



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

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

Tesis

Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de
un centro de salud en La Victoria, Lima 2024

**Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Enfermería**

Presentado por:

Autor: Campomanes Ponte, Raúl Aniceto


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-1390-6845>

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

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, Raul Aniceto Campomanes Ponte egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima, 2024”** Asesorado por el docente: MG. Jaime Alberto Mori Castro, DNI 71554542, ORCID 0009-0004-1390-6845 tiene un índice de similitud de **16 (dieciséis) %** con código oid:14912:504366836 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

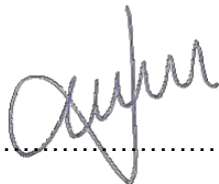
Así mismo:

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



.....
 Firma de autor 1
 Nombres y apellidos del Egresado
 Raul Aniceto Campomanes Ponte
 DNI: 71554542

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



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor:
 MG. Jaime Alberto Mori Castro
 DNI: 07537045

DEDICATORIA:

El presente estudio es dedicado a mis padres, mi familia y a

Dios que me bendijo con un hijo y una esposa maravillosa.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a Dios, mis padres, esposa e hijo por la motivación contante que me brindaron.

ASESOR DE TESIS: Mg. MORI CASTRO Jaime Alberto

JURADO

Presidente: Mg. Pretell Aguilar Rosa Maria

Secretario: Mg. Quispe Casanova Alexander Abel

Vocal: Mg. Almonacid Ramirez Elizabeth Hilda

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	vii
Resumen	x
Abstract	xi
CAPITULO I. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos 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. Delimitación de la investigación	8
1.5.1. Temporal	8
1.5.2 Espacial	8
1.5.3. Población o unidad de análisis	9

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes	10
2.2. Base Teórica	14
2.3. Formulación de hipótesis	26
2.3.1. Hipótesis general	26
2.3.2. Hipótesis específica	26
CAPITULO III METODOLOGÍA	27
3.1. Método de la investigación	27
3.2. Enfoque de la investigación	27
3.3. Tipo de investigación	28
3.4. Diseño de la investigación	28
3.5. Población, muestra y muestreo	29
3.6. Variables y operacionalización	31
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.7.1. Técnica	33
3.7.2. Descripción de instrumentos	33
3.7.3. Validación	35
3.7.4. Confiabilidad	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	35
3.9. Aspectos éticos	36
CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	38
4.1. Resultados	328
4.2. Análisis descriptivo de resultados	38

4.3. Prueba de hipótesis	43
4.4. Discusión de resultados	47
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
5.1. Conclusiones	50
5.2. Recomendaciones	51
REFERENCIAS	53
Anexos	62

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre el estrés con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud. Metodología: Estudio hipotético deductivo, cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo, transversal y correlacional con una población de 83 trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria. Resultados: se obtuvo que el 40% de colaboradores presentaron un estrés y desempeño laboral regular, en el caso de las dimensiones, el 57.8% presenta estrés en su dimensión ambiente físico con un desempeño laboral regular, el 50.6% presenta estrés en su dimensión psicológica con un desempeño laboral regular y el 53% presenta estrés en su dimensión social con un desempeño regular. Por lo tanto, concluyó que, si existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral porque se obtuvo el valor 0,140 según la prueba de Rho de Spearman, indicando el grado de relación positiva baja, como también, presenta un nivel de significancia de 0,035 considerándose menor a 0,05.

Palabras clave: estrés, desempeño laboral, trabajadores, social, físico, psicológico.

Abstract

Objective: To determine the relationship between stress and job performance among workers at a Health Center. Methodology: A hypothetical-deductive, quantitative, applied study with a non-experimental, descriptive, cross-sectional, and correlational design, involving a population of 83 workers from a Health Center in La Victoria. Results: It was found that 40% of the workers exhibited moderate levels of both stress and job performance. Regarding the dimensions, 57.8% experienced stress in the physical environment dimension along with moderate job performance; 50.6% reported stress in the psychological dimension with moderate job performance; and 53% showed stress in the social dimension with moderate performance. Therefore, it was concluded that there is a significant relationship between stress and job performance, as evidenced by a Spearman's Rho value of 0.140, indicating a low positive correlation, along with a significance level of 0.035, which is below the threshold of 0.05.

Keywords: stress, job performance, workers, social, physical, psychological.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamientos de problemas

El aumento del estrés en el lugar de trabajo es una consecuencia directa de los profundos cambios que ha experimentado el mundo laboral en las últimas décadas. Estos cambios incluyen mayores exigencias ambientales, una creciente complejidad en las tareas y responsabilidades de los empleados, así como una presión constante para adaptarse a nuevas tecnologías y formas de trabajo. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral representa un problema significativo que afecta tanto la salud física y mental del trabajador como el desempeño y funcionamiento eficiente de las organizaciones. Este fenómeno se intensifica en el contexto de la sociedad globalizada actual, caracterizada por la incertidumbre y la aceleración de la vida cotidiana, donde los trabajadores se ven enfrentados no solo a las demandas crecientes del entorno laboral, sino también a la necesidad de adaptarse rápidamente a cambios vertiginosos en su ritmo de vida personal y profesional. Estos factores combinados generan un ambiente que puede sobrecargar a los empleados, afectando su bienestar general y su capacidad para desempeñarse adecuadamente, lo que a su vez impacta la productividad y la calidad del servicio en las instituciones (1).

Como resultado, el impacto del estrés laboral en la salud mental persiste hasta la actualidad. La Organización Mundial de la Salud (OMS) concluyó que, en 2022, aproximadamente el 15% de los trabajadores en diversas empresas desarrollarán trastornos relacionados con la salud mental, tales como ansiedad, depresión y estrés, especialmente durante la edad adulta. Estos trastornos no solo afectan el bienestar personal de los empleados, sino que también generan un considerable impacto económico. Se estima que estos problemas de salud mental ocasionan costos promedio

cercanos a mil millones de dólares anuales, debido a factores como el ausentismo laboral, cambios en el estado de ánimo y variaciones en el desempeño individual (2).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la pandemia de COVID-19 en 2020 representó una crisis global sin precedentes, con impactos profundos tanto en la salud pública como en la economía mundial. A medida que los gobiernos implementaron medidas para contener la propagación del virus, los mercados laborales se vieron gravemente afectados: aproximadamente el 69% de las fuentes de empleo sufrieron algún tipo de impacto, junto con el 80% de los empleadores y el 67% de los trabajadores autónomos. Esta situación generó una profunda incertidumbre laboral y económica, afectando directamente el sustento de muchas familias, quienes se vieron en la necesidad urgente de recibir apoyo económico para hacer frente a la crisis (3).

En España, frente a las incertidumbres relacionadas con la reanudación de la actividad laboral, muchas instituciones optaron por implementar el trabajo remoto como una estrategia para mantener la eficiencia organizacional. La adaptación constante a los cambios en la vida diaria se volvió una necesidad, especialmente a partir del inicio del confinamiento obligatorio. Sin embargo, esta transición repentina y las nuevas reglas impuestas generaron una serie de problemas que contribuyeron a la aparición de diversos trastornos mentales, principalmente asociados al aislamiento social y las condiciones del encierro forzoso en los hogares. Estos factores impactaron negativamente en la salud emocional y psicológica de muchas personas, evidenciando la necesidad de desarrollar estrategias de apoyo y prevención para mitigar estos efectos adversos (4).

El estrés laboral surge de la interacción entre el individuo y su ambiente de trabajo, así como de los cambios personales que pueden afectar su desempeño. Esta situación se agrava cuando

hay una cantidad limitada de personal, lo que incrementa la carga y la presión sobre los empleados, generando mayores niveles de estrés. Es importante destacar que el estrés no debe confundirse con la presión; mientras que la presión es un estímulo externo o una demanda, el estrés es una respuesta subjetiva de ansiedad que una persona experimenta frente a situaciones percibidas como amenazantes o desafiantes. Los trabajadores comienzan a experimentar estrés cuando las demandas y la presión superan su capacidad para afrontarlas o manejarlas de manera efectiva, lo que puede afectar su bienestar físico y emocional, así como su desempeño laboral (5).

Según la Asociación Estadounidense de Enfermeras, el 74% de las profesionales de enfermería considera que las enfermedades tanto agudas como crónicas, incluyendo el estrés y las consecuencias derivadas de las horas extras laborales, representan algunos de los problemas más graves de salud y seguridad a nivel mundial. Este alto porcentaje refleja la preocupación creciente sobre el impacto negativo que las condiciones laborales pueden tener en el bienestar físico y mental del personal de enfermería, lo que a su vez puede afectar la calidad de la atención brindada a los pacientes (6).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que aproximadamente el 25% de los trabajadores en Europa experimentan estrés laboral, mientras que en Estados Unidos esta cifra es del 15%. Según estudios realizados por el Sindicato de Enfermería sobre la “Percepción del estrés”, alrededor del 72% de los trabajadores reportan que el estrés afecta negativamente su salud. En particular, entre las enfermeras, un 80% manifestó sentirse estresada, lo que evidencia la alta vulnerabilidad de este grupo profesional frente a las demandas y presiones del entorno laboral (7).

En Argentina, un 27% de los trabajadores reportan estar afectados por estrés, principalmente debido a la excesiva carga laboral y un ambiente de trabajo desfavorable, mientras

que en Chile el 29% presenta niveles elevados de estrés y un 14% manifiesta síntomas de depresión, reflejando el impacto psicológico de las condiciones laborales adversas. En Brasil, el 14% de los casos de ausentismo en instituciones de salud están relacionados con trastornos mentales, incluyendo el estrés, vinculados a accidentes laborales y enfermedades, lo que afecta tanto la salud de los empleados como la eficiencia de las instituciones. Estas cifras evidencian un problema común en América Latina, donde el estrés laboral representa un desafío significativo para la salud pública y la gestión organizacional, requiriendo políticas y estrategias integrales que promuevan ambientes de trabajo saludables y sostenibles (8).

En Perú, diversos estudios indican que el estrés laboral afecta especialmente a los trabajadores del sector salud, con mayor incidencia en el personal de enfermería. Una investigación realizada en 2020 reveló que el 84% de las áreas críticas presentan niveles elevados de estrés, lo cual se refleja en una disminución en la asistencia del personal, aumento del ausentismo, falta de motivación y baja eficiencia laboral. Esta situación genera una creciente preocupación debido a su impacto negativo en el desempeño del personal y en la calidad de los servicios de salud que se brindan a la población (9).

El sector salud se ve profundamente afectado por el estrés generado por la situación actual, en la que diversos riesgos sociales juegan un papel importante. Entre estos factores se encuentran la presión del tiempo, las altas expectativas de gestión, la falta de apoyos sociales adecuados y las percepciones negativas sobre el entorno laboral, así como la insatisfacción con aspectos extrínsecos del trabajo. Este estrés se relaciona estrechamente con la carga emocional que enfrentan los profesionales de la salud, especialmente al cuidar a pacientes con enfermedades crónicas que demandan atención constante y especializada. Aunque los sistemas de salud de mayor calidad se fundamentan en un buen desempeño sostenido, muchas veces las instituciones se

enfocan únicamente en alcanzar metas de corto plazo, lo que implica un elevado compromiso laboral que puede resultar insostenible para los profesionales. Esta dinámica contribuye a un aumento significativo del estrés laboral, afectando no solo el bienestar de los trabajadores sino también la calidad y continuidad de la atención brindada (10).

