



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrés en el desempeño laboral en trabajadores
sanitarios de establecimientos de salud en Santa
Anita, 2023.

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

AUTORA:

Acuña Pintado, Liliana (orcid.org/0000-0002-0508-7307)

ASESORES:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (orcid.org/0000-0001-8268-4626)
Mstro. Miyashiro Kuniyoshi, Daniel (orcid.org/0000-0002-6485-4246)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres y hermana por instruirme,
en un enfoque de esfuerzo y optimismo
ante cualquier circunstancia.

AGRADECIMIENTO

Expreso a la Dra. Díaz Mujica Juana, por orientarme en la elaboración de este precioso trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ MUJICA JUANA YRIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.", cuyo autor es ACUÑA PINTADO LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ MUJICA JUANA YRIS DNI: 09395072 ORCID: 0000-0001-8268-4626	Firmado electrónicamente por: JDIAZMU el 07-08- 2023 18:44:50

Código documento Trilce: TRI - 0644078





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ACUÑA PINTADO LILIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LILIANA ACUÑA PINTADO DNI: 71351191 ORCID: 0000-0002-0508-7307	Firmado electrónicamente por: ACUNAPI el 07-08-2023 14:59:06

Código documento Trilce: TRI - 0644080

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	11
3.6. Método de análisis de datos	11
3.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	21
VII. RECOMENDACIONES	22
Referencias	23
Anexos	27

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Nivel de estrés laboral	22
Tabla 2. Nivel de estrés según dimensiones	23
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral	24
Tabla 4. Correlación entre estrés y desempeño laboral	25
Tabla 5. Correlación entre desempeño laboral y las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal	25

ÍNDICE GRÁFICOS Y FIGURAS

	PÁG.
Figura 1. Gráfico nivel de estrés laboral	22
Figura 2. Gráfico de nivel de estrés según dimensiones	23
Figura 3. Gráfico de nivel desempeño laboral	24

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral (DL) en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023. La metodología se desarrolló un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y de corte transversal. La muestra probabilística aleatorio simple de 47 profesionales sanitarios. Se hizo uso de cuestionario de Estrés laboral del autor Maslach & Jackson (1986), y una lista de cotejo para evaluación de desempeño laboral del autor del Ministerio de Salud (2008) para el recojo de datos, los cuales fueron correctamente validados y con índice de confiabilidad de 0.709 para el primer instrumento y 0.773 para el segundo, lo cual indica una buena confiabilidad. Los resultados muestran que el 66 % de los trabajadores tiene estrés laboral de nivel medio, y en cuanto al desempeño laboral este es regular en 68.1%. La conclusión de la investigación indica que no hubo influencia del estrés en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita. Según la prueba de bondad de ajuste de regresión logística ordinal (RLO) con una significancia de ,059.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral, personal de salud.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the influence of stress on work performance in health workers from health establishments in Santa Anita, 2023. The methodology was developed using a quantitative approach, non-experimental design, correlational level and cross-sectional. The simple random probabilistic sample of 47 health professionals. The work stress questionnaire by the author Maslach & Jackson (1986) and a checklist for job performance evaluation by the author from the Ministry of Health (2008) were used for data collection, which were correctly validated and with a reliability index of 0.709 for the first instrument and 0.773 for the second, which indicates good reliability. The results show that 66% of workers have medium-level work stress, and in terms of work performance, this is regular in 68.1%. The conclusion of the investigation indicates that there was no influence of stress on work performance in health workers from health establishments in Santa Anita. According to the ordinal logistic regression (ORL) goodness-of-fit test with a significance of .059.

Keywords: Stress, work performance, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) ha reconocido el síndrome burnout como una afección asociada con las dificultades de estrés producto del ambiente de trabajo. Está relacionada con el cansancio mental, anímico y corporal originado por el estrés laboral. La manera en la cual el cuerpo reacciona ante la presencia de elementos agotadores, anímicos y sociales que se muestran en las labores. El grupo de individuos que mucho más sobrellevan este malestar es el femenino, aquellos que se encargan de la atención como el personal de salud generando un bajo rendimiento y poca efectividad profesional.

Profesionales sanitarios, un episodio de estrés laboral es peligroso puesto que no solo perjudica al trabajador que lo sobrelleva, no obstante, también en la calidad de atención el cual se le ofrece al enfermo. En tanto a su vez la incidencia en este grupo profesional, varía en función del sexo, ocupación y cargo que ejerce. La prevención es la ruta perfecta de solución de este problema (García y Gil, 2016).

Durante el escenario de la calamidad del COVID-19, dentro de los esenciales grupos de trabajadores sanitarios con daño de su salud psíquica, se localiza el personal estrechamente implicado en realizar el diagnóstico, curación y atención de los pacientes aquejados por el COVID-19, el sexo femenino y el equipo de enfermería. El referido grupo posee considerable peligro de presentar sintomatología de depresión, angustia, intranquilidad y estrés (Lai y Ma, 2020).

En Sudamérica, particularmente en Colombia se efectuó un estudio en el cual muestran que el estrés laboral puede generar a una disminución en la productividad, malestares y accidentes ocupacionales, alrededor del 50% y 60%, el ausentismo de los trabajadores está asociada con la sobrecarga laboral, las extensas jornadas de trabajo y la frustración con actividades asignadas (Sarsosa y Charria, 2018).

En Perú el Ministerio de Salud (MINSA, 2020) señala que los problemas de salud mental que se muestran en el personal sanitario pueden dañar en la calidad de atención y en las decisiones que se toman. La inestabilidad de trabajo es una causa de estrés persistente, que pone al trabajador sanitario en un escenario de

inseguridad sobre su continuidad y daña su afianzamiento en la identificación como miembro de su institución. Por ende, todos los trabajadores deben contar con documentos que les avalen todos los derechos en base a lo determinado por Ley.

Los establecimientos de salud son el primer contacto y nivel de atención de los ciudadanos; cuenta con ambientes de cuidado esencial, en el cual se solucionan alrededor del 85% de las complicaciones médicas, las atenciones se orientan en la prevención, educación y protección específica de la salud con diagnóstico y procedimiento adecuado de enfermedades (MINSA,2023). Pero, la debilidad del primer nivel de atención es que no cuenta con suficientes recursos para atender la demanda, lo que genera la dificultad para acceder a una atención oportuna y de calidad (VIDENZA,2021). Además, una brecha existente en infraestructura y en 73,093 profesionales de la salud como déficit en recursos humanos (MINSA,2019).

En el establecimiento de salud del distrito de Santa Anita, en las labores diarias se observa con frecuencia que el personal de salud se encuentra en constante evaluación en base a los indicadores de desempeño, mensualmente solicitan a cada servicio el avance de metas, la demanda de las atenciones ha aumentado generando sobrecarga laboral, el ambiente de trabajo no es el adecuado y todo ello puede afectar en la calidad de atención.

Esta realidad lleva a plantear el subsiguiente problema de investigación ¿Cómo influye el estrés en el DL en trabajadores sanitarios de un establecimiento de salud en Santa Anita, 2023? (Anexo 05).

La justificación teórica de la actual investigación tiene como base a Dorothea Elizabeth Orem con su teoría de enfermería del autocuidado, en el cual menciona la importancia de realizar y conservar por sí solo gestiones de autocuidado para preservar la salud y la subsistencia. Además, define al autocuidado como la colaboración eficaz de los individuos en el cuidado de su salubridad, como autores de sus decisiones que determinan su lugar (Raile Alligood,2014).

A nivel práctica la actual investigación servirá en la toma de decisiones en el primer nivel de atención, para ejecutar un diagnóstico razonable, conferir un abordaje eficaz y alcanzar el deleite del usuario. En la parte metodológica la

aplicación del instrumento validado por Minsa (2008) para su posterior uso en otros trabajos.

El objetivo general del trabajo de investigación será determinar la influencia del estrés en el DL en trabajadores sanitarios de un establecimiento de salud en Santa Anita, 2023. Y dentro de los objetivos específicos será conocer el nivel de influencia del estrés según la dimensión realización personal, despersonalización y agotamiento emocional, además para la segunda variable será identificar el nivel de DL (Anexo 06).

Por todo lo planteado, la hipótesis de investigación fue ver si existe la influencia del estrés en el DL en trabajadores sanitarios de un establecimiento de salud en Santa Anita, 2023 (Anexo 07).

