Causto I., Arevalo Marcos R. A. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. *Investig Innov Rev Cient Enferm.* 2023;3(3):7-18. Disponible en: <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1829>

7. Juárez B. El 80 % de personas no se encuentra comprometida con su trabajo [Internet]. El Economista. 2022 [citado 15 de marzo de 2025]. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
8. Johnson DE. *The Behavioral System Model for Nursing*. New York: Appleton-Century-Crofts; 1980.
9. Selye H. *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill; 1976.
- 10.- Roy C. *The Roy Adaptation Model*. 3rd ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson; 2009.
11. Quintana-García LA. Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud [Internet]. Venezuela: SciELO; 2024 [citado 16 de marzo de 2025]. Disponible en: <https://www.scielo.org.ve>
12. Rojas Leal JA, Arteaga Salazar ME. Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela CA. Account Manag Res [Internet]. 2021 [citado el 16 de marzo de 2025];1(1):1–16. Disponible en: <http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/AMR/article/view/492>
13. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la dirección del Talento Humano del Hospital de especialidades de Fuerzas Armadas N° 1, Quito [Internet]. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar; 2021 [citado 18 de marzo de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>.
14. López-Barrionuevo O. Estrés y bienestar laborales en personal de salud del Distrito 18D04 [Internet]. Colombia: Redalyc; 2023 [citado 18 de marzo de 2025]. Disponible en: <https://www.redalyc.org>

15. Tueros M. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora T&T Arquitectos SAC [Internet]. Lima: Universidad de Lima; 2021 [citado 20 de marzo de 2025]. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros_Influencia-estr%C3%A9s-desempe%C3%B1o-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y
16. Rodríguez REI. Estrés laboral y desempeño en el personal de enfermería UCI – EsSalud Iquitos, 2023. [Tesis de maestría en Internet]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2024 [citado 20 de marzo 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/8763>.
17. Silva L. Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores administrativos de una gerencia de salud de Lambayeque [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 22 de marzo de 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79924/Silva_RAL_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Mayta N. El estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Santa Elena-Chancay, 2020 [Internet]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2021 [citado 1 de abril de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5090/MAYTA%20PALOMINO,%20NATHALY%20WENDY.pdf>
19. Caballero A. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del centro de Salud Santa Ana-Huancavelica 2021 [InternetHuancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2022 [citado 3 de abril de 2025]. Disponible en:

<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8398/TESIS%20MAESTR%c3%8da%20ANGELA%20CABALLERO.pdf>

20. Ruiz J. Influencia del estrés laboral en el desempeño del personal de Es salud en las campañas de vacunación contra la covid19, periodo mayo-agosto, Tacna 2021 [Internet]. Tacna: Universidad Privada de Tacna; 2021 [citado 12 de abril de 2025]. Disponible en:

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2180/Ruiz-Vernal-Andrea.pdf>

21. OMS. Estrés [Internet]. Who.int. 21 de febrero del 2023 [citado el 13 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

22. American Psychological Association. Tipos de estrés [Internet]. Washington DC: APA; 2010 [citado 13 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>

23. Regueiro A. Que es el estrés y como nos afecta [Internet]. Uma.es. 2020 [citado el 13 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>

24. CDC - Publicaciones de NIOSH - El Estrés...En el Trabajo (99-101) [Internet]. Málaga: Universidad de Málaga; 2020 [citado el 14 de junio de 2025]. Disponible en: https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/default.html

25. Olivares Faúndez V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Cienc Trab [Internet]. 2017 [citado el 14 de junio de 2025];19(58):59–63. Disponible en:

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059

26. Carmen García-Moran Marta Gil-Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud [Internet]. Lima: MINSA; 2016 [citado el 14 de julio de 2024]. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
27. Desempeño Laboral: Revisión literaria [Internet]. Ucol.mx. [citado el 17 de junio 2025]. Disponible en: https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590
- 27.- Desempeño Laboral. Revisión literaria [Internet]. Colima: Universidad de Colima; [citado el 17 de junio 2025]. Disponible en: https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590
- 28.- Montoya CA. Evaluación del desempeño como herramienta del capital humano [Internet]. Visión de Futuro. 2009 [citado el 15 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
29. Alviles C. Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia, de un Hospital Nacional, Lima 2023 [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2023 [citado el 15 de junio de 2025]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8574/T061_40969641_S.pdf?sequence=1
30. Gianella A. Los métodos de la ciencia de la investigación [Internet]. 1995 [citado el 03 de julio de 2025]. Disponible en: <https://miel.unlam.edu.ar/data/contenido/2403-B/El-Metodo-Hipotetico-Deductivo2.pdf>.
31. Sánchez f. Fundamentos epistemológicos de la investigación Cualitativa y cuantitativa [Internet]. Perú: Universidad César Vallejo; 2019 [citado 3 de julio de

2025]. Disponible en: Disponible en:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>.

