



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una red  
asistencial de Guayaquil, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Maquilon Chavez, José Andrés (ORCID: 0000-0001-7597-0907)

**ASESOR:**

Dr. Castillo Hidalgo, Efrén Gabriel (ORCID: 0000-0002-0247-8724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud

**LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**PIURA — PERÚ**  
**2022**

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo a Dios que protegió mi vida en los momentos mas difíciles que surgieron a partir de la declaratoria de pandemia por la Covid 19 el 11 de marzo del 2020 por la organización mundial de la salud; que marco un hito en la historia y en la vida del personal de salud a nivel mundial.

Al personal de salud que puso el hombro, su salud mental y hasta su vida en juego por ayudar a la poblacion a combatir esta nueva enfermedad; la cual se llevo amigos, compañeros y familiares que no lograron ganarle la batalla, pero su sacrificio nos dio el valor para seguir luchando para salvaguardar la vida de la población.

## **Agradecimiento**

El agradecimiento principal a Dios que es mi fortaleza y escudo en las situaciones mas duras que pude enfrentar; siendo la lumbreira de mi camino, guiandome hacia donde cree que debo llegar.

A las dos personas que Jehova puso en mi camino; Johanna Castillo mi esposa amada y Vania Maquilón es fruto de nuestro amor que mediante su apoyo diario y su comprensión, para poder entender el tiempo que dedicaba a esta meta que voy a obtener.

A mis padres; Jose Luis Maquilon Vargas y Cecilia Chavez Moncayo dos seres magnificos que Dios coloco en mi vida como guia que formaron mi carácter para poder llegar a ser un profesional de bien para la sociedad.

Al distinguido Doctor Efrén Gabriel Castillo Hidalgo, docente de la Universidad Cesar Vallejo quien me guió mediante su experiencia y conocimiento para el desarrollo de este proyecto, permitiendo cumplir de manera exitosa con un objetivo propuesto.

A cada una de las personas que de muchas maneras fueron apoyo y guia en este proyecto.

## **Bendiciones a todo**

## Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Tablas.....	v
Índice de Gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Operacionalización de las variables. ....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimiento .....	17
3.6. Método de análisis de datos. ....	17
3.7. Aspectos éticos. ....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS.....	38

## Índice de Tablas

Tabla 1.	Prueba de Normalidad de Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud .....	19
Tabla 2.	<i>Relacion entre Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una Red asistencial de Guayaquil, 2022</i> .....	20
Tabla 3.	Relación entre dimensión esfuerzo intrínseco y las dimensiones de desempeño profesional .....	20
Tabla 4.	Relación entre dimensión recompensa y las dimensiones de desempeño profesional .....	21
Tabla 5.	Relación entre dimensión esfuerzo extrínseco y las dimensiones de desempeño profesional .....	21

## Índice de Gráficos y figuras

Figura 1. Niveles de estrés laboral en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil .....	22
Figura 2. Niveles de desempeño profesional del personal de salud de una red asistencial de Guayaquil.....	22

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil. El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, de corte transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 100 profesionales de la salud. Para la recolección de datos se aplicó la escala de estrés laboral de Der de **Siegrist**, adaptado por Dechnik en 2015, y el Cuestionario de Estrés laboral de Crisostomo (2018); instrumentos que fueron validados para fines del estudio. Para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS v26. Los hallazgos evidencian que no existe una relación estadísticamente significativa entre Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil ( $p > .01$ ). Además, prevalece el nivel medio (79 %) y alto (15 %) y de estrés laboral, y nivel medio (73%) y alto (26%) de Desempeño laboral. Se concluye que el estrés laboral y desempeño laboral no se relacionan significativamente y son factores que inciden en el comportamiento laboral del personal de salud.

**Palabras clave:** Estrés laboral, rendimiento laboral, personal de salud

## **Abstract**

The objective of this research was work stress and professional performance in health personnel of a health care network in Guayaquil. The study was developed under the quantitative approach, correlational level and non-experimental, cross-sectional design. We worked with a non-probabilistic sample of 100 health professionals. For data collection, the Der de Siegrist work stress scale, adapted by Dechnik in 2015, and the Crisostomo Work Stress Questionnaire (2018) were applied; instruments that were validated for the purposes of the study. For data analysis, the SPSS v26 program was used. The findings show that there is no statistically significant relationship between work stress and professional performance in health personnel from a healthcare network in Guayaquil ( $p > .01$ ). In addition, the medium (79%) and high (15%) levels of job stress prevail, and the medium (73%) and high (26%) levels of job performance. It is concluded that work stress and job performance are not significantly related and are factors that affect the work behavior of health personnel.

**Keywords:** Work stress, work performance, health personnel



## I. INTRODUCCIÓN

La emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19 que ha afectado la estructura social, educativa, económica y del sistema de salud a nivel global, y en especial en países latinoamericanos donde el sistema sanitario presenta problemas de carencias de políticas y estrategias de salud a corto plazo, limitados presupuesto, personal insuficiente para la demanda, por las carencias de recursos económicos (Abellán, 2020; Burchardt, 2017).

La crisis sanitaria por la pandemia COVID-19 ha evidenciado las limitaciones y carencias, en especial en el 2020 y 2021, por la alta incidencia epidemiológica y letalidad, así como también las limitaciones logísticas y de recursos humanos, la sobrecarga laboral, carencias de equipos de bioseguridad, temor a enfermarse, riesgo biológico, la doble presencia, lo cual conlleva que el personal sanitario ante los estresores laborales tenga mayor riesgo de presentar consecuencias a corto, mediano y largo plazo en la salud mental evidenciado en desajustes emocionales como ansiedad, depresión, irritabilidad, problemas de sueño. (Da silva et al., 2021; Khan et al., 2020; Organización mundial de la Salud [OMS], 2020; Ybaseta-Medina y Becerra-Canales, 2020). Estos problemas comportamentales inciden en la calidad de atención al paciente, dificultades para tomar decisiones y resolución de problemas del ámbito clínico, desmotivación con el trabajo y disminución del rendimiento laboral, y por ende en su adaptación y bienestar personal (Huarcaya, 2020; Leal-Costa et al., 2021)

En Latinoamérica, ante la emergencia sanitaria por la pandemia ha agudizado la situación precaria del sistema sanitario por las carencias, limitaciones y deficiencias, en el cual el personal sanitario se desenvuelve, los mismos que se encuentran expuestos a situaciones de riesgos físicos, biológicos, químicos y psicosociales, dentro de los cuales resalta los niveles altos de estrés que afecta su bienestar psicológico e incide en la calidad de atención al paciente y trabajo en equipo y por ende en su desempeño profesional (Lozano, 2020; Moncada et al., 2021)

Este contexto de incertidumbre, temor, amenazas y exigencias laborales superiores a la capacidad operativa del personal sanitario demanda una gestión

del sí mismo y control de sus emociones, sobreponerse a las situaciones adversas, así como ajuste y afrontamiento eficaz, de tal modo que le permita desenvolverse con equilibrio, bienestar y ecuanimidad para brindar atención cálida, oportuna y eficaz a los pacientes (De Caneva et al., 2020; Cutipé, 2020) De tal modo que dado los efectos del estrés en el personal sanitario, constituye una necesidad del sistema hospitalario la gestión del estrés, de modo que realice evaluaciones periódicas del estrés laboral y fortalecer la salud emocional del personal sanitario (Abellán, 2020; Huang et al., 2020; Gómez, 2020).

La realidad sanitaria del Ecuador es similar a los diferentes países latinoamericanos, y más aún en la emergencia sanitaria en la cual el personal de salud que conforma el equipo de primera línea para enfrentar a la pandemia COVID-19, la cual lleva más de dos años y por ende ha generado impacto en la salud emocional del servidor asistencial como desanimo, agotamiento físico y emocional, frustración, apatía, desmotivación que afecta la calidad de atención al paciente, ya sea por un trato poco cortés, frialdad, distancia, omisión e incluso negligencia en su práctica asistencial, lo cual se manifiesta en insatisfacción del usuario, quejas, denuncias, más aún cuando la gestión del estrés laboral y cuidado de la salud mental del trabajador sanitario no es una prioridad, ni estrategia del sistema asistencial público del Ecuador (Mero Quijije et al., 2021; Moncada et al., 2021, Velásquez, 2020)

En tal sentido, la fundamentación teórica plantea que el estrés laboral incide en el desempeño profesional del personal sanitario, ya sea por la carga laboral, manifestado por la ratio de pacientes, el aumento de exigencias, presiones y protocolos dentro de la práctica asistencial, los múltiples riesgos ocupacionales frente al cual está expuesto y la interacción continua con el padecimiento y la muerte de pacientes, la conflictividad laboral, los problemas de turnos de trabajo, entre otros que afecta la salud emocional del personal de salud (Rodríguez, 2015; Vidotti et al., 2019). En la exploración de trabajos previos acerca del objeto de estudio, se observa que el estrés laboral ha sido analizado en niveles, factores estresantes, estrategias de afrontamiento, cuyos estudios evidencian niveles de moderado a alto en estrés laboral dada la sobrecarga de trabajo y carencia de logística, infraestructura y recursos humanos (Labrague et al., 2018). Así también se identifica estudios que analizan la relación entre estrés

y desempeño laboral en ámbito internacional y previo a la pandemia COVID-19, lo cual constituye un vacío en el sistema de conocimientos.

Por otro lado, en una red asistencial de Guayaquil que integra diferentes unidades de salud y brinda atención básica en el sistema sanitario de zonas urbano marginales de la ciudad, en las cual se observa carencia de infraestructura, déficit de personal sanitario por la demanda insatisfecha, que conlleva a sobrecarga en el trabajo, turnos frecuentes y prolongados, como también exposición a riesgos laborales, y reclamos por parte de los usuarios. Además, el personal de salud frente a la ardua labor durante la pandemia expresa agotamiento físico y emocional, fatiga, apatía, desatención a determinados estándares de los procedimientos clínicos, disminución de la calidad de atención, como también permisos, licencias y ausentismo por factores de salud y situaciones personales, lo cual constituyen indicadores de estrés laboral que afectan el desempeño laboral.

Por lo expuesto se plantea la interrogante: ¿Existe relación entre estrés laboral (EL) y desempeño profesional (DP) en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022?

La investigación tiene relevancia teórica dado que analiza un objeto de estudio que contribuye al desarrollo del sistema de conocimientos de Salud y riesgos ocupacionales, más aún en situaciones de crisis sanitaria y aborda el vacío del conocimiento para que sirva de base para posteriores investigaciones. Además, tiene relevancia práctica dado que mide los niveles de EL y DP en personal sanitario, de modo tal que personal directivo de la red asistencial desarrolle estrategias para la prevención y abordaje de la problemática identificada. La justificación metodológica se fundamenta que el estudio aporta con la evidencia de validez de contenido y confiabilidad de los instrumentos de recojo de datos, de modo que puedan ser aplicados en la práctica profesional para la medición de los atributos de estudio. Por último, el estudio tiene relevancia social por la incidencia y prevalencia del objeto de estudio y su influencia en la calidad de vida del personal sanitario, de modo que puedan desarrollarse estudios ulteriores, estrategias preventivo promocionales y abordaje multidisciplinario

Por lo tanto, el objetivo general de este estudio será: Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.

