



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRORED OMATE
–MOQUEGUA, 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:

**SILVIA FRANCISCA COLQUE CUTIMBO
JULBER SONCCO ARQUE**

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADOS EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:

DR. YRENEO EUGENIO CRUZ TELADA
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-3770-1287

CHINCHA, 2022

Asesor

Yreneo Eugenio Cruz Telada

Miembros del jurado

-Dr. Edmundo Gonzales Zavala

-Dr. William Chu Estrada

-Dr. Martin Campos Martínez

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a Dios , ya que gracias a él he logrado con su bendición concluir mi carrera a mi madre por darme animo en los tiempos de tribulación y brindándome siempre su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a todas aquellas personas que de una manera u otra han contribuido para el logro de mis objetivos , a mis hijas que son el motor de mi vida fueron una parte muy importante de lo que hoy puedo presentar como tesis, también a mis hermanos que me apoyaron en todo momento

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento a mi familia, profesores, colegas y participantes que apoyaron esta investigación y aquellas personas que me guiaron y me dieron todo el apoyo para la realización de esta investigación

Les agradezco también a mis hijas que son mi mayor tesoro y la fuente de mi inspiración y su apoyo continuo para poder culminar esta investigación.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar e identificar la relación del “Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Salud en la Microred Omate”. Este estudio corresponde a una investigación de tipo básica a nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental de corte transversal, Se encuestó a 80 trabajadores aplicando los cuestionarios de Escala de Estrés Laboral y Escala de Desempeño Laboral OIT-OMS

. Siendo los resultados del estudio realizado existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés y desempeño laboral ($\chi^2=0.362$; $p=0.985>0.05$). Por otro lado, la mayoría de participantes que presentaron un nivel medio de estrés laboral, tuvieron un nivel alto de desempeño laboral (84.6%); mientras que, la minoría de trabajadores que presentó un nivel bajo de estrés laboral, se ubicó en un nivel alto de desempeño laboral (100%). Además, el coeficiente de contingencia señaló que la relación entre la variable estrés laboral y desempeño laboral es muy baja (6.7%). En la hipótesis específica uno existe una relación positiva muy baja entre el estrés y desempeño laboral ($\chi^2=0.179$; $p=0.915>0.05$; $CC=0.047=4.7\%$) en la hipótesis específica dos existe una relación positiva moderada entre el estrés y desempeño laboral ($\chi^2=37.219$; $p=0.000$)

Palabras clave: estrés, desempeño y burnout.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine and identify the relationship between "Stress and Work Performance in Health Workers in the Omate Micronetwork". This study corresponds to a basic type of research at a correlational descriptive level with a non-experimental cross-sectional design. 80 workers were surveyed applying the ILO-WHO Work Stress Scale questionnaires and the Work Performance Scale. Being the results of the study carried out, there is a statistically significant relationship between stress and work performance ($X^2= 0.362$; $p=0.985>0.05$). On the other hand, the majority of participants who presented a medium level of job stress had a high level of job performance (84.6%); while the minority of workers who presented a low level of work stress, was located in a high level of work performance (100%). In addition, the contingency coefficient indicated that the relationship between the variable work stress and work performance is very low (6.7%). In hypothesis one there is a very low positive relationship between stress and job performance ($X^2= 0.179$; $p=0.915>0.05$; $CC= 0.047= 4.7\%$) in hypothesis two there is a moderate positive relationship between stress and performance ($X^2= 37.219$; $p=0.000<0.05$; $CC= 0.563= 53.6\%$) in the specific hypothesis three there is a moderate positive relationship between stress and work performance ($X^2= 19.100$; $p=0.001<0.05$; $CC= 0.439= 43.9\%$) in the health workers of the Omate – Moquegua Micronetwork, 2021

Keywords: stress, performance and burnout.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
2.1. Descripción del Problema.....	3
2.2. Pregunta de Investigación General.....	4
2.3. Preguntas de Investigación Especifica	4
2.4. Justificación e importancia	5
2.4.1. Justificación a nivel teórico	5
2.4.2. Justificación a nivel metodológico	6
2.4.3. Justificación a nivel practico.....	6
2.4.4. Justificación a nivel social	7
2.5. Objetivo General	7
2.6. Objetivos Específicos	7
III. MARCO TEÓRICO.....	8
3.1. Antecedentes	8
3.1.1. Antecedentes Nacionales	8
3.1.2. Antecedentes Internacionales.....	11
3.2. Bases teóricas	16
3.2.1. Estrés.....	16
A. Estrés laboral.....	17
B. Dimensiones del estrés laboral.....	18
a. Clima Organizacional.....	18
b. Estructura Organizacional.....	19
c. Territorio Organizacional.....	20
d. Tecnología	20
e. Influencia de Líder	21

f. Falta de Cohesión.....	22
g. Respaldo de grupo.....	22
C. Síntomas del Estrés	23
D. Fases del Estrés.....	24
E. Manifestaciones del Estrés.....	25
F. Efectos del Estrés Laboral.....	26
G. Síntomas y Consecuencias del Estrés Laboral.....	27
3.2.2. Desempeño laboral	31
A. Comportamiento Organizacional y evaluación del desempeño.....	33
B. Evaluación del desempeño.....	33
C. Dimensiones del Desempeño Laboral	34
a. Relaciones Interpersonales.....	34
b. Experiencia o Habilidad Practica	35
c. Satisfacción Laboral.....	35
3.3. Marco conceptual	35
IV. Metodología.....	38
4.1. Tipo y nivel de investigación	38
4.2. Diseño de la investigación.....	38
4.3. Población – Muestra.....	39
4.3.1. Población	39
4.4. Hipótesis general y Especificas	41
4.4.1. Hipótesis General.....	41
4.4.2. Hipótesis Especificas	41
4.5. Identificación de variables.....	41
4.5.1. Definición Conceptual	41
4.5.1.1. Estrés Laboral.....	41
4.5.1.2. Desempeño Laboral.....	42
4.5.2. Definición Operacional.....	42
4.5.2.1. Estrés Laboral.....	42
4.5.2.2. Desempeño Laboral.....	42

4.6.	Operacionalización de variables	40
4.7.	Recolección de Datos	42
4.7.1.	Técnicas de Recolección de Datos	42
4.7.2.	Instrumento de Recolección de Datos	42
V.	Resultados	48
5.1.	Presentación de Resultados.....	48
5.2.	Descripción de las Variables	53
5.3.	Interpretación de Resultados	58
5.3.1.	Comprobación de Hipótesis General	58
5.3.2.	Comprobación de la Hipótesis Específica 1	59
5.3.3.	Comprobación de Hipótesis específica 2	60
5.3.4.	Comprobación de la hipótesis específica 3	61
VI.	Análisis de resultados.....	62
6.1.	Análisis Descriptivo de resultados	62
6.2.	Comparación de Resultados	62
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	68
	Conclusiones.....	68
	Recomendaciones.....	69
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Descripción por edad de los trabajadores de salud.....</i>	48
Tabla 2.	<i>Descripción por sexo de los trabajadores de salud.....</i>	49
Tabla 3.	<i>Descripción por tiempo de servicio de los trabajadores de salud... </i>	50
Tabla 4.	<i>Descripción por profesión de los trabajadores de salud</i>	51
Tabla 5.	<i>Descripción por modalidad de trabajo</i>	52
Tabla 6.	<i>Estrés laboral en los trabajadores de salud</i>	53
Tabla 7.	<i>Afectivo en los trabajadores de salud</i>	54
Tabla 8.	<i>Cognitivo en los trabajadores de salud</i>	55
Tabla 9.	<i>Conductual en los trabajadores de salud.....</i>	56
Tabla 10.	<i>Desempeño laboral en los trabajadores de salud</i>	57
Tabla 11.	<i>Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud</i>	58
Tabla 12.	<i>Afectiva y desempeño laboral en los trabajadores de salud.....</i>	59
Tabla 13.	<i>Cognitiva y desempeño laboral en los trabajadores de salud.....</i>	60
Tabla 14.	<i>Conductual y desempeño laboral en los trabajadores de salud.....</i>	61

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i>	<i>Edades de los trabajadores de salud.....</i>	<i>48</i>
<i>Figura 2.</i>	<i>Trabajadores de salud, según sexo</i>	<i>49</i>
<i>Figura 3.</i>	<i>Trabajadores de salud , según tiempo de servicio</i>	<i>50</i>
<i>Figura 4.</i>	<i>Trabajadores de salud , según profesión</i>	<i>51</i>
<i>Figura 5.</i>	<i>Trabajadores de salud, según modalidad de trabajo</i>	<i>52</i>
<i>Figura 6.</i>	<i>Estrés laboral en los trabajadores de salud</i>	<i>53</i>
<i>Figura 7.</i>	<i>Afectivo en los trabajadores de salud</i>	<i>54</i>
<i>Figura 8.</i>	<i>Cognitivo en los trabajadores de salud</i>	<i>55</i>
<i>Figura 9.</i>	<i>Conductual en los trabajadores de salud.....</i>	<i>56</i>
<i>Figura 10.</i>	<i>Desempeño laboral en los trabajadores de salud.....</i>	<i>57</i>