32. Universidad Veracruzana. Introducción a la investigación: guía interactiva [Internet]. Veracruz: Universidad Veracruzana; [citado 3 de agosto de 2025]. Disponible en:
<https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad1/investigacion-tipos.html>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
“NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD DE PERIFERIE DE LA MICRORED DE PAUSA, RED DE SALUD CORACORA - AYACUCHO, 2026”	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable independiente “NIVEL DE ESTRÉS” Dimensiones • Agotamiento emocional. • Despersonalización. • Realización personal.	• Tipos de investigación Aplicada
	¿Qué relación existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho 2026?	Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026.	El nivel de estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026.		• Diseño de investigación No experimental, transversal y correlacional
	Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específico	Variable dependiente “DESEMPEÑO LABORAL” Dimensiones - Calidad del trabajo	• Población y muestra 46 profesionales de salud de la periferie de la Microred de Pausa
	. ¿De qué manera la dimensión de agotamiento emocional del nivel de estrés va	Identificar la dimensión de agotamiento emocional del nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral	H1. Existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional del nivel de estrés y el		

relacionado con el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026?	en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026.	desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026.	- responsabilidad. - Liderazgo y trabajo en equipo	
¿De que manera la dimensión de la despersonalización del nivel de estrés va relacionada con el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026?	Identificar la dimensión de la despersonalización del nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026.	H2. Existe relación entre la dimensión de la despersonalización del nivel de estrés el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026.		
<u>PE3</u> ¿como la dimensión de la realización personal del nivel de estrés va relacionado con el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026?	<u>OE3</u> Describir la dimensión de la despersonalización del nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026.	<u>HE3</u> H3. Existe relación en la dimensión de la realización personal del nivel de estrés y el desempeño laboral en los profesionales de salud de periferie de la Microred de Pausa- red de salud Coracora-Ayacucho, 2026.		

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Datos informativos:

Universidad: Norbert Wiener

Investigador: Krupskaya katyuska Poma Velapatiño

Título: “NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD DE PERIFERIE DE LA MICRORED DE PAUSA, RED DE SALUD CORACORA- AYACUCHO, 2026”

Yo.....identificado con
DNI.....luego de haber sido informado (a) por
KRUPSKAYA KATYUSKA POMA VELAPATIÑO, sobre los fines que tiene la
investigación **“NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD DE PERIFERIE DE LA MICRORED
DE PAUSA, RED DE SALUD CORACORA- AYACUCHO, 2026”**, otorgo mi
consentimiento para la realización del presente cuestionario.

Oyolo de del 2026

CUESTIONARIO DEL NIVEL DE ESTRES

INVENTARIO ELABORADO POR MASLACH Y JACKSON

Versión española

OBJETIVO: Obtener la información sobre el nivel de estrés del personal de salud de periferie de la Microred de Pausa- Red Coracora 2026

I.- DATOS GENERALES

1.- Establecimiento de salud donde labora:

2.- sexo: Femenino.....masculino.....

3.- profesión:

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentarán una serie de enunciado a los cuales usted deberá responder tachando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado, según la siguiente escala de medición:

Escala de valoración	
Nunca	0
Pocas veces al año	1
Una vez al año	2
Unas pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Pocas veces a la semana	5
Todos los días	6

N°	ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
Agotamiento Emocional								
1	Me siento emocionalmente agotada(o) por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada me siento vacío(a)							
3	Cuando me levanto por la mañana y enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansada (o)							
4	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa							
5	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.							
6	Me siento frustrado(a) por mi trabajo							
7	Siento que dedico demasiado tiempo en mi trabajo							
8	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
Realización personal								
10	Siento que puedo entablar relaciones con pacientes fácilmente							
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
13	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo							
14	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
15	Me siento estimulado (a) después de haber trabajado con mis pacientes.							
16	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.							
17	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
Despersonalización								
18	Siento que trato a algunos pacientes como si fueran objetivos impersonales.							
19	Siento que me he vuelto más duro(a) con la gente.							
20	Me preocupa que este trabajo que me esté endurecido emocionalmente.							
21	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							
22	Me parece que los pacientes me culpan de sus problemas.							

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del instrumento: ficha de observación para medir el desempeño laboral

Autor/es: Ministerio de Salud (MINSA) Perú.

Adaptado: María Graciela Llagas Chafloque (2015)

OBJETIVO: Obtener la información sobre el desempeño laboral del personal de salud de periferie de la Microred de Pausa- Red Coracora 2026

Alternativas de evaluación

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
CALIDAD DEL TRABAJO						
1	Produce o realiza un trabajo sin interés					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en ejercicios de sus funciones					
11	Puede trabajar independientemente.					
RESPONSABILIDAD						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejora					
13	Mantiene a la jefa encargada del Centro de Salud informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Centro de Salud.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
TRABAJO EN EQUIPO						
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del centros de salud					

19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y /o tareas encomendadas por los superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del centro de salud					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el centro de salud.					
22	Conoce la misión y visión del servicio del centro de salud					
23	Colabora con otros armoniosamente son considera a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
COMPROMISO INSTITUCIONAL						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a los superiores.					
30	Demuestra respeto a los colegas					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

16% 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

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 14%  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

- 13%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 14%  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	Internet	
repositorio.uwiener.edu.pe		3%
2	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2024-08-14		3%
3	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2024-07-20		1%
4	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2026-04-24		<1%
5	Trabajos entregados	
Khulna University of Engineering & Technology on 2025-07-20		<1%
6	Internet	
repositorio.unc.edu.pe		<1%
7	Trabajos entregados	
Universidad Andina del Cusco on 2026-03-25		<1%
8	Internet	
repositorio.continental.edu.pe		<1%
9	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2025-07-05		<1%
10	Trabajos entregados	
uwiener on 2023-10-26		<1%
11	Internet	
repositorio.udh.edu.pe		<1%