Los objetivos específicos son: Conocer la relación entre la dimensión esfuerzo intrínseco y las dimensiones de desempeño profesional; Conocer la relación entre recompensa y las dimensiones del desempeño profesional, y conocer la relación entre esfuerzo extrínseco y las dimensiones del desempeño profesional; Describir los niveles prevalentes del estrés laboral; Describir los niveles del desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.

Por tanto, se asume la siguiente hipótesis de investigación: Existe una relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y desempeño en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.

Las Hipótesis específicas son las siguientes:

H<sub>11</sub>: Existe una relación estadísticamente significativa entre esfuerzo intrínseco y las dimensiones de desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.

H<sub>12</sub>: Existe una relación estadísticamente significativa entre recompensa y las dimensiones del desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.

H<sub>13</sub>: Existe una relación estadísticamente significativa entre esfuerzo extrínseco y las dimensiones del desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de este capítulo se analizaron los trabajos previos pertinentes con el objeto de estudio y caracterización teórica de las variables de estudio.

Di Rocca (2021) en Argentina, cuyo estudio analiza el nivel de EL en técnicos radiólogos de varios hospitales de Bahía Blanca; estudio descriptivo, tipo cuantitativo y de corte transversal, cuya muestra de 82 unidades de estudio. Para el recojo de datos aplicó el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados evidenciaron prevalencia del nivel alto de EL, especialmente en lo referente a la dimensión agotamiento emocional, en tanto que en despersonalización realización personal prevaleció el nivel bajo.

Rondo y Miranda (2021) en Perú, cuya investigación analiza el EL y su asociación con el DP en personal sanitario de un hospital de Trujillo en tiempos de pandemia; estudio correlacional y trabajaron con una muestra de 30 profesionales sanitarios. Los resultados evidenciaron una relación negativa alta ( $Rho=.841$ ), y prevalece el nivel medio en la dimensión global de EL (43.3%) y en sus dimensiones despersonalización (53.3%), agotamiento (50%) y realización personal (43.3%)

Arce et al. (2020) en Colombia, estudió la asociación entre EL y riesgos laborales psicosociales en usuarios internos de una entidad de infantes con discapacidad; estudio correlacional, trabajó con una muestra de 35 colaboradores, y aplicó el cuestionario para recojo de datos. Los hallazgos evidenciaron que el 31,4% de la muestra presenta nivel alto de estrés laboral y se encuentra vinculado a riesgo laboral de tipo psicosocial, lo cual evidencia la necesidad de abordaje.

Sumande y Ruiz (2020) en Filipinas, describieron el DP de enfermería en nosocomios privados; trabajo con una muestra de 426 enfermeros. Aplicaron el cuestionario basado en las competencias de enfermería. Los hallazgos evidenciaron que los profesionales de enfermería presentan alta competencia en atención al paciente, gestión e investigación y que la competencia de investigación varía según el nivel de escolaridad.

Delgado et al., (2020) en Perú, cuyo estudio analiza la relación entre

EL y DP en usuarios internos de una red asistencial de Trujillo; investigación correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 98 empleados. Los resultados evidencian una relación inversa moderada entre las variables de estudio ( $Rho = -0.688$ ;  $p < 0.001$ ). Además, el 98% de la muestra reportó niveles medio y alto de EL, y una prevalencia del nivel regular (38%) de desempeño laboral.

Deng (2019), en China, cuyo estudio analiza la incidencia del EL en el DP en personal sanitario de hospitales públicos de China. La muestra fue de 1594 usuarios internos en un estudio de diseño correlacional. Los resultados mostraron una relación directa entre el estrés por desafío y desempeño laboral valorado en ( $r = 0,13$ ;  $p < 0,001$ ) y una relación inversa débil entre estrés por impedimento y DP ( $r = - 0,08$ ;  $p < 0,05$ ). Concluyó que el EL incide en el rendimiento laboral en personal sanitario de hospitales públicos de China.

Quispe (2018), en Perú, cuyo estudio describe la relación entre estrés y satisfacción con el trabajo; investigación básica, correlacional, y trabajó con una muestra de 121 servidores sanitarios. Los resultados evidenciaron que el 100% de servidores sanitarios reportan nivel de es estrés laboral. Además, una prevalencia del nivel alto (61.2%) y muy alto (38%) de estrés organizacional; En lo referido a estrés individual, prevalece el nivel bajo (72.7%) y nivel alto (24,8%).

Shimazu (2018) en Japón, cuya investigación describe la asociación entre Salud mental y desempeño laboral; estudio correlacional que trabajó con una muestra de 1967 trabajadores sanitarios. Los resultados del estudio evidencian relación significativa entre las variables y se concluye que la salud mental influye en el desempeño laboral.

De la Cruz (2018) en Perú cuyo estudio analizó la asociación entre ´ estrés laboral y desempeño en profesionales sanitarios de un Hospital de Carhuaz, estudio correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 92 empleados. Para la medición de las variables, se aplicó Inventario Burnout de Maslach (MBI) y rúbrica del Ministerio de Salud. Se identificó una relación significativa entre las variables de estudio y una prevalencia del nivel alto de

EL (47,9%) y regular (42,4%) en DP.

Scheepers (2017), en Países Bajos, estudió la relación entre desempeño profesional y calidad de atención a los pacientes. Trabajó con la encuesta para el recojo de datos a 61 programas de capacitación. Los resultados evidencian la relación entre compromiso y calidad del DP.

Avellaneda (2017), en Perú, estudio la relación compromiso organizacional y el DP, investigación correlacional y de corte transversal, con una muestra de 50 usuarios internos. Para el recojo de datos aplicó la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y la rúbrica de DL del Minsa. Los resultados evidenciaron una prevalencia del nivel medio y alto en DP y una relación significativa directa y baja entre las variables de estudio.

Li et al., (2017), en China, estudió la influencia del estrés laboral en el desempeño profesional de enfermeras de hospitales especializados y trabajó con una muestra de 852 enfermeras. Los hallazgos evidenciaron una relación inversa entre las variables de estudio y concluyó que las respuestas de afrontamiento atenúan los efectos adversos del estrés laboral.

A nivel nacional se encontraron las investigaciones de: Chaguay (2022) en Guayaquil, analizó si el estrés laboral se relaciona con el DP en enfermeros de un nosocomio de Guayaquil; estudio no experimental, correlacional, y trabajó con una muestra de 152 técnicos y licenciadas en enfermería; y utilizó la encuesta para recojo de datos e identificó una relación directa entre las variables de estudio ( $Rho=0,570$ ;  $p<.01$ ). Además, de una prevalencia del nivel medio y alto en EL (57% y 41%) y en DP (59% y 37%).

Onofre (2021) en Quito, cuyo estudio analiza la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral en personal asistencial de un Hospital militar, estudio no experimental, correlacional. La muestra estuvo conformada por 40 empleados. Para el recojo de datos aplicó el Cuestionario de EL de la OIT y el Instrumento de Evaluación del Desempeño de gestión pública del Sector Público. Los resultados evidenciaron que el estrés laboral no incide en el DP de la muestra de estudio.

Villacres (2020), en Chone, cuyo estudio analiza la influencia del estrés laboral en el rendimiento profesional. Trabajó con una muestra de 335 profesionales y utilizó el cuestionario "Medic-Estrés. Los resultados

evidenciaron una prevalencia del nivel severo que generan un impacto negativo en el DP.

Velásquez y Villavicencio (2016), en Ecuador, analiza la asociación entre EL y DP de personal sanitario de un hospital de Tulcán y trabajó con una muestra de 167 servidores sanitarios. Para el recojo de datos aplicaron la Escala de PSS-10 y la escala de valoración de autopercepción del DP. Los hallazgos indican una relación significativa entre las variables de estudio. Además, prevalece el 71.9 % presenta estrés percibido, de los cuales prevalece el nivel bajo (57.5%) y alto (14,4 %).

Por otro lado, en la revisión teórica de EL se observa que el termino estrés tiene diferentes acepciones y muy utilizado en forma cotidiana. Desde la perspectiva psicosocial, el estrés puede ser concebido como estímulo percibido como amenaza o riesgo; como respuesta cognitiva, emocional, somática e interpersonal ante un estresor, o como la interacción entre factores mediadores y estímulos externos, y en estos tres enfoques del estrés coinciden como un proceso complejo y dinámico que conlleva a un ajuste y afrontamiento, y que de presentarse de manera continua y compleja puede constituir un factor desencadenante de desajustes psicológicos (Eloisa, 2017).

En el análisis de EL, presenta reacciones psifisiológicas y conductuales ante situaciones, demandas y exigencias en el ámbito laboral que es percibido como un reto, peligro o amenaza frente al cual desarrolla respuestas de afrontamiento (Organización internacional de Trabajo, [OIT], 2016). Desde una perspectiva interaccional, estrés laboral como resultado de la transacción entre el sujeto y su entorno; que implica una evaluación del estresor, de sus recursos de afrontamiento y de la eficacia de su respuesta al afrontar o evitar el estresor. En ese sentido el estrés laboral se manifiesta presiones extrínsecas por el tiempo de permanencia, por su intensidad y complejidad rebasan la capacidad de afronte, desencadenando malestar en el individuo (Lazarus y Folkman, 1986)

Desde la perspectiva de respuesta, Slipak (1991) define al EL como la respuesta de tensión emocional que experimenta el individuo ante un estresor en el ambito laboral continuo, sistemático que es percibido como



peligro, amenaza, y moviliza respuestas defensivas y ajuste psicosocial, motivándolo para la acción.

Siegrist (2002) planteó el modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa (DER) la relación entre EL y salud mediante interacciones recíprocas con la entidad laboral, en la cual el trabajador ante las demandas y exigencias de la organización que conlleva a los desequilibrios de los esfuerzos de los trabajadores (costes), frente al cual reciben recompensas y beneficios en su trabajo y por ende la interacción equilibrada genera bienestar y desarrollo del empleado, sin embargo cuando las exigencias son percibidas como amenazas que rebasan la regulación y afrontamiento afectan su autovaloración, percepción de su eficacia e identificación y pertenencia con la organización, y por ende generan malestar y desajuste.

El modelo DER sostiene que ante las exigencias del entorno laboral que son percibidas como amenazas y en el desequilibrio entre esfuerzos y recompensas rebasan la autorregulación y es probable que fluyan emociones de tristeza, fatiga, cansancio, irritabilidad e incrementa el riesgo de desencadenar desajustes físicos y emocionales asociados al estrés. De modo que el estrés se da en la interacción recíproca entre costos y recompensas. Así también se identifica esfuerzos intrínsecos a las motivaciones e intereses del trabajador, y los esfuerzos extrínsecos referidos a las presiones del entorno laboral (Siegrist, 2002).

La variable EL está generado por la confluencia de múltiples factores, ya sea organizacionales como dirección, distribución de responsabilidades y tareas acorde a la capacidad operativa del trabajador, clima y cultura organizacional, los requerimientos y demandas laborales, satisfacción con el trabajo, como también la complejidad de las funciones asumidas, el limitado apoyo en los equipos de trabajo, pérdida de control y manejo de las tareas propias que se realizan, en especial cuando las exigencias y requerimientos del cargo rebasan a las capacidades del usuario interno. Además de los factores internos como gestión de sus emociones, estrategias de afrontamiento, manejo de conflictos, etc. (OMS, 2004).