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los avances tecnológicos, la evolución y la continua competencia generan cambios constantes en todos los niveles de la organización, entre ellos: variaciones en los procesos productivos, metodologías de producción o las condiciones de trabajo. En tal sentido, el trabajo se constituye en una actividad peligrosa, exigiendo la interacción del hombre con un entorno susceptible de influir negativamente en su salud y seguridad. Como tal, los trabajadores de todo el mundo se enfrentan a cambios importantes en la organización donde trabajan y sus relaciones laborales; sufren una alta presión para satisfacer las exigencias de la vida moderna. El ritmo de trabajo marcado por la comunicación instantánea y un alto nivel de competencia hacen que la línea divisora entre la vida profesional y la personal sea cada vez más difícil de definir. La Organización Mundial de la Salud (OMS) dice que el estrés laboral, muchos factores en el entorno laboral pueden afectar la salud mental. En la mayoría de los casos, los riesgos surgen de una interacción inapropiada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y de gestión, las habilidades y capacidades de los empleados y los medios que disponen. El impacto del estrés en la salud varía de un individuo a otro; Sin embargo, los altos niveles de trastornos mentales y del comportamiento, como agotamiento, ansiedad y depresión, así como deficiencias físicas como enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos, pueden presentarse en diferentes formas y algunos son muy graves. A veces, estos trastornos se han estado desarrollando durante mucho tiempo y la persona afectada no los nota. Se ha evidenciado que los trabajadores de la Microred Omate El estudio realizado consta de varios capítulos que se detallan en forma organizada a continuación. El capítulo I, da una introducción a la investigación donde se reúne el tema central y el objetivo principal. El capítulo II, se consideró la descripción del planteamiento del problema, preguntas de investigación, tanto general y específicos; objetivos general, objetivos específicos

y la justificación e importancia. El Capítulo III introduce los conceptos teóricos que subyacen a la investigación, tales como antecedentes y marcos conceptuales. El capítulo IV, está referido al método de la investigación, dentro de ello el tipo de diseño, la variable de estudio, Operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos y técnicas de análisis e interpretación de datos. El capítulo V muestra los resultados del análisis de datos. El Capítulo VI proporciona una descripción de la encuesta. El capítulo VI, se refiere a la discusión de la investigación. Finalmente, se presentaron las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos respectivos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

El propósito de esta investigación que se realizó es establecer una relación entre el estrés laboral y el desempeño de todo el personal de salud de la Microred Omate, situación por la cual la problemática que tiene una connotación a nivel mundial en el personal de salud que laboran en el sector salud público y privado, teniendo en cuenta que el estrés es una respuesta del organismo ante los agentes estresores que alteran el componente cognitivo, afectivo y conductual, afectando el desempeño laboral.

El estrés se asocia con miedo, ansiedad, depresión, fatiga, aunque se han realizado estudios, aún no es posible dar una definición clara de estrés, su alcance y consecuencias. El estrés puede ser causado por diversos eventos en la vida personal, las relaciones personales e incluso el trabajo. Hoy en día, hay miles de casos en los que las personas desarrollan síntomas de estrés como resultado de eventos relacionados con el trabajo.

La presencia de estrés entre los trabajadores de la salud no siempre es una fuente de atención, sino más bien un desajuste entre trabajadores, cargo y organización, así como fallas en la evaluación. En cuanto a la incidencia, mostró notables diferencias por sexo, ocupación y lugar de actividad. La prevención es la vía básica para afrontar este problema, enfocándose principalmente en organizar el trabajo para promover la racionalidad, establecer grupos de equilibrio, mediar trabajo y familia, construir "un ambiente de trabajo agradable, interfiriendo con los propios trabajadores y el desarrollo socio profesional y promoción de la salud.

Es decir, el estrés afecta a los diferentes trabajadores de salud a nivel nacional y regional de nuestro país, provocado incluso

enfermedades mentales, alterando la salud física y psicológica de las personas.

Por lo tanto, se necesita algún tipo de solución o alternativa para enfrentar el problema que se presenta Microred de salud estudiado analizando las distintas respuestas dadas por los trabajadores. Este estudio, por tanto, nos permitirá adentrarnos en un tema de fundamental importancia para la salud mental de las personas y su desempeño en el trabajo, revelando la relación que existe entre tomar las debidas precauciones y ser capaces de resistir los daños. también contribuirá a fortalecer el eje de investigación en gestión, promoción y educación en salud y contribuirá a la realización de diversos proyectos de investigación en el futuro.

Del mismo modo es necesario analizar la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021?

2.2. Pregunta de Investigación General

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021?

2.3. Preguntas de Investigación Especifica

- ¿Qué relación existe entre la dimensión cognitiva del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate –Moquegua, 2021?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión afectiva del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate –Moquegua, 2021?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión conductual del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate –Moquegua, 2021?

2.4. Justificación e importancia

La investigación se realizó, debido a la importancia y relevancia que presenta y se va a realizar las justificaciones a nivel teórico, Metodológico, práctico y social que se pasa a detallar a continuación:

2.4.1. Justificación a nivel teórico

Es importante porque se usó las principales teorías o enfoques teóricos de la variable del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021 con teorías actualizadas y que van a servir para poder describir, explicar, predecir y controlar la problemática en estudio y nos ayudara a poder comprender el por qué los trabajadores de salud han desarrollado un nivel medio de estrés a la vez que será de gran importancia, ya que la administración conocerá que el personal que labora en la Microred Omate – Moquegua se encuentra con este nivel de estrés ya que esta servirá para prevenir enfermedades

Esta investigación se justifica porque está enmarcada dentro del enfoque teórico sobre el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021, ya que uno de los objetivos definidos del estudio es determinar la relación entre el desempeño laboral y el estrés percibido en la RED de Salud. Esto permitirá incorporar nuevos conocimientos sobre el tema, se ha profundizado sobre cada una de las variables y sus dimensiones, también es cierto que no se han encontrado estudios en esta Microred de salud. Para que cada uno de los resultados sea sistematizado e incorporado a las ciencias de gestión, administración, psicológica, gestión del trabajo y

RRHH. A l mismo tiempo, puede ser una fuente de consejos para otros investigadores.

2.4.2. Justificación a nivel metodológico

Así mismo, la justificación metodológica es relevante debido a las técnicas de observación y encuesta que se utilizaron, así como las herramientas que demuestren autenticidad y confiabilidad, este estudio es importante de primordial importancia, ya que la validación de contenido se realizará mediante juicio de expertos por dos especialistas. psicólogos, así como la confiabilidad de las herramientas en el proceso estadístico se obtendrá con el Alfa de Cronbach,

Este estudio es muy importante, ya que se ha aplicado el método cuantitativo para diseñar el perfil metodológico de la tesis, apoyando el proceso de descripción del problema, examinar la literatura sobre el desempeño laboral y el estrés percibido; con esto en mente, las herramientas están diseñadas para ayudar a medir las percepciones de los empleados, respetando el rigor de un documento científico, ya que pueden responder a hipótesis y así sacar conclusiones directamente relevantes junto al objetivo.

2.4.3. Justificación a nivel practico

A nivel práctico este estudio es razonable ya que con los resultados obtenidos de este estudio servirá para recomendar estrategias de intervención en la identificación, control y manejo de los factores de riesgo Técnicas de estrés, como técnicas de relajación, control y manejo emocional, psicología positiva Las técnicas ayudarán a los empleados a eliminar o reducir los niveles de estrés.

Por lo tanto, ayudaría a comprender la relación entre el desempeño laboral y el estrés percibido entre los

trabajadores de la salud en la Microred de Omate, con lo que se busca reducir los niveles de estrés, promoviendo así un ambiente de trabajo que incremente el desempeño en la salud de la organización individual. de cada trabajador de la salud. El mayor rendimiento ayudará a resolver funciones en menos tiempo y brindará soluciones para las necesidades de los usuarios.

2.4.4. Justificación a nivel social

Esto es importante porque los resultados obtenidos de la identificación y manejo del estrés se utilizarán para implementar el manejo y control del estrés, y los talleres de manejo de emociones beneficiarán a todos los trabajadores que trabajan en Microred Omate y mejorar la atención al usuario que concurra a la referida institución de salud

2.5. Objetivo General

Determinar e identificar la relación del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.

2.6. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la dimensión cognitiva del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión afectiva del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión conductual del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes Nacionales

Los presentes antecedente nacionales mencionados son importantes ya que en ellos se utilizaron una o dos variables u instrumento, metodología parcialmente parecida por lo cual han sido seleccionadas y puestas en la presente investigación.