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los estudios previos investigados en el marco nacional tenemos a los subsiguientes:

Enriquez y Miranda (2021) mediante un estudio correlacional de corte transversal, encontró que un 43.3% del personal de sanitarios presenta estrés y el DL representa el 53.3%; en el mismo sentido Delgado et al. (2020) y Champac Arias (2021) encontraron resultados similares con sus trabajos de investigación, lo cual indica que a mayor incremento del estrés el desempeño tiende a reducirse.

Trujillo y Quispe (2021), en su artículo de investigación de enfoque cuantitativo, en personal profesional de enfermería de un establecimiento de salubridad; mostraron que el 42% presenta estrés moderado, en relación a las dimensiones despersonalización 52%, agotamiento emocional 30% y realización personal 20%. Además, Cule y Núñez (2022), en su tesis no experimental, de nivel relacional, hallaron un alto nivel de estrés que representa el 81.3 % y además casi el 80% del trabajador de enfermería cuenta con adecuada calidad de vida profesional.

Machacuay y Vera (2020), realizó una tesis de especialidad en un hospital de correlación a 30 enfermeras, obteniendo que el estrés laboral se relaciona significativamente con el DL; dado que al realizar el estudio estadístico el valor de significancia fue menor a 0,05. Y con un grado de relación menor a 0,430, por lo tanto, cuanto superior es el grado de estrés inferior será el nivel de desempeño o viceversa.

Quispe Delgado (2019) y Aponte Noa (2021), en su tesis realizada en el sector salud de tipo básica, correlacional obtuvieron como resultado la existencia de relación inversa entre el estrés y DL; de la misma manera Angeles Jaimes (2019) obtuvo los mismos resultados, hallando el incremento laboral, las relaciones que muestran con sus colegas y el entorno de trabajo, todo ello acarrea efectos en el rendimiento laboral.

En relación a los estudios anteriores investigados en el entorno internacional tenemos a los subsiguientes:

Castillo et al. (2022), en su trabajo de investigación básica, descriptiva y correlacional en personal sanitario en Ecuador, obtuvo un elevado porcentaje de trabajadores con estrés laboral 75,56% y con ansiedad 57,78%. Concluyendo una correlación entre estrés laboral y ansiedad, así mismo, tener ansiedad se triplica si existe estrés laboral.

Dueñas Navarrete (2020), en su tesis de maestría de enfoque cuantitativo, encontró un alto estrés en personal sanitario, en relación a la falta de motivación y el demérito profesional resaltan como las dimensiones de estrés con mayor correlación con el desempeño; en Ecuador también Cabezas Lucio (2023), a través de un estudio cuantitativa, no experimental, obtuvo como resultado que el estrés laboral se asocia negativamente con el desempeño del trabajador.

Aruquipa Mamani (2018) en Bolivia por medio de un estudio tipo descriptivo-transversal halló que los factores de riesgo estresor que afecta al personal de salud es la cantidad de pacientes que se atiende 83% y los distintos estresores laborales tanto corporal, psíquicos, y los sociales y esto origina que emocionalmente esté agotado al final de la jornada de trabajo 66,60%.

Franco et al. (2017) en su artículo de investigación descriptivo con enfoque cuantitativo realizado en Brasil obtuvo como resultado 16,7% de los profesionales se ven afectados por el estrés del entorno de trabajo ello contribuye a daños a la salud de los trabajadores, la productividad, organización del servicio y especialmente en la asistencia proporcionado a la población; en cambio Silva de Oliveira (2018) a través de entrevistas semiestructuradas, halló que el nivel de estrés del personal sanitario de UCI fue bajo.

Cassia et al. (2018) en su trabajo de investigación correlacional encontró que el 56,7% del personal de enfermería presenta estrés, además correlación positiva entre estrés y clima, y funcionamiento organizacional, indicando la necesidad de cambios en el ambiente de trabajo.

Monteiro et al. (2020) en un estudio transversal, cuantitativo, en trabajadores sanitarios identificó que 76,9% mostraron un elevado nivel de agotamiento emocional y el 100% tenían baja despersonalización, además hay un alto riesgo de desarrollar Síndrome Burnout; en cambio Mendes y Alves (2018) hallaron 73,7%

del personal de salud presentaban moderado grado de estrés y los síntomas más habituales eran problemas musculoesqueléticos y cambios en el sistema nervioso.

En cuanto a las bases científicas el síndrome de Burnout o asimismo llamado síndrome de desgaste profesional o síndrome del quemado, como aquel momento de agotamiento intelectual, anímico y corporal que se muestra como consecuencia de requerimientos sofocantes o disconformidad laboral (Maslach y Jackson, 1981).

El estrés es la reacción fisiológica, psicológica y conductuales de un individuo que pretende adecuarse y adaptarse a influencias intrínsecas y extrínsecas, a nivel del campo profesional surge cuando se da una desorganización entre el individuo, el ambiente laboral y la propia institución. La persona divisa que no cuenta con medios idóneos para enfrentar la situación laboral (Ministerio de trabajo y asuntos sociales de Madrid, 2004).

Existen diversos tipos de estrés laboral como el episódico que su ocurrencia como su propio nombre lo dice es esporádico y corto, usualmente cuando el causante desaparece, también se va. Otro tipo tenemos el crónico que es todo lo contrario al anterior, puesto que, daña a la persona durante largo tiempo y este se va almacenando, además tenemos al estrés positivo que se da ante situaciones como un desafío laboral y, por último, el estrés negativo pues que no culmina al terminar el turno de trabajo, ya que este ocurre durante todo el día perturbando la vida privada del empleado (Ortiz Guzmán, 2020).

Dentro de los 3 rasgos característicos de una persona con Burnout, es el agotamiento emocional que se identifica por una percepción progresiva de cansancio corporal y mental en el trabajo. La despersonalización, que cuenta una sucesión de actitudes de retraimiento de aspecto pesimista y negativo, como alejamiento de los compañeros de trabajo y de los pacientes, deshumanización de las relaciones personales, predisposición a responsabilizar a los demás de los propios fracasos laborales. La baja realización personal que ocurre como resultado de la evaluación propia de desaprobación del trabajador, que aprecia que las peticiones del ambiente laboral superan su capacidad de resolución (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2022).

Son diversos efectos que puede conllevar el estrés laboral como el aumento del ausentismo y accidentes laborales, lo cual ocasiona búsqueda de suplentes y gasto a la institución, también disminución del rendimiento, así como en la productividad y en la calidad de atención, además, aumento de la incompetencia y la falla de coordinación, y por último reducción en la satisfacción por parte de los usuarios (Organización Iberoamericana de seguridad social, 2021).

La teoría de los dos factores de Herzberg da a conocer la motivación de los individuos obedece de dos factores; higiénicos y motivacionales, el primero hace alusión a los escenarios que comprende a la persona en el momento que trabaja como las circunstancias físicas y ambientales de trabajo (salarios, relaciones con los compañeros y con el jefe, políticas de la empresa, el escenario de trabajo y comodidad) y el segundo tiene que ver en función de las tareas y los deberes concernientes con el puesto en sí como delegación de la responsabilidad y ascensos (Betancourt y González, 1999).

El desempeño laboral es la forma de actuar del trabajador para alcanzar las metas establecidas, este compone la destreza particular para obtenerlo (Chiavenato Idalberto, 2011). Para Milkovich y Boudrem (1994) da a conocer una serie de características como las aptitudes, destrezas, requerimientos y facultades que se asocian con el ambiente del trabajo y de la entidad para generar conductas que consigan alterar resultados y transformación sin precedentes que se están proveyendo en las instituciones.

El desempeño laboral sobresalta estrechamente en la productividad laboral, sin embargo, medirlo faculta encontrar fallas y fortalezas: como en el cumplimiento de los trabajos; además hallar sesgos y agentes externos; una evaluación también sirve para descubrir si hay algo que esté perjudicando al rendimiento del trabajador y que no tiene que distinguir con la institución; además realizar procedimientos de estímulos: que aviven la motivación de los empleadores, lo cual genera que se esfuercen por alcanzar los objetivos (MINSAL,2008).