En un centro de salud en La Victoria, que ofrece cursos y servicios en medicina, psicología, odontología, laboratorio y enfermería, se atiende a un gran número de usuarios diariamente; sin embargo, enfrenta diversas deficiencias como la falta de habitaciones para pacientes y carencia de servicios básicos. La insuficiente dotación de personal, la escasez de insumos y una infraestructura inadecuada generan largas filas para citas médicas, afectando la calidad de la atención y provocando insatisfacción y malestar entre los pacientes. Estas condiciones han resultado en múltiples quejas y agravios registrados en el libro de reclamaciones de la institución, además de denuncias que han incrementado el estrés tanto en los usuarios como en el personal encargado de la atención.

1.2. Formulaciones del problema

1.2.1. Problemas generales

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés en su dimensión física con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud?
- ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud?
- ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés en su dimensión social con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de estrés con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el nivel de estrés en su dimensión física con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud.
- Identificar la relación entre el nivel de estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud.
- Identificar la relación entre el nivel de estrés en su dimensión social con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud.

1.4. Justificaciones de las investigaciones

1.4.1. Teóricas

Estos trabajos tienen una importancia teórica significativa, ya que permitirán realizar revisiones profundas y reflexivas sobre la relación entre el estrés y el desempeño laboral, facilitando el desarrollo de estrategias fundamentadas para mejorar esta situación a partir de evidencia científica sólida y marcos teóricos confiables. Se abordarán factores predisponentes al estrés y cómo este impacta negativamente la productividad, especialmente en el personal de enfermería. La investigación se sustentará en la teoría del sistema conductual humano, desarrollada por Dorothy Johnson, para analizar la variable estrés, y en la teoría de Virginia Henderson, conocida como la teoría de las 14 necesidades, para comprender la variable desempeño laboral. Además, las variables serán analizadas y comparadas con estudios tanto a nivel nacional como internacional, con el objetivo de ampliar el conocimiento en estas áreas poco exploradas y aportar contribuciones relevantes para la mejora de las condiciones laborales en el ámbito de la salud.

1.4.2. Metodológicas

En lo metodológico, es de gran aporte a las direcciones de investigaciones que dejan metodologías transparentes en soluciones del problema si surgen, y los resultados podrían informar la creación de protocolos y/o guías a la hora de abordar el estrés para la mejora del desempeño, además serviría como contexto para otros estudios. Considere utilizar ambos instrumentos y recopilar información que haya sido validada y considerada confiable de acuerdo con las tablas técnicas pertinentes para que estos instrumentos puedan utilizarse en estudios futuros que examinen las variables relevantes. Su importancia está en el desarrollo del trabajador que determinan logros del objetivo organizacionales y, en consecuencia, el éxito de la organización en el mercado. Este estudio ayudará a obtener fuentes de información para que las organizaciones

puedan comprender el estado actual del estrés laboral y el desempeño laboral de sus empleados. Dado que actualmente la empresa no cuenta con datos de medición en estas áreas, la información recopilada en la encuesta servirá como base para que la empresa profundice en su conocimiento de los que considera puntos críticos. Se tiene que los resultados tengan que desarrollar planes de acción y políticas antiestrés

1.4.3. Prácticas

Este estudio es de gran importancia para la práctica profesional, ya que contribuirá a mejorar la productividad de los profesionales de enfermería, impactando significativamente en la calidad de la atención brindada y en la satisfacción tanto de los usuarios como del personal. La mejora en el desempeño puede también reducir la duración de la estancia hospitalaria, disminuyendo los costos financieros para las instituciones de salud. Al concluir la investigación, se podrán identificar las interrelaciones entre los niveles de estrés y el desempeño laboral, facilitando la adopción de estrategias específicas para mitigar el estrés y fortalecer las áreas con bajo rendimiento, mientras se consolidan las fortalezas existentes. Estos resultados no solo beneficiarán a las organizaciones en el corto plazo, sino que también proporcionarán una base sólida para futuras investigaciones que profundicen en la relación entre estrés y desempeño laboral, promoviendo una gestión más eficiente y humana del talento en el sector salud y contribuyendo al bienestar integral de profesionales y pacientes.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

Se desarrolló en agosto hasta diciembre del 2024.

1.5.2. Espacial

Esta investigación podrá ser aplicado en una posta de salud en el distrito de la Victoria en la ciudad de Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población serán trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Lema y Reinoso (11) en el 2023, en Ecuador, presentó el objetivo de “Determinar la relación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral del personal del Hospital San Francisco de Latacunga”. Estudio cuantitativo, correlacional, descriptivos con muestra de 26 colaboradores. Resultados, el 58% de colaboradores presentaron un nivel de estrés medio y el 90% un desempeño laboral alto; por lo tanto, concluyeron que no existe relación entre variables debido a que obtuvo 0.042 según Pearson y una significancia de 0.837

Maramba y Llego (12) en el 2020, en Arabia Saudita, a través del objetivo “Analizar el nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral de los empleados de un hospital privado”. Estudios, correlacionales, descriptivos, no experimentales. Muestras de 290 encuestados. Métodos, utilizaron instrumento de encuesta y cuestionarios. Para analizar los datos se utilizó frecuencia, porcentaje, media y r de Pearson. Resultados, se tienen (43.70%) tienen entre 25 y 34 años; (63.40%) son mujeres; (52.20%) de ellos prestan su servicio menos de cinco años; (31.20%) ganan entre 9060 y 10059 pesos; (32.20%) trabajan en enfermería. El nivel de estrés de encuestados tuvo puntuación 2.31. El desempeño laboral de empleados muestra puntuación media 3.43. La prueba Pearson-r con puntuación de ($r = -0,17$, $n = 295$, $p = 0,01$).

Hosseini y Azami (13) en el 2023, en Iran, con el “Analizar la relación entre los factores ocupacionales y también el estrés laboral en el desempeño ocupacional durante la pandemia de covid-19”. Estudio, correlacional, transversal, descriptivo, cuantitativo. Muestra de 320 entrevistados. Método, utilizaron cuestionarios de evaluación del desempeño, respectivamente. Los análisis de información se hicieron con SPSS26 y por informe de frecuencia, se realizó la

media y la desviación estándar, las pruebas de regresiones lineales y los modelos de regresiones múltiples por paso. Resultados, la media y la desviación estándar de la puntuación total de manejo del estrés ocupacional de los participantes fue de $3,09 \pm 0,46$, que se encontraba en el rango promedio. Las variables de frecuencia de cambio de lugar de trabajo y cantidad de estrés determinan el 10% de cambios en desempeño laboral. (PES=0/1) El examen del efecto de interacción de la frecuencia del cambio de lugar de trabajo y cantidad de estrés en desempeño laboral no mostró relación significativa. (Valor P = 0,4) El efecto de la frecuencia del cambio de lugar de trabajo (valor P = 0,007) y el efecto principal del estrés (valor P = 0,001) sobre el desempeño laboral mostraron una relación significativa.

Hashemi y col., (14) en el 2020, en Iran, mediante el objetivo “Analizar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida relacionada con el trabajo (WRQoL) entre los técnicos médicos de emergencia (EMT) en la provincia de Lorestan, oeste de Irán”. Estudio, transversal, correlacional, no experimental. Muestra de 420 encuestados. Método, los datos se recopilaron de abril a julio de 2019 utilizando dos cuestionarios estándar: estrés laboral (Health and Safety Executive (HSE)) y WRQoL. El OR con IC del 95% se utilizó para declarar la asociación estadística ($p \leq 0,05$). Resultados, los participantes fueron exclusivamente varones, con edades $32 \pm 6,87$ años. Las puntuaciones de estrés laboral con escalas HSE es $2,69 \pm 0,43$; las puntuaciones de calidades de vida laborales es $2,48 \pm 1,01$. El turno de trabajo significativo en puntuaciones medias ($F(3,417)=5,26, p=0,01$); y en la puntuación media de WRQoL ($F(3,417)=6,89, p<0,01$).

Olabisi y col. (15) en el 2025, en Nigeria, con el objetivo “Analizar el impacto del estrés laboral en el desempeño de las enfermeras en los hospitales públicos del Territorio de la Capital Federal de Nigeria”. Estudio, descriptivo, correlacional, no experimental, cuantitativo. Muestra de 300 enfermeras. Metodo, usan el modelo de estrés laboral de Cooper y Palmer, el estudio vincula estos

factores estresantes con el desempeño de los empleados y las consecuencias organizacionales. Los datos se recopilieron utilizando una versión modificada del cuestionario estructurado de Rizzo y se analizaron con SPSS versión 25. Se encontró que la sobrecarga de trabajo afecta positivamente la productividad ($\beta = 0,441$, $p < 0,05$), lo que sugiere que, en ciertos contextos, una mayor carga laboral puede estar asociada con un mayor rendimiento. Sin embargo, los conflictos de roles ($\beta = -0,080$, $p < 0,05$) y la ambigüedad de roles ($\beta = -0,090$, $p < 0,05$) tienen un efecto negativo sobre el desempeño laboral. Además, se observó que las relaciones positivas en el entorno de trabajo contribuyen a mejorar la productividad ($\beta = 0,044$, $p < 0,05$).

A nivel nacional:

Roque (16) en el 2023, mediante el objetivo “Determinar las relaciones del nivel de estrés con el desempeño laboral de trabajadores de centro de atenciones primarias EsSalud, Trujillo”. Estudio, aplicada, correlacional, no experimental. Muestra de 69 entrevistados. Método, la toma de datos fue por dos instrumentos de cuestionario de estrés laborales con desempeños laborales. Resultados, el nivel estrés general fue 71%, y con intermedio nivel en 17%, con nivel un alto 13%; para desempeño laboral fue regular en 55%, también en deficiente nivel 29%, con buen nivel 12% y nivel deficiente 5%. En correlacion Spearman fueron 0.691**, con significancias $p=0.00 < 5\%$, donde si hay relación moderada positiva del estrés con el desempeño laboral.

Vílchez (17) en el 2022, con el objetivo “Analizar las relaciones del nivel de estrés laboral con desempeño laboral de trabajadores de Hospital II-1, Distrito Florencia de Mora en meses de abril a junio del 2022”. Estudios, correlacionales, aplicativas, cuantitativos, no experimentales, transversales. Muestras de 93 trabajadores. Métodos, por instrumentos de encuesta. Resultado, el 67% en regulares niveles de estrés, 27% buenos niveles de desempeños laborales, los restantes

tienen graves niveles, por correlación Spearman ($r=-0.932$, $p=0.000$), que hay relaciones altas y negativas, significativas de niveles de estrés con desempeños laborales.