Serrano y Chambi (2020), Arequipa. Se realizó una encuesta del tema de "factores de riesgo psicosocial de gran importancia por su impacto en la salud física, mental y social, contribuyendo a enfermedades como el estrés, el circuito de enfermedades cardíacas, etc. afectar el desempeño laboral. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los enfermeros médicos del Hospital Honorio Delgado Arequipa 2019. Los sujetos de estudio fueron 128 enfermeros que laboran en los servicios de hospitalización del hospital. Como resultado, el 96,1% de la población son mujeres, con el mayor porcentaje de enfermeras mayores de 51 años (3,8%). El 68,0% de los enfermeros tenían un nivel medio de riesgo psicosocial y el 6,1% de su desempeño en el trabajo era normal. "

El presente antecedente nacional mencionado es importante ya que se utilizaron una o dos variables el instrumento, la metodología parecida población y muestra parcialmente parecida de resultados por lo cual han sido seleccionado y puesto en la presente investigación.

Lecca (2020), realizó un trabajo de investigación como tema "COVID19: Relación entre comunicación y estrés laboral entre, trabajadores de la salud de los centros médicos MINSA Llacuabamba y Parcoy". El objetivo fue establecer una relación significativa entre la comunicación y el estrés laboral entre el personal médico del Centro Médico MINSA. El estudio fue un diseño transversal, cuantitativo, descriptivo-correlativo. Los sujetos del estudio fueron 53 cuidadores de ambas instalaciones. Para la obtención de datos se pusieron a prueba dos cuestionarios estructurados. Los resultados mostraron que el 67,9% de los trabajadores sanitarios percibían una comunicación adecuada en el lugar de trabajo y el 3,3% presentaba un estrés laboral leve. Por lo tanto, se encontró una relación significativa ($p < 0.05$) entre la comunicación y el estrés en el lugar de trabajo durante la pandemia de COVID 19. Entre los 20 aspectos de la comunicación, hubo una relación significativa. Lidar con el estrés en el lugar de trabajo: el departamento de comunicación y la red de medios.

El presente antecedente nacional mencionado es importante ya que se utilizaron una o dos variables del instrumento, la metodología parecida población y muestra parcialmente parecida de resultados por lo cual han sido seleccionados y puestos en la presente investigación.

Ramos y Ticona (2016), Arequipa Desarrollaron un estudio titulado "Influencia del estrés laboral en el desempeño del personal de salud de enfermería en el Hospital III Goyeneche Arequipa", el método utilizado en el estudio fue del tipo que correlaciona descripción con diseño no empírico, la población estudiada fue de 104 trabajadores de ambos sexos. Concluyeron el estudio señalando que cuanto mayor es la tasa de estrés, menor es el efecto en el desempeño laboral entre el personal de enfermería de los

diferentes departamentos del hospital Goyeneche, lo que significa que cuando hay estrés directo, el desempeño no será muy bueno. Según las estadísticas, las enfermeras tienen principalmente un estrés leve en el trabajo, manifestándose en todas las dimensiones; físico 61,6%, psicológico 9,1% y social 56,7%. En cuanto a la eficiencia laboral de las enfermeras, se muestra regularmente que el 6,2% se ven afectados por el estrés principalmente en niveles leves que se pueden observar en el aspecto psicológico con el 9% de las enfermeras ($\chi^2, 142.36$, $p = 0,00$); del lado físico con 61,5% ($\chi^2 71.8$, $p = 0,00$) como enfermeras; y en la dimensión social con 56,7% ($\chi^2 95.45$ $P = 0,00$).

El presente antecedente nacional mencionado es importante ya que se utilizaron una o dos variables el instrumento, la metodología parecida población y muestra parcialmente parecida de resultados por lo cual han sido seleccionado y puesto en la presente investigación.

Goicochea (2016), elaboró un estudio titulado “El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzado Kiara del distrito de El Porvenir 2016” siendo la metodología utilizada en el estudio; No experimental con corte transversal la población de estudio estuvo conformada por 38 trabajadores voluntarios de la empresa de calzado Kiara de la comuna de la ciudad de El Porvenir. La herramienta utilizada para la recolección de datos y evaluación del nivel de estrés laboral es un cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa de calzados Kiara y para evaluar la variable desempeño laboral se ha utilizado el método de la escalera se ha aplicado la medición gráfica para evaluar el desempeño ha sido adoptada por la gerente. para sus trabajadores. Con los resultados obtenidos demostró que en la empresa de

calzado Kiara existe una relación inversa entre las dos variables es decir si aumenta el estrés laboral en un trabajador su rendimiento laboral disminuye a la baja, con su correlación media significativa (0.39) en el nivel de significancia 0.01.

El presente antecedente nacional mencionado es importante ya que se utilizaron una o dos variables el instrumento, la metodología parecida población y muestra parcialmente parecida de resultados por lo cual han sido seleccionado y puesto en la presente investigación.

Ortega y Quispe (2016), encuesta sobre estrés laboral, satisfacción laboral y salud psicológica de los trabajadores de la salud de la Microred Paucarpata Ampliada, muestra de 114 trabajadores de la Microred de Salud saludable, entre hombres y mujeres entre las edades de y 22 a 69 años. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlacional, en el que resultados indicaron niveles de estrés alto (36,1%), mientras que otros entrevistados consideraron niveles de estrés moderado (33,3%) y menos estresados que (9,6%).

El presente antecedente nacional mencionado es importante ya que se utilizaron una o dos variables el instrumento, la metodología parecida población y muestra parcialmente parecida de resultados por lo cual han sido seleccionado y puesto en la presente investigación.

3.1.2. Antecedentes Internacionales

Los presentes antecedentes internacionales mencionados son importantes ya que en ellos se utilizan una o dos variables o instrumento, metodología parcialmente parecida por lo cual han sido seleccionadas y puestas en esta investigación.

Yaguar (2019), en Ecuador se realizó un estudio titulado “Estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste, ciudad de Guayaquil” El objetivo principal de este estudio fue aclarar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la salud. del centro de atención primaria Mapsingue Oeste de Guayaquil, el cual es un estudio cualitativo de cuantificación. La muestra fue identificada por 116 trabajadores de la salud. Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores de la salud tienen bajos niveles de estrés laboral (46,6%) y ejercen su profesión con regularidad (69,0%), destacando la asociación estadística entre esta variable ($p < 0,05$). Se concluye que el estrés laboral de trabajadores de la salud tiene una relación estadísticamente significativa con los resultados de su desempeño profesional en salud.

El presente antecedente nacional mencionado es importante ya que se utilizaron una o dos variables el instrumento, la metodología parecida población y muestra parcialmente parecida de resultados por lo cual han sido seleccionado y puesto en la presente investigación.

Reinoso (2017), Ecuador, se hizo una investigación titulada “la influencia que existe entre el estrés y el rendimiento académico en los estudiantes del Quinto semestre de la facultad de odontología de la Universidad Central de Ecuador”. Esta investigación es, de diseño transversal, descriptivo y observacional en el que se examinan las variables, que se relacionan entre sí para determinar la relación entre ellas. La muestra de la investigación incluye 150 estudiantes de 20 a 29 años, con media de 23,3 años y desviación estándar de 1,5 años, enfocándose en los de 23 años y más (69,3%); la mayoría de los participantes eran mujeres (77,3 %) frente a solo el

22,7 % de hombres. Al analizar los resultados del cuestionario, el 100% de los encuestados confirmaron que presentaban signos de estrés durante la escuela, también se observó el nivel de concentración en un nivel muy bueno (50,7%) y un nivel bueno (40,7%). Además, el 5,3% exhibe un desempeño excelente, el 2,7% es promedio y solo el 0,7% es inadecuado. Se observa una ligera tendencia opuesta: a menor rendimiento académico, mayor puntuación de estrés.

El presente antecedente nacional mencionado es importante ya que se utilizaron una o dos variables el instrumento, la metodología parecida población y muestra parcialmente parecida de resultados por lo cual han sido seleccionado y puesto en la presente investigación.

Cartuche (2017), Ecuador, se realizó un estudio de investigación titulado “Influencia del estrés laboral en el rendimiento profesional de equipo de salud del hospital Luis Moscoso Zambrano de Piñas” Este estudio tuvo como objetivo determinar el efecto del estrés laboral en el desempeño profesional de equipos médicos; investigación descriptiva. Para recolectar información se aplicó el cuestionario Maslach Burnout como medida de, se aplicó al equipo médico conformado por 16 médicos y 26 enfermeras. Obtuvo resultados que el 52,4% de la muestra pertenecía al género masculino, mientras que el 47,6% pertenecía al femenino, relacionados con el área donde laboraban, el 72% lo hacía en el campo de urgencias, mientras que el 5% en cirugía y El 19% en hospitalización como área mayoritaria, por ejercicio profesional, El 38,1% están en el orden de 0 a 5 años, variables para las cuales tienen índices Las mayores incidencias relacionadas con el cruce de información del cuestionario Burnout fueron el desgaste emocional,

deterioro de la personalidad y falta de desarrollo personal en un área de emergencia

El presente antecedente nacional mencionado es importante ya que se utilizaron una o dos variables el instrumento, la metodología parecida población y muestra parcialmente parecida de resultados por lo cual han sido seleccionado y puesto en la presente investigación.