Dentro de los componentes para la evaluación del desempeño laboral tenemos la planificación que considera la competencia para producir, efectuar y valorar el trabajo particular y del personal designado; responsabilidad se basa en

el cumplimiento pertinente y apropiado de las labores encomendadas; iniciativa la manera en que se da soluciones ante problemas presentados; oportunidad consiste en el acatamiento de intervalos en la asignación de tareas encomendadas; calidad del trabajo va evaluar los episodios de aciertos y errores; confiabilidad y discreción en el empleo correcto de la información; relaciones interpersonales mide la aclimatación al trabajo en conjunto; y cumplimiento de las normas instituciones (MINSA,2008).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Básica, dado que solo se midió la variable de estudio en su estado natural. Se distingue ya que se produce en un marco hipotético y continuo. El objetivo fue aumentar la inteligencia científica, no obstante, sin compararlo con ningún estado práctico (Muntané Relat,2010).

3.1.2 Diseño de investigación:

Diseño no experimental ya que, no se manipuló ninguna variable, de corte transversal visto que se midió en un determinado tiempo entre mayo a junio del 2023, de nivel correlacional puesto que, se determinó la relación causal entre las variables de estudio (Sousa et al.,2007).

3.2. Variables y operacionalización:

V1 Estrés laboral

- Definición conceptual:

El estrés es la reacción fisiológica, psicológica y conductuales de un individuo, surge cuando se da una desorganización entre el individuo, el ambiente laboral y la propia institución. La persona divisa que no cuenta con medios idóneos para enfrentar la situación laboral (Ministerio de trabajo y asuntos sociales, 2004).

- Definición operacional:

El estrés medido mediante las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización emocional, en un cuestionario de preguntas cualitativas ordinales.

V2 Desempeño laboral

- Definición conceptual:

Es la forma de actuar del trabajador para alcanzar las metas establecidas, este compone la destreza particular para obtenerlo (Chiavenato Idalberto, 2011).

- Definición operacional:

El rendimiento laboral medido mediante 8 indicadores (Anexo1), en un cuestionario de preguntas cualitativas ordinales.

- Escala de medición:

Será ordinal para ambas variables, puesto que nos proporciona la recolección de información de manera ordenada y clasificada para fines de los instrumentos de investigación.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Es el grupo de sujetos en el que pretendemos estudiar un fenómeno definido (Hueso y Cascant, 2012). Solo se ha considerado como criterios de inclusión al personal sanitario que acepte participar voluntariamente de estudio de investigación y que trabaja en los establecimientos de salud de Santa Anita; se descartó al personal de sanitario que se encuentre con COVID y que no desean involucrarse en el estudio de investigación.

La población fue 53 profesionales de la salud como médicos, enfermeras, obstetras, nutricionista y psicólogos, debido a que, en el distrito de Santa Anita, cuenta con 3 puestos de salud, no se consideró a otro grupo de profesionales puesto que por ser nivel I-2, no cuenta con laboratorio, ni asistenta social.

3.3.2 Muestra:

Está compuesta por 47 profesionales sanitarios del distrito de Santa Anita, esta cantidad fue obtenida usando el aplicativo en línea SurveyMonkey, que se basa en la formula muestral para determinar el subgrupo de la población (Anexo 09)

3.3.3 Muestreo:

Se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, en donde todos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados.

3.3.4 Unidad de análisis:

Los profesionales de la salud que laboran en la institución pública.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para la primera variable estrés laboral se empleó como técnica de obtención de datos la encuesta y el instrumento de recolección fue un cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) del año 1986, el cual consta de 22 ítems que está dividido en 3 dimensiones, con alternativa de respuesta ordinales.

Para la segunda variable se empleó como técnica e instrumento de recolección una ficha de evaluación en el cual cada jefe del establecimiento será

responsable de calificar, por medio de la ficha de evaluación de DL del MINSA del año 2008 dirigidos a profesionales de salud, el cual consta de 8 ítems y cada uno cuenta con 5 niveles valorativos del 1 al 5.

Confiabilidad

Para medir la confiabilidad se empleó el alfa de Cronbach obteniendo para el primer instrumento 0.709 y para el segundo 0.773, lo cual indica una buena confiabilidad.

3.5 Procedimientos:

Se coordinó con el jefe del centro para solicitar los permisos y poder efectuar a cabo la aplicación de los instrumentos de estudio a realizar, de cada variable.

3.6 Método de análisis de datos:

Para el contraste de la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba de regresión logística ordinal (RLO), debido a que las variables presentan niveles ordinales.

3.7 Aspectos éticos:

Se conservo la confidencialidad de las respuestas brindadas de la población de estudio. Además, se aseguró la autonomía al solicitar el consentimiento informado previa participación.

IV. RESULTADOS

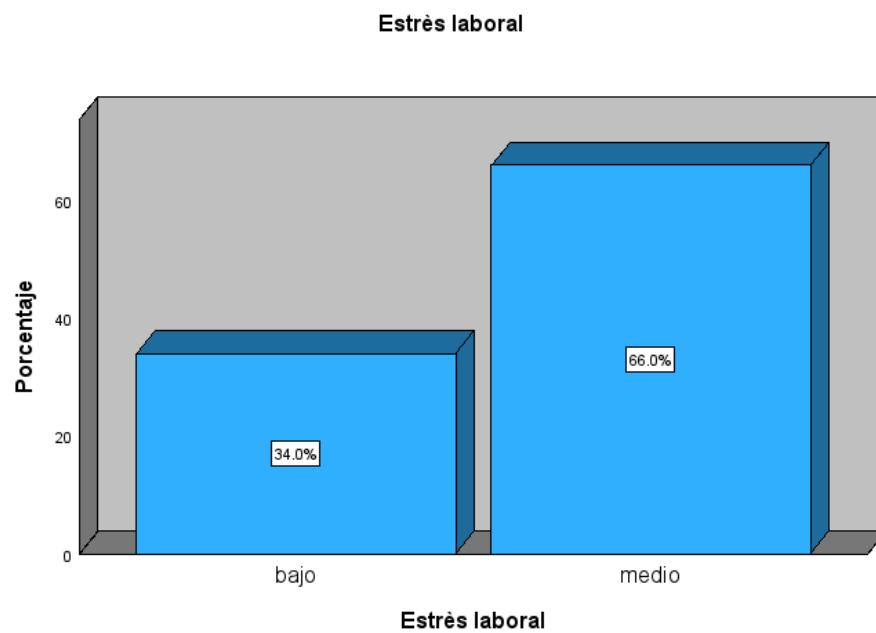
Tabla 1

Nivel de estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	34.0
	Medio	31	66.0
	Total	47	100.0

Figura 1

Gráfico nivel de estrés laboral



Los resultados indican que el 66 % de los trabajadores tienen estrés laboral medio y solo el 34 % es bajo.

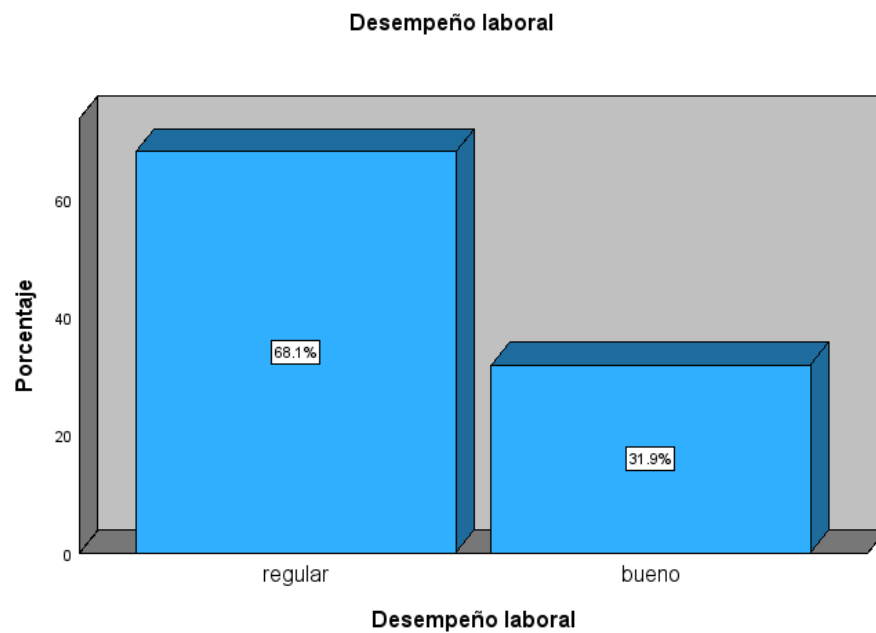
Tabla 2

Nivel de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	32	68.1
	Bueno	15	31.9
	Total	47	100.0

Figura 2

Gráfico de nivel desempeño laboral



Los resultados indican que el 68.1% tiene desempeño laboral regular y solo el 31.9% es bueno.