Acuña (18) en el 2025, con el objetivo “Analizar las relaciones del nivel de estrés con desempeño laboral de trabajadores de centro de salud de la municipalidad de Cachicadán– La Libertad”. Estudio, básico, cuantitativo, correlacional, observacional, prospectivo, descriptivo, transversal. Muestra de 100 entrevistados. Método, uso técnicas y herramientas de toma de datos, mediante dos cuestionarios bien validados. Resultados, el 64% tiene alto nivel, el 1% con nivel bajo. El 68% tiene bajo desempeño laboral y 3% alto nivel, mediante el intervalo de confianza 95%, en la correlación fueron significativas en 0.005.

Gamarra y Arévalo (19) en 2023, mediante el objetivo “Analizar las relaciones del estrés con el desempeño laboral en personal enfermero Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023”. Estudio, hipotético deductivo, cuantitativo, aplicado, correlacionales, transversales. Muestras de 80 participantes. Métodos, usaron encuestas; en toma del dato fue cuestionario Questionaries Nursing Stress Scale y desempeños laborales, MINSA. Resultado, 53% nivel regular de estrés, 33% con bajo estrés y 17% con alto estrés. El 52% tiene desempeño laboral regular, el 47% desempeño alto y 5% desempeño laboral deficiente. Concluyen que hay relación del estrés con desempeño laboral en enfermeros, valor p fue $0,000 < 0,05$; y en correlación de Spearman fueron positivas a moderadas ($Rho = 5,77$).

Caballero (20) en 2022, con objetivo “Analizar influencias de estrés laboral con desempeño laboral de trabajadores Centro Salud Santa Ana, Huancavelica”. Estudio, correlacional, básica, no experimental con muestra de 55 trabajadores. Usaron como instrumento el cuestionario de estrés laboral. Resultado, el nivel de riesgo fisiológico bajo 70%, nivel muy bajo 20%. En niveles de

riesgos para el comportamiento social 82% muy bajo y 18% solo bajo. En características por el trabajo el nivel de riesgo intelectual laboral y psicoemocionales fueron muy bajo 100%. Riesgo comportamientos sociales, hay relaciones significativas, valor F de 0,00, menos de 0,005. En riesgos psicoemocionales en laborales el valor p y F fueron cero, no hay influencia en desempeños del trabajador.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Primeras variables: estrés

Estrés

De acuerdo con la OMS, el estrés es una respuesta a diversos factores, tales como un trabajo monótono o incómodo, una carga laboral excesiva, la ausencia de participación o control en la toma de decisiones, sistemas de evaluación costosos, la capacidad laboral, entre otros. Roles definidos en el trabajo, escasa supervisión o conflictos con los compañeros y otros elementos pueden ser factores. Se considera muy importante en el lugar de trabajo, ya que se ha demostrado que empleados estresados aumentan el ausentismo, reducen productividad, aumentan la rotación, quejas y más. Lo mejor es la teoría del estrés laboral de Siegrist, modelo "esfuerzo-recompensa". Cuanto más esfuerzo pongas, menos obtendrás a cambio, que generará estrés laboral. Karasek, señaló que estrés laboral es causado por dos factores: exigencias laborales, las exigencias psicológicas que impone el puesto de trabajo, y el segundo factor es el control que cada empleado tiene sobre funciones que desempeña en el lugar de trabajo (21).

Al hablar de estrés, se identifican diversos factores que influyen y que tienen un impacto significativo en la aparición o intensidad de la respuesta al estrés. Los estresores pueden ser físicos,

psicológicos y sociales. Entre los estresores físicos se encuentran enfermedades y ruidos fuertes, mientras que los estresores psicológicos son inherentes al ser humano y se manifiestan a través de conflictos personales, problemas económicos y otras tensiones derivadas de la interacción social cotidiana. En el ámbito laboral, el estrés puede manifestarse de dos formas principales: estrés episódico, que es inmediato y cuya resolución suele ser rápida, y estrés crónico, que afecta a personas expuestas de manera prolongada y repetida a situaciones estresantes, manteniendo una relación constante con el estresor. En este último caso, los síntomas se hacen evidentes cada vez que la persona se enfrenta a la situación estresante, persistiendo mientras no se resuelva el problema, lo que puede generar serias dificultades en el desempeño laboral y en la salud del individuo (22).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) identifica el estrés como una de las enfermedades más representativas del siglo XXI, que afecta significativamente a los trabajadores al generar alteraciones físicas, mentales y emocionales tanto en su entorno laboral como personal, impactando negativamente en su salud, reduciendo la productividad y afectando también a sus familias y círculos sociales. De manera complementaria, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el estrés surge cuando existe un desequilibrio entre la carga laboral y las condiciones impuestas por el empleador para cumplir con ciertos requisitos, en contraste con las capacidades reales de los empleados. Además, advierte que la falta de una gestión oportuna y adecuada del estrés puede desencadenar serios problemas en el desempeño profesional, afectando no solo al trabajador sino también a la organización en general (23).

Tipos de estrés laboral

Por su duración

El estrés agudo es una respuesta inmediata y temporal ante situaciones específicas de abuso físico, emocional o eventos traumáticos repentinos, como ser víctima de un ataque o enfrentar un despido inesperado, caracterizándose por reacciones intensas, rápidas y a veces violentas que desaparecen una vez superada la crisis. En contraste, el estrés crónico se refiere a una exposición prolongada y sostenida a factores estresantes, especialmente en ambientes laborales con cargas de trabajo excesivas, presiones constantes y falta de recursos adecuados, lo que provoca una respuesta continua del organismo que puede deteriorar significativamente la salud física y mental del trabajador. A diferencia del estrés agudo, el estrés crónico no desaparece fácilmente y puede manifestarse en síntomas persistentes como ansiedad, depresión, fatiga, problemas cardiovasculares y disminución del rendimiento laboral, generando impactos negativos tanto en la calidad de vida del individuo como en la productividad y el clima organizacional. Por ello, es fundamental identificar y gestionar ambos tipos de estrés de manera oportuna para prevenir consecuencias graves a largo plazo (24).

Efectos producidos en las empresas

El estrés se manifiesta en dos formas principales: el estrés positivo o eustrés, y el estrés negativo o distrés, cada uno con impactos diferentes en el individuo y su desempeño laboral. El eustrés se experimenta generalmente al inicio de un desafío o proyecto, y está asociado con una sensación de control y logro que activa respuestas fisiológicas y psicológicas beneficiosas, como el aumento de la motivación, la concentración y la creatividad. Este tipo de estrés facilita la adaptación a nuevas exigencias, incrementa la productividad y mejora la capacidad de resolución de problemas, contribuyendo así a un mejor desempeño organizacional y al desarrollo personal.

Por otro lado, el estrés surge cuando las demandas superan los recursos y habilidades del individuo para gestionarlas, generando una sobrecarga emocional y física que puede derivar en ansiedad, frustración, agotamiento, disminución de la salud física y mental, y un deterioro en el rendimiento laboral. Además, el estrés negativo no solo afecta la esfera profesional, sino que también puede trasladarse a la vida personal, afectando las relaciones interpersonales y el bienestar general. Si no se identifican y manejan a tiempo, estos efectos nocivos pueden desencadenar trastornos graves como el síndrome de burnout, aumentando el ausentismo, la rotación laboral y disminuyendo la calidad del trabajo (25).

Desencadenantes principales

El estrés también puede resultar de experiencias muy intensas que afectan a las personas tanto emocional como físicamente, y se ve influenciado por diversos factores contextuales. Uno de estos factores es la presión ecológica, que se refiere a la tensión generada por las exigencias del entorno laboral, especialmente en contextos donde los cambios tecnológicos son constantes y acelerados, lo que obliga a los trabajadores a adaptarse rápidamente a nuevas herramientas, procesos y estructuras organizacionales. Estos cambios pueden incrementar los niveles de estrés debido a la incertidumbre y la necesidad de actualización continua. Además, el estrés relacionado con las relaciones de género es un aspecto importante a considerar; este tipo de estrés surge debido a condiciones desiguales y discriminatorias basadas en factores de género y/o sexuales, que afectan tanto la experiencia laboral como el bienestar emocional de las personas. La desigualdad en oportunidades, la discriminación, el acoso o la falta de reconocimiento pueden generar un estrés crónico que deteriora la salud mental y física, repercutiendo negativamente en el rendimiento laboral y en la calidad de vida del individuo (26).

Personales de Salud y los Estrés:

Las profesiones relacionadas con la salud, especialmente las enfermeras, representan una carrera común cuya misión fundamental es contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas. Sin embargo, estas profesiones del cuidado enfrentan un alto riesgo de exposición a condiciones de estrés laboral debido a la naturaleza demandante y emocionalmente intensa de su trabajo. El estrés en el entorno laboral de la salud se manifiesta como tensiones derivadas de situaciones angustiosas, que pueden desencadenar respuestas psicosomáticas o psicológicas peligrosas para el bienestar del profesional. Este tipo de estrés provoca rigidez tanto física como mental, afectando la capacidad de adaptación y respuesta ante los problemas y quejas habituales en el trabajo. Para comprender plenamente el impacto del estrés laboral en la salud, es fundamental considerar sus componentes situacionales, que se refieren a las características del entorno donde se desarrolla la actividad diaria, así como las diferencias individuales entre trabajadores, las cuales pueden generar conflictos interpersonales y aumentar la vulnerabilidad al estrés. Reconocer estos factores es esencial para diseñar estrategias efectivas que promuevan el bienestar y optimicen el desempeño en profesiones tan cruciales como las de la salud (27).

Teoría de enfermería

a teoría del sistema conductual humano, desarrollada por Dorothy Johnson, conceptualiza al ser humano como un sistema compuesto por siete subsistemas conductuales interrelacionados, que buscan mantener un equilibrio dinámico para asegurar un funcionamiento óptimo y adaptativo. Estos subsistemas abarcan dimensiones físicas, emocionales y sociales, e incluyen el mantenimiento de la postura, la afiliación social, la dependencia, la ingestión y eliminación, la sexualidad, y la búsqueda de logros, todos esenciales para el bienestar integral del individuo. En

el ámbito de la enfermería, esta teoría se utiliza como un marco para identificar desequilibrios o alteraciones en alguno de estos subsistemas, permitiendo una intervención focalizada que facilite la restauración de la adaptación del paciente y promueva su recuperación. El enfoque de Johnson destaca la importancia de una atención holística, en la que la enfermera no solo aborda las necesidades físicas del paciente, sino también las emocionales y sociales, fomentando así la prevención de complicaciones y el mantenimiento de la salud a través de la restauración del equilibrio conductual en el sistema humano (28).

Dimensiones del estrés laboral

Dimensión 1: física

Las manifestaciones físicas del estrés pueden afectar diversos sistemas del cuerpo, desencadenando una serie de enfermedades y trastornos. Entre las enfermedades cardiovasculares más comunes asociadas al estrés se encuentran la hipertensión arterial y las arritmias, que pueden incrementar el riesgo de eventos cardíacos graves. En el sistema respiratorio, el estrés puede provocar hiperventilación, fatiga respiratoria y dificultades para mantener una respiración adecuada, lo que afecta el bienestar general. Asimismo, los trastornos gastrointestinales, como náuseas, malestares estomacales y estreñimiento, son frecuentes y reflejan la conexión entre el estrés y la función digestiva. En el ámbito musculoesquelético, el estrés puede generar contracturas musculares, tensiones y dolores, especialmente en la zona cervical y de la espalda, limitando la movilidad y causando malestar constante. Además, el estrés impacta negativamente en los patrones de sueño, provocando insomnios, dificultades para conciliar el sueño y despertares prematuros, lo que afecta la recuperación física y mental. Finalmente, las dolencias físicas como migrañas, cefaleas y dolores crónicos contribuyen a un deterioro general de la calidad de vida, evidenciando

la importancia de manejar adecuadamente el estrés para prevenir complicaciones de salud a largo plazo (29).