El estrés laboral ocasiona malestar en los trabajadores, cuyas consecuencias se manifiestan de manera idiosincrática en cada individuo,

dado sus recursos cognitivos, afectivos, interpersonales y familiares, de manera que el trabajador desarrolla su forma peculiar de responder ante las presiones, exigencias y demandas del trabajo, movilizándolo recursos internos y externos, sin embargo al presentarse de manera continua, sistemática, e intensa, suele generar desajuste cognitivo, emocional, somático e interpersonal en el trabajador, lo cual menoscaba su bienestar e incide en su desempeño laboral, como también incrementa la probabilidad de ausentismo y abandono del trabajo (OMS, 2008).

A nivel somático, se observa dolores de cabeza, tensiones musculares, taquicardia, sudoración, temblores, etc. A nivel cognitivo suele presentar preocupaciones, temores, pensamientos negativos de sí mismo. A nivel emocional suele experimentar tensión emocional, ansiedad, depresión, cólera, irritabilidad, fatiga, baja tolerancia a la frustración, aburrimiento. A nivel interpersonal, presenta evitación, agresividad, relaciones conflictivas (Brunet, 1999; Frankenhaeuser, 1991)

En la investigación se asume el modelo Der de Siegrist (2002) que plantea las siguientes dimensiones: El *Esfuerzo extrínseco* referido a las demandas, exigencias, roles y funciones del trabajador en la organización laboral al cual se desempeña, cuyos indicadores son la presión en el trabajo, sobrecarga de responsabilidades, tiempo extra. La *Recompensa* está referido a la valoración del empleado acerca de lo apropiado de las recompensas que recibe acerca de su trabajo desarrollado, e implica la normativa que la organización orientada en incentivos y beneficios más que castigos, cuyos indicadores son: reconocimiento, apoyo, relaciones, ascenso, condiciones laborales, salario. El Esfuerzo intrínseco está referido como se desenvuelve ante la sobrecarga laboral, sus motivaciones, expectativas, emociones e involucramiento cuyos indicadores son: Problemas de tiempo en el trabajo, desajustes emocionales, dificultades para dormir, pensamientos reiterados acerca del trabajo.

En lo concerniente al desempeño profesional, es un atributo que ha sido conceptualizado de diferentes maneras. Una definición plantea como el comportamiento laboral del servidor, en la cual pone en práctica su disposición hacia el trabajo, sus recursos y destrezas personales, así como sus habilidades

blandas y competencias técnico profesional; y en el ámbito sanitario está referido al proceso de atención oportuna y eficiente al paciente que conlleva a influir en su bienestar y recuperación (Evans, 2009). El desempeño profesional en el ámbito sanitario consiste en la ejecución tareas, roles y funciones de acuerdo a lo establecido por la organización sanitaria e interactúa factores personales intrínsecos y extrínsecos (García, 2001).

El desempeño laboral la evaluación del desempeño laboral involucra medir acerca del comportamiento laboral del trabajador, la ejecución oportuna y eficiente de sus funciones, la actitud hacia la organización, el cumplimiento de normativa, el trabajo en equipo, de modo tal que se pueda establecer si el empleado se desempeña de acuerdo a lo requerido por la organización, se identifique falencias y necesidades para fortalecer su motivación y capacitación organizacional (Aguirre, 2000).

En tal sentido la gestión del desempeño profesional es un proceso de la gestión de talento humano que integra proceso de dirección, planificación, motivación, comunicación, supervisión, capacitación, de modo tal que el personal sanitario fortalezca sus destrezas, asuma compromisos y obligaciones propias de su función con eficacia y vocación de servicio por la relevancia del servicio profesional que ejerce (Arce, 2017; Chen et al., 2006).

El desempeño profesional esta influenciado por varios factores: La actitud, que consiste en la disposición cognitiva, afectiva y motivacional hacia el trabajo y sistema en el cual se desempeña, e incide en las respuestas del colaborador en los roles y funciones que involucra, de modo que la actitud positiva conduce a una adaptación al sistema laboral y mejor desempeño de sus funciones. La personalidad caracterizada por un patrón de pensamientos, actitudes, afectos y comportamientos estables y duraderos que identifican la forma de actuar del trabajador dentro de la organización. La organización del empleado se caracteriza en el orden, distribución de tiempo, función, responsabilidades. El Aprendizaje es un factor que incide en la mejora continua del trabajador, de modo que la gestión de la capacitación desarrolle habilidades blandas, competencias técnicas y digitales (Caballero, 2008).

En la revisión teórica, Adams (1995) plantea que el empleado contrasta sus intereses, motivaciones e incentivos, y las tareas que desempeña, y evalúa si hay correspondencia entre ello, y cuando percibe injusticia e inequidad busca equilibrio, lo cual activa su interés y motivación, y orienta su energía y trabajo hacia el logro de equilibrio y justicia (Adams, 1995).

El desempeño profesional está constituido por las siguientes dimensiones: La dimensión motivación constituye la pulsión, energía e interés del trabajador enfocado en las funciones, tareas y responsabilidades relacionados con su puesto de trabajo de una organización y le genera satisfacción y bienestar personal y organizacional (Altman, 2017). La motivación es la energía que influye en el comportamiento laboral, confluye aspectos extrínsecos e intrínsecos y orienta la conducta del trabajo hacia el logro de sus objetivos, metas, y aspiraciones con la finalidad de satisfacer necesidades y expectativas (Chiavenato, 2009). Al respecto González (2008) plantea que la motivación laboral interactúa en forma dinámica factores externos (incentivos, reconocimiento, estatus) y factores internos (personalidad, autoeficacia, autoestima, habilidades sociales), y genera satisfacción y bienestar en el desempeño laboral.

La dimensión ambiente para el desempeño constituye el contexto organizacional en el cual se desenvuelve el trabajador, y está influenciado por la cultura organizacional, el liderazgo, clima laboral, capacitación, supervisión y monitoreo que fortalece el trabajo en equipo y mejora continua en el desenvolvimiento de las tareas y responsabilidades en el trabajo con autonomía y eficacia (Pedraza, 2010). La dimensión competencia laboral se refiere a las destrezas,

La dimensión competencia laboral, está referida a las destrezas, habilidades técnicas y digitales, y a la disposición del empleado hacia el trabajo y la organización que implementa en el desenvolvimiento de sus roles y funciones con eficiencia y eficacia (Nieves, 2018). Las competencias laborales pueden ser genéricas y técnico especializadas, para el desempeño laboral de acuerdo a lo requerido por el puesto y la organización, con una disposición de mejora continua (Chiavenato, 2009). En este sentido, el personal sanitario

asume el reto y responsabilidad de brindar con calidad y ética la atención del paciente, lo cual demanda a una formación y actualización continua de los avances científicos tecnológicos, con un sistema de acreditación y reacreditación de competencias y capacidades para el adecuado desempeño profesional (Araque, 2008)

En la revisión de postulado teórico que relaciona EL con el DP, la teoría tridimensional de Lang plantea que el individuo expuesto a situaciones laborales percibidas como riesgo o amenaza, lo cual activa respuestas cognitivas, emocionales y comportamentales de malestar y desajuste comportamental que incide en las relaciones en equipo, toma de decisiones, capacidad resolutive y baja su eficacia laboral Huarcaya, 2020; Leal-Costa et al., 2021)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La investigación se ha desarrollado bajo el enfoque cuantitativo dado que aplica el recojo de datos de los atributos, asigna valores numéricos al objeto de estudio y realiza tratamiento estadístico para verificar las hipótesis (Bernal, 2010; Hernández et al, 2014). Según su finalidad, se trata de un estudio básico, dado que los hallazgos constituyen evidencia empírica para el desarrollo teórico del fenómeno estudiado (Bernal, 2018).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

La investigación aplicó un diseño no experimental, dado que realizó recojo de datos sin aplicar estrategia manipulativa del objeto de estudio. Según el corte temporal, se trata de un estudio transeccional, dado que el recojo de datos se realizó en un único momento. Según el nivel, se trata de un estudio correlacional dado que mide la covariación de las puntuaciones de las variables de estudios (Hernández et al., 2018), cuyo esquema de investigación es el siguiente

$$X_1 \quad - \quad Y_1$$

**Donde:**

$X_1$  : Medición de estrés laboral

- : Relación

$Y_1$  : Medición del desempeño profesional

#### 3.2. Operacionalización de las variables.

**Variable1:** Estrés laboral

**Definición conceptual:** El estrés laboral constituye las reacciones psifisiológicas y conductuales ante situaciones, demandas y exigencias en el ámbito laboral que es percibido como un reto, peligro o amenaza frente al cual desarrolla respuestas de afrontamiento (OIT, 2016).

**Definición operacional:** Ha sido medida por los puntajes obtenidos de la aplicación del cuestionario DER conformado por 21 ítems y evalúa: Esfuerzo extrínseco, Recompensa profesional, Esfuerzo intrínseco.

**Esfuerzo extrínseco**, cuyos indicadores son la presión en el trabajo, sobrecarga de responsabilidades, tiempo extra.

**Recompensa**, cuyos indicadores son: reconocimiento, apoyo, relaciones, ascenso, condiciones laborales, salario.

**Esfuerzo intrínseco**, cuyos indicadores son: Problemas de tiempo en el trabajo, desajustes emocionales, dificultades para dormir, pensamientos reiterados acerca del trabajo.

**Escala de medición:** Ordinal

## **Variable 2:** Desempeño Profesional

**Definición conceptual:** Es el comportamiento laboral del servidor, en la cual pone en práctica su disposición hacia el trabajo, sus recursos y destrezas personales, así como sus habilidades blandas y competencias técnico profesional; y en el ámbito sanitario está referido al proceso de atención oportuna y eficiente al paciente que conlleva a influir en su bienestar y recuperación (Evans, 2009)

**Definición operacional:** El desempeño profesional ha sido medido mediante cuestionario de 21 ítems tipo likert que auto reporta en función de las dimensiones del instrumento.

**Dimensiones:** ambiente para el desempeño, competencia laboral y motivación del desempeño

**Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población es el total de individuos que conforman una organización donde se desarrolla el estudio, de cual se selecciona la muestra (Hernández et al., 2014). La población para la presente investigación estuvo constituida por 200 trabajadores sanitarios conformada por profesionales en medicina, enfermería, obstetricia, laboratorio y personal técnico de una red asistencial de Guayaquil.

La muestra es una subdivisión de la población con determinadas características, a quienes se les aplica los instrumentos de recojo de datos (Hernández et al., 2018). Se trabajó con una muestra no probabilística

intencional de 100 trabajadores sanitarios, elegidos con determinados criterios planteados por el investigador. (Hernández et al. 2014).