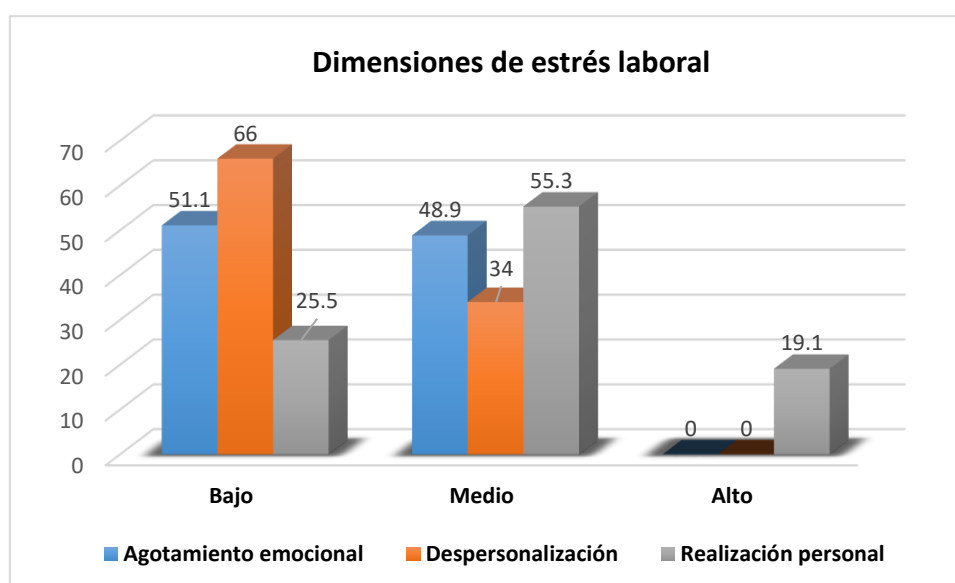
Tabla 3

Nivel de estrés según dimensiones

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Agotamiento emocional	24	51.1	23	48.9	0	0	100	100
Despersonalización	31	66	16	34	0	0	100	100
Realización personal	12	25.5	26	55.3	9	19.1	100	100

Figura 3

Gráfico de nivel de estrés según dimensiones



Los resultados indican que hay un bajo agotamiento emocional con 51.1% y solo el 48.9% es medio, de igual manera en la despersonalización el valor más alto es el 66% que representa nivel bajo y solo el 34% es medio, en cambio en la realización personal es medio con 55.3%, le sigue baja 25.5% y por último el nivel alto 19.1%. Estos datos muestran que los trabajadores a pesar de la carga laboral que existe el ambiente de trabajo son adecuados.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ho: No existe influencia del estrés en el DL en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.

Ha: Existe la influencia del estrés en el DL en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.

Tabla 4

Correlación entre estrés y DL

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	R cuadrado Nagelkerke
Sólo intersección	10,408				
Final	6,841	3,567	1	,059	,101

Respecto a la hipótesis general, la prueba de bondad de ajuste de la RLO con una sig. ,059 ($>$,05) y un R cuadrado ,101 (muy por debajo de ,150) se acepta la H0, por ello no existe influencia del estrés de los trabajadores sanitarios en el desempeño laboral.

Pruebas de hipótesis específicas

Tabla 5

Correlación entre desempeño laboral y las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Modelo	HE1		HE2		HE3				
	Chi-cuadrado	R cuadrado Nagelkerke	Chi-cuadrado	R cuadrado Nagelkerke	Chi-cuadrado	R cuadrado Nagelkerke			
Sólo intersección									
Final	9,368	,002	,250	,085	,771	,002	37,959	,000	,767

Estimación de parámetros		Estimación	Wald	gl	Sig.
HE1	[estreslaboral11 = 1]	-1,897	9,389	1	,002
	[agotamiento=1]	-2,064	7,731	1	,005
	[agotamiento=2]	0 ^a	.	0	.
HE3	[estreslaboral11 = 1]				
	[realización personal=1]	-20,349	14,484	1	,000

Los resultados para las hipótesis especifican se tuvo: para las HE 1 y 3 la prueba de bondad se ajusta a los datos, de igual manera se observó una influencia de 25% del agotamiento y del 76.7% de la realización sobre el DL. La estimación de parámetros con sig. ,002 y ,000 permiten rechazar las HO 1 y 3, por lo tanto, hay influencia de las dos dimensiones mencionadas en el DL. En relación a la HE2 la sig. ,771 indicaron que no hay influencia de la despersionalización en el DL.

V.DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, para determinar la influencia entre las variables estrés y desempeño laboral, se tuvo como resultado la prueba de bondad de ajuste de la RLO con una significancia de ,059 ($> ,05$), lo cual, no refleja la hipótesis planteada, es decir, se acepta la hipótesis nula que no existe influencia entre las variables de estudio. Estos hallazgos se asemejan a Onofre Pérez (2019) en el cual no encontraron una relación directa entre estrés y desempeño laboral, con el método de Chi cuadrado, donde el estadístico F calculado es 0,11 menor que F crítico de 5,99 además, menciona que, esto puede ocurrir debido a que el cuestionario de valoración de desempeño que utilizaron del ministerio de trabajo de Ecuador carece de validez y confiabilidad, características que son indispensables para establecer que un instrumento logre emplearse de modo eficiente, causando al término de la investigación que las variables no se asemejen puesto que los instrumentos no se vinculan estadísticamente. Casi similar sucedió con el instrumento del MINSA de Perú, pero para fines de la investigación se tuvo que realizar la confiabilidad. A pesar de los trabajadores sanitarios de tener carga laboral, su desempeño laboral es regular.

Estos resultados no se igualan a los hallados en el párrafo anterior como en el caso de Aponte Noa (2021) que si halló correlación con una significancia de 0,010 $<0,05$, lo cual, demostró la hipótesis trazada, en otras palabras, existe relación inversa entre estrés y el desempeño laboral en un centro de salud de Ayacucho. De igual manera Champac Arias (2021) evidenciaron resultados similares entre las variables estrés y desempeño laboral donde encontró que existe una influencia al haberse alcanzado un valor de asociación de 0.004 en un hospital de Puente Piedra. Así mismo, Delgado et al. (2020) en su trabajo de investigación halló datos iguales a los estudios anteriores con una sig. 0,000; permitió establecer de manera significativa una correlación entre las variables principales de estudio en una red de salud de Trujillo.

Son diversos los efectos que puede conllevar el estrés laboral como el aumento del ausentismo y accidentes laborales, lo cual ocasiona búsqueda de suplentes y gasto a la institución, también disminución del rendimiento, así como en la productividad y en la calidad de atención, además, aumento de la

incompetencia y la falla de coordinación, y por último reducción en la satisfacción por parte de los usuarios (Organización Iberoamericana de seguridad social, 2021). En estos tiempos gran parte del personal sanitario cuenta con estrés y es relevante su medición para poder llevar a cabo estrategias correctivas, en el beneficio del trabajador y del usuario.

Referente al primero objetivo específico se puede evidenciar que el nivel de estrés de los trabajadores fue medio en un 66% y el resto fue bajo en 34%. Estos resultados se asemejan a los encontrados en el estudio de investigación Champac Arias (2021) donde encontró un nivel medio de 78.41% de estrés laboral en profesionales sanitarios de un hospital de lima norte. Además, Enriquez y Miranda (2021) hallaron que el 43.3% del personal sanitario muestran un nivel medio de estrés y el 36.7% un valor alto en un hospital de Trujillo. Los trabajadores de la salud que cuenten con un nivel de estrés medio, influyen en que su rendimiento también sea similar.

Existen diversos tipos de estrés laboral como el episódico que su ocurrencia como su propio nombre lo dice es esporádico y corto, usualmente cuando el causante desaparece, también el estrés positivo que se da ante situaciones como un desafío laboral (Ortiz Guzmán, 2020). El estrés bueno en una organización induce al trabajador a tomar acción y afrontar retos.