García (2016), en Ecuador se realizó un estudio titulado “Estudio del Estrés laboral en el Personal Administrativo y Trabajadores de la Universidad de Cuenca, año - 2015” Se trabajó con una muestra de 240 personas de un total de 607 individuos. Las variables son: relación laboral, necesidad psicológica, clasificación laboral, control laboral e influencia. El método de recolección de datos es la encuesta y la herramienta es el cuestionario del Modelo de Control de Necesidades de Karasek con catorce preguntas cerradas y cuatro opciones de respuesta. En sus resultados muestra; que 14,58 desarrollen un trabajo activo; El 43,75 indica trabajo pasivo, el 23,75 indica trabajo de alto estrés y el 17,92% indica trabajo de bajo estrés, encontrando significación estadística con ($p < 0,05$) en género, relaciones laborales y laborales, así como necesidades psicológicas. Concluye su trabajo diciendo que entre los trabajadores administrativos hay el doble de probabilidades de tener enfermedades físicas y mentales, a diferencia del resto de los trabajadores.

El presente antecedente nacional mencionado es importante ya que se utilizaron una o dos variables el instrumento, la metodología parecida población y muestra parcialmente parecida de resultados por lo cual han sido seleccionado y puesto en la presente investigación.

Velásquez (2016), en Ecuador se realizó un estudio titulado “Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel D.”. En la investigación se involucraron los diferentes niveles de estrés en los trabajadores, analizando su capacidad para realizar actividades. Por lo cual se hizo un estudio analítico con una muestra de 167 profesionales de la salud, entre médicos (traficantes, residentes, profesionales) y enfermeros de los Departamentos de Cirugía, Medicina Interna, Pediatría, Ginecología, Dermatología, Oftalmología, Geriatria y Unidades de Cuidados Intensivos. El estudio se realizó aplicando dos escalas, una sobre el nivel de estrés y otra sobre el desempeño laboral. El estudio encontró que 120 participantes (71,9 %) tenían niveles de estrés percibidos, de los cuales 96 (57,5 %) tenían niveles de estrés bajos mientras que 24 (14,4 %) tenían niveles de estrés altos. Además, se encontró que los participantes que expresaron estrés en este centro de atención médica tenían una ligera disminución en su desempeño en el trabajo. El estudio concluyó que el estrés es una enfermedad ocupacional muy común en la actualidad que puede afectar a personas cualquiera, independientemente del establecimiento en el que trabajen y el puesto que ocupen en él, y también se refleja en los resultados reflejados en la autopercepción del desempeño de los profesionales médicos.

El presente antecedente nacional mencionado es importante ya que se utilizaron una o dos variables del instrumento, la metodología parecida población y muestra parcialmente parecida de resultados por lo cual han sido seleccionados y puestos en la presente investigación.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Estrés

Todos escuchamos y usamos la palabra estrés en otros términos relacionados, como ansiedad, preocupación o depresión, pero es difícil definirlo claramente incluso para los científicos e investigadores estos conceptos. Por lo cual los términos estrés, ansiedad, preocupación o depresión se entrelazan en el lenguaje científico e incluso en el cotidiano, por lo que su definición es difícil son conceptos polisémicos que describen situaciones y estados psicológicos diferentes, pero interconectados

En términos sencillos, el estrés se define mayormente como un estado de completa musculatura:” Es la rigidez o tensión de los músculos y del tejido conectivo más allá del negativo indispensable para su buen funcionamiento” El estrés según el Dr. Hans Selye en 1956 quien fue un pionero en el estudio del estrés, lo definió como “Una respuesta no específica del cuerpo a cualquier necesidad satisfecha presente en el cuerpo (cuando las necesidades externas superan los recursos disponibles). Esta respuesta es una parte normal de la preparación del cuerpo para su confrontación u huida”

Según Cano (2002) expuso que “Como estímulo podemos decir que el estrés puede provocar una repuesta de un organismo” y “Como respuesta, está comprobado que el estrés puede inducir cambios de comportamiento, cambios fisiológicos y otras respuestas emocionales en los individuos” por lo que “Además el estrés puede interactuar entre las características de cada individuo en respuesta al estímulo”

A. Estrés laboral

El riesgo de estrés laboral que surge del diseño del trabajo, las deficiencias organizacionales y gerenciales, y las personas con malas condiciones laborales, conducen a resultados psicológicos, físicos y sociales negativos para la sociedad, que eventualmente conducen al agotamiento o la depresión.

El estrés en el ambiente laboral es un problema creciente con importantes costes personales, económicos y sociales. Ante cualquier situación de estrés en la empresa, podemos hablar de responsabilidad de los directivos y de la propia organización en la medida en que ésta la provoque o facilite, o en la medida en que no la detecte a tiempo o no la corrija. Pero también existe una responsabilidad inevitable por parte de los propios empleados, que deben salir de la situación, buscar consejo, tomar decisiones difíciles y hacer cambios importantes en algunas áreas. En ciertas áreas de la vida, a veces es necesario comprometerse en una terapia que no siempre es fácil ni cómoda y que suele ser prolongada. Todo ello requiere esfuerzo y constancia individual e intransferible. El estrés laboral se produce cuando las demandas del entorno laboral superan la capacidad de una persona para hacerles frente o controlarlas.

Estrés laboral, según Cano (2002) destaca que “hablamos de estrés cuando existe una discrepancia entre los requerimientos del entorno y los recursos humanos para hacerles frente”. El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo que inicialmente nos ayuda a reaccionar de forma más rápida y eficaz ante situaciones que así lo requieren.

Nuestros cuerpos se preparan para el exceso de trabajo, podemos procesar más información sobre el problema y actuamos con rapidez y decisión. El problema es que nuestros cuerpos tienen recursos limitados y se produce el agotamiento. De acuerdo con esta visión, el estrés laboral puede ser considerado como un factor que causa o inicia efectos físicos (consecuencias físicas) y psicológicos (consecuencias psicosociales) en los individuos. Además, produce cambios en: percepción, respuestas emocionales y afectivas, valoraciones primarias y secundarias, respuestas adaptativas (Peiró, 1992).

Según Selva (2004), surge de un desajuste entre las capacidades del individuo y las exigencias del trabajo, posiblemente crónico, cuando la persona no logra recuperarse completamente durante el trabajo, o agudo, en casos breves. Período. situación de término. Sin embargo, a veces es difícil distinguirlos, ya que sus efectos (psicofísicos y/o sociales) pueden ser igualmente duraderos (Peiró y Salvador, 1993).

B. Dimensiones del estrés laboral

a. Clima Organizacional

Se refiere a la percepción subjetiva que tiene cada sujeto de su entorno y lugar de trabajo, de las actividades que realiza y cómo las realiza, así como la percepción del grupo de trabajo en general. Esta evaluación tiene un impacto significativo en el desempeño de cada individuo y, más ampliamente, en la calidad del trabajo, así como en el bienestar del individuo y, por lo tanto, la carga de trabajo percibida y

el nivel organizacional. El bajo desempeño se refleja en el desarrollo de estrés en el lugar de trabajo

Suárez (2013), explica que el clima organizacional se refiere al entorno en el que los empleados realizan su trabajo y el tipo de ambiente como resultado de la interacción con diversos factores dentro de la organización, que influirán en el comportamiento de los individuos.

b. Estructura Organizacional

Este aspecto incluye los diferentes arreglos a través de los cuales los diferentes miembros del grupo de trabajo pueden comunicarse y la calidad funcional de estos canales. Las estructuras demasiado mecanizadas o burocráticas han expuesto previamente efectos nocivos en el ambiente organizacional. La carga de trabajo de los sujetos, es decir, el conjunto de actividades físicas y mentales que deben realizar en el trabajo y de las que son responsables, también se ve afectada por estructuras organizativas rígidas y mala comunicación. Este factor también forma parte del marco temporal, ya que el período de adaptación previsto para que los trabajadores se adapten a los distintos grados de carga de trabajo conduce al desarrollo del estrés laboral, frente a estas primeras cosas, mantener una adecuada comunicación y una jerarquía equilibrada de roles laborales asegura prevención del estrés laboral

Suárez (2013), menciona que este aspecto se refiere al diseño y jerarquía de una organización, y el puesto que ocupan los empleados dentro de ella.

c. Territorio Organizacional

El mantenimiento de la salud física y la salud mental en el entorno laboral depende de la interacción de la composición fisiológica y psicológica de este individuo con su entorno de trabajo. En conjunto, este grupo de variables conforma gran parte de los factores monitoreados por la disciplina de higiene ocupacional, por lo que, dependiendo del territorio de exposición laboral del trabajador, éste puede tener mayor riesgo de estrés laboral que otros trabajadores con menos condiciones laborales adversas