Dimensión 2: psicológica

El estrés produce una serie de manifestaciones psicológicas que afectan significativamente el bienestar emocional y el rendimiento laboral. Entre los síntomas más frecuentes se encuentran el nerviosismo, la ansiedad y la irritabilidad, junto con pensamientos negativos relacionados con la autoimagen y la percepción que otros tienen de uno mismo. Estas alteraciones psicológicas suelen ir acompañadas de una disminución en la motivación y en la capacidad de concentración, lo que repercute en el desempeño diario. Desde una perspectiva conductual, el estrés puede aumentar la impulsividad y los comportamientos temerarios, así como inducir la evitación de situaciones estresantes, como la comunicación con supervisores sobre dificultades laborales. Además, es común observar un incremento en el consumo de sustancias estimulantes o depresoras como café, tabaco o alcohol que pueden agravar la irritabilidad y generar inestabilidad emocional. Otros efectos asociados incluyen trastornos alimentarios, la reducción o ausencia de actividades recreativas, menor interacción social y afectación de la vida íntima, contribuyendo a un deterioro progresivo en la realización de tareas y en la calidad de vida del individuo (30).

Dimensión 3: Social

Las características que una institución transmite a su entorno reflejan su plan de producción y determinan el comportamiento de las personas que la conforman. El ambiente organizacional, que puede ser percibido como cálido, tenso, relajado o distendido, influye directamente en los niveles de estrés laboral, variando según la sensibilidad individual de los empleados. La estructura organizacional establece las relaciones administrativas y los mecanismos de control entre la

organización y sus trabajadores, afectando su desempeño y bienestar. El territorio de la organización, entendido como las condiciones y espacios de trabajo, contribuye a generar un sentido de pertenencia, aunque en ocasiones puede ser fuente de estrés si se percibe como restrictivo. La tecnología también representa un factor estresante, ya que los requerimientos técnicos varían según el puesto y pueden generar presión adicional. La influencia de los líderes, quienes poseen autoridad y poder, juega un rol importante en el clima laboral, ya que su estilo de liderazgo puede facilitar o dificultar la adaptación al trabajo. La falta de cohesión social y la escasa integración entre empleados aumentan la sensación de aislamiento y estrés, mientras que el apoyo grupal resulta esencial para que los trabajadores se identifiquen con sus funciones (31).

2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral

Definición

Koopman conceptualizó el desempeño laboral con teoría del desempeño laboral, que definió en comportamiento que logra metas organizacionales y produciendo resultados positivos como negativos para la organización. Todas las empresas que cuentan con recursos humanos altamente calificados y conocedores utilizan el desempeño de sus asociados como estrategia para alcanzar metas y objetivos trazados. El desempeño laboral debe enfocarse en los comportamientos que son relevantes para los objetivos organizacionales, y no limitarse únicamente a los resultados obtenidos. Además, debe entenderse como una variable multidimensional que abarca distintos aspectos del funcionamiento organizacional. Después de formular las hipótesis básicas de la investigación sobre el estrés laboral, se pueden analizar las variables de desempeño laboral con base en estrés laboral como factores que influyen en desarrollo de conducta (32).

La definición puede abordarse desde diversos enfoques teóricos que enfatizan diferentes aspectos del proceso y los resultados alcanzados. Algunos enfoques se centran en los procesos realizados por los empleados, mientras que otros resaltan el desempeño final y factores como la eficiencia y productividad obtenidas. Además, se reconoce la contribución de los empleados no solo dentro de la empresa, sino también en los resultados que impactan fuera de ella, como la satisfacción del cliente o la reputación organizacional. Algunas conceptualizaciones incluyen aspectos internos del desempeño, como las habilidades, capacidades y destrezas individuales, mientras que otras destacan las condiciones externas, relacionadas con la naturaleza y el entorno laboral en el que se desarrolla la actividad. En este trabajo se revisarán dichas conceptualizaciones para comprender las diferentes dimensiones del desempeño laboral, y se definirán los conceptos subyacentes en forma de elementos específicos que serán evaluados en el análisis (33).

Existe consenso en la literatura respecto a que el desempeño laboral debe analizarse desde diversas perspectivas, que incluyen los niveles individuales, de equipo y organizacional. A nivel individual, el desempeño se evalúa considerando el desarrollo de las actividades en un período determinado, en función del cumplimiento de objetivos específicos asignados a cada trabajador. En cuanto al desempeño del equipo, este se concibe como un proceso emergente que surge de la interacción y combinación de los desempeños individuales de sus miembros, generando un resultado colectivo que va más allá de la suma de sus partes. Este desempeño grupal se fortalece progresivamente hasta impactar de manera significativa en el nivel organizacional. Finalmente, el desempeño organizacional se mide mediante la comparación de los resultados registrados con los resultados planificados, evaluando el grado de cumplimiento de metas y objetivos estratégicos. Esta visión integrada permite comprender el desempeño laboral en toda su complejidad, facilitando la identificación de áreas de mejora y estrategias de optimización en todos los niveles (34).

El trabajo de cuidados es una actividad compleja que implica la prestación directa de servicios a personas que requieren asistencia, y se caracteriza por una fuerte dimensión humana, ya que las acciones realizadas impactan tanto en quien recibe el cuidado como en quien lo brinda. Este tipo de trabajo combina habilidades técnicas, valores éticos y relaciones interpersonales, por lo que su calidad debe evaluarse considerando tres componentes fundamentales: el técnico, el interpersonal y el de confort. El componente técnico se refiere a la aplicación de la ciencia y la tecnología para resolver los problemas de salud del individuo, maximizando las capacidades del profesional en beneficio del paciente y de la institución. El componente interpersonal comprende las normas sociales, los valores personales y la empatía, elementos esenciales para establecer relaciones respetuosas y colaborativas que mejoren la experiencia de atención y el desempeño del equipo de salud. Por último, el componente de confort abarca todos los aspectos del entorno físico y emocional que contribuyen al bienestar del paciente, como la limpieza, la iluminación, la temperatura y la creación de un ambiente seguro y humanizado. La integración efectiva de estos tres componentes es clave para garantizar un cuidado de enfermería integral, centrado en la persona y orientado a resultados positivos tanto en salud como en satisfacción del usuario (35).

Teorista de enfermería

La teoría de Virginia Henderson, conocida como la teoría de las 14 necesidades fundamentales, define la enfermería como la asistencia a la persona, sana o enferma, para que pueda realizar por sí misma aquellas actividades que contribuyen a su salud, recuperación o a una muerte digna, y que realizaría sin ayuda si tuviera la fuerza, conocimiento y la voluntad requerida. Estas 14 necesidades abarcan aspectos fisiológicos, psicológicos, sociales y espirituales, como respirar, alimentarse, comunicarse o mantener la higiene. Henderson resalta que el rol de la enfermera es temporal, orientado a promover la independencia del paciente lo más pronto posible.

Esta visión se relaciona directamente con el desempeño laboral del profesional de enfermería, ya que pone en valor la importancia de sus intervenciones en la recuperación del paciente y la promoción de su autonomía. A través de esta teoría, se reconoce que un desempeño eficaz y humano no solo mejora los resultados en salud, sino que también fortalece la identidad profesional del personal de enfermería, promoviendo su motivación, compromiso y sentido de propósito dentro del equipo de salud (36).

Dimensiones del Desempeño Laboral

Dimensión 1: Calidad del trabajo.

La calidad del trabajo es entendida como un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo, en el cual la persona aplica su conocimiento, habilidades y buen juicio, todos ellos vinculados directamente con su profesión. Según Freeman y Gilbert, esta definición destaca la importancia de un desarrollo continuo y sostenido en el desempeño laboral, donde la experiencia acumulada y la capacidad profesional se integran para alcanzar resultados óptimos. La calidad del trabajo no solo se mide por el cumplimiento de tareas, sino también por la excelencia en la ejecución, la toma de decisiones acertadas y la adaptación a contextos cambiantes, lo que contribuye significativamente a la efectividad organizacional y a la satisfacción tanto del trabajador como del cliente o usuario final (37).

Dimensión 2: Responsabilidad laboral.

La responsabilidad laboral, desde la perspectiva teórica de Freeman y Gilbert, se entiende como el conjunto de recursos y habilidades que un individuo debe poseer para ejecutar una tarea de manera efectiva. Esta dimensión está estrechamente relacionada con el concepto de buen

desempeño, concebido como un proceso dinámico que integra continuamente nuevas herramientas, conocimientos y actitudes orientadas a generar cambios positivos en el entorno laboral. Además, en este marco, el compromiso adquiere una relevancia central, ya que representa la disposición activa y positiva del trabajador para involucrarse con los objetivos organizacionales, asumiendo un rol participativo que contribuye tanto al desarrollo personal como al crecimiento institucional. Así, la responsabilidad laboral no solo implica cumplir con las tareas asignadas, sino también un compromiso consciente con la mejora continua y la adaptación al cambio (38).

Dimensión 3: Trabajo en equipo.

Freeman y Gilbert afirman que, en el contexto de las funciones administrativas, la calidad del trabajo de los empleados está estrechamente vinculada a su preocupación por el conocimiento y la experiencia adquirida. Estos autores señalan que dicha experiencia es formativa y se desarrolla progresivamente a través de una participación activa en el trabajo en equipo, lo cual facilita un aprendizaje continuo y la mejora sostenida del desempeño. Así, la interacción colaborativa no solo favorece el crecimiento individual de los integrantes, sino que también fortalece la capacidad colectiva para alcanzar los objetivos organizacionales con mayor eficiencia y calidad. Este enfoque resalta la importancia del trabajo en equipo como un motor fundamental para el desarrollo profesional y el éxito institucional. (39).

Dimensión 4: Compromiso institucional.

El compromiso institucional se entiende como una capacidad emocional mediante la cual los individuos se vinculan afectivamente con la organización, reflejándose directamente en la calidad del trabajo profesional que desempeñan. Este compromiso no solo implica un sentido de responsabilidad, sino también la internalización de valores y sentimientos que motivan a los

empleados a prestar atención y dedicación especial a las necesidades humanas de los usuarios o clientes a quienes sirven. En el contexto laboral, este vínculo emocional se traduce en un desempeño orientado a superar deficiencias y a atender de manera integral las necesidades específicas de las personas, fortaleciendo así la calidad del servicio y el bienestar tanto del trabajador como del receptor. Por lo tanto, el compromiso institucional constituye un factor clave para el desarrollo de un trabajo profesional eficiente, humano y sensible a las demandas sociales (40).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2024

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2024

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión física con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés en su dimensión social con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1.Método de la investigación

La investigación utilizara el método hipotético-deductivo, el cual aplicaran reglas de deducciones a hipótesis sugeridas por datos verdadero y las pruebas por análisis que verifican toda validez de las hipótesis y conclusiones que se hicieron de forma inconsistente con las hipótesis iniciales. El trabajo utilizara la deducción, una estrategia lógica que extrae conclusiones a partir de varias premisas. Se trata de derivar resultados basados en conjunto de ideas o afirmaciones que

se aceptan como verdaderas. Se refiere al estudio de fenómenos a partir de predicciones e hipótesis comparativas con el fin de extraer conclusiones de lo general a lo específico (41).