Los criterios de inclusión son: Personal asistencial de ambos sexos que labora en red asistencial en forma presencial, que otorgue consentimiento informado y concluya las respuestas de los cuestionarios. Los criterios de exclusión son: Personal asistencial que se encuentre de periodo de goce vacacional, de licencia, labore en modalidad remota, se retire antes de concluir los cuestionarios

Para la validación de los instrumentos se seleccionó una muestra piloto de 20 trabajadores sanitarios.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La investigación aplicó como técnica de recojo de datos a la encuesta, conformada por un sistema de reactivos relevantes y representativos que evalúa acerca del comportamiento de las variables de estudio (Bernal, 2018: Cardenas, 2016)

Para el recojo de datos de estrés laboral se aplicó el *Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER) de Siegrist*, adaptado por Dechnik en 2015, que permite indagar información acerca del estrés en ámbito hospitalario. El instrumento está conformado por 22 reactivos que explora Esfuerzo extrínseco, Recompensa profesional y Esfuerzo intrínseco.

En la versión original del Der, Siegrist (2002) determinó la evidencia de validez mediante análisis factorial y el instrumento indaga el 48.87 de varianza del estrés. En la investigación se determinó la evidencia de validez por juicio de expertos conformada por tres jueces y el 100 % de ítems obtuvo un índice de acuerdo de Aiken superior a .80. En lo referente a la confiabilidad del Cuestionario DER, se aplicó una muestra piloto a 20 trabajadores asistenciales y se obtuvo índices de confiabilidad aceptable en la escala global ( $\alpha=.918$ ), esfuerzo intrínseco ( $\alpha=.83$ ), recompensa profesional ( $\alpha=.911$ ), esfuerzo extrínseco ( $\alpha=.912$ ).

Para evaluar desempeño profesional se aplicó el cuestionario de estrés laboral de Crisóstomo (2019) mediante ítems tipo escala en función de las dimensiones Motivación del desempeño, ambiente para el desempeño y competencia laboral. La versión original fue analizada por Crisóstomo (2019) y



obtuvo un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.89. En la investigación se realizó la evidencia de validez de contenido, cuyo índice de Aiken es superior a .80. La confiabilidad se determinó mediante consistencia interna y se obtuvo índices de confiabilidad aceptables ( $\omega=.825$ ), Motivación del desempeño ( $\omega=.828$ ), Ambiente para el desempeño ( $\omega=.815$ ), Competencia laboral ( $\omega=.821$ ).

### **3.5. Procedimiento**

La investigación se realizará de la siguiente manera:

Se realizó la evidencia de validez de contenido de los cuestionarios de recojo de datos mediante juicio de expertos.

Se coordinó con personal directivo de la red asistencial de Guayaquil para solicitar la autorización para el recojo de datos.

Se aplicó los cuestionarios a la muestra piloto y se determinó la confiabilidad por consistencia interna mediante omega Mc Donald.

Se ha digitalizó los instrumentos de recojo de datos mediante formulario Google form, y se aplicó online.

Se elaboró la base de datos mediante aplicativo Excel y se procesó la información en SPSS v26 y sistematizó los resultados en tablas y gráficos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis de datos se realizó empleando Microsoft Excel, Jamovi y SPSS v26 Para la validación por contenido se realizó utilizando el índice de acuerdo de Aiken mediante aplicativo Ms Excel.

Para determinar la confiabilidad se utilizó el coeficiente Omega Mc Donald mediante programa Jamovi.

Para el análisis descriptivo de las variables, se utilizó frecuencias y porcentajes de los niveles y se presentó mediante gráfico de barras.

Para medir la correlación se aplicó el programa SPSS v26. Como análisis preliminar se determinó si los reactivos cumplen con el criterio de normalidad mediante coeficiente Kolgomorov Smirnov y al diferir significativamente de la distribución normal el Coeficiente de correlación de Spearman. Además, se tomó en cuenta el análisis inferencial con un nivel de significancia de .05 para la prueba de hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos.**

En la investigación se ha seguido los principios éticos del Informe Belmont. Se ha respetado la autonomía, mediante el cual las unidades de análisis tienen la libertad de decidir si participan en el estudio mediante el consentimiento informado. El principio de justicia se aplicó brindando un trato digno, justo y equitativo a los participantes reservándose su identidad. El principio de Beneficencia No maleficencia está referido que aplicó los instrumentos con rigor metodológico, cuyas respuestas a los instrumentos no genera malestar, ni menoscabo en su comportamiento.

Así también se respetó la propiedad intelectual mediante las citas y referencias de las fuentes consultadas y reportó en forma honesta y fidedigna los hallazgos del estudio.

## IV. RESULTADOS

### Análisis Inferencial

**Tabla 1.** Prueba de Normalidad de *Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	p
<b>Estrés Laboral</b>	,084	100	.079
Esfuerzo Intrínseco	,103*	100	.011
Recompensa	,087	100	.058
Esfuerzo Extrínseco	,102*	100	.012
<b>Desempeño Laboral</b>	,098*	100	.019
Motivación	,136**	100	<.001
Ambiente Para El Desempeño	,089*	100	.048
Habilidades Laborales	,244**	100	<.001

Nota: gl: Grados de libertad; p: Probabilidad de error. \*p<.05; \*\*p<.01

### Interpretación

En la tabla 1, en el análisis inferencial de la Prueba de normalidad mediante Coeficiente Kolmogorov Smirnov, las puntuaciones de estrés laboral y dimensión recompensa laboral provienen de una distribución normal; en tanto que las puntuaciones de las dimensiones esfuerzo intrínseco y extrínseco de estrés laboral y desempeño laboral difieren significativamente de una distribución no normal. Por tanto, al no cumplir el criterio de normalidad, para analizar la relación se aplica el estadígrafo no paramétrico de Rho Spearman.

## Análisis correlacional

Tabla 2. Coeficiente Rho Spearman entre Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una Red asistencial de Guayaquil, 2022

		Desempeño profesional
Estrés laboral	Rho	-,153
	Sig. bilateral	.128
	N°	100

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; N: Tamaño de la muestra

## Interpretación

En la tabla 2, en el análisis inferencial de la relación entre *EL* y *DP*, se evidenció que no existe relación significativa ( $p > .05$ ) entre las variables de estudio. Lo cual evidencia que la percepción de estresores en el ámbito laboral ya sea por la sobrecarga laboral, riesgo laboral, temor al contagio entre otros no se asocia con el desenvolvimiento laboral del personal sanitario.

Tabla 3. Relación entre dimensión esfuerzo intrínseco y las dimensiones de desempeño profesional

		Esfuerzo intrínseco (N=100)
Motivación	Rho	-,038
	Sig. bilateral	,710
Ambiente para el trabajo	Rho	-,208*
	Sig. bilateral	,037
Competencia laboral	Rho	,137
	Sig. bilateral	,176

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; \* $p < 0,05$ ; N: Tamaño de la muestra

## Interpretación

En la tabla 3, en el análisis inferencial de la relación entre la dimensión *Esfuerzo intrínseco* y la dimensión ambiente para el trabajo en personal de salud de una Red asistencial de Guayaquil, se evidenció una relación significativa inversa, con tamaño del efecto pequeño en la relación entre *Esfuerzo intrínseco* y la dimensión ambiente ( $Rho: -.208$ ;  $p < .05$ ). Además, no existe relación entre la dimensión *Esfuerzo intrínseco* y las dimensiones de motivación y competencia laboral.

Tabla 4. Relación entre dimensión recompensa y las dimensiones de desempeño profesional

<i>Recompensa (N=100)</i>		
Motivación	Rho	,070
	Sig. bilateral	,486
Ambiente para el trabajo	Rho	,160
	Sig. bilateral	,111
Competencia laboral	Rho	-,053
	Sig. bilateral	,600

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; \*p < 0,05; N: Tamaño de la muestra

### Interpretación

En la tabla 4, en el análisis inferencial de la relación *la dimensión recompensa y las dimensiones de desempeño profesional en personal de salud de una Red asistencial de Guayaquil*, los hallazgos evidencian que no existe relación significativa ( $p > .05$ ) entre *la dimensión recompensa y las dimensiones motivación, ambiente para el trabajo y competencia laboral*.

Tabla 5. Relación entre dimensión esfuerzo extrínseco y las dimensiones de desempeño profesional

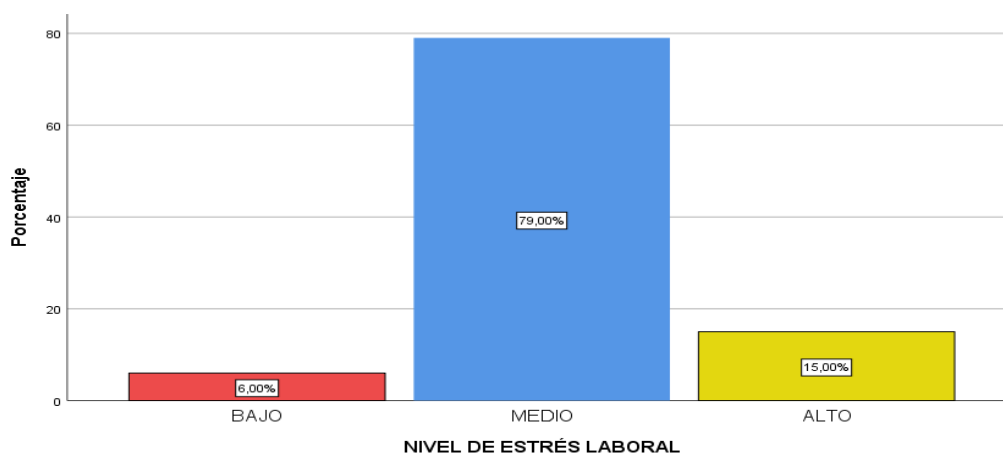
<i>Esfuerzo extrínseco (N=100)</i>		
Motivación	Rho	-,014
	Sig. bilateral	,889
Ambiente para el trabajo	Rho	-,329**
	Sig. bilateral	,001
Habilidades laborales	Rho	,005
	Sig. bilateral	,959

**Nota:** Rho: Coeficiente de correlación de Spearman; \*p < 0,05; N: Tamaño de la muestra

### Interpretación

En la tabla 5, en el análisis inferencial de la relación *entre la dimensión Esfuerzo extrínseco y la dimensión ambiente para el trabajo se identificó que existe relación estadísticamente significativa inversa, con tamaño del efecto pequeño*. Además, no existe relación estadísticamente significativa entre *la dimensión Esfuerzo intrínseco y las dimensiones de motivación y habilidades laborales*.

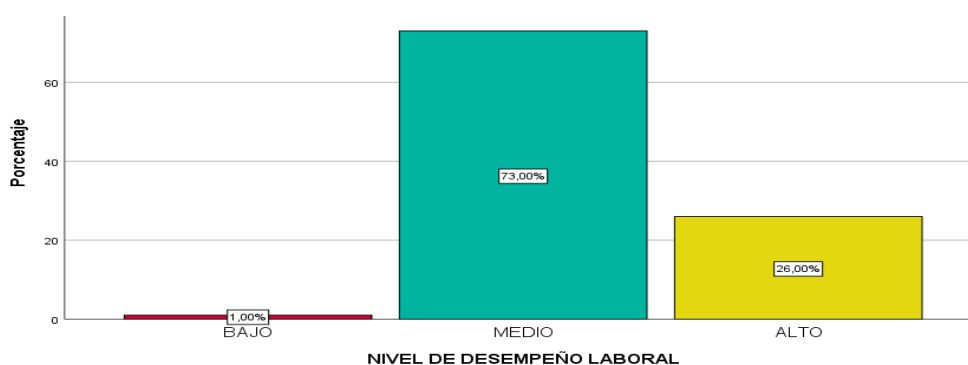
*Figura 1. Niveles de estrés laboral en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil*



### **Descripción**

En la figura 1 se observa la distribución de niveles de estrés laboral en personal de salud de una Red asistencial de Guayaquil, y se observa una prevalencia de nivel medio (79 %) y en menor nivel alto (15%) y el nivel bajo (6 %). En este sentido la predominancia de la muestra de estudio se encuentra del nivel normal, y en menor frecuencia los niveles externos.