El estrés laboral no es ajeno para nadie de nosotros. En estos tiempos de trabajo con desarrollos industriales, la globalización, el avance científico y las conversaciones virtuales aplica desafíos y escenarios que con periodicidad superan los límites de nuestras habilidades y capacidades. En consecuencia, el estrés, que puede llevarnos a alteraciones físicas, psicológico y sociales; inclusive perjudicar nuestra salud, disminuir nuestra producción y perturbar nuestro ambiente familiar y social (OPS, 2016). Es importante detectar a tiempo el nivel de estrés en los centros de trabajo, con el objetivo de buscar estrategias para su disminución y en beneficio de ellos y de su entorno.

En el segundo objetivo específico se encontró que el 68.1% de los trabajadores de salud muestra un desempeño laboral regular. Similares resultados obtuvieron Champac Arias (2021) en un hospital de Puente Piedra en el personal

de sanitario, con un nivel medio de 85.23%. De igual modo, Delgado et al. (2020) encontró un regular desempeño laboral de 39,8% en colaboradores de una red de salud. Además, Enrique y Miranda (2021) detectaron que el 53.3% del personal sanitario se encuentra con un nivel medio en un hospital de Trujillo. Por último, Machacuay y Vera (2020) el 50% evidencian un nivel también medio de desempeño en un hospital de la Merced. El hecho de querer mantener su trabajo y desarrollarse profesionalmente los motiva a desempeñarse de la mejor manera al momento de realizar sus labores cotidianas.

El desempeño laboral sobresalta estrechamente en la productividad laboral, sin embargo, medirlo faculta encontrar fallas y fortalezas: como en el cumplimiento de los trabajos; además hallar sesgos y agentes externos; una evaluación también sirve para descubrir si hay algo que esté perjudicando al rendimiento del trabajador (MINSA,2008). El fundamental la medición del DL, no solo simboliza un medio de control en cuanto su rendimiento, sino también encontrar las causas del motivo de su baja rendición.

La teoría de los dos factores de Herzberg da a conocer la motivación de los individuos obedece de dos factores; higiénicos y motivacionales, el primero hace alusión a los escenarios que comprende a la persona en el momento que trabaja como las circunstancias físicas y ambientales de trabajo y el segundo tiene que ver en función de las tareas y los deberes concernientes con el cargo en sí (Betancourt y González, 1999). La motivación dentro del entorno laboral es esencial para poder realizar a cabo las tareas encomendadas.

El trabajo es un grupo de acciones ejecutadas, es el empeño a nivel físico o psicológico perpetrado por los individuos, con la finalidad de conseguir un fin, la elaboración de bienes y productos para responder a los requerimientos del ser humano. El empleo genera que la persona se instruya a realizar algo con un objetivo determinado, y de ese modo el ser humano empieza a conquistar su propio ambiente, el respeto y la atención de los demás (Instituto de educación secundaria El Calero, 2020).La trabajo un elemento fundamental, así como también es un modo en cual uno va adquiriendo independencia económica y ganas beneficios para su propio bienestar,

En cuanto al tercer objetivo específico se halló influencia entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral, puesto que, la estimación de parámetros con significancia fue de $,002 < 0,05$ lo que permite aceptar la hipótesis alterna. Estos resultados se parecen a los encontrados en el trabajo de investigación de Champac Arias (2021) donde se evidencia que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión cansancio emocional y desempeño laboral $0.006 < 0,05$. De igual manera Aponte Noa (2021) en Ayacucho en un centro de salud detecto significancia de $0,002 < 0,050$, por esta razón, se acepta la hipótesis alterna; en otras palabras que existe relación inversa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral. Además, Enrique y Miranda (2021) obtuvo que el 50% de los entrevistados muestran un nivel intermedio de agotamiento emocional, acarreando que la mitad del personal posea sensación de incapacidad para atender pertinentemente por mostrar cansancio, agotamiento físico, carga profesional, conduciendo a un desempeño regular, en un hospital de Trujillo.

El estrés es la reacción fisiológica, psicológica y conductuales de una persona que pretende adecuarse y amoldarse a influencias internas y externas, a nivel del campo profesional aparece cuando se produce una desorganización entre la persona, el lugar de trabajo y la propia institución. La persona divisa que no cuenta de recursos idóneos para enfrentar la situación laboral (Ministerio de trabajo y asuntos sociales de Madrid, 2004). Dentro de los 3 rasgos característicos de una persona con Burnout, es el agotamiento emocional que se identifica por una percepción progresiva de cansancio corporal y mental en el trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2022). El estrés es un inconveniente delicado en el sector salud, puesto que hay diversos factores que lo generan, y como ello tiene influencia en el agotamiento emocional con el DL, perjudicando en sus funciones diarias dentro de su entorno de trabajo

En el cuarto objetivo específico no se halló influencia entre la dimensión despersonalización con el desempeño laboral, debido a que, la estimación de parámetros con significancia fue de $0,771 > 0,05$, lo cual se acepta la hipótesis nula, además solo el 66% de los trabajadores presento nivel bajo de despersonalización y el 34% es medio. Estos resultados no se parecen a los hallados en el trabajo de

investigación de Aponte Noa (2021) donde evidencia una significancia de $0,009 < 0,050$, por lo que, se admite la hipótesis alterna; en otras palabras, existe relación inversa entre la despersonalización y el desempeño laboral en personal de un centro de salud de Ayacucho. Igualmente, Champac Arias (2021) observa que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral $0.035 < 0.05$. De igual forma, Enrique y Miranda (2021) halló en su tesis que el 53.3% del personal sanitario presenta un nivel medio de estrés en la dimensión despersonalización, lo cual expone que más del 50% del personal tienen actitudes negativas seguido de mal humor e irritabilidad.

Cuando hablamos de despersonalización, nos referimos a las actitudes de retraimiento de aspecto pesimista y negativo, como alejamiento de los compañeros de trabajo y de los pacientes, deshumanización de las relaciones personales, predisposición a responsabilizar a los demás de los propios fracasos laborales (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2022). Frecuentemente nuestras actitudes y comportamiento influyen en la manera en que nuestro entorno percibe de nosotros.

En el quinto objetivo específico se halló influencia entre la dimensión realización personal y desempeño laboral, puesto que, la estimación de parámetros con significancia fue de $,000 < 0,05$ lo que permite aceptar la hipótesis alterna. Estos resultados se asemejan a los hallados en el trabajo de investigación de Aponte Noa (2021) donde muestra una significancia de $0,007 < 0,050$, por esa razón, se acepta la hipótesis alterna; es decir que existe relación inversa entre la realización personal y el desempeño laboral en trabajadores de un establecimiento de salud, Así mismo, Champac Arias (2021) obtuvo como resultado una relación sig. $0.005 < 0.05$ entre la dimensión satisfacción personal y desempeño laboral. También Enrique y Miranda (2021) hallaron que el 43.3% del personal sanitario de un hospital presenta nivel medio de realización personal, demostrando que algunos momentos el personal ha mostrado desmotivación, inseguridad para lograr sus objetivos, falta de interés en la atención, por ende, podría ser una de los orígenes de un desempeño regular.

La baja realización personal ocurre como resultado de la evaluación propia de desaprobación del trabajador, que aprecia que las peticiones del ambiente

laboral superan su capacidad de resolución (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo,2022). Dorothea Elizabeth Orem con su teoría de enfermería del autocuidado, nos menciona la importancia de realizar y conservar por sí solo gestiones de autocuidado para preservar la salud y la subsistencia. Además, define al autocuidado como la colaboración eficaz de los individuos en el cuidado de su salud, como autores de sus decisiones que determinan su lugar (Raile Alligood,2014).

Cuando un individuo lleva a cabo una labor bien realizada, además, favorece a su autoconcepto, deleite personal y sobre todo a su realización profesional. Por ende, es el trabajo es el modo de definir el concepto de la persona. La realización no necesita de los escenarios que la persona emplea, sino de los objetivos que se formula. La realización requiere el trabajo de composición de la mente y del cuerpo, la unificación exige el esfuerzo del agradecimiento de las condiciones que se localiza (IES El Calero,2020). La realización personal tiene influencia en el DL, en diferentes aspectos.