Suárez (2013), indicando que el espacio donde los trabajadores se abren y desarrollan su trabajo es muy importante para los resultados de la organización y lo más importante es no invadir su vida privada ya que serán una fuente de estrés laboral.

d. Tecnología

En su constante búsqueda de crecimiento y desarrollo, los grupos de trabajo deben diseñar o implementar constantemente nuevas tecnologías que les permitan alcanzar su máximo potencial de producción. Esto se convierte en un reto para los afiliados, pues deben esforzarse por estar lo suficientemente capacitados para utilizar el de estos instrumentos. La presencia de sistemas educativos en el sector laboral inadecuadamente actualizados puede interferir en el desarrollo del estrés laboral, debido a las dificultades de adaptación a estas circunstancias cambiantes, esto hace que la presencia de mayores tecnologías que faciliten y mejoren la productividad de

los trabajadores se asocia a menores niveles de estrés en el lugar de trabajo

Suárez (2013), manifestó que el estrés se agrupa todo tipo de recursos que la organización proporciona a los empleados para realizar sus actividades.

e. Influencia de Líder

Las relaciones entre las personas en posiciones de liderazgo y sus equipos son importantes no solo para la calidad de los productos del trabajo, sino también para el desarrollo del estrés laboral y la movilidad de la cadena de trabajo. Ciertos estilos de liderazgo, como el autocrático, el participativo o el liberal, funcionan con diferente efectividad según las metas a alcanzar, la personalidad del grupo de trabajo y sus valores.

La gestión del talento y la adecuada división de responsabilidades son fundamentales para mantener un flujo de trabajo eficiente y el crecimiento integral de cualquier equipo de trabajo. Así mismo, una buena gestión de los recursos humanos es fundamental para lograr el desempeño óptimo de cada persona, así como para mantener un ambiente de trabajo armónico, en este orden de ideas los equipos trabajan juntos, la falta de liderazgo participativo no es motivador y si los roles no lo son. asignados equitativamente, corren un mayor riesgo de sufrir estrés laboral.

Suárez (2013), mencionó que la labor del líder es fundamental para alcanzar las metas trazadas por la organización y, a su vez, es determinante para las actitudes de los empleados.

f. Falta de Cohesión

Según Donnelly, la cohesión es "la fuerza del deseo de los miembros del equipo de quedarse y su compromiso con la misión del equipo", es decir, son fortalezas que pueden alienar a los miembros del equipo. La falta de cohesión conduce a una menor satisfacción laboral, afectando negativamente el clima organizacional, lo que demuestra que un grupo de trabajo que no muestre cohesión entre los empleados podrá tener un mayor nivel de estrés laboral que un grupo que no muestre compromiso de los empleados Buena cohesión.

Suárez (2013), menciona que mientras exista desunión dentro del grupo, será la razón principal para crear tensión y reducir la productividad de los empleados en relación a sus metas.

g. Respaldo de grupo

La presencia de un conflicto interno puede actuar como un estresor no solo a nivel individual, sino también como una carga compartida en toda la cadena de trabajo, reduciendo la calidad del producto. Por lo tanto, el funcionamiento ideal de un equipo es aquel donde hay apoyo entre los miembros, no hay presión interna, es decir, el estrés laboral será más probable que se desarrolle en trabajadores que no disfrutan sin el apoyo del grupo

Suárez (2013), explicando que, si un empleado se siente protegido por sus compañeros y/o superiores, presentará menores niveles de estrés y ni siquiera estrés; De lo contrario, será otra fuente de estrés.

C. Síntomas del Estrés

Uno de los primeros signos que aparecen son las palpitaciones, un estado de excitación en el que el sistema nervioso sobrerreacciona ante estímulos considerados normales.

Pampona, J. (2003), afirma que “el consumo de tabaco, o de alcohol y café u otros estimulantes, es la causa más frecuente de estrés y desequilibrio del sistema nervioso”

La ansiedad suele ser un punto en las personas que se sienten "estresadas". Este es un trastorno mental, que comienza afectando la mente, pero finalmente afecta a varios órganos del cuerpo, produciendo taquicardia, malestar estomacal, colon irritable (alternativamente) entre estreñimiento y diarrea), etc. Hay tres etapas en la respuesta al estrés. En la primera etapa, la de alarma, el cuerpo reconoce el estrés y se prepara para la acción, ya sea de agresión o de huida. Las glándulas endocrinas secretan hormonas que aumentan la frecuencia cardíaca y la frecuencia respiratoria, aumentan el azúcar en la sangre, aumentan la sudoración, dilatan las pupilas y retardan la digestión. En la segunda fase, de resistencia, el cuerpo repara cualquier daño causado por la respuesta de alarma. Sin embargo, si el estrés persiste, el cuerpo permanece despierto y no puede reparar el daño.

Si la resistencia continúa, comienza una tercera fase, el agotamiento, cuyo resultado puede ser un cambio inducido por el estrés. El estrés excesivo agota las reservas de energía del cuerpo y puede conducir a situaciones extremas. Ciertos tipos de migraña y dolor de

cara o espalda, asma, úlceras pépticas, hipertensión, asma y estrés premenstrual son ejemplos de trastornos relacionados con el estrés. Asimismo, el estrés emocional puede causar o empeorar muchas afecciones de la piel, desde picazón, hormigueo y dolor hasta erupciones y granos.

D. Fases del Estrés

Selye (1956); Habla de tres etapas del síndrome de adaptación general:

Alarma: Se caracteriza por la liberación de hormonas. Los sistemas de defensa de la agencia se movilizan para adaptarse y hacer frente a situaciones estresantes. Hay aumento de la secreción de glucocorticoides, aumento de la actividad simpática de Sn y secreción de NA de la médula suprarrenal. El síndrome de lucha o huida cambia. Y tiene una baja resistencia a los estresores. Selye (1956)

Resistencia: La activación hormonal se mantiene alta. El cuerpo alcanza su punto máximo en el uso de sus reservas, cuando reacciona ante una situación que lo desestabiliza. La secreción de glucocorticoides, la actividad simpática y la secreción de NA se normalizaron. El síndrome de pelear/correr desaparece y hay una fuerte resistencia (adaptación) a los factores estresantes. Selye, (1956)

Agotamiento: El cuerpo pierde gradualmente su capacidad de activarse. El suministro de reserva se inhibe, lo que provoca enfermedades e incluso la muerte. Hay un aumento en la secreción de glucocorticoides, pero eventualmente una marcada disminución. La tríada de estrés (agrandamiento de las glándulas suprarrenales, atrofia del timo y de los ganglios linfáticos, úlcera gástrica

y sangrado duodenal). Pérdida de resistencia a los factores estresantes, posiblemente la muerte. (Hans Selye, 1956)

E. Manifestaciones del Estrés

El estrés es uno de los estados comunes y nocivos del cuerpo, ya que provoca diversos cambios. Puede manifestarse en:

- 1) El nivel físico.
- 2) Nivel emocional o psicológico.
- 3) Grado de conducta.

A nivel físico: incluye cambios que se manifiestan en el cuerpo del individuo, tales como: sensación de opresión en el pecho, calambres o acidez estomacal, sudoración en las palmas de las manos, palpitaciones, dificultad para tragar o respirar, sequedad de boca, temblores corporales, resfriado manos y pies, tensión muscular, falta o aumento del apetito, diarrea o estreñimiento y fatiga.

A nivel emocional y cognitivo: en este sentido, se aprecian claramente una serie de cambios internos, provocando una amplia gama de síntomas que pueden provocar cierta inestabilidad en la persona, entre los que se pueden presentar: agitación, ansiedad, miedo o angustia; ganas de llorar y/o tener un nudo en la garganta; irritabilidad persistente o incontrolable, ira o rabia; el deseo de gritar, golpear o insultar; miedo o pánico, que, si es demasiado intenso, puede provocar una sensación de "congelación"; ansiedad excesiva, que incluso puede manifestarse como una sensación de no poder controlar nuestros pensamientos; pensamiento trágico; la necesidad de que "algo" suceda, de que "esperar"

termine; sentir que las circunstancias nos superan; dificultad para tomar decisiones; dificultad para concentrarse; pérdida de memoria; lentitud de pensamiento; Cambios de humor persistentes y depresión

A nivel conductual: Cuando estamos estresados, nuestro comportamiento se altera, a veces sin que nos demos cuenta, y estos cambios pueden dar lugar a: agitación psicomotora, estrés de risa, gritos de dentición, tensión nerviosa, problemas sexuales, bulimia o anorexia, alcoholismo o tabaquismo más seguido, dormir mucho o nada de sueño

Todas estas manifestaciones están ligadas y controladas por cambios que sufre el organismo internamente, los cuales son causados por cambios químicos que ocurren en el nivel de los niveles del sistema nervioso, por lo que es importante comprender cómo responde el cuerpo a una situación estresante.