*Figura 2. Niveles de desempeño profesional del personal de salud de una red asistencial de Guayaquil*



### **Descripción**

En la figura 2 se observa la distribución de niveles de desempeño laboral en personal de salud de una Red asistencial de Guayaquil, y se observa una prevalencia de nivel medio (73 %) seguido del nivel alto (26%) y en menor nivel del nivel bajo (1 %); lo que evidencia que prevalece eficacia laboral, motivación y trabajo en equipo en la muestra de estudio.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio surge en un contexto de emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19, desde inicios del mes de enero del 2020, y el mundo ha vivenciado momentos críticos por la alta incidencia epidemiológica e incremento significativo de contagios y muertes, (Abellán, 2020; Burchardt, 2017). En Latinoamérica evidenció la crisis del sistema sanitario, generando altos sobrecarga laboral, angustia, cansancio, fatiga, como también temor al contagio en el personal sanitario; situaciones percibidas como peligro y amenaza que constituye estresores en el ámbito laboral; y al presentarse de manera consistente incrementan el riesgo de desencadenar desajustes emocionales y comportamentales, incide en su desempeño laboral y por ende en la atención a los pacientes. (Huarcaya, 2020; Leal-Costa et al., 2021; Lozano, 2020; Moncada et al., 2021)

En tal sentido se formuló como objetivo general del estudio: Determinar la relación entre EL y DP en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil. Para ello se aplicó la encuesta como técnica para recojo de datos, como instrumentos a la escala de estrés laboral Der de *Siegrist*, y el Cuestionario de EL de Crisostomo (2018); instrumentos con garantías métricas. Los hallazgos evidencian que no existe una relación estadísticamente significativa entre EL y DP en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil ( $p > .01$ ).

Estos hallazgos difieren significativamente con los datos observados en los trabajos previos del ámbito internacional, tales como los resultados del estudio de Rondo y Miranda (2021) realizado en Perú, cuyos resultados evidenciaron una relación negativa alta ( $Rho = -.84$ ); estudio realizado durante la segunda ola epidemiológica. Además, difiere de los hallazgos de Delgado et al., (2020) en Perú, investigación realizada previo a la pandemia cuyos resultados evidencian una relación inversa moderada entre las variables de estudio. Así también difiere a los hallazgos del estudio de Deng (2019) realizado en China, quien identificó que el estrés laboral incide en el rendimiento laboral en personal sanitario y del estudio de Li et al., (2017), cuyo estudio identificó una relación inversa entre las variables de estudio y que el afrontamiento disminuye los efectos adversos del estrés laboral

En el ámbito ecuatoriano, los hallazgos del estudio difieren del estudio

de Chaguay (2022), quien identificó una relación directa entre las variables de estudio y de Velásquez y Villavicencio (2016), quien encontró una relación significativa entre las variables de estudio. Sin embargo, coinciden con los hallazgos del estudio de Onofre (2021) realizado en Quito en personal asistencial de un Hospital militar, estudio no experimental, correlacional e identificó que el EL no incide en el DP de la muestra de estudio. En tal sentido si bien se han realizado en tiempos de pandemia COVID 19, los hallazgos difieren significativamente por múltiples factores, ya sea por factores sociodemográficos, como también personales y contextuales, lo cual evidencia la naturaleza compleja que influye en factores relacionados al comportamiento organizacional como es el estrés laboral y desempeño profesional.

En la comprensión teórica de los hallazgos, se ha percibido que EL en tiempos de pandemia COVID-19 ha incrementado, y se caracteriza por el abanico de respuestas psicofisiológicas, conductuales e interpersonales ante determinadas situaciones como sobrecarga laboral, cansancio, temor, incertidumbre e interacción con pacientes en situación de padecimiento y demanda ajuste y afrontamiento por parte de los profesionales de la salud (Eloisa, 2017; OIT, 2016).

La respuesta al estrés está influenciado por diversos factores personales, familiares, sociales, laborales entre otros, frente al cual el individuo moviliza recursos para desarrollar ajuste y adaptación y disminuir el riesgo de problemas emocionales (OMS, 2008). Al respecto los hallazgos evidencian que el EL no se relaciona con el DP y si bien son factores que inciden en el comportamiento organizacional, el desenvolvimiento profesional esta influenciado por varios factores como la organización, la personalidad del colaborador, los recursos y estrategias que implementan, entre otros (Caballero, 2008). De modo tal que, si bien el personal sanitario experimenta presión, sobrecarga, temor e incluso malestar emocional por las situaciones compleja actual, que son fuentes de estrés laboral, lo relevante para mantener el equilibrio y ajuste constituye la gestión de las emociones que le permiten desenvolverse con mesura, ponderación, especialmente en el ámbito clínico (Lazarus y Folkman, 1986; Slipak, 1991)



En tal sentido dada que los resultados del estudio difieren predominantemente de los trabajos previos, lo cual evidencia la complejidad del comportamiento relacionado al trabajo del personal sanitario, en especial en situaciones complejas como la actual, lo cual conlleva a la reflexión y necesidad de continuar desarrollando investigaciones que analicen el objeto de estudio para comprensión y desarrollo teórico del comportamiento organizacional. Además de ello, lo importante de priorizar estrategias de prevención y promoción de la salud mental del trabajador sanitario y la necesidad de mediciones periódicas del estrés, y desempeño profesional para implementar estrategias de mejora continua.

Además, como objetivo específico 1 se planteó conocer la relación entre la dimensión esfuerzo intrínseco y las dimensiones de DP en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil. Se evidenció una relación estadísticamente significativa inversa, con tamaño del efecto pequeño en la relación entre *Esfuerzo intrínseco y la dimensión ambiente* ( $Rho:-.208$ ;  $p<.05$ ). Además, no existe relación entre la *dimensión Esfuerzo intrínseco y las dimensiones de motivación y habilidades laborales*. Estos hallazgos discrepan del estudio de Chaguay (2022), en personal sanitario de un hospital de Guayaquil, e identificó una relación directa alta; estudio realizado en zona próxima al estudio, en un contexto temporal similar. No se identificó estudios con hallazgos similares.

Al respecto, el esfuerzo intrínseco está referido como se desenvuelve ante la sobrecarga laboral, frente al cual moviliza sus recursos internos, motivaciones, expectativas, emociones e involucramiento en el trabajo (Siegrist, 2002). De acuerdo a los hallazgos se relaciona en forma inversa con la dimensión ambiente para el desempeño, conformado por la cultura organizacional, el liderazgo, gestión de la motivación y capacitación (Pedraza, 2010); de modo tal que los factores individuales y organizacionales inciden en el ajuste, adaptación y bienestar personal del trabajador sanitario.

Así también, como objetivo específico 2 se planteó conocer la relación entre la dimensión recompensas y las dimensiones de DP en la muestra de estudio. Los hallazgos evidenciaron que no existe relación entre las referidas dimensiones. Estos hallazgos discrepan del estudio de Chaguay (2022), en

personal sanitario de un hospital de Guayaquil, e identificó una relación directa. No se identificó estudios con hallazgos similares.

La Recompensa es la valoración personal del empleado acerca de lo apropiado y justo de los incentivos y reforzados que recibe por la entidad laboral e implica reconocimiento, estatus, carrera, entre otros aspectos (Siegrist, 2002). Al respecto, en atención a los hallazgos, no se relaciona con las dimensiones de DP, lo cual evidencia que el desenvolvimiento laboral está influenciado por varios factores como actitud, personalidad, organización, aprendizaje y no se reduce a incentivos y premios, sino vocación, mística, compromiso, en especial en tiempos de pandemias (Caballero, 2008).

De conformidad al objetivo específico 3 se planteó conocer la relación entre la dimensión esfuerzo extrínseco y las dimensiones de DP en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil. Se evidenció una relación estadísticamente significativa inversa, con tamaño del efecto mediano en la relación entre *Esfuerzo extrínseco y la dimensión ambiente*. Además, no existe relación entre la *dimensión Esfuerzo extrínseco y las dimensiones motivación y competencia laboral*. Estos hallazgos discrepan del estudio de Chaguay (2022), en personal sanitario de un hospital de Guayaquil, e identificó una relación directa alta

Al respecto, de acuerdo al modelo Der de Siegrist (2002), el esfuerzo *extrínseco* referido a las demandas, presiones y exigencias que afronta el trabajador sanitario en el cumplimiento de roles y funciones en el ámbito sanitario; y de acuerdo a los hallazgos se relaciona en forma inversa con la dimensión ambiente para el desempeño, conformado por la cultura organizacional, el liderazgo, gestión de la motivación y capacitación (Pedraza, 2010).

En lo concerniente al objetivo específico 4, se planteó describir los niveles de EL en la muestra de estudio, los hallazgos evidencian una prevalencia de nivel medio (79 %) y alto (15%) y en menor incidencia el nivel bajo (6 %). Estos hallazgos concuerdan con el estudio de Rondo y Miranda (2021) en Perú, identificó una prevalencia del nivel medio de estrés laboral (43.3%); y con el estudio de Chaguay (2022), e identificó una prevalencia del nivel medio y alto en estrés laboral (57% y 41%) y coincide parcialmente con

el estudio de Arce et al. (2020) cuyos hallazgos evidenciaron una prevalencia del nivel alto (31,4%) y el de Quispe (2018), en Perú, que identificó una prevalencia del nivel alto (61.2%) y muy alto (38%) de estrés organizacional. Así también los estudios discrepan con los hallazgos de Velásquez y Villavicencio (2016), quien identificó en personal sanitario, el 71.9 % presenta estrés percibido, de los cuales prevalece el nivel bajo (57.5%) y alto (14,4 %). Estas diferencias entre niveles pueden variar según el tipo de servicio de salud, según la organización de la entidad de salud y la complejidad de servicio, pero, además, según el momento que se realizó el estudio.

Al respecto cabe mencionar, regularmente el personal de salud, en comparación a otras ocupaciones, está expuesto a mayores niveles de estrés, ya sea por la carga laboral, la programación de turnos, el cumplimiento de protocolos y estándares, y más aún la interacción continua con el padecimiento, malestar e incluso la muerte de los pacientes que generan cansancio, fatiga, e incluso decaimiento con riesgo de afectar la salud emocional (Rodríguez, 2015; Vidotti et al., 2019). Sin embargo, ante la emergencia sanitaria, dichos niveles de EL se incrementaron significativamente por las olas epidemiológicas de contagios del virus sars cov-2, el índice de fallecidos, como también las limitaciones y carencias del sistema hospitalario, desde logística, presupuesto, recursos humano insuficiente, aunado a los riesgos laborales al cual está expuesto el personal sanitario e incrementa el riesgo de presentar alteraciones sintomatología ansiosa, depresiva, alteraciones de sueño, fobias, problemas de control de impulsos, entre otros. (Da silva et al., 2021; Khan et al., 2020; OMS, 2020 Becerra-Canales, 2020).