VI CONCLUSIONES

Primero: No se alcanzó determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud de Santa Anita, encontrándose una significancia de ,059

Segundo: El estrés laboral fue regular en un 66 % en los trabajadores sanitarios de establecimientos de salud de Santa Anita.

Tercera: El desempeño laboral fue regular en un 68.01% en los trabajadores sanitarios de establecimientos de salud de Santa Anita

Cuarto: Existe influencia del estrés según la dimensión agotamiento emocional en el desempeño laboral, encontrándose una significancia de ,002.

Quinta: No se evidencio que exista influencia del estrés laboral según la dimensión despersonalización en el desempeño laboral, encontrándose una significancia de ,771.

Sexta: Existe influencia del estrés según la dimensión realización personal en el desempeño laboral, encontrándose una significancia de ,000.

VII RECOMENDACIONES

Primero: Motivar a los coordinadores de equipos de trabajo en la implementación de plan de mejoramiento, el cual contribuirá en la disminución de estrés laboral e incrementar el rendimiento del personal sanitario.

Segunda: Implementar capacitaciones en el personal sanitario concerniente a las causas, consecuencias y manejo del síndrome de burnout.

Tercera: Incorporar políticas de mejoramiento del bienestar de los trabajadores como la implementación de pausas activas en cada turno laboral por un periodo de 10 a 15 minutos.

Cuarta: Promover la cultura organizacional, en el desarrollo de un plan de retribución no económica a los trabajadores sanitarios que sobresalgan, como reconocimiento al mérito.

Quinta: Identificar las fortalezas y debilidades de cada integrante de la institución con el objetivo de brindar una atención de calidad.

Sexta: Promover el crecimiento profesional incentivando la posibilidad de asumir mayores responsabilidades.

REFERENCIAS

- Aponte Noa, E. (2021). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud San Juan Bautista, Ayacucho 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74172/Aponte%20%20%20%20_NES-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Angeles Jaimes, E. (2019). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi - 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39725/Angeles_JEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aruquipa Mamani, B. (2018). *Factores de riesgo del estrés laboral en el profesional de enfermería, unidad de terapia intensiva, instituto gastroenterológico Boliviano Japones, La Paz- Bolivia gestión 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad mayor de San Andrés].
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22105/TE-1435.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Betancourt, I. y González, D. (1999). *Satisfacción en el trabajo y calidad de servicio al cliente según la teoría dual de Herzberg*. [Tesis de pregrado, Universidad católica Andrés Bello].
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3837.pdf>
- Champac Arias, M. (2021). *Estrés y desempeño laboral en profesionales de la salud del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Puente Piedra, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1791>
- Cule Zambrano, E y Nuñez Santiago, C. (2022). *Relación entre calidad de vida laboral y nivel de estrés en personal de enfermería en contexto Covid-19 en un centro de salud de Lima* [Tesis de pregrado, Universidad científica del sur].
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2749>

- Castillo Caicedo, C., Noroña Salcedo, D, y Vega Falcón, V. (2022). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista Cubana de Reumatología*, 25(1),1-15.
<https://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/1012>
- Cabezas Lucio, G. (2023). *El estrés laboral y su relación con el desempeño del personal de salud. Caso de estudio en un hospital de segundo nivel*. [Tesis de maestría, Universidad nacional de Chimborazo].
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10359>
- Cassia Corrêa, R.T., Bicalho Reis, L., & Pinheiro Ramos, F. (2018). Estresse em profissionais de enfermagem: importância da variável clima organizacional. *Revista Interinstitucional de psicologia*, 11(2),193-207
<https://dx.doi.org/10.36298/gerais2019110202>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. Editorial Mac Graw Hill. México
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Delgado, S., Calvanapón, F. y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2),11-18
<https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- Dueñas Navarrete, F. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes*. [Tesis de postgrado, Universidad católica de Santiago de Guayaquil].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
- Enriquez, G. y Miranda, M. (2021). *Estrés y Desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88288>
- Franco Adriano, M. S. P., Rafaela De Almeida, M., Leite Ramalho, P. P., Pinto Da Costa, I., Silvado Nascimento, A. R & Oliveira Moraes, J. C. (2017).

Estresse Ocupacional em Profissionais da Saúde que Atuam no Serviço de Atendimento Móvel de Urgência de Cajazeiras – PB. *Brasileira de Ciências da Saúde*,21(1),29-34.

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/12/965764/16924-70773-1-pb.pdf>

García-Moran, M. y Gil-La Cruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona* 19,11-30.

<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>

Gutiérrez, G. A., Celis, M. Á. C., Moreno, S., Farías, F. y Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de neurociencias*, 11(4), 305-309.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>

Hueso, A. y Cascant, M. (2012). Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación. Editorial Universitat Politècnica de València.España.

https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/2813206/mod_resource/content/0/Methodologi%CC%81a%20y%20te%CC%81nicas%20cuantitativas%20de%20investigacio%CC%81n.pdf

Ivazeta, N. (2019, junio 4). El estrés laboral ya es considerado una enfermedad. *Peru21*.

<https://peru21.pe/vida/oms-estres-laboral-considerado-enfermedad-482349->

[noticia/#:~:text=Esta%20ha%20sido%20incluida%20en,por%20el%20estr%C3%A9s%20del%20trabajo.](https://peru21.pe/vida/oms-estres-laboral-considerado-enfermedad-482349-noticia/#:~:text=Esta%20ha%20sido%20incluida%20en,por%20el%20estr%C3%A9s%20del%20trabajo.)

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSST]. (2022,5 de noviembre). *Ergonomía y psicología aplicada*.

<https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema+13.+Estr%C3%A9s+laboral.pdf>

Instituto de educación secundaria El Calero[IES El Calero]. (2020,20 de octubre). *El trabajo como realización humana*.

<https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/edublog/ieselcalero/el-trabajo-como-realizacion-humana/#:~:text=El%20trabajo%20hace>

%20que%20el,satisfacci%C3%B3n%20personal%20y%20realizaci%C3%B3n%20profesional.

Lal, J., Ma, S., Wang, Cai, Z., Hu, J. y Wei, N. (2020). *Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019*. JAMA Network Open.

Ministerio de salud del Perú [OMS]. (2020,6 de abril). *Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del covid – 19*.
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>

Ministerio de salud del Perú [MINSA]. (2019,31 de diciembre). Ayuda memoria Lima y regiones 2019.
http://digep.minsa.gob.pe/poli_remu/ayuda_memoria_2019_word.html

Machacuay Castellón, J y Vera Balbín, G. (2020). *Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad nacional del Callao].
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>

Monteiro Frota, S. C., Nogueira, L. T., Pires Cavalcante, A. L., Santos Ibiapina, N. M., & da Silva, A. D. (2021). Síndrome de Burnout em profissionais de saúde atuantes na atenção básica: um estudo transversal. *Revista Pesquisa Em Fisioterapia*, 11(1), 32–39.
<https://doi.org/10.17267/2238-2704rpf.v11i1.3305>

Mendes Cardoso, A. W., & Alves Bakke, H. (2018). Estresse ocupacional em profissionais de saúde dos centros de atenção psicossocial. *Revista Brasileira de saúde e segurança no trabalho*, 1(1),23-29.
[file:///C:/Users/Liliana/Downloads/1552-5419-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Liliana/Downloads/1552-5419-1-PB%20(2).pdf)

Ministerio de trabajo y asuntos sociales de Madrid [MTAS]. (2004). *Guía de estrés laboral*.
<https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Ministerio de salud del Perú [MINSA]. (2008,11 de setiembre). *Directiva administrativa normas y procedimientos para el proceso de evaluación de desempeño y conducta laboral.*

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008->

Muntané Relat, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Revista Andaluza de Patología Digestiva*,33(3),221-227.

<file:///C:/Users/Liliana/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>

Muntané Relat, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Revista Andaluza de Patología Digestiva*,33(3),221-227.

Milkovich, G y Boudreau, T. (1994). Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un Enfoque de Estrategia. Addison Wesley. Iberoamericana. Estados Unidos.

<https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>

Maslach, C., & Jackson, SE. The measurement of experienced Burnout. *J Occupational Behavior* 1981; 2: 99-113.

Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*,15(3),1-19.