3.2. Enfoque de la investigación

El presente estudio empleará un enfoque cuantitativo que incluye análisis estadísticos descriptivos y secuenciales, utilizando valores numéricos precisos para procesar y calcular los datos obtenidos. Este enfoque permitirá recopilar datos cuantitativos de manera sistemática, proporcionando información numérica que facilitará la comprobación de hipótesis planteadas mediante análisis estadísticos rigurosos. Los datos serán recolectados y analizados con el objetivo de generar resultados claros y objetivos, alineados con los propósitos de la investigación. Asimismo, el método cuantitativo busca reducir la incertidumbre mediante mediciones estadísticas verificables, fundamentadas en evidencia empírica, lo que garantiza la validez y confiabilidad de los hallazgos obtenidos (42).

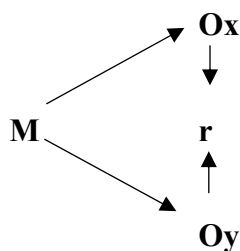
3.3. Tipo de investigación

Es aplicada, se define como investigación que aplica el conocimiento a la práctica y beneficia a la sociedad. Está estrechamente relacionada con la investigación básica según resultados, utiliza una evolución entre teoría y producción, y la toma de información está respaldada por normas y lineamientos técnicos, aplicables y prácticos. Da soluciones a problemas internos y propone soluciones para obtener intervenciones exitosas. Existe correlación porque analiza el comportamiento de dos personas y por formulación de hipótesis intentamos determinar

cómo se relacionan. Es descriptivo, donde domina la observación como método en describir la conducta del individuo, es diseño no experimental, no se generan condiciones, buscan eventos espontáneos por la observación (43).

3.4. Diseño de la investigación

El estudio se llevará a cabo mediante un diseño no experimental, ya que las variables se observarán tal como ocurren en su contexto natural, sin ser manipuladas. El objetivo es analizar el comportamiento de estas variables en función de su relación entre sí, permitiendo una comprensión más precisa de los fenómenos estudiados sin intervenir directamente en ellos. Es de naturaleza descriptiva, transversal y correlacional y tiene como objetivo tener múltiples relaciones entre las dos variables, midiéndolos y probando las relaciones mediante pruebas de hipótesis. Es no experimental y transversal porque examinará los detalles, las características medidas, la frecuencia, todas las dimensiones y evaluará el nivel de estrés con el desempeño laboral de los trabajadores enfermeros. Los datos se tomarán en un período de tiempo. Es diseño no intervencionista en el que se estudian variables sin manipulación o intervención, y tiene un alcance correlativo porque determina la relación entre las variables de estudio identificadas de manera transversal (44). El diseño es:



Dónde:

M = Muestra.

Ox = Nivel de estrés

Oy = Desempeño laboral

R = Relación entre las variables

3.5. Población, muestra y muestreo

La población es el universo al que se dirige el estudio, y del cual se puede extraer una muestra para obtener datos que respondan a los objetivos planteados (45). La población será todos los trabajadores **de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025**, siendo un total de 83 colaboradores en los diferentes turnos de trabajo que cumplirán con los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Trabajadores con más de 2 meses **Centro de Salud en La Victoria, Lima**
- Trabajadores que deseen formar parte del estudio de manera voluntaria pero antes debe firmar un consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores del **Centro de Salud en La Victoria, Lima** que estén haciendo trabajos administrativos
- Trabajadores del **Centro de Salud en La Victoria, Lima** que no quieran ser parte del estudio y no tengan el deseo de firmar el consentimiento.

- Trabajadores del **Centro de Salud en La Victoria, Lima** que estén con licencias voluntarias por problema de comorbilidad.

Muestra:

Se utilizará una muestra censal debido a que se estudiará a toda la población. Para Hernández una muestra censal es aquella en la que se incluye a la totalidad de los elementos de la población, es decir, se estudia el 100% del universo definido. Este tipo de muestra se utiliza cuando la población es pequeña, accesible y manejable, haciendo innecesario seleccionar una muestra representativa (45).

3.6. Variables y operacionalización**Variables de estudio**

V1 = Nivel de estrés

V2 = Desempeño laboral

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles y rangos)
V1: estrés	Se define como la respuesta del cuerpo humano ante los eventos que pueden ocurrir en el entorno laboral y que generan una alta exigencia, dejando de ser vistos como respuestas de confort o modificaciones a un entorno amenazante (21).	Es el nivel de reacción que demuestra el personal de enfermería cuando las circunstancias en su entorno exceden sus habilidades de adaptación; este puede ser de nivel bajo, medio o alto (46).	Ambiente físico <hr/> Ambiente psicológico <hr/> Ambiente social	Entornos Actividad Factor estresor <hr/> Estados de ánimos Duelos Emoción <hr/> Relación interpersonal Interacciones con el paciente Ambientes hospitalarios	Ordinal	Alto estrés 91 a 136 puntos Estrés regular 46 a 90 puntos Estrés bajo 34 a 45 puntos
V2: Desempeño laboral	Se define como el nivel al que un empleado o una institución conduce y actúa en relación con la realización de los objetivos para	Se refiere al nivel y nivel de desempeño que exhibe la enfermera durante su trabajo de cuidado; esto se	Calidad de los trabajos <hr/> Responsabilidades	Eficiencias Tiempos Creatividades Meta <hr/> Responsabilidades Organizaciones Autonomías Eficiencias	Nominal	Buen desempeño 103 a 155 puntos Regular desempeño

los que se establece el trabajo (22).	puede evaluar en la calidad de su labor, responsabilidad, colaboración en equipo y compromiso con la institución (47).	Trabajos en equipos <hr/> Compromiso institucional	en Colaboraciones Disposiciones Estructuras Armonías <hr/> Resoluciones del problema Respeto a los pacientes y del superior relación interpersonal	52 a 102 puntos Bajo desempeño 31 a 51 puntos
---------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La variable “Nivel de estrés” será medida a través de métodos de encuesta utilizando instrumentos como cuestionarios cerrados multinivel, diseñados específicamente para evaluar las dimensiones relacionadas con esta variable. Estos cuestionarios permitirán obtener información cuantitativa precisa sobre las diferentes manifestaciones y grados de estrés percibido por los participantes. De manera similar, la variable “Desempeño laboral” se evaluará mediante cuestionarios cerrados y multinivel, formulados en función de las dimensiones relevantes que conforman esta variable. Ambos instrumentos fueron elaborados con base en marcos teóricos sólidos y adaptados para garantizar la validez y confiabilidad de los datos recolectados, facilitando así un análisis estadístico riguroso que permita establecer relaciones entre el nivel de estrés y el desempeño laboral.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1. Estrés

El cuestionario utilizado fue elaborado por Escriba V., Más R., Cárdenas M. y Pérez S. en el año 1998, con el objetivo de determinar la confiabilidad y validez de constructo de una escala diseñada para medir los estresores laborales a los que puede estar expuesto el personal de enfermería en el ámbito hospitalario (46).

La herramienta consta de 34 ítems con cuatro opciones de respuesta, estructuradas en una escala tipo Likert que asigna puntajes de 0 a 3, donde "nunca" equivale a 0 puntos, "alguna vez" a 1 punto, "frecuentemente" a 2 puntos y "muy frecuentemente" a 3 puntos. En cuanto a la

interpretación de los resultados según las dimensiones evaluadas: En el ambiente físico, se considera estrés bajo de 0 a 6 puntos, estrés regular de 7 a 13 puntos y estrés alto de 14 a 18 puntos. En el ambiente psicológico, el estrés bajo va de 0 a 21 puntos, el estrés regular de 22 a 43 puntos y el estrés alto de 44 a 63 puntos.

En el ambiente social, el nivel de estrés se clasifica como bajo entre 0 y 7 puntos, regular entre 8 y 15 puntos, y alto entre 16 y 21 puntos. Finalmente, la puntuación global del cuestionario permite identificar el nivel general de estrés del profesional: se considera estrés bajo entre 34 y 45 puntos, estrés regular entre 46 y 90 puntos, y estrés alto entre 91 y 136 puntos.

Instrumento 2. Desempeño laboral

Un cuestionario estandarizado para determinar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. La herramienta fue desarrollada por el MINSA y está amparada en la Orden Administrativa no. 142-MINSA/OGGRH-V.01, “Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Laboral”, y fue adaptado por Santamaría durante el 2021 con el objetivo de “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia del Hospital Regional Docente Las Mercedes”, ello contiene 31 preguntas con escala Likert de siempre con 5 puntos, casi siempre 4 puntos, a veces 3 puntos, casi nunca 2 puntos y nunca 1 punto. Respecto a las puntuaciones según dimensiones, en calidad de trabajo es bajo desempeño de 5 a 21 puntos, regular de 22 a 38 puntos y buen desempeño de 39 a 55 puntos, en responsabilidad presenta bajo desempeño de 5 a 13 puntos, regular desempeño de 14 a 22 puntos y buen desempeño de 23 a 30 puntos, en trabajo en equipo presenta bajo desempeño de 5 a 18 puntos, regular de 19 a 32 puntos y buen desempeño de 33 a 45 puntos y respecto al compromiso institucional presenta bajo de 5 a 11 puntos, regular de

12 a 18 puntos y buen desempeño de 19 a 25 puntos. En el caso de la puntuación general presenta los niveles de bajo desempeño de 31 a 51 puntos, regular desempeño de 52 a 102 puntos y buen desempeño de 103 a 155 puntos (47).

3.7.3. Validación

En la variable estrés, los investigadores Escriba V, Más R, Cárdenas M y Pérez S validaron su instrumento por medio de 5 juicios de expertos donde bridaron como resultado de 100% de aprobación según escala de Aiken (46).

En la variable desempeño laboral, la investigadora Santamaria validó su instrumento por medio de 3 juicios de expertos donde bridaron como resultado de 100% de aprobación según escala de Aiken (47).

3.7.4. Confiabilidad

En la variable estrés, los investigadores obtuvieron como resultado 0.98 de confiabilidad según alfa de Cronbach, conllevando a ser confiable debido a que es superior a 0. 70 (46).

En la variable estrés, la investigadora obtuvo como resultado 0.983 de confiabilidad según alfa de Cronbach, conllevando a ser confiable debido a que es superior a 0. 70 (47).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se pedirá autorización al director del del **Centro de Salud en La Victoria, Lima**, con el objetivo de obtener información del equipo de enfermería, el cual proporcionará un listado de enfermeras disponibles para ser empleadas en situaciones de emergencia. De acuerdo con el plan

de trabajo, junto a los hospitales regionales, se emplean instrumentos unidimensionales para la recolección de datos, que se organizan en diagramas y posteriormente se estructuran en Excel.