En tal sentido ante los altos índices de EL en personal sanitario que pone en riesgo su salud mental y bienestar emocional, es relevante y prioritario que se priorice la promoción de la salud mental, de modo que se implemente evaluaciones periódicas del estrés, como también screening de síntomas psicológicos, y fortalecimiento de talleres para la gestión de sí mismo, manejo de emociones y afrontamiento eficaz: Así como acompañamiento y abordaje especializados en personal que reporte malestar emocional (Abellán, 2020; Huang et al., 2020; Gómez, 2020).

En lo concerniente al objetivo específico 5, referido a describir los niveles de DP según la percepción de la muestra de estudio, se identificó que prevalece el nivel medio (73%) y alto (26%) y en menor incidencia el nivel bajo (1%). Estos hallazgos concuerdan con diversos estudios como los resultados del estudio de Delgado et al., (2020) en Perú, donde se identificó una prevalencia del nivel regular de desempeño laboral (38%). Además, coincide con los hallazgos con de un estudio realizado por De la Cruz (2018) en Perú, que identificó una prevalencia del nivel regular (42,4%). En el ámbito nacional, coincide con los hallazgos del estudio de Chaguay (2022) en Guayaquil, con una prevalencia del nivel medio 59% y alto (37%) en desempeño profesional; hallazgos que evidencian que el personal de salud se percibe como trabajadores involucrados y comprometidos en su trabajo asistencial, para la recuperación y bienestar de los pacientes.

Al respecto, el personal de salud ha conformado la primera línea de respuesta ante la emergencia sanitaria, expuesto a riesgos laborales, e incluso se redujo el número de profesionales sanitarios por la situación de vulnerabilidad, lo cual incrementó su nivel de riesgo, y dada la importancia de su labor, conlleva que el desenvolvimiento laboral del personal sanitario sea realizado con involucramiento, eficacia, oportunidad y calidez en la realización de tareas y funciones, movilizándolo sus recursos personales, organizacionales y familiares (García, 2001). Sin embargo, exige una gestión estratégica, no solo en la medición de procesos y procedimientos, sino también capacitación, motivación fortalecimiento de habilidades blandas y técnicas para un proceso de mejora continua del sistema sanitario (Arce, 2017; Chen et al., 2006).

Por último, el estudio aporta evidencia empírica acerca de la relación entre las variables y una caracterización del nivel de estrés laboral y desempeño profesional de la muestra de estudio con rigor ético y metodológico. Como limitación del estudio, se trabajó con una muestra no probabilística y empleó la encuesta online, basado en las percepciones de las unidades de análisis.

## VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los hallazgos del estudio, no existe relación estadísticamente significativa ( $p > .01$ ) entre estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, son factores que inciden en el comportamiento organizacional del personal de salud en ámbito sanitario
2. Se ha identificado que existe una relación estadísticamente significativa inversa con tamaño del efecto pequeño entre *Esfuerzo intrínseco* y la *dimensión ambiente* para el desempeño. Además, no existe relación entre la *dimensión Esfuerzo intrínseco* y las *dimensiones desempeño profesional: motivación y competencia laboral*.
3. Se ha identificado que no existe estadísticamente significativa ( $p > .05$ ) entre la *dimensión recompensa* y las *dimensiones motivación, ambiente para el trabajo y competencia laboral*
4. Se evidenció una relación estadísticamente significativa inversa, con tamaño del efecto mediano en la relación entre *Esfuerzo extrínseco* y la *dimensión ambiente*. Además, no existe relación entre la *dimensión Esfuerzo extrínseco* y las *dimensiones motivación y competencia laboral*.
5. En la descripción de niveles de estrés laboral del personal de salud de una Red asistencial de Guayaquil, se ha identificado que predomina el nivel medio (79 %) y en menor frecuencia los niveles extremos (alto: 15% y bajo: 6 %).
6. En la descripción de niveles de desempeño laboral percibido por el personal de salud de una Red asistencial de Guayaquil, se ha identificado una prevalencia de nivel medio (73 %) seguido del nivel alto (26%) y en menor nivel del nivel bajo (1 %)

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Se sugiere a la comunidad científica replicar el estudio en otras poblaciones, y continuar con estudios longitudinales de nivel explicativos acerca del comportamiento laboral y riesgo ocupacional del personal sanitario, como también diseño y validación de programas preventivo promocionales para el manejo del estrés en el ámbito laboral.
- Se recomienda al personal directivo, coordinadores y dirección de talento humano diseñar e implementar plan de acción para el manejo el estrés laboral y riesgo psicosocial, en las cuales se incorpore evaluaciones periódicas del estrés laboral, e implementación de talleres vivenciales de fortalecimiento de la gestión emocional del trabajador sanitario.
- Se recomienda a la dirección de gestión de riesgo ocupacional implementar programa de abordaje psicológico focalizado en personal sanitario con altos niveles de estrés laboral, malestar emocional y desajuste comportamental, con estrategia individual y grupal, así como seguimiento y monitoreo.
- Se recomienda al personal directivo y gestión del talento humano evaluar y fortalecer competencias laborales y habilidades blandas que inciden en el desempeño para el diseño de plan de capacitación institucional.
- Se recomienda al personal sanitario desarrollar su práctica asistencia con vocación de servicio, compromiso, con mejora continua de sus capacidades y destrezas personales y técnico procedimentales.

## REFERENCIAS

- Abellán, A. (2020). *Una visión global de la pandemia COVID-19*. España. de: [https://www.csic.es/sites/default/files/informe\\_cov19\\_pti\\_salud\\_global\\_csic\\_v2\\_1.pdf](https://www.csic.es/sites/default/files/informe_cov19_pti_salud_global_csic_v2_1.pdf)
- Adams, J. (1995). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*. Academic Press
- Aguirre J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Pirámide.
- Araque, A. M. F. (2008). Competencias de las profesiones sanitarias. *Nursing (Ed. española)*, 26(7), 56-64.
- Arce Julio, R., Rubio Buchard, K., Cuadro Vizcaino, H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M., & Rodríguez-Barraza, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1), 42-56. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552020000100007](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000100007)
- Altman, H. (2017). *Organizational behavior: Theory and practice*. Mc Graw Hill; 2017.
- Avellaneda, D. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de salud. San Juan de Miraflores 2017*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2985261>
- Barrios, J. (2016). *Riesgos del estrés en el personal de salud*. Colombia.
- Bernal Pablo, P. (2018). *La Investigación en Ciencias Sociales: Técnicas de recolección de la información*. Universidad Piloto de Colombia.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Pearson.
- Blossfeld, et al (2005). *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. London, New York, Routledge.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definiciones diagnósticas y consecuencias*. Editorial Trillas
- Burchardt, H. (2017). La crisis actual de América Latina: causas y soluciones. <https://nuso.org/articulo/la-crisis-actual-de-america-latina-causas-y-soluciones/>

- Caballero, D. (2008). *Formación por competencias laborales*. Aida
- Cárdenas, S. (2016). *Técnicas de aplicación a investigaciones en el contexto sociodemográfico*. Planeta
- Cepeda, S. (2015). *Reconocimiento: herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM Limited*. Tesis de grado. Universidad Piloto de Colombia.
- Chaguay Vergara, I. E. (2022). *Estrés laboral y desempeño laboral percibido en personal de enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2021*. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo
- Chen, L., Evans, D., Evans, T., Sadana, R., Stilwell, B., & Travis, P. (2006). *Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud mundial–OMS, 200*.
- Chiavenato, I. (2009). *La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Novena edición. Mc Graw-Hill
- Cutipé, Y. (2020). *Cuidado de la Salud Mental del Personal de la Salud en el Contexto del Covid–19. Guia Técnica.[Internet]*.
- Gómez, L. D. L. C. H. (2020). *Recomendaciones para el cuidado de la salud mental del personal sanitario cubano ante la COVID-19. Infodir (Revista de Información para la Dirección en Salud), 16(33), 1-20*.
- Da Silva Neto, R. M., Benjamim, C. J. R., de Medeiros Carvalho, P. M., & Neto, M. L. R. (2021). *Psychological effects caused by the COVID-19 pandemic in health professionals: a systematic review with meta-analysis. Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry, 104, 110062*.
- De Caneva, F., García-Gómez, M., & Baur, E. B. (2020). *Emotional health of emergency area workers during the COVID-19 pandemic. Salud emocional del personal sanitario del Área de Urgencias durante la pandemia COVID-19. Medicina clinica, 155(8), 365*. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.06.011>
- Deng, J. (2019). *How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. National Library Of Medicine. 2(2019). Environmental Health and Preventive Medicine. https://environhealthprevmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s1219*



- Dechnik, M. (2015). Estrés laboral, actividad física y salud. (Tesis) Universidad de Jaén. Extraído el 19 de octubre del 2020 de, <http://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/4588>
- De La Cruz Ramirez, Y. M. (2018). Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de Las Mercedes Carhuaz 2016. Tesis de Maestría. Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/3488>
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18.
- Di Rocca, S. (2021). *Estrés laboral bajo contexto de pandemia (covid-19) en técnicos radiólogos– Bahía Blanca, Argentina* (Tesis de pregrado). De la base de datos Repositorio de Universidad Tecnológica Nacional, Bahía Blanca.
- Eloisa, G. (2017). *Salud, Estrés y Factores*. Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Enriquez Rondo, G. L., & Miranda Garrido, M. D. R. (2021). Estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88288>
- Evans, D. (2009). *Administración de operaciones Bienes servicios y cadena de valor*. Mc Graw Hill Interamericana
- Frankenhaeuser, M. (1991). *The psychophysiology of workload, stress and health: Comparison between the sexes*. *Annals of Behavioral Medicine*. 13(4). 6. 197-204.
- García, M. (2001). *La importancia de la evaluación del desempeño*. Proyecciones
- Gómez, L. D. L. C. H. (2020). Recomendaciones para el cuidado de la salud mental del personal sanitario cubano ante la COVID-19. *Infodir (Revista de Información para la Dirección en Salud)*, 16(33), 1-20.
- González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P.

- (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana.
- Huang, L., Xu, F., & Liu, H. (2020). Emotional responses and coping strategies of nurses and nursing college students during COVID-19 outbreak. *MedRxiv*.
- Huarcaya, J. (2020). *Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19*. Revista peruana de medicina experimental y salud pública. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v3n11/v3n11a6.pdf>
- Khan, Y. H., Mallhi, T. H., Alotaibi, N. H., & Alzarea, A. I. (2020). Work related stress factors among healthcare professionals during COVID-19 pandemic; a call for immediate action. *Hospital Practice*, 48(5), 244-245. <https://doi.org/10.1080/21548331.2020.1793519>
- Labrague, L., McEnroe-Petitte, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P., & Cummings, G. G. (2018). *Stress and ways of coping among nurse managers: An integrative review*. *Journal of clinical nursing*, 27(7-8), 1346–1359. <https://doi.org/10.1111/jocn.14165>
- Lazarus y Folkman (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca
- Leal-Costa, C., Díaz-Agea, J. L., Ruzafa-Martínez, M., & Ramos-Morcillo, A. J. (2021, April). El estrés laboral en profesionales sanitarios en tiempos de pandemia. In *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*. 44(1), 123-124. <https://doi.org/10.23938/ASSN.0033>
- Li, L. I., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., ... & Fan, L. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional survey in China. *BMC health services research*, 17(1), 1-8.
- Lozano, A. (2020). *Impacto de la pandemia Coronavirus (COVID-19)*.
- Manzano, R. (2016). *Inclusion and exclusion criteria. Beyond the publication*. Revista chilena de pediatría. 87(6). 1-5.