[http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)

Organización Iberoamericana de Seguridad Social de España [OISS]. (2021,1 de diciembre). *Guía para la mejora del estrés laboral.*

<https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-14-Estreslaboralv3.pdf>

Onofre Pérez, L.M. (2019). *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].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

- Organización Panamericana de la Salud [OISS]. (2016, 28 de abril). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Quispe Delgado, Y. (2019). *Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Raile Alligood M. (2014). *Modelos y teorías en enfermería*. Elsevier.
<https://www.casadellibro.com/libro-modelos-y-teorias-en-enfermeria-8-edicion/9788490227275/2427916>
- Sarsosa, K., y Charria, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 44-46.
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044#:~:text=En%20esta%20investigaci%C3%B3n%20se%20identific%C3%B3,de%20cuello%20y%20espalda%2C%20y>
- Silva de Oliveira Mendes, R. (2018). *Estresse no ambiente de trabalho: Aplicação de um programa de intervenção com profissionais da saúde de uma Unidade de Terapia Intensiva*. [Tesis de maestría, Instituto Politécnico de Coimbra].
https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/24850/1/Estresse%20no%20ambiente%20de%20trabalho_Aplica%C3%A7%C3%A3o%20de%20um%20programa%20de%20interven%C3%A7%C3%A3o%20com%20profissionais%20da%20sa%C3%BAde%20de%20uma%20Unidade%20de%20Terapia%20Intensiva_Rafaela%20Mendes_2018.pdf
- Sousa Valmi, D., Driessnack, M. y Costa Mendes, I. A. (2007) Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev Latino-am Enfermagem*, 15(3),1-6.

https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/2813194/mod_resource/content/0/Disen%CC%83os%20de%20investfigacio%CC%81n%20cuantitativa.pdf

Trujillo, C. y Quispe, A. (2021). *Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad de ciencias y humanidades].

<http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>

Videnza Consultores. (2021). *Redes integradas de salud en el Perú*.

<https://www.redesarrollo.pe/wp-content/uploads/2021/07/Redes-integradas-de-salud-en-el-Peru.pdf>

Anexo 1

Operacionalización de la variable

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
V1 El estrés laboral es la reacción fisiológica, psicológica y conductuales de un individuo, surge cuando se da una desorganización entre la persona, el lugar de trabajo y la propia institución. (Ministerio de trabajo y asuntos sociales, 2004).	El estrés medido mediante las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización emocional, en un cuestionario de preguntas cualitativas ordinales.	Estrés laboral	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal	1,2,3,6,8,13, 14,16,20 5,10,11,15, 22 4,7,9,12,17, 18,19,21	Ordinal 0= nunca 1= pocas veces al año o menos. 2= una vez al mes o menos 3= unas pocas veces al mes 4= una vez a la semana. 5= pocas veces a la semana 6= todos los días	AE bajo, ≤ 18 , AE medio de 19-26 y AE alto, ≥ 27 ; DP bajo, ≤ 5 , DP media de 6-9 y DP alta, ≥ 10 , RP, baja ≤ 33 , RP media de 34-39 y RP alta, ≥ 40 .
V2 Es la forma de actuar del trabajador para alcanzar las metas establecidas, este compone la destreza particular para obtenerlo (Chiavenato Idalberto, 2011).	El rendimiento laboral medido mediante 8 indicadores de planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad del trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas, en un cuestionario de preguntas cualitativas ordinales.	Desempeño laboral	Planificación Responsabilidad Iniciativa Oportunidad Calidad del trabajo Confiabilidad y discreción Relaciones interpersonales Cumplimiento de las normas	1 al 5 6 al 10 11 al 15 16 al 20 21 al 25 26 al 30 31 al 35 36 al 40	Ordinal 1=8,75 2=7 3=5,25 4=3,5 5=1,75	Alto del 56 al 70 Medio del 27 al 55 Bajo del 14 al 28

Anexo 02

Instrumento de recolección de datos

Inventario elaborado por Maslach Burnout Inventory (MBI) 1986

INTRODUCCIÓN

Estimado (a), mi nombre es Liliana Acuña Pintado, soy estudiante de la maestría de Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo me es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene como objetivo recolectar información sobre estrés en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de un establecimiento de salud en Santa Anita, 2023. Sus respuestas serán anónimas y los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan preguntas con alternativas de respuesta Usted responderá la que considere más apropiada.

I. DATOS GENERALES

1. Edad:

2. Sexo:

3. Profesión.....

4. Condición laboral:

a) Nombrado

b) CAS

c) Tercero

5. Estado Civil

a) Soltero

b) Conviviente

c) Casada

d) Viuda

e) Divorciada

II. DATOS ESPECÍFICOS:

Marque con una ASPA (X) la alternativa que usted crea conveniente

		N u n c a	P o c a s v e c e s a l a ñ o	U n a v e z a l m e s	U n a s p o c a s v e c e s a l m e s	U n a v e z a l s e m a n a	P o c a s v e c e s a l s e m a n a	T o d o s l o s d í a s
		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrado en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas							

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Maslach Burnout Inventory (MBI)

Autor: Maslach & Jackson 1986

Año:1986

Ítems:22

Dimensiones: Agotamiento emocional (1,2,3,6,8,13,14,16,20),
despersonalización (5,10,11,15,22) y realización personal
(4,7,9,12,17,18,19,21).

Escala: 0= nunca; 1= pocas veces al año o menos;2= una vez al mes o menos;3= unas pocas veces al mes;4= una vez a la semana: 5= pocas veces a la semana ;6= todos los días.

Niveles: AE bajo, ≤ 18 , AE medio de 19-26 y AE alto, ≥ 27 ; DP bajo, ≤ 5 , DP media de 6-9 y DP alta, ≥ 10 , y RP, baja ≤ 33 , RP media de 34-39 y RP alta, ≥ 40 .

Modo de aplicación: Individual

Tiempo de aplicación:10 a 15 min

Evaluación de desempeño laboral
dirigido a profesionales

INSTRUCCIONES

Marcar con una "X" las alternativas que considere las más apropiadas, no existen respuestas incorrectas. De antemano muchas gracias por su colaboración.

Factores únicos	Niveles valorativos				
	I	II	III	IV	V
PLANIFICACIÓN: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos <input type="checkbox"/>	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriam ente los recursos <input type="checkbox"/>	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio. <input type="checkbox"/>	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos. <input type="checkbox"/>	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados. <input type="checkbox"/>
RESPONSABILIDAD: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña. <input type="checkbox"/>	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales. <input type="checkbox"/>	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso <input type="checkbox"/>
INICIATIVA: - Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones antes los problemas de trabajo con originalidad	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros. <input type="checkbox"/>	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales. <input type="checkbox"/>	Se apeg a la rutina establecida a veces logra sus objetivos. <input type="checkbox"/>	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos. <input type="checkbox"/>	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes. <input type="checkbox"/>
OPORTUNIDAD: - Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado. <input type="checkbox"/>	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada. <input type="checkbox"/>	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo. <input type="checkbox"/>	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido. <input type="checkbox"/>	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido. <input type="checkbox"/>

<p>CALIDAD DEL TRABAJO: - Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado</p>	<p>Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, la supervisión es de rutina.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>La calidad del trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Frecuentemente incurre en errores apreciables.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>
<p>CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.</p>	<p>Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Indiscreto nada confiable.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>
<p>RELACIONES INTERPERSONALES: Califica la interrelación personal y la realización al trabajo en equipo.</p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato ocasiona quejas y conflictos constantemente.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>
<p>CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS: Califica en el cumplimiento de las normas institucional (Reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros)</p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Casi siempre cumple las normas de la institución.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>A veces no muestra respeto a las normas de la institución.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>No cumple con las normas.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>

Nombre del evaluador:.....

Cargo del evaluador:.....

....

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Evaluación de desempeño laboral (profesionales)

Autor: Ministerio de Salud

Año:2008

Items:40

Dimensiones: Planificación (1 al 5), responsabilidad (6 al 10), Iniciativa (11 al 15), oportunidad (16 al 20), calidad del trabajo (21 al 25), confiabilidad y discreción (26 al 30), relaciones interpersonales (31 al 35) y cumplimiento de las normas instituciones (36 al 40).

Escala: 1=8,75,2=7 ,3=5,25 ,4=3,5 28 y 5=1,75.