F. Efectos del Estrés Laboral

La exposición a situaciones estresantes no es mala en sí misma, es negativa cuando la respuesta al estrés es excesiva y prolongada, por lo que pueden generar diversos trastornos en el organismo. Los principales efectos negativos son:

- Efectos cognitivos: ansiedad, dificultad para tomar decisiones y sensación de confusión. Nonaka (1994), las estructuras de conocimiento organizacional se construyen sobre la base del aprendizaje individual y las percepciones de quienes las integran; esto significa que el conocimiento individual se comparte e institucionaliza para convertirse en el sistema de conocimiento de la

organización. Esta idea es apoyada por Weick (1969), quien propuso un enfoque psicológico de la organización expresado en términos de tareas relacionadas con el proceso organizacional.

- Emociones afectivas: Ansiedad y/o depresión, disfunción sexual, trastorno narcisista o incluso psicótico, trastorno obsesivo-compulsivo, trastorno o trastorno alimentario.

- Efectos conductuales: Riesgo de conducta dañina, aumento de accidentes automovilísticos, mayor probabilidad de consumo de drogas y conductas antisociales (baja tolerancia a la crítica y confrontación frecuente). La toma de decisiones implica encontrar un comportamiento adecuado para resolver una situación problema en la que se presentan una serie de eventos inciertos. Analizar qué hace esa persona y cómo se bloquea es nuestra primera misión para ayudarte, y un modelo de cómo la toma de decisiones nos puede ayudar a saber dónde buscar. Existen modelos clásicos (Hastie, 2001) basados en el esquema de resolución de problemas de D'Zurilla y Goldfried (1971) y han sido incluidos en la terapia cognitivo conductual con todos los valores (Nezu, 2004).

G. Síntomas y Consecuencias del Estrés Laboral

El estrés implica una respuesta compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayoría de los cambios biológicos que ocurren en el cuerpo durante una respuesta al estrés no son perceptibles para los humanos y se requieren procedimientos de diagnóstico para determinar el alcance de la respuesta. Sin embargo, a nivel psicológico, las personas que experimentan estos cambios pueden reconocer fácilmente muchos de los

síntomas causados por el estrés. La respuesta más común cuando estamos sometidos a una respuesta de estrés es la ansiedad.

Los síntomas de ansiedad más comunes son: (Cano, 2002)

Nivel cognitivo subjetivo: Ansiedad, miedo, inseguridad, dificultad para tomar decisiones, miedo, pensamientos negativos sobre uno mismo, pensamientos negativos sobre nuestro comportamiento hacia los demás, miedo a reconocer dificultades, miedo a perder el control, dificultad para pensar, estudiar o concentrarse, etc. (Cano, 2002)

Nivel fisiológico: Sudoración, tensión muscular, palpitaciones, taquicardia, temblor, malestar estomacal, otras molestias estomacales, disnea, sequedad de boca, dificultad para tragar, dolor de cabeza, mareos, náuseas, escalofríos, etc. (Cano, 2002)

Grado de motricidad u observable: Evitar situaciones de miedo, fumar, comer o beber en exceso, estar inquieto (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.), moverse de un lugar a otro incorrectamente, tartamudear, llorar, congelarse, etc. (Cano, 2002)

El estrés, además de producir ansiedad, puede producir ira, irritabilidad, tristeza, depresión y otras respuestas emocionales que también podemos reconocer. Pero además de estas reacciones emocionales, se pueden identificar claramente otros síntomas provocados por el estrés, como el agotamiento físico, la ineficiencia, etc.

Finalmente, si el estrés es demasiado intenso y prolongado en el tiempo, puede conducir a enfermedades

físicas y trastornos mentales; En resumen, es una cuestión de salud. Los costos del estrés laboral pueden ser muy altos debido a su valor personal, profesional u organizacional. Se repiten aquí algunos de los aspectos mencionados en los apartados anteriores, sin contar todas las posibilidades:

En el ámbito personal:

- Salud física: trastornos digestivos, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, musculares, aumento del ritmo cardíaco y de la presión arterial, sudoración, boca seca, escalofríos, pupilas dilatadas, tensión muscular, insomnio o insomnio excesivo, alergias, úlceras, etc.

- Salud mental (emocional/cognitiva): frustración, ansiedad/angustia, depresión, ira/irritabilidad, baja autoestima, culpa, incapacidad para tomar decisiones y concentración, a menudo olvidos, hipersensibilidad, bloqueo mental.

- Aspectos conductuales: irritabilidad y cambios de humor, adicción, agresividad, apatía.

- Dimensión social: distanciamiento y/o dificultad en las relaciones de pareja, familiares, amigos y compañeros de trabajo.

En términos de organización: reducir la producción, en términos de cantidad, calidad o ambos; falta de cooperación entre colegas, aumento de las solicitudes de cambios de trabajo; necesidad de fortalecer la supervisión del personal; aumento de reclamos y disputas, aumento de costos de atención de salud (invalidez, médicos del trabajo y otros), aumento de ausentismo, accidentes e incidentes.

Esto promueve más conflictos interpersonales, mayores índices de error, desempeño laboral deficiente, distancia emocional de los clientes, mayores costos de atención médica y rotación de empleados, entre otros aspectos (Dolan 2005).

Aumento del acoso ético y la violencia en el lugar de trabajo (acoso o acoso ético); También se suelen mencionar casos de síndrome de burnout (agotamiento mental o emocional debido al burnout en el trabajo y actitudes negativas hacia el desempeño laboral), que también se refieren a diferentes niveles de fatiga. Diversas fatigas fisiológicas y patológicas pueden causar envejecimiento prematuro, acortar la vida, accidentes. lugar de trabajo y mortalidad, incluidas las enfermedades profesionales y las adicciones (alcohol, tabaco, trabajo, sexo, comer, gastar, internet, juegos de azar.).

Todas estas condiciones han llevado a la Organización Mundial de la Salud (2005) a indicar que el estrés relacionado con el trabajo es una de las mayores prioridades mundiales en el sector laboral, ya que ha ido en aumento debido a las condiciones actuales del mercado y los desafíos que plantea el mundo empresarial de El nuevo siglo, representa un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo debido a que el impacto del estrés daña la productividad y competitividad de las empresas, al afectar la salud física y mental de los trabajadores, con enormes consecuencias económicas. y costos humanos para las organizaciones (Del Pino, 2005).

3.2.2. Desempeño laboral

Según la Sociedad Peruana de Salud Ocupacional (SOPESO), los riesgos de estrés surgen de varios aspectos de las condiciones laborales y organizacionales. Cuando ocurren, impactan la salud humana a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La existencia de riesgos por estrés laboral afecta, además de la salud de los trabajadores, el desempeño laboral.

La manifestación destacada del estrés como trastorno prevalente entre los trabajadores de la salud ha sido clasificada como un problema de salud pública porque afecta no solo a los trabajadores de la salud individualmente, sino también a la Microred de Omate e incluso a los usuarios externos (pacientes).

Esta enfermedad altera el desempeño de los trabajadores de la salud ya que es el resultado de los efectos de cargas de trabajo excesivas, cambios en los horarios de trabajo, exposición a estresores y otros factores, las críticas pasan desapercibidas, por lo que es importante conocer y reconocer los estresores en momento de abordar lo que es métricas diferenciadoras, alcanzar metas y brindar un servicio de calidad a los usuarios de la microrred de Omate, promover el desarrollo y desempeño del recurso humano, incrementar su capacidad, El objetivo de este estudio es abordar el impacto del estrés en la eficiencia laboral presentando de manera integral la experiencia de los profesionales de la salud a nivel organizacional e individual.

El desempeño laboral es el resultado del trabajo y las acciones que muestran los empleados cuando realizan funciones y tareas clave según lo requerido por su puesto en el contexto laboral específico. Las personas componen las

organizaciones, los profesionales de recursos humanos tienen dos alternativas: estudiar a las personas como personas (dotadas de personalidad e individualidad, con aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones personales y metas) o recursos (dotados de las habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para desarrollar la misión empresarial) (Chiavenato, 2001).

Según Robbins y Judge (2013) citado por Mazariegos (2015). Nos dice que, en las organizaciones, califican cómo los empleados realizan sus funciones y también incluye la descripción del puesto, sin embargo, las empresas son menos jerárquicas y orientadas al servicio. Ahora que se requiere más información, tres tipos principales de comportamientos que dan forma al desempeño en el lugar de trabajo son reconocidos, a saber: "Rendimiento", "Falta de respeto", "Baja productividad".

Según Chiavenato (1999). En un planeta donde constantemente evaluamos todo y a todos los que nos rodean, evaluar el desempeño significa querer saber, por ejemplo, qué tan alto está el sistema de sonido, cómo reaccionan tus amigos en diferentes situaciones difíciles, cómo está nuestra situación comercial.