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0370-41062016000600015](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0370-41062016000600015)

Martín, S. (2013). *Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación*. Enfermería en cardiología

Mero Quijije, E. M., Salas Tomalá, Y. G., Acuña Cedeño, L. M., & Bernal Gutiérrez, G. V. (2021). Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *RECIMUNDO*, 5(3), 368-377. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(3\).sep.2021.368-377](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(3).sep.2021.368-377)

Moncada, B., Suárez, M., Duque, L., & Escobar, K. (2021). Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por COVID-19. *Perfiles*, 1(25), 13-23. <https://doi.org/10.47187/perf.v1i25.109>

Nieves, F. (2018). *Las competencias laborales y los servicios públicos en la Municipalidad Distrital de Huánuco*. Tesis, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.

Organización internacional de trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo Ginebra*. Arquímedes.

OMS. (2020). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de: [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus2019?gclid=Cj0KCQjwna2FBhDPAIIsACAEC\\_UUYON5i5W5xGS\\_SV5m1I](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus2019?gclid=Cj0KCQjwna2FBhDPAIIsACAEC_UUYON5i5W5xGS_SV5m1I)

Onofre Pérez, L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019* (Tesis de Maestría): Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

Organización Mundial de la Salud (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Oms-R&S

Organización Mundial de la Salud (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional*. Protección de la salud de los trabajadores. 6, 1-49 <https://apps.who.int/iris/handle/10665/43770>

Pedraza E. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales*.16(3). 3.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>

- Quispe, E. (2018). *Estrés y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud, Moquegua, 2018*. Tesis de grado. Universidad César Vallejo
- Rodríguez, P. (2015). *Estrés laboral en el contexto sanitario regional*. España
- Siegrist, J. (2002) Effort-Reward Imbalance at Work and Health. En: Perrewé P.L y D. C. Ganster. (Eds) *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*. Pp. 261-291. Oxford: Elsevier Science. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(02\)02007-3](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(02)02007-3)
- Slipak, O. E. (1991). Historia y concepto del estrés. *Alcmeon*, 3, 355-360.
- Scheepers, R. (2017). *Physicians' professional performance: an occupational health psychology perspective*. *National Library of Medicine*. 6(6) 425-428. doi: 10.1007/s40037-017-0382-9.
- Shimazu, A. (2018). *Is too much work engagement detrimental? Linear or curvilineareffects on mental health and job performance*. How to Edit Your Work. 1(1) 2. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0208684>
- Sumande, D. V., & Ruiz, F. B. (2020). *Evaluation of staff nurses performance in Level III private hospitals in Region IV-A basis for continuing professional development program*. *Enfermería clínica*, 30 Suppl 1, 42–47. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.09.034>
- Ybaseta-Medina, J., & Becerra-Canales, B. (2020). El personal de salud en la pandemia por COVID-19. *Revista Médica Panacea*, 9(2), 72-73.
- Velásquez, F. (2020). *Consecuencias del COVID-19 en el ámbito del personal de la salud*. Ecuador.
- Velásquez Caizaluisa, F. D., & Villavicencio Chávez, D. A. (2016). *Nivel de Estrés laboral en Profesionales de la Salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi-Tulcán) durante el periodo de septiembre–octubre del 2016* (Tesis de Grado). Universidad Pontificia Universidad Católica de Ecuador
- Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R., & Cruz, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 344-354
- Villacres Esmeralda, C. J., & Zambrano Zambrano, C. M. (2020). *Impacto del estrés laboral en el desempeño de los servidores públicos del Instituto*

*Ecuatoriano de Seguridad Social del Cantón Chone* (Tesis de grado,  
Calceta: ESPAM MFL).

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés laboral	Desde la perspectiva de la OIT (2016), el estrés laboral, se define como la reacción que manifiesta el sujeto desafiando obligaciones e imposiciones acaecidas en su espacio laboral y que en ningún momento armonizan con su comprensión, conduciendo a experimentar su habilidad para afrontar algunas situaciones.	Es una reacción negativa producida cuando las presiones laborales superan las habilidades de las personas para afrontarlas; puede medirse a través de la despersonalización, falta de realización y agotamiento emocional.	Esfuerzo extrínseco	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ritmo de trabajo</li> <li>• Molestias e interrupción laborales</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Horas extras de trabajo</li> <li>• Esfuerzo laboral</li> </ul>	Ordinal
			Recompensa profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de los superiores</li> <li>• Apoyo</li> <li>• Trato con los demás</li> <li>• Promociones de ascenso</li> <li>• Condiciones laborales</li> <li>• Reconocimiento del esfuerzo</li> <li>• Esfuerzo en concordancia al salario</li> </ul>	
			Esfuerzo intrínseco	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de falta de tiempo laboral</li> <li>• Problemas de salud mental</li> <li>• Pensamientos recurrentes del trabajo</li> <li>• Problemas para dormir</li> </ul>	
Desempeño laboral percibido	Desempeño laboral, es considerada como un procedimiento que se encuentra organizado de	Se considera como la evaluación realizada al personal trabajador para comprobar si está efectuando de manera óptima su labor; se	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación del desempeño</li> <li>• Ambiente para el desempeño</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autodesarrollo personal</li> <li>• Motivación</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	Ordinal

	<p>manera estructural y sistemática con la finalidad de medir, apreciar e intervenir respecto a las peculiaridades, comportamientos y resultados relacionados directamente con las actividades laborales, así como el nivel de absentismo, con la intención de poder determinar en qué medida el profesional trabajador es productivo, optimando su rendimiento y capacidad a un futuro inmediato (Aguirre, 2000).</p>	<p>puede mediar mediante el ambiente para el desempeño, competencia laboral y motivación del desempeño.</p>	<p>Competencia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipamiento e instalaciones</li> <li>• Normatividad</li> <li>• Habilidades laborales</li> </ul>	
--	--	---	----------------------------	---	--

## Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral en personal asistencial de un hospital de la provincia de Santo Domingo, 2021?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.</p>	Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfuerzo extrínseco</li> <li>• Recompensa profesional</li> <li>• Esfuerzo intrínseco</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Básica</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental, transversal, correlacional</p> <p><b>Población:</b> 150 usuarios internos</p> <p><b>Muestra:</b> 100 usuarios internos</p>
	<p><b>Objetivos Específicos</b></p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p>			<p><b>Muestreo:</b> Censal</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios</p>
	<p>1) Describir la relación entre la dimensión Esfuerzo extrínseco y las dimensiones de desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Esfuerzo extrínseco y las dimensiones de desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.</li> </ul>	Desempeño profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación del desempeño</li> <li>• Ambiente para el desempeño</li> <li>• Competencia laboral</li> </ul>	
	<p>2) Describir la relación entre la dimensión ambiente para el desempeño y las dimensiones de desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión ambiente para el desempeño y las dimensiones de desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.</li> </ul>			
	<p>3) Describir la relación entre la dimensión ambiente para el desempeño y las dimensiones de desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión competencia laboral y las dimensiones de desempeño profesional en personal de salud de</li> </ul>			



		una red asistencial de Guayaquil, 2022.			
	4) Describir los niveles de Estrés laboral en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.				
	5) Describir los niveles de desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.				

**ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos**  
**CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL**

**1. DATOS GENERALES**

1.1. Código del participante: .....

1.2. Sexo :  M  F Edad:

**• Instrucciones**

Estimado(a) compañero(a), te saludamos y solicitamos responder el presente cuestionario que tiene por finalidad recabar información sobre estrés laboral en la atención realizada en la entidad de salud. Debe marcar con una "X" la respuesta que considere pertinente.

Escala	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Valor	0	1	2	3	4

N°	ÍTEMS	Escala				
		0	1	2	3	4
1	A menudo y debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.					
2	Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo.					
3	En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.					
4	A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.					
5	Mi trabajo requiere esfuerzo físico.					
6	En los últimos tiempos, tengo cada vez, más trabajo.					
7	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
8	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.					
9	En mi trabajo me tratan injustamente.					
10	Las oportunidades de promoción en mi trabajo, son escasas.					
11	Estoy padeciendo un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).					
12	Mi puesto de trabajo está en peligro.					
13	Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño.					
14	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.					
15	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas.					
16	Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.					
17	Me hace falta tiempo para terminar el trabajo.					
18	Siento impotencia ante la falta de resultados en ocasiones.					
19	Depende de mí mantenerme en el trabajo					
20	Siento que me sacrifico demasiado por mi trabajo.					
21	Prefiero ser indiferente ante lo que no me agrada de mi trabajo.					
22	Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer, no puedo dormir por la noche.					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL PERCIBIDO

### 1. DATOS GENERALES

1.1. Código : .....

1.2. Sexo :  M  F Edad:

**• Instrucciones**

Estimado compañero(a) de trabajo, te saludamos y a la vez solicitarte responder las preguntas del presente cuestionario que está direccionado a conocer el nivel de desempeño laboral percibido relacionado a nuestro trabajo la entidad hospitalaria. Marca con una equis(x) la respuesta que creas conveniente.

**Escala:** Siempre (4), Casi siempre (3), Algunas veces (2), Casi siempre (1) y Nunca (0)

DIM.	N°	ÍTEMS	Escala				
			0	1	2	3	4
Motivación del desempeño	<b>Autodesarrollo personal</b>						
	1	Tiene una ambición importante en desarrollarte como profesional					
	2	Cumple con las metas según las expectativas puestas en ti					
	3	Asume una actitud emprendedora dentro del Centro de salud					
	<b>Motivación</b>						
	4	Se siente satisfecho trabajando en el Centro de salud					
Ambiente para el desempeño	5	Considera que está logrando sus aspiraciones u objetivos personales dentro del Centro de salud					
	<b>Trabajo en equipo</b>						
	6	Evita cualquier conflicto en tu centro laboral que pueda afectar tu desempeño el trabajo					
	7	Los ambientes de trabajo son adecuados para brindar los servicios en el Centro de salud					
	8	Dispone de habilidades interpersonales para trabajar en equipo					
	9	Cuenta con el apoyo de tu jefe para solucionar tus inquietudes y resolver los conflictos que se presentan en tu departamento					
	<b>Equipamiento e Instalaciones</b>						
	10	El Centro de salud te brindan los equipos y materiales necesarios para cumplir con tus labores de manera eficiente					
	11	Las herramientas y equipos de trabajo se encuentran en buenas condiciones para desempeñar mi trabajo de manera segura					
	<b>Normatividad</b>						
	12	Las condiciones legales que te brinda tu centro laboral son las adecuadas para brindarte una motivación a optimizar tu desempeño					
	13	Respetas las reglas y políticas del Centro de salud					
	14	Realiza su trabajo con responsabilidad y de acuerdo a las normas y regulaciones en el Centro de salud					
	15	Respeto el reglamento interno del Centro de salud					
	Competencia laboral	<b>Habilidades laborales</b>					
16		Tiene las habilidades técnicas para optimizar tu desempeño laboral					
17		Resuelve problemas de acuerdo a las funciones y competencias de su grupo ocupacional					
18		Aplica sus habilidades analíticas para optimizar tu desempeño laboral					
19		Aplica sus habilidades de comunicación para optimizar su desempeño laboral					
20		Se enfoca en el logro de objetivos institucional para mejorar su desempeño laboral					
21	Muestra disposición para innovar en el servicio que labora						

## ANEXO 4. Informe de validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

### EVIDENCIAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL (DER)

#### 1.1. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)
Autor:	Siegrist (2003)
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación en español	Macías, Fernández, Hernández, Cueto, Rancaño y Siegrist, (2003).
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 15 a 20 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Personal sanitario.
Significación:	Consta de 22 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 4, los valores asignados a los ítems son sumados para obtener una única puntuación global, a fin de medir el grado de estrés que perciben respecto al puesto actual que se ocupa en los centros hospitalarios.