Niveles: Alto (56 al 70), medio (27 al 55) y bajo (14 al 28)

Modo de aplicación: Evaluador

Tiempo de aplicación:10 a 15 min

Anexo 4

Confiabilidad del instrumento

V1: Estrés laboral

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

24 : P7 Visible: 22 de 22 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	3	3	2	2	2	2	2	2	5	3	0	6	1	3	0	0	6	6	6	1	6	0
2	3	3	3	3	3	1	1	1	5	1	1	6	0	5	0	3	6	6	6	1	6	0
3	3	3	2	2	2	2	2	2	6	1	0	6	1	3	0	3	6	6	6	1	6	0
4	2	2	2	2	2	1	1	1	5	1	3	6	0	1	1	1	3	3	3	3	1	0
5	3	3	2	2	2	2	2	2	5	1	0	6	1	3	0	3	6	6	6	1	6	0
6	2	2	2	2	2	1	1	1	5	0	0	6	0	5	0	3	6	6	6	1	6	0
7	3	3	2	2	2	2	2	2	6	3	1	5	1	5	1	3	6	6	6	3	3	1
8	2	2	2	2	2	1	1	1	6	1	0	6	1	1	0	3	3	3	3	3	6	0
9	3	3	2	2	2	2	2	2	5	1	3	6	1	3	0	0	6	6	6	1	6	0
10	3	3	3	3	3	1	1	1	6	1	1	5	0	3	1	1	6	6	6	1	6	0
11	3	3	2	2	2	2	2	2	5	1	0	6	1	5	0	3	6	6	6	1	6	0
12	2	2	2	2	2	1	1	1	6	1	0	6	1	3	0	3	6	6	6	1	3	0
13	3	3	3	3	3	1	1	1	6	1	0	6	1	1	0	3	5	5	5	3	1	0
14	3	3	2	2	2	2	2	2	5	3	1	5	0	3	1	1	6	6	6	1	3	0
15	2	2	2	2	2	1	1	1	6	1	1	6	5	5	0	3	6	6	6	1	6	0
16	3	3	3	3	3	1	1	1	6	5	1	6	1	5	0	3	6	6	6	5	6	0
17	3	3	2	2	2	2	2	2	6	3	1	6	1	1	0	3	5	5	5	1	1	0
18	2	3	2	2	2	1	2	2	6	1	0	6	5	3	1	1	6	6	6	1	6	0
19	2	2	2	2	2	1	1	1	5	0	1	5	0	0	0	0	5	5	5	1	1	0
20	3	3	2	2	2	2	2	2	6	0	0	6	1	3	0	0	6	6	6	1	6	0
21																						
22																						

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.709	22

Interpretación: La prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach indica una buena confiabilidad.

V2: Desempeño laboral

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones

8 :

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	var
1	3	3	2	2	2	2	2	2	
2	3	3	3	3	3	1	1	1	
3	3	3	2	2	2	2	2	2	
4	2	2	2	2	2	1	1	1	
5	3	3	2	2	2	2	2	2	
6	2	2	2	2	2	1	1	1	
7	3	3	2	2	2	2	2	2	
8	2	2	2	2	2	1	1	1	
9	3	3	2	2	2	2	2	2	
10	3	3	3	3	3	1	1	1	
11	3	3	2	2	2	2	2	2	
12	2	2	2	2	2	1	1	1	
13	3	3	3	3	3	1	1	1	
14	3	3	2	2	2	2	2	2	
15	2	2	2	2	2	1	1	1	
16	3	3	3	3	3	1	1	1	
17	3	3	2	2	2	2	2	2	
18	2	3	2	2	2	1	2	2	
19	2	2	2	2	2	1	1	1	
20	3	3	2	2	2	2	2	2	
21									

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.773	8

Interpretación: La prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach indica una buena confiabilidad.

Anexo 5

Problemas

Problema general

¿Cómo influye el estrés en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023

Problema específicas

¿Cuál es el nivel de estrés laboral según la dimensión realización personal en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral según la dimensión despersonalización en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral según la dimensión agotamiento emocional en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023?

Anexo 6

Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.

Objetivos específicos

Identificar el nivel de estrés laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.

Identificar el nivel de desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.

Conocer el nivel de influencia del estrés según la dimensión agotamiento emocional en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.

Conocer el nivel de influencia del estrés según la dimensión despersonalización en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.

Conocer el nivel de influencia del estrés según la dimensión realización personal en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.

Anexo 7

Hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe influencia del estrés en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.

Ha: Existe la influencia del estrés en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.

Hipótesis específicas

Ho: No existe relación significativa entre el nivel de influencia del estrés según la dimensión agotamiento emocional en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el nivel de influencia del estrés según la dimensión agotamiento emocional en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023

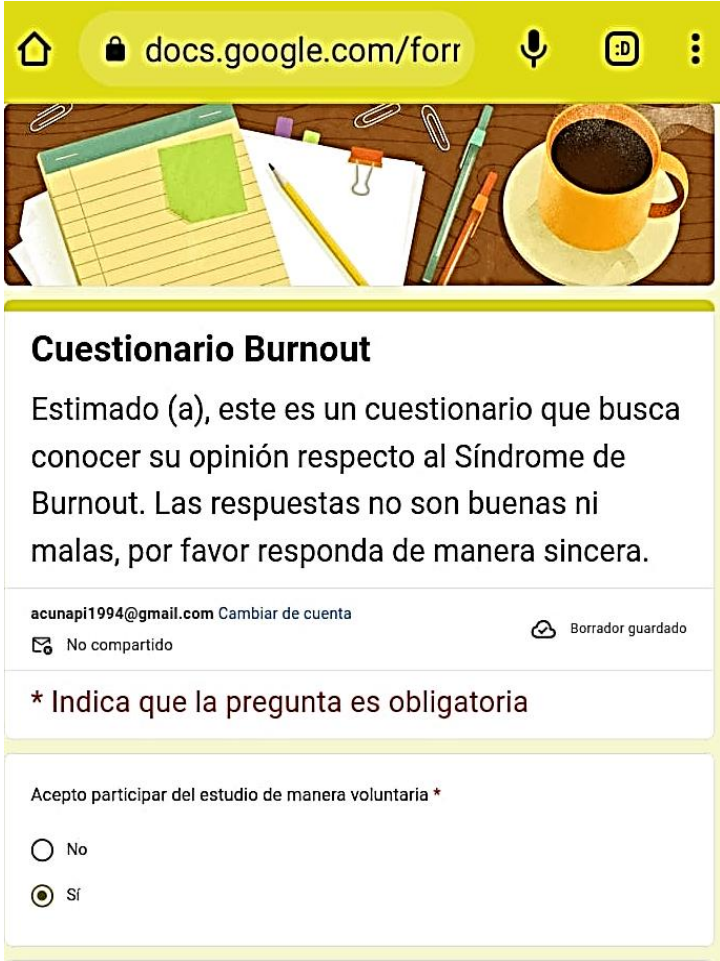
Ho: No existe relación significativa entre el nivel de influencia del estrés según la dimensión despersonalización en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el nivel de influencia del estrés según la dimensión despersonalización en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el nivel de influencia del estrés según la dimensión realización personal en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre el nivel de influencia del estrés según la dimensión realización personal en el desempeño laboral en trabajadores sanitarios de establecimientos de salud en Santa Anita, 2023.

Anexo 8
Consentimiento informado



The screenshot shows a Google Docs form titled "Cuestionario Burnout". The form is displayed on a mobile device, as indicated by the address bar showing "docs.google.com/forr". The form content includes a title, an introductory paragraph, user information, and a question with radio button options.

Cuestionario Burnout

Estimado (a), este es un cuestionario que busca conocer su opinión respecto al Síndrome de Burnout. Las respuestas no son buenas ni malas, por favor responda de manera sincera.

acunapi1994@gmail.com Cambiar de cuenta Borrador guardado

No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Acepto participar del estudio de manera voluntaria *

No

Sí

Preguntas Respuestas **47** Configuración



Anexo 9

Calculo muestral

Calculate your sample size

Population Size ⓘ

Confidence Level (%) ⓘ

Margin of Error (%) ⓘ

Sample size

47

Send a 10-question survey for free in minutes and see the first 40 responses.

[Sign up free](#)