Según Soria (2016), se refiere a "Es la habilidad o capacidad para desarrollar competencia en los deberes u obligaciones inherentes a un cargo". Para que una organización logre sus objetivos, cada individuo debe desempeñar sus funciones con un nivel razonable de eficiencia. Esto se aplica igualmente a las organizaciones gubernamentales, donde las ineficiencias conducen a la suspensión de servicios esenciales y en las empresas privadas, donde el mal desempeño puede significar la quiebra. Desde un punto de vista social, todos se benefician cuando una organización tiene empleados que hacen bien

su trabajo. El buen desempeño enriquece la productividad de la organización lo que a su vez beneficia a la economía de un país.

Como mencionó Spector (2002), las personas hacen bien su trabajo solo cuando tienen la motivación y la capacidad necesarias. Las prácticas organizacionales y las condiciones de trabajo pueden mejorar estas características personales o actuar como barreras para el buen desempeño.

A. Comportamiento Organizacional y evaluación del desempeño

Para sobrevivir en un entorno tan competitivo, las organizaciones piden constantemente a sus empleados que alcancen un alto rendimiento. Muchas empresas adoptan algún tipo de sistema de planificación y control basado en resultados, la Gestión por Objetivos (MOB) es un proceso cíclico que típicamente incluye cuatro pasos para lograr el desempeño deseado y que son: (Newstrom, 2007).

B. Evaluación del desempeño

Juega un papel importante en el sistema de recompensas, con este proceso se evalúa el desempeño de los empleados, se comparte información con ellos y se sugieren formas de mejorar sus resultados. Las calificaciones son necesarias para:

- 1) Asignar recursos escasos en un entorno dinámico.

- 2) Motivar y recompensar a los empleados.
- 3) Dar retroalimentación a los empleados sobre su trabajo.
- 4) Mantener una relación justa dentro del equipo.
- 5) Capacitación y desarrollo del personal y
- 6) Cumplir con la ley. Por tanto, es necesario un sistema de evaluación para la buena gestión del desarrollo de los empleados (Newstrom, 2007).

C. Dimensiones del Desempeño Laboral

a. Relaciones Interpersonales

Son asociaciones entre dos o más personas que pueden basarse en sentimientos y emociones, como el amor y el gusto por las artes, intereses comerciales y actividades sociales, interacciones y formas de colaboración en la familia, entre otros. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una variedad de entornos, como la familia, el círculo de amigos, el matrimonio, el entorno laboral, los clubes sociales y deportivos, las comunidades religiosas y todo tipo de entornos en los que dos o más personas se comunican. Estas relaciones juegan un papel importante en el desarrollo general de las personas. A través de ellos, el individuo obtiene importantes apoyos sociales del entorno más inmediato, lo que favorece su adaptación e integración en ese entorno. Es importante tener en cuenta las relaciones interpersonales. Chávez (2015)

b. Experiencia o Habilidad Practica

Es la acumulación de conocimientos que una persona o una empresa adquiere a lo largo del tiempo. Cuanto más experimentada sea una persona, más experiencia tendrá al hacer una solicitud. La experiencia está estrechamente relacionada con la cantidad de años que una persona tiene en el trabajo. También se asocia con la aptitud práctica ya que se caracteriza por la facilidad para realizar tareas específicas principalmente hacia un objetivo pragmático o realista. Chávez (2015)

c. Satisfacción Laboral

Por tanto, se denomina idoneidad de una persona para su entorno laboral, también se define como la sensación de disfrute que experimenta un sujeto mientras realiza un trabajo que le interesa, en un entorno que le permite estar cómodo, en el ámbito de una empresa u organización que le atraiga y reciba un rango de remuneración socioeconómica acorde a sus expectativas Chávez (2015)

3.3. Marco conceptual

- 1) Bienestar Psicológico: Según Veenhoven (1991) “es el grado en el que un individuo juzga globalmente su vida en términos favorables”
- 2) Causas del Estrés Laboral: n este último contexto para Schuler (1980), citado por Robbins (1994), el estrés es una condición dinámica por la cual un individuo enfrenta una oportunidad, una restricción o una pregunta con la que

desea, y el resultado que percibe como incierto pero importante.

- 3) Estrés: Estado psicofísico que experimentamos cuando existe un desajuste entre la demanda percibida y la percepción de la propia capacidad para hacer frente a dicha demanda. Dicho de otro modo, lo que ocasiona que sintamos estrés es precisamente el grado de desequilibrio percibido entre las exigencias que se nos plantean, en el trabajo o en cualquier otro entorno, y los recursos con los que contamos para hacerles frente” Gonzáles (2006)
- 4) Estrés Laboral: Según La organización mundial de la salud (OMS) “Es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”
- 5) Evaluación del Desempeño Laboral: Un procedimiento sistemático y estructural para evaluar, medir e influir sobre los comportamientos, atributos y resultados relacionados con el grado de absentismo, el trabajo, con la finalidad de descubrir en qué medida es productivo el colaborador y si podrá mejorar su rendimiento a futuro. (Chiang & San Martín, 2015).
- 6) Paciente o Usuario: Según el Diccionario de la Real Academia de la lengua española un paciente es una persona que padece física y corporalmente, y especialmente quien se halla bajo atención médica
- 7) Relaciones en el trabajo: Este Factor considera las relaciones que tiene el personal con sus compañeros de trabajo al interior de la organización o institución y como

estos afectan en la motivación del personal (Martínez, 2013)

- 8) Riesgos psicosociales laborales: Los riesgos psicosociales laborales son hechos, acontecimientos, situaciones o estados que como resultado de la empresa de trabajo tiene una gran posibilidad de dañar la salud de los trabajadores donde las consecuencias son muy significantes. La consecuencia de los riesgos psicosociales tiene gran probabilidad de manifestarse y gran posibilidad de ser muy graves (Moreno y Báez, 2010).
- 9) Satisfacción laboral: según Robbins (1996) "es la actitud general de un individuo hacia su trabajo"
- 10) Servicio de Emergencia: Desde el punto de vista de la salud, la Organización Mundial de la Salud (OMS), define la urgencia como la aparición fortuita, en cualquier lugar o actividad, de un problema de causa diversa y gravedad variable que genera la conciencia de una necesidad inminente de atención, por parte del sujeto que lo sufre o de su familia

3.4. Tipo y nivel de investigación

IV. Metodología

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo fundamental, ya que se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, a partir de la medición numérica de dos variables, y el análisis estadístico para establecer modelos modelo conductual (Hernández, Fernández y Baptista 2006)

Es una investigación de correlación descriptiva porque investiga la razón y el valor de una o más variables para describir lo que se ha estudiado, es decir, pretende medir y recopilar información sobre las variables estrés laboral, satisfacción laboral y salud psicológica para describir las relaciones encontradas posteriormente. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006)

Y porque utilizo la recolección de datos para probar hipótesis con base en mediciones numéricas y análisis estadístico, con el fin de establecer patrones de comportamiento y probar teorías de investigación (Hernández, 2010)

4.1. Diseño de la investigación

La investigación es no experimental, en el cual no se constituye ninguna situación, ya que se observaron situaciones ya existentes, no provocadas donde se relacionan las variables estudiadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

También el estudio es de corte transversal, porque se midió una sola vez la variable y en un determinado periodo y de asociaciones cruzada porque se estudió la relación entre las dos variables en una población; en un tiempo dado de igual manera tuvo un enfoque, cuantitativo y su diseño no experimental

Donde:

X= Estrés Laboral

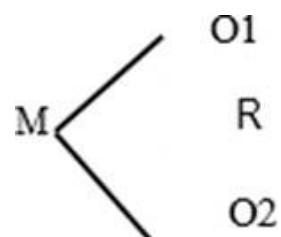
Y= Desempeño Laboral

M: Muestra de Estudio

O1: Estrés Laboral

O2: Desempeño Laboral

R: Relación



Esto nos indica que existe una relación indirecta del Estrés Laboral con el Desempeño Laboral

Según Valderrama (2017) dice que “Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado”. Ya que la finalidad de la investigación es establecer la relación del estrés laboral y desempeño laboral para después establecer las respectivas conclusiones y recomendaciones.

4.2. Población – Muestra

4.2.1. Población

Incluyendo todo el personal de salud, se cuenta con 80 trabajadores, entre técnicos y auxiliares, de los cuales hombres y mujeres con una edad promedio de 22 a 65 años laboran en la Microred Omate - Moquegua a través de diferentes formatos de contrato, turnos de trabajo de 6 horas diarias y 150 horas mensuales respectivamente

5.1.6.Muestra

Dado que la población en la presente investigación es relativamente pequeña, la muestra es un censo, es decir, se muestrea a toda la población que son 80 trabajadores de la Microred Omate- Moquegua

Población de muestra según su profesión

	Cantidad
Asistente social	1
Biólogo	3
Enfermera	14
Médico	8
Nutricionista	4
Obstetra	6
Odontólogo	7
Psicólogo	4
Químico	2
farmacéutico	
Téc. enfermería	17
Téc. farmacia	4
Téc. transporte	1
Téc. nutrición	1
Téc. Sanitario	1
Tecnólogo médico	1
Vigilancia y limpieza	6
Total	80

4.3. Hipótesis general y Especificas

4.3.1. Hipótesis General

Existe relación entre el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021

4.3.2. Hipótesis Especificas

- Existe relación entre la dimensión afectiva del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.
- Existe relación entre la dimensión cognitiva del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.
- Existe relación entre la dimensión conductual del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.