3.9. Aspectos éticos

La investigación tiene que ver con la realización de estudios en el campo de la salud, siguiendo los estándares éticos a respetar al realizar estudios en seres humanos para garantizar su protección. Además, se solicitará el consentimiento informado previamente de los trabajadores miembros y de enfermeras practicantes. Se implementarán los siguientes principios éticos.

Principio de autonomía

Tristram Engelhardt denomina este principio como “principios de permisos”, estableciendo que cada persona debe ser libre para vivir y actuar según su voluntad, siempre que no cause daño directo a otros. La autonomía implica que los individuos tienen la capacidad de asignarse valores morales elevados y actuar conforme a ellos, ya sea en la elección de acciones consideradas buenas o malas, independientemente del curso que decidan tomar. En esencia, la autonomía es la facultad de tomar decisiones libres de restricciones externas, garantizando la libertad de elección. En el contexto de la investigación, la enfermera explicó claramente el propósito del estudio, proporcionando toda la información necesaria para que los participantes otorgaran su consentimiento libre e informado, permitiéndoles decidir de manera voluntaria si deseaban participar.

Principio de beneficencia

Hace el bien, actúa por los demás, previene el daño, promueve la comodidad, toma medidas para promover la libertad humana, protege los derechos humanos y previene el daño para

maximizar los beneficios y minimizar los riesgos. Se explica que la participación es importante porque le permite comprender el nivel de estrés en ese momento.

Principio de no maleficencia

Es básico que dice que no debemos dañar a otras personas, no causarles daño o dolor. Los trabajadores son informados y las respuestas se mantienen anónimas y confidenciales y no se usarán para tener que comprometer la integridad.

Principio de justicia

La asignación de beneficios y responsabilidades debe hacerse de manera equilibrada y razonable, teniendo en cuenta los principios éticos y la comprensión profunda de la moralidad. Este proceso requiere evaluar con imparcialidad y sin ningún tipo de discriminación, asegurando que se consideren las necesidades individuales y las circunstancias particulares de cada persona involucrada. Es fundamental que todos los participantes reciban un trato justo y equitativo, independientemente de su género, religión, raza, origen étnico o cualquier otra característica personal. Además, este trato debe caracterizarse por el respeto, la dignidad y la amabilidad, promoviendo un ambiente inclusivo y sensible a la diversidad. Garantizar estas condiciones no solo fortalece la ética en la investigación o en la práctica profesional, sino que también contribuye a crear un espacio seguro y confiable para todos los involucrados.

CAPITULO IV. PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.2. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1.

Aspectos sociodemográficos de los entrevistados (n=83)

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	49	59.0
Masculino	34	41.0
Edad		
De 20 a 30 años	23	28
De 31 a 40 años	24	29
Más de 41 años	36	43
Tiempo de servicio		
De 1 a 5 años	29	35
De 6 a 10 años	36	43
Mas de 10 años	18	22

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Interpretaciones

En lo sociodemográfico hay 83 entrevistados, donde se tiene Sexo Femenino 59%, Masculino 41%; en Edad hay de 20 a 30 años 28%, de 31 a 40 años 29%, más de 41 años 43%; Tiempo de servicio de 1 a 5 años 35%, de 6 a 10 años 43%, más de 10 años 22%.

Se responde al análisis de la relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025

Tabla 2.

Tabla cruzada del nivel de estrés con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025.

Estrés laboral	Desempeño laboral						TOTAL	
	Bajo		Regular		Buen		Frecuencia	Porcentaje
	desempeño		desempeño		desempeño			
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Estrés bajo	4	4.8	17	20.5	4	4.8	25	30.1
Estrés regular	6	7.2	39	40.0	4	4.8	49	59.0
Alto estrés	1	1.2	4	4.8	4	4.8	9	10.8
TOTAL	11	13.3	60	72.3	12	14.5	83	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Interpretaciones

El nivel de estrés con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud, hay regular desempeño laboral con estrés regular en 40%, véase la tabla 2.

Se responde la determinación de la relación del nivel de estrés en su dimensión física con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025

Tabla 3.

Tabla cruzada del nivel de estrés en su dimensión física con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025.

Estrés laboral: dimensión ambiente físico	Desempeño laboral						TOTAL	
	Bajo		Regular		Buen		Frecuencia	Porcentaje
	desempeño	desempeño	desempeño	desempeño	desempeño	desempeño		
Frec	%	Frec	%	Frec	%			
Estrés bajo	1	1.2	12	14.5	3	3.6	16	19.3
Estrés regular	6	7.2	48	57.8	7	8.4	61	73.5
Alto estrés	4	4.8	0	0.0	2	2.4	6	7.2
TOTAL	11	13.3	60	72.3	12	14.5	83	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Interpretaciones

El nivel de estrés en su dimensión física con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud, hay regular desempeño laboral con estrés regular en 57.8%, véase la tabla 3.

Se responde la determinación de la relación del nivel de estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025

Tabla 4.

Tabla cruzada del nivel de estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025.

Estrés laboral: dimensión psicológica	Desempeño laboral						TOTAL	
	Bajo desempeño		Regular desempeño		Buen desempeño		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Estrés bajo	2	2.4	10	12.0	2	2.4	14	16.9
Estrés regular	6	7.2	42	50.6	8	9.6	56	67.5
Alto estrés	3	3.6	8	9.6	2	2.4	13	15.7
TOTAL	11	13.3	60	72.3	12	14.5	83	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Interpretaciones

El nivel de estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud, hay regular desempeño laboral con estrés regular en 50.6%, véase la tabla 4.

Se responde la determinación de la relación del nivel de estrés en su dimensión social con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025

Tabla 5.

Tabla cruzada del nivel de estrés en su dimensión social con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025.

Estrés laboral: dimensión social	Desempeño laboral						TOTAL	
	Bajo		Regular		Buen		Frecuencia	Porcentaje
	desempeño		desempeño		desempeño			
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Estrés bajo	0	0.0	6	7.2	0	0.0	6	7.2
Estrés regular	11	13.3	44	53.0	9	10.8	64	77.1
Alto estrés	0	0.0	10	12.0	3	3.6	13	15.7
TOTAL	11	13.3	60	72.3	12	14.5	83	100.0

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Interpretaciones

El nivel de estrés en su dimensión social con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud, hay regular desempeño laboral con estrés regular en 53%, véase la tabla 5.

4.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa del nivel de estrés con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025

H0: No hay relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025

Tabla 6.

Análisis del nivel de estrés con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025.

Correlaciones				
			Nivel de estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de estrés	Coefficiente de correlación	1,000	0,140
		Sig. (bilateral)	.	0,035
		N	83	83
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,140	1,000
		Sig. (bilateral)	0,035	.
		N	83	83

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Decisión estadística

Se obtuvo un valor p de 0,035, considerado estadísticamente significativo según se presenta en la tabla 6, ya que es inferior al umbral de significancia establecido en 0,05, correspondiente a un nivel

de confianza del 95%. Por lo tanto, se confirma la existencia de una relación significativa entre las variables analizadas. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis específicas

H1: Existe relación estadísticamente significativa del nivel de estrés en su dimensión física con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025

Tabla 7.

Análisis del nivel de estrés en su dimensión física con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025.

Correlaciones			
		Nivel de estrés dimensión física	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,171
	Nivel de estrés dimensión física	.	0,023
	Sig. (bilateral)	.	0,023
	N	83	83
	Coeficiente de correlación	0,171	1,000
	Desempeño laboral	0,023	.
	Sig. (bilateral)	0,023	.
	N	83	83

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Decisión estadística

Se obtuvo un valor p significativo de 0,023, según lo indicado en la tabla 7, siendo este valor menor que el nivel de significancia teórico de 0,05, correspondiente a un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión física del nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud en La Victoria, Lima, durante el año 2025.

H2: Existe relación estadísticamente significativa del nivel de estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025

Tabla 8.

Análisis del nivel de estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025.

		Correlaciones		
			Nivel de dimensión psicológica	estrés Desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de estrés dimensión psicológica	Coeficiente de correlación	1,000	0,389
		Sig. (bilateral)	.	0,027
		N	83	83
n	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,389	1,000
		Sig. (bilateral)	0,027	.
		N	83	83

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Decisión estadística

Se tiene el valor p significativo = 0,027, indicados en la tabla 8, obteniendo valores menores de las significancias teóricas de 0.05, de los niveles de confiabilidad en 95%, asea tenemos que aceptar las relaciones significativas de la variable a investigar. Se acepta la hipótesis debido a que hay relación positiva del nivel de estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025.

H3: Existe relación estadísticamente significativa del nivel de estrés en su dimensión social con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025

Tabla 9.

Análisis del nivel de estrés en su dimensión spcial con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025.

Correlaciones			
		Nivel de estrés dimensión social	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,146
	Nivel de estrés dimensión social	.	0,019
	Sig. (bilateral)	.	0,019
n	N	83	83
	Coeficiente de correlación	0,146	1,000
	Desempeño laboral	0,019	.
	Sig. (bilateral)	0,019	.
	N	83	83

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Procesamiento estadístico usando SPSS 27.0

Decisión estadística

Se obtuvo un valor p significativo de 0,019, como se indica en la tabla 8, lo cual es menor que el nivel de significancia teórico de 0,05, correspondiente a un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, se acepta que existe una relación significativa entre la variable investigada. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa, que plantea una relación positiva entre el nivel de estrés en su dimensión social y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud en La Victoria, Lima, en el año 2025.

4.4. Discusión del resultado

Hay resultados logrados mediante antecedentes planteados, para características sociodemográficas, existen Sexo Femenino 59%, Masculino 41%; en Edad hay de 20 a 30 años 28%, de 31 a 40 años 29%, más de 41 años 43%; Tiempo de servicio de 1 a 5 años 35%, de 6 a 10 años 43%, más de 10 años 22%.

El nivel de estrés con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud, hay regular desempeño laboral con estrés regular en 40%. Para Caballero en 2022, el nivel de riesgo fisiológico bajo 70%, nivel muy bajo 20%. Niveles de riesgos de comportamiento social 82% muy bajo y 18% solo bajo. En características por el trabajo el nivel de riesgo intelectual laboral y psicoemocionales fueron muy bajo 100%. Riesgo comportamientos sociales, hay relaciones significativas, valor F de 0,00, menos de 0,005. Para Vélchez en 2022, el 67% en regulares niveles de estrés, 27% buenos niveles de desempeños laborales ($r=-0.932$, $p=0.000$), que hay relaciones altas y negativas, significativas de niveles de estrés con desempeños laborales.

El nivel de estrés en su dimensión física con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud, hay regular desempeño laboral con estrés regular en 57.8%. Para Fonseca en el 2022, en India, el 58% tienen nivel moderado de estrés. El 84% infirió un nivel moderado de estrés relacionados con sus entornos laborales, el 68% tiene bajo estrés laboral. Las investigaciones hallaron 68% tenían bajas calidades de vida, tradujo bajo rendimiento laboral. Según Hashemi y col., en el 2020, en Irán, las puntuaciones de calidades de vida laborales es $2,48 \pm 1,01$. El turno de trabajo significativo en puntuaciones medias ($F(3,417)=5,26$, $p=0,01$); y puntuación media de WRQoL ($F(3,417)=6,89$, $p<0,01$).