#### 1.2. Evidencia de validez por juicio de expertos del cuestionario de estrés laboral

DIMENSIONES	ITEMS	CLARIDAD	RELEVANCIA	COHERENCIA
		UV AIKEN	UV AIKEN	UV AIKEN
<b>Esfuerzo Extrínseco</b>	6	1	1	1
	4	1	1	1
	2	1	1	1
	3	1	1	1
	1	1	1	1
	5	1	1	1
<b>Recompensa Profesional</b>	8	1	1	1
	10	1	1	1
	13	1	1	1
	12	1	1	1
	9	1	1	1
	7	1	1	1
<b>Esfuerzo Intrínseco</b>	11	1	1	1
	14	1	1	1
	16	1	1	1
	17	1	1	1
	15	1	1	1
	19	1	1	1
	18	1	1	1

*Nota:* V : Coeficiente de Aiken; p: Significancia

En la presente tabla se presenta los resultados de la evidencia de validez de contenido del Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER) por juicio de expertos conformado por 5 jueces, y observa que el 100% de los ítems presentan un índice de acuerdo de Aiken de 1 en claridad, relevancia y coherencia, valores que denotan que instrumento cuenta con evidencia de validez de contenido.

### 1.3. Evidencia de confiabilidad

*Coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach del Cuestionario de Estrés Laboral (DER) encubierta ejercida en personal de salud del servicio de Ginecología del Hospital de Quevedo.*

<b>Factores</b>	<b>Ítems</b>	<b>N</b>	<b><math>\omega</math></b>
Escala general	22	20	.918
Esfuerzo intrínseco	6	20	.830
Recompensa profesional	10	20	.911
Esfuerzo extrínseco	6	20	.912

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; DE: Desviación estándar;  $\omega$ : Omega de Mc Donald

En la Tabla, se muestran los índices de confiabilidad Omega Mc Donald, con valores para la escala general ( $\alpha=.918$ ), esfuerzo intrínseco ( $\alpha=.83$ ), recompensa profesional ( $\alpha=.911$ ), esfuerzo extrínseco ( $\alpha=.912$ ), los cuales evidencian reflejan que el instrumento cuenta con altos índices de confiabilidad.

**EVIDENCIAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

**1.1. FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de desempeño laboral
<b>Autor:</b>	Crisostomo (2018)
<b>Procedencia:</b>	Perú
<b>Administración:</b>	Individual y grupal
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos

**1.2. EVIDENCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

**Tabla 9**

*Validez de contenido del Cuestionario de desempeño laboral*

DIMENSIÓN		V AIKEN		
		<i>Claridad</i>	<i>Relevancia</i>	<i>Coherencia</i>
Motivación del desempeño	1	1.00	1.00	0.90
	2	1.00	1.00	1.00
	3	1.00	1.00	1.00
	4	1.00	1.00	1.00
	5	1.00	1.00	0.95
	6	1.00	1.00	1.00
	7	1.00	1.00	1.00
	8	1.00	1.00	0.90
	9	1.00	1.00	0.85
Ambiente para el desempeño	10	1.00	1.00	1.00
	11	1.00	1.00	1.00
	12	1.00	1.00	0.95
	13	1.00	1.00	0.90
	14	1.00	1.00	0.95
	15	1.00	1.00	1.00
	16	1.00	1.00	0.90
	17	1.00	1.00	1.00
Competencia laboral	18	1.00	1.00	1.00
	19	1.00	1.00	0.80
	20	1.00	1.00	1.00
	21	1.00	1.00	0.90

Nota: V: Coeficiente de Aiken.

En la tabla 9 se aprecia que el 100% de los ítems del Cuestionario de desempeño laboral percibido, presentan índice de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia de 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad, semántica y sintaxis adecuada para ser incluidos en el Cuestionario

### 1.3. Evidencia de confiabilidad por consistencia interna

**Tabla 10**  
***Coefficiente de confiabilidad de Cuestionario de desempeño profesional percibido***

Dimensión	N° ítems	N	$\omega$
Desempeño profesional percibido	21	20	.825
Motivación del desempeño	5	20	.828
Ambiente para el desempeño	10	20	.815
Competencia laboral	6	20	.821

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; DE: Desviación estándar;  $\omega$ : Omega de Mc Donald

En la tabla 9. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de Cuestionario de desempeño profesional percibido, mediante el coeficiente Omega Mc Donald con una muestra piloto de 20 trabajadores de salud de una red asistencial de Guayaquil, cuyos valores evidencian alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global de Cuestionario de desempeño profesional ( $\omega = .825$ ), como en las dimensiones motivación del desempeño ( $\omega = .828$ ), ambiente para el desempeño ( $\omega = .815$ ) y competencia laboral ( $\omega = .821$ ); lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

## FORMATO DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **Calidad de las Prestaciones y Gestión del Riesgo en Salud**, como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

---

**NOMBRE DEL JUEZ:**

---

**Grado profesional:**

---

**Área de Formación  
académica:**

---

**Áreas de experiencia  
profesional:**

---

**Institución donde labora:**

---

**Tiempo de experiencia**      2 a 4 años      (   ) 6 a 10 años (   )

**profesional en el área :**      Más de 5 años (   ) Más de años (   )

---

**Experiencia en Investigación:**

---

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

**Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.**



### 3. DATOS DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)
Autor:	Siegrist (2003)
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación en español	Macías, Fernández, Hernández, Cueto, Rancaño y Siegrist, (2003).
Administración:	Individual o colectiva.
Tiempo de aplicación:	Entre 15 a 20 minutos aproximadamente.
Ámbito de aplicación:	Personal sanitario.
Significación:	Consta de 22 ítems, a manera de preguntas Likert de 1 a 4, los valores asignados a los ítems son sumados para obtener una única puntuación global, a fin de medir el grado de estrés que perciben respecto al puesto actual que se ocupa en los centros hospitalarios.

### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER)	Esfuerzo extrínseco	Representa el esfuerzo que para el trabajador exige su tarea, el cual aborda distintos aspectos como el ritmo apurado, interrupciones frecuentes, mucha responsabilidad, horas extra, esfuerzo físico, cada vez más trabajo.
	Recompensa profesional	Se refiere a la percepción de los integrantes sobre la adecuación de la recompensa recibida por la labor bien realizada. Es la norma en que la institución emplea más el premio que el castigo.
	Esfuerzo intrínseco	Se valora la dedicación excesiva al trabajo, los sentimientos positivos y negativos, y las actitudes relacionadas con el trabajo.

## 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el cuestionario A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre el Estrés Laboral (DER). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensión 1:** Esfuerzo Extrínseco

**Objetivo de la dimensión:** Medir el ritmo apurado -interrupciones frecuentes -mucha responsabilidad -horas extras -esfuerzo físico -cada vez más trabajo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Ritmo apurado	1. A menudo y debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.						
Interrupciones frecuentes	2. Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo.						
Sobrecarga	3. En mi trabajo tengo mucha responsabilidad.						
Horas extras	4. A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado.						
Esfuerzo físico	5. Mi trabajo requiere esfuerzo físico.						
Cada vez más trabajo	6. En los últimos tiempos, tengo cada vez, más trabajo.						

## Dimensión 2: Recompensa Profesional

Objetivo de la dimensión: Medir eventos y situaciones que recibe de la organización

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Reconocimiento de los superiores	7. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.						
Apoyo en situaciones difíciles	8. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.						
Tratamiento injusto	9. En mi trabajo me tratan injustamente.						
Escasa promoción	10. Las oportunidades de promoción en mi trabajo, son escasas.						
Empeoramiento del trabajo	11. Estoy padeciendo un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.).						
Inseguridad del puesto de trabajo	12. Mi puesto de trabajo está en peligro.						
Adecuación al cargo	13. Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño.						
	14. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.						
Adecuación al cargo	15. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas.						
Salario adecuado	16. Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado.						

**Dimensión 3: Esfuerzo Intrínseco**

**Objetivo de la dimensión:** Medir la falta de tiempo, pienso en el trabajador al despertar, en casa me olvido del trabajo, dicen que me sacrifico mucho, no puedo olvidarme del trabajo, no duermo bien si aplazo algo.

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia			Relevancia	Observación
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
Dedicación excesiva	17. Me hace falta tiempo para terminar el trabajo.						
Sentimientos positivos o negativos	18. Siento impotencia ante la falta de resultados en ocasiones.						
Actitudes	19. Depende de mí mantenerme en el trabajo						
Sacrificio	20. Siento que me sacrifico demasiado por mi trabajo.						
Autonomía	21. Prefiero ser indiferente ante lo que no me agrada de mi trabajo.						
Compromiso en el trabajo	22. Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer, no puedo dormir por la noche.						

---

**Nombres y apellidos del Juez (a)**  
**Documento de Identidad**  
**Correo electrónico**

**ANEXO 5: Autorización de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos de la autoridad**

## Anexo 6. Consentimiento informado

---

Institución: Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura.  
Investigador: Maquilón Chávez, José Andrés.  
Título: Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022.

---

**Estimado Sr.(a):** A través del presente documento se le solicita la participación voluntaria para la investigación: Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022

**Fines del Estudio:** Este es un estudio desarrollado por un maestrante de la Universidad Cesar Vallejo para optar grado de Maestro en Gestión de los servicios de la Salud. La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil.

**Procedimientos:** Si usted acepta participar del estudio, el investigador podrá tener acceso a la información que se recolectará mediante la aplicación de dos cuestionarios, donde se considerarán algunos datos personales, así como de las respectivas variables de estudio.

**Riesgos:** No se prevén riesgos por participar en este estudio.

**Costos e incentivos:** Usted no deberá pagar nada por su participación en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

**Confidencialidad:** La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

**Derechos del participante:** La participación es voluntaria. Usted tiene el derecho de retirar su consentimiento para la participación en cualquier momento, sin perjuicio alguno.

### CONSENTIMIENTO

Voluntariamente doy mi consentimiento para ser partícipe en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en la investigación, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin perjuicio alguno.

---

Participante de estudio

---

Investigador