En relación con el nivel de estrés en su dimensión psicológica y el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud, se observó que el 50,6% presenta un nivel de estrés psicológico regular, asociado a un desempeño laboral también clasificado como regular. En un estudio realizado por Maramba y Llego (2020) en Arabia Saudita, se identificó que el 43,7% de los encuestados tenía entre 25 y 34 años; el 63,4% eran mujeres; el 52,2% tenía menos de cinco años de experiencia laboral; el 31,2% percibía ingresos entre 9,060 y 10,059 pesos; y el 32,2% trabajaba en el área de enfermería. En cuanto a los resultados, el nivel de estrés reportado fue de 2.31 en una escala Likert, mientras que el desempeño laboral obtuvo una media de 3.43. La correlación de Pearson-r evidenció una relación negativa entre ambas variables ($r = -0,17$, $n = 295$, $p = 0,01$), indicando que a mayor nivel de estrés, menor desempeño laboral. Por su parte, Olabisi et al. (2025) en Nigeria, encontraron que la sobrecarga de trabajo influye positivamente en la productividad ($\beta = 0,441$, $p < 0,05$), mientras que los conflictos de roles ($\beta = -0,080$, $p < 0,05$) y la ambigüedad de roles ($\beta = -0,090$, $p < 0,05$) afectan negativamente el desempeño. Además, se identificó que las relaciones positivas en el entorno laboral contribuyen a mejorar la productividad ($\beta = 0,044$, $p < 0,05$). Finalmente, según Acuña (2025), el 64% de los participantes presentaba un

nivel alto de estrés, mientras que solo el 1% mostraba un nivel bajo; además, el 68% registró un bajo desempeño laboral y apenas el 3% mostró un desempeño alto.

El nivel de estrés en su dimensión social con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud, hay regular desempeño laboral con estrés regular en 53%. Para Hosseini y Azami en el 2023, en Iran, el 10% de cambios en desempeño laboral. (PES=0/1) El examen del efecto de interacción de la frecuencia del cambio de lugar de trabajo y cantidad de estrés en desempeño laboral no mostró relación significativa. (Valor P = 0,4) El efecto de la frecuencia del cambio de lugar de trabajo (valor P = 0,007) y el efecto principal del estrés (valor P = 0,001) sobre el desempeño laboral mostraron una relación significativa. Según Roque en el 2023, el nivel estrés general fue 71%, y con intermedio nivel en 17%, con nivel un alto 13%; para desempeño laboral fue regular en 55%, también en deficiente nivel 29%, con buen nivel 12% y nivel deficiente 5%. En correlaciones Spearman fueron 0.691**, con significancias $p=0.00 < 5\%$, donde si hay relación moderada positiva del estrés con el desempeño laboral. Para Gamarra y Arévalo en 2023, 53% nivel regular de estrés, 33% con bajo estrés y 17% con alto estrés. El 52% tiene desempeño laboral regular, el 47% desempeño alto y 5% desempeño laboral deficiente.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERO. Existe relación entre el estrés y desempeño laboral porque se obtuvo el valor 0,140 según la prueba de Rho de Spearman, indicando el grado de relación positiva baja, como también, presenta un nivel de significancia de 0,035 considerándose menor a 0,05.

SEGUNDO. Existe relación significativa entre el estrés en su dimensión física con el desempeño laboral porque se obtuvo 0,171 según el valor de la prueba de Rho de Spearman, indicando el grado de relación positiva baja y una significancia de 0,023, considerándose menor a 0,05.

TERCERO. Existe relación significativa entre el estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral porque se obtuvo 0,389 según el valor de la prueba de Rho de Spearman, indicando el grado de relación positiva baja y una significancia de 0,027, considerándose menor a 0,05.

CUARTO. Existe relación entre el estrés en dimensión social con el desempeño laboral porque se obtuvo 0,146 según el valor de la prueba de Rho de Spearman, indicando el grado de relación positiva baja y una significancia de 0,019, considerándose menor a 0,05.

5.2. Recomendaciones

PRIMERO. Se aconseja un análisis exhaustivo de los elementos que generan estrés en los empleados de un Centro de Salud en La Victoria, Lima, con la finalidad de formular programas de intervención centrados en técnicas de manejo del estrés y realizar un seguimiento y monitoreo constante para evaluar la eficacia y efectividad de ese programa. La implementación regular de herramientas que recolectan esta información reciente enriquecerá el programa de intervención para optimizarlo, considerando los datos recabados.

SEGUNDO. Se propone la formulación de procesos de reinducciones organizacionales que facilite que los miembros de todos los estratos jerárquicos de la organización posean un conocimiento equivalente sobre las políticas, procedimientos y metas de la empresa. Este proceso conducirá a la disminución de los niveles de incertidumbre entre los trabajadores, a la reducción de los elevados niveles de estrés y, consecuentemente, a mejoras en compromisos de la organización.

TERCERO. En lo que respecta a las vocaciones de servicios, se sugiere mantener las prácticas óptimas de la organización, tales como la implementación constante de programas de formación centrados en el servicio, la provisión de información precisa y puntual, y la preservación de una imagen positiva tanto a nivel interno como externo. Este factor favorecerá de manera positiva la disminución de los niveles de estrés y, consecuentemente, optimizará el rendimiento laboral.

CUARTO. Se propone la implementación de programas de Team Building y Gestión de Equipos con el objetivo de formar grupos unidos y dedicados, con comunicaciones apropiadas

y facilite el logro exitoso de los objetivos de rendimiento tanto individuales como grupales. Además, deben poseer la aptitud para asumir nuevas obligaciones que favorezcan el desarrollo personal y corporativo, fundamentándose siempre en la búsqueda del equilibrio para prevenir la emergencia del estrés laboral.

REFERENCIAS

1. OIT. Seguridad y salud en el trabajo. [Internet]; 2015 [consultado el 27 noviembre de 2025]. Disponible en: http://www.ila.org.pe/publicaciones/docs/oit_directrices
2. Menor M., Díaz R., Fernández L. Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana. Cuid. Salud. (en línea). 2015. Enero – junio. (Consultado el 1 de diciembre del 2025); 2(1); {137 – 147 pp.). Disponible en: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tDZ26ngSiXUJ:revistas.urp.edu.pe/index.php/Cuidado_y_salud/article/download/1119/1012+&cd=1&hl=es419&ct=clnk&gl=pe
3. Collados S. Riesgo de estrés en estudiantes de enfermería durante las prácticas clínica [En internet]. 2015. [consultado 1 de diciembre del 2025]. Rev. RECIEN; 1(4), 1-10. Disponible en: http://www.recien.scele.org/documentos/num_4_may_2017/art_original_riesg_estres_estud_enfermer_practic.pdf
4. European Agency for Safety and Health at Work (EU body or agency). Healthy workplaces manage stress: campaign guide: managing stress and psychosocial risks at work. [Internet]. op.europa.eu. 2017. Available from: <https://op.europa.eu/en/publicationdetail/-/publication/e7774412-014e417f-a81f9577174eec0a>

5. Giménez T. Estrés en estudiantes de enfermería durante sus prácticas clínicas en unidad de hospitalización a domicilio. Alicante: Universidad de Alicante. [En línea]. [citado el 04 de diciembre del 2025]. 2018. Disponible en: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/49868>
6. Leka S., Griffiths A., Cox T. La organización del trabajo y el estrés. Reino Unido: Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones; 2018. [En línea]. [consultado 04 de diciembre del 2025]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
7. Vásquez A., Verne E. Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2020. Lima, Perú. Revista de Neuro-Psiquiatría, 77(3), 168. <https://doi.org/10.20453/rnp.v77i3.2031>
8. Pérez R. La evaluación del desempeño individual, una herramienta para la toma de decisiones. 2019. [Revisado el 2 de diciembre del 2025] Revisado en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S156043812015000400013&lang=es
9. Castillo R. "Consecuencias del estrés en el desempeño y calidad de vida laboral del personal de enfermería." [En línea]. [citado el 23 de noviembre de 2025]. 2018. Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6535>
10. Yáguar S. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. [Tesis de maestría]. 2019. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. [citado el 22

- de noviembre de 2025]. 2018. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71157/Vega_RKASD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Lema, M., Reinoso, M. Estrés laboral y desempeño en el personal del hospital San Francisco, Latunga. Rev. Metr [Internet]. 2023; 6(3):109-122. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778125014.pdf>
 12. Maramba R., Llego J. A Correlational Approach on the Influence of Stress Level on the Job Performance of Employees in a Private Hospital. 2020. En internet
<https://www.jrfhha.com/doi/JRFHHA/pdf/10.5005/jp-journals-10035-1094> accedido el 17 de noviembre de 2025
 13. Hosseini R., Azami S. The Relationship Between Occupational Factors and Stress and its Effect on Occupational Performance during Covid-19 Pandemic: A Case Study of Saveh University of Medical Sciences 2023. En internet <https://jebhpme.ssu.ac.ir/article-1-423-en.pdf> accedido el 7 de noviembre de 2025
 14. Hashemi S., Ghazanfari F., Merzah M., Rezaei M., Astaraki P., Birjandi M. Relación entre el estrés laboral y la calidad de vida relacionada con el trabajo entre técnicos de emergencias médicas: un estudio transversal 2020. En internet
<https://bmjopen.bmj.com/content/13/6/e066744> accedido el 11 de noviembre de 2025
 15. Olabisi D., Taiwo A., Yero S., Gambo N. Workplace Stress and Nurses' Performance of Public Hospitals in Federal Capital Territory, Nigeria. 2025. En internet

<https://ejournals.org/ejbir/wp-content/uploads/sites/20/2025/06/Workplace-Stres.pdf>

accedido el 27 de noviembre de 2025

16. Roque M. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023. En internet <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/124679> accedido el 22 de noviembre de 2025
17. Vílchez L. Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de un Hospital II-1, distrito Florencia de Mora, 2022 TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud En internet https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109994/Vilchez_ELBS-SD.pdf?sequence=1 accedido el 22 de noviembre de 2025
18. Acuña D. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de la Municipalidad de Cachicadán 2025. En internet <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/14909> accedido el 22 de noviembre de 2025
19. Gamarra I., Arévalo R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023. En internet <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829> accedido el 20 de noviembre de 2025
20. Caballero A. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del centro Salud Santa Ana – Huancavelica 2022. En internet

<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829> accedido el 24 de noviembre de 2025

21. Onofre P. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, [Tesis de maestría]. 2021. Universidad Andina Simón Bolívar. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
22. Cruz F. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería de un Hospital de la Región Callao, 2020. Tesis [En internet]. 2020. [consultado 10 de noviembre de 2025]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30476/Santa%20Cruz%20Fernandez%2c%20Veronica.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
23. Flores K. Nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras de la clínica San Felipe-Lima [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4763/T061_44782235_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Vilcarino P. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud ProgresoChimbote, 2021 [Tesis Maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo;2021[Internet]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89112/Vilcarino_ZPMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

25. Marreo M., Aguilera M. Estrés Psicosocial Laboral según Modelo 38 Desbalance Esfuerzo-Recompensa en Gestantes Cubanas. *Salud y Sociedad*. 9(2), 172-178. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6755340.pdf>
26. Carrillo G., Ríos R., Escudero F., Martínez R. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demandacontrol-apoyo. *Enfermería Global*. 2018. 17(50), 304-314. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=
27. Meza L., Pinedo V., Sinty S. Estresores y estrés percibido en las prácticas clínicas, en estudiantes de enfermería, de la universidad Nacional de la amazonia peruana. Tesis de pregrado: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos. 2017. [Internet]. [consultado 12 de diciembre del 2025]. Disponible en: https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3552/Eunice_Tesis_Titulo_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Johnson D. **The Behavioral System Model for Nursing**. In: McEwen M, Wills EM, editors. *Theoretical Basis for Nursing*. 4th ed. Philadelphia: Wolters Kluwer; 2014. p. 193-209.
29. Palacios M., Montes V. Condiciones de Trabajo y Estrés en Académicos Universitarios. 2017. *Rev. Cienc Trab*; 19(58), 49-53. [Internet]. [consultado el 28 de noviembre de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100049>
30. OPS/OMS. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2016.

- [Internet]. [citado el 02 de diciembre del 2025]. Disponible en:
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individualsemployersandsocieties&Itemid=1001&lang=es
31. OIT. El estrés laboral [En línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2017. [citado el 15 de noviembre de 2025]. Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
32. Gabini S., y Salessi, S. Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. Revista Evaluar, 2016 16(1).
<https://doi.org/10.35670/16674545.v16.n1.15714>
33. Rojas J. Gestión de Enfermería y el comportamiento de indicadores de calidad de atención de enfermería. [Internet]. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia 2015. [Consultado el 02 de diciembre del 2025]. Disponible desde:
<http://bdigital.unal.edu.co/50802/1/53081151.2015.pdf>
34. Sanz A. Apuntes de psicología del trabajo [Internet]. México: Universidad C.L.E.A.; 2002 [Consultado 01 de diciembre del 2025]. Disponible en:
<https://clea.edu.mx/biblioteca/Anon%20-%20Psicologia%20Del%20Trabajo%20p.pdf>
35. Jiménez R. Indicadores de Calidad y Eficiencia de los servicios hospitalarios una mirada actual. Revista Cubana Salud Pública (Revista en internet) 2004 enero – abril. (Acceso 22 de noviembre de 2025); 30(1). Disponible en:
http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol30_1_04/spu04104.pdf

36. Henderson V. The nature of nursing: a definition and its implications for practice, research, and education. New York: Macmillan; 1966.
37. Salas R. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. Educ Med (Revista en internet) 2012 octubre - diciembre. (Acceso 04 de diciembre del 2022); 26(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421412012000400013&script=sci_arttext
38. Machacuay J., Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de la Merced 2020. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/VERA%20BALBIN%20MACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPECFCS2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
39. Márquez I. Desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el hospital general del norte de Guayaquil Los Ceibos [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15060/1/T-UCSG-POS-GSS256.pdf>
40. Onofre M. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019 [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTHOnofre-Influencia.pdf>

41. Hernández R., Mendoza C. Metodología de la Investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta (1era edición). In. México: Mc Graw Hill; 2018. 148 – 151 pp.
42. Hernandez R., Fernandez C., Baptista P. Metodología de la investigación (6ta edición ed.). In. Mexico: Mc Graw Hill; 2016. 122 - 124 pp.
43. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E. y Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013 [citado el 02 de febrero 2021]
44. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodologia de la investigación [Internet]. 3º Edición. México: Mc Graw Hill; 2010 [citado el 20 de enero de 2021]. 656 p. Disponible en:
http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
45. Hernández-Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill; 2021 (7): 174.
46. Escribà V, Más R, Cardenas M, Pérez S. Validación de la escala de estresores laborales en personal de enfermería: «the nursing stress scale». Gaceta Sanitaria. 1999; 13(3): p. 191-200. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911199713506>
47. Santamaria E. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia. Chiclayo, 2020. Trabajo de Grado. Universidad Señor de Sipán
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10215/Santamaria%20Inoc%b1an%20Elizeth%20Medalith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2024?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> •¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés en su dimensión física con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud? •¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud? •¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés en su dimensión social con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud? 	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el nivel de estrés con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> •Identificar la relación entre el nivel de estrés en su dimensión física con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud. •Identificar la relación entre el nivel de estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud. •Identificar la relación entre el nivel de estrés en su dimensión social con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2024 H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2025</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión física con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud H2: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión psicológica con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud H3: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de estrés en su dimensión social con el desempeño laboral de los trabajadores de un Centro de Salud</p>	<p>V1 = Estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente físico • Ambiente psicológico • Ambiente social <p>V2 = Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de los trabajos • Responsabilidades • Trabajos en equipos • Compromiso institucional 	<p>Tipo y nivel de investigación Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicado</p> <p>Diseño de investigación: No experimental.</p> <p>De corte: Transversal.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo correlacional.</p> <p>Población: 83 colaboradores del un Centro de Salud de La Victoria</p> <p>Muestra: Censal</p>

Anexo 2: Instrumentos de medición

Escala de Estrés (The Nursing Stress Scale)

DATOS GENERALES

- Edad:

-Sexo: M () F ()

INSTRUCCIONES Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan, tómese el tiempo que considere necesario y luego marque con un aspa (X):

Escala valorativa: Nunca (0) A veces (1) Frecuentemente (2) Muy Frecuente (3).

N		Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
	Dimensión ambiente físico				
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Recibe críticas de los médicos.				
3	Realiza cuidados de enfermería que resulta dolorosos para los pacientes				
4	Se siente impotente cuando un paciente no mejora.				
5	Problemas con su supervisor.				
6	Escucha o habla con el paciente sobre su muerte cercana				
7	No tiene ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) sobre problemas en el servicio.				
8	La muerte de un paciente le angustia.				

9	Problemas con uno o varios médicos.				
10	Siente miedo a cometer un error en el cuidado de enfermería de un paciente.				
11	No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
	Dimensión ambiente psicológico				
12	Muerte de un paciente con el que has llegado a tener una relación estrecha.				
13	El médico no se encuentra presente cuando un paciente se está muriendo.				
14	Hay situaciones en las que está en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15	Se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
16	No tiene ocasión para compartir sentimientos y experiencias con otros compañeros del servicio.				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
19	Toma decisiones sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
20	Pasar temporalmente a otros servicios \ con falta de persona				
21	Ver a un paciente sufrir.				

22	Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
	Dimensión ambiente social				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
24	Recibir críticas de un superior.				
25	Personal y turno imprevisible.				
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27	Realiza tareas que no competen a enfermería (ej.: tareas administrativas).				
28	No tiene tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente.				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio.				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31	El médico no se encuentra presente ante una urgencia médica.				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33	Conoce bien el manejo y/o funcionamiento de un equipo especializado.				
34	Falta personal para cubrir adecuadamente el servicio				

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACION!

Desempeño laboral de los profesionales de enfermería

DATOS GENERALES

- Edad:

- Sexo: M () F () - Tiempo de servicio:

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan, tómese el tiempo que considere y luego marque con un aspa (X): Escala valorativa: Siempre (5) , Casi siempre (4), A Veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

N	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Calidad del trabajo					
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
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 el ejercicio de sus funciones					
11	Puede trabajar independientemente					
	Responsabilidad					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13	Mantiene a la jefa encargada del área de emergencia 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 área de centro quirúrgico.					
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 área de centro quirúrgico.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio de centro quirúrgico.					
22	Conoce la Misión y Visión del servicio de centro quirúrgico.					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar 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 sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Anexo 3: Consentimiento Informado

Estimado usuario, le invitamos a participar de este estudio, la misma que se encuentra del campo de la salud. Para validar su participación, antes debe conocer y comprender cada de los indicadores que se mencionan a continuación:

Título del proyecto: “Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima 2024”.

Nombre de la investigadora: CAMPOMANES PONTE Raúl Aniceto.

Propósito del estudio: “.....”

Beneficio por participar: “Tendrá la posibilidad de conocer los resultados obtenidos, para que así se generen estrategias de atención al usuario dentro la actividad que realiza el profesional.”

Inconvenientes y riesgos: “Ninguno, solo se le pide responder al cuestionario.”

Costos por participar: “No se realizará pago alguno por su participación.”

Renuncia: “Usted puede dejar de formar parte del estudio cuando lo crea conveniente, sin ninguna sanción o perder el derecho de conocer los resultados del estudio.”

Participación voluntaria: “La participación en la investigación es totalmente bajo su voluntad, asimismo podrá retirarse cuando lo desee.”

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber sido informado del nombre, “los objetivos y de la información que alcanzare en el estudio la misma que será utilizada para fines exclusivamente de la investigación, lo que me asegura la absoluta confiabilidad del mismo, por lo que acepto participar en el estudio.”

“Nombres y apellidos del participante”	“Firma o huella”
“Documentos de identidad”	

“Doy fe y conformidad de haber recibo una copia del documento”

Anexo 4. Informe del asesor de Turnitin






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
- 7%  Publicaciones
- 13%  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 permitan 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
- 7% Publicaciones
- 13% 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.uwienner.edu.pe	4%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Trabajos entregados	uwienner on 2024-02-25	1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
5	Trabajos entregados	uwienner on 2023-12-08	<1%
6	Trabajos entregados	uwienner on 2023-09-24	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-04-15	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-08-17	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-10-05	<1%
10	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-10	<1%

Anexo 5. AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

La Victoria, 06 de Marzo del 2025

Sr Campomanes Ponte Raul Aniceto
Egresado de la Escuela Profesional de Enfermería
Universidad Norbert Wiener

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted y saludarlo cordialmente, en calidad de director del "Centro de Salud El Pino"; y expresarle que, a su solicitud se autoriza la aplicación de los cuestionarios en mérito a la ejecución de su proyecto de investigación titulado: "Nivel de Estrés y su Relación con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria ,Lima 2025"

Es cuando informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



VICTOR MIKAIL AMADOR MENDOZA
MÉDICO JEFE
C.M.P. 80073

Medico Jefe C.S El Pino

M.C Victor Mikail Amador Mendoza

Anexo 6. APROBACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD
CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 18 de febrero de 2025

Investigador(a)
Raúl Aniceto Campomanes Ponte
Exp. N°:0123-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- **Protocolo titulado: “Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud en La Victoria, Lima, 2024” con fecha 24/01/2025.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Raúl Aniceto Campomanes Ponte.

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años (24 meses)** a partir de la emisión de este documento.
2. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW






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
- 7%  Publicaciones
- 13%  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
- 7% Publicaciones
- 13% 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	4%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2024-02-25	1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2023-12-08	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2023-09-24	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-04-15	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-08-17	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-10-05	<1%
10	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-10	<1%