4.4. Identificación de variables

- Estrés Laboral
- Desempeño

4.4.1. Definición Conceptual

4.4.1.1. Estrés Laboral

En la presente investigación se consideró las palabras de Selye (1956), que lo definió como “La respuesta inespecífica del organismo a toda exigencia hecha sobre él y dicha respuesta produce un estado de desequilibrio corporal”

4.4.1.2. Desempeño Laboral

En la presente investigación se consideró las palabras de Gratton (2011), que lo definió “Es muy importante comprender y analizar las capacidades, actitudes y conductas de los empleados, ya que de ellas depende el rendimiento de trabajo”

4.4.2. Definición Operacional

4.4.2.1. Estrés Laboral

Para la presente investigación la definición operacional del estrés laboral se conoció con la aplicación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS que ha sido validada en nuestro medio por Suarez (2013), tienen un total de 25 ITEMS que dieron a conocer las siete dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión, respaldo de grupo.

4.4.2.2. Desempeño Laboral

Para la presente investigación se utilizó la definición operacional conocida por la aplicación de la escala de desempeño, las escalas de desempeño de la OIT y la OMS, validadas para su aplicación, con un nivel de confianza (Alfa de Cronbach) de 0.60; incluye 20 ITEMS de medidas ordinales relacionadas con 3 dimensiones: relaciones interpersonales, experiencia práctica o capacidad y satisfacción laboral

4.5. Operacionalización de variables

VARIABLE DE RELACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RANGO Y NIVEL	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés Laboral	Afectivas	Respaldo de Grupo	8,19,23	-Bajo (1-7) -Medio (8-14) -Alto (15-21)	1=NUNCA es fuente de estrés 2= RARA VEZ es fuente de estrés 3= OCASIONALMENTE es fuente de estrés 4= ALGUNAS VECES es fuente de estrés 5=FRECUENTEMENTE es fuente de estrés 6= GENERALMENTE es fuente de estrés 7=SIEMPRE es fuente de estrés
		Falta de Cohesión	7,9,18,21	-Bajo (1-9) -Medio (10-18) -Alto (19-28)	
	Cognitiva	Tecnología	4,14,25	-Bajo (1-7) -Medio (8-14) -Alto (15-21)	
		Estructura Organizacional	2,12,16,24	-Bajo (1-9) -Medio (10-18) -Alto (19-28)	

VARIABLE DE RELACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RANGO Y NIVEL	ESCALA DE MEDICIÓN
	Conductual	Clima Organizacional	1,10,11,20	-Bajo (1-9) -Medio (10-18) -Alto (19-28)	
		Territorio Organizacional	3,15,22	-Bajo (1-7) -Medio (8-14) -Alto (15-21)	
		Influencia de Líder	5,6,13,17	-Bajo (1-9) -Medio (10-18) -Alto (19-28)	
Desempeño Laboral	Desempeño	Relaciones Interpersonales	1,2,3,4,5	-Bajo (5-11) -Medio (12-17) -Alto (18-25)	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi Siempre

VARIABLE DE RELACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	RANGO Y NIVEL	ESCALA DE MEDICIÓN
		Experiencia o Habilidad practica	6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16	-Bajo (11-25) -Medio (26-40) -Alto (41-55)	5=Siempre
		Satisfacción Laboral	17,18,19,20	-Bajo (4-8) -Medio (9-14) -Alto (15-20)	

4.6. Recolección de Datos

4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

Observación: Según Van Dalen y Meyer (1981) “sostienen que la observación juega un papel muy importante en cualquier investigación porque aporta uno de los elementos básicos; verdad”.

Encuesta. Según García Ferrando (1993), una encuesta es una encuesta realizada a una muestra representativa de sujetos de un grupo mayor, realizada en el contexto de la vida cotidiana, utilizando preguntas procedimentales estandarizadas, para obtener medidas cuantitativas de muchas características objetivas y subjetivas de la población

Medida psicométrica: Según Rey, 1973 es un procedimiento estándar La composición consiste en ítems seleccionados y organizados, diseñados para provocar una serie de respuestas que son perceptibles en el individuo.; respuestas de todo tipo en términos de complejidad, duración, forma, expresión y significado

4.6.2. Instrumento de Recolección de Datos

Los instrumentos que se han utilizado en la presente investigación fueron:

- Escala de estrés laboral. Escala de estrés laboral de la OIT–OMS
- Escala de desempeño laboral. Escala de desempeño labora

Escala de estrés laboral OIT-OMS

- Nombre original: OITOMS Escala de estrés laboral
- Autor: OITOMS Ivancevich y Matteson
- Origen: España
- Año 1989

Escala de estrés laboral desarrollada por OIT-OMS, originalmente apoyada por Ivancevich y Matteson, basada en el esfuerzo-recompensa de Siegrist modelo de desequilibrio; Luego, en 2013, fue adaptado al entorno peruano por Ángela Suarez, de 203 trabajadores de un contact center en Lima. territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y apoyo del equipo. Tiene siete opciones de respuesta Likert, desde si la condición nunca es estresante hasta si la condición es siempre estresante. Se eligió esta escala porque es una escala propuesta por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en colaboración con la Organización Mundial del Trabajo (OIT). La escala incluye 25 preguntas que miden el nivel general de estrés en el trabajo y siete aspectos que la componen:

DIMENSIONES	ITEMS
Clima organizacional	1, 10, 11, 20
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24
Territorio organizacional	3, 15, 22
Tecnología	4,14,25
Influencia de líder	5,6,13,17
Falta de cohesión	7,9,18,21
Respaldo de grupo	8,19,23

valoradas a través de una escala tipo Likert de siete respuestas que toman el valor entre 1 hasta 7 como se presenta a continuación

1=NUNCA es fuente de estrés

2= RARA VEZ es fuente de estrés

3= OCASIONALMENTE es fuente de estrés

4= ALGUNAS VECES es fuente de estrés

5=FRECUENTEMENTE es fuente de estrés

6= GENERALMENTE es fuente de estrés

7=SIEMPRE es fuente de estrés

Validez y confiabilidad de los instrumentos para el presente estudio

Validez: Para la presente investigación se obtuvo la validez de contenido por juicio de expertos de la escala de factores psicosociales por los siguientes especialistas

Dr. Eugenio Cruz Telada – Psicólogo de la salud

Dr. Ysabel Virginia Pariona Navarro – Psicóloga Educativa

Confiabilidad: La confiabilidad en este estudio se obtuvo con los resultados de la información recogida en el proceso estadístico con el Alfa de Cronbach presentando un valor de .830 que se ilustra en la tabla a continuación

Escala: ESTRÉS LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100%
	Excluido ^a	0	0%
	Total	80	100%

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.366	25

Escala de Desempeño Profesional

Este es un cuestionario elaborado por la enfermera graduada Anabel Katherine Castillo Atau (3 años) en el año 2013. Ha sido validado para su aplicación con un nivel de confianza (Alfa de Cronbach) de 0,60; Consta de 20 medidas ordenadas relacionadas con 3 dimensiones, a saber: Relación Interpersonal, Experiencia o Capacidad Real y Satisfacción Laboral, con una escala de retroalimentación tipo Likert con 5 criterios de evaluación:

1=Nunca

2=Casi Nunca

3=A veces

4=Casi Siempre

5=Siempre

El cuestionario consta de 20 preguntas con un valor mínimo de 20 y un máximo de 100 puntos, refiriéndose la puntuación más alta a los mejores resultados laborales. Para determinar los niveles de estrés, se miden utilizando niveles:

bajo = 0-50, medio = 51-101, alto = 102-175

Para el estudio se revalido el cuestionario con juicio de expertos

Validez y confiabilidad de los instrumentos para el presente estudio

Validez: Para la presente investigación se obtuvo la validez de contenido por juicio de expertos de la escala de factores psicosociales por los siguientes especialistas

Dr. Eugenio Cruz Telada – Psicólogo de la salud

Dr. Ysabel Virginia Pariona Navarro – Psicóloga Educativa

Confiabilidad: La confiabilidad en este estudio se obtuvo con los resultados de la información recogida en el proceso estadístico con el Alfa de Cronbach presentando un valor de .839 que se ilustra en la tabla a continuación

Escala: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100%
	Excluido ^a	0	0%
	Total	80	100%

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.830	20

V. Resultados

5.1. Presentación de Resultados

Tabla 1. Descripción por edad de los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

	Frecuencia	Porcentaje
22 años	1	1.25%
25-30 años	12	15%
31-40 años	23	28.75%
41-50 años	30	37.50%
51-60 años	9	11.25%
61-65 años	5	6.25%
Total	80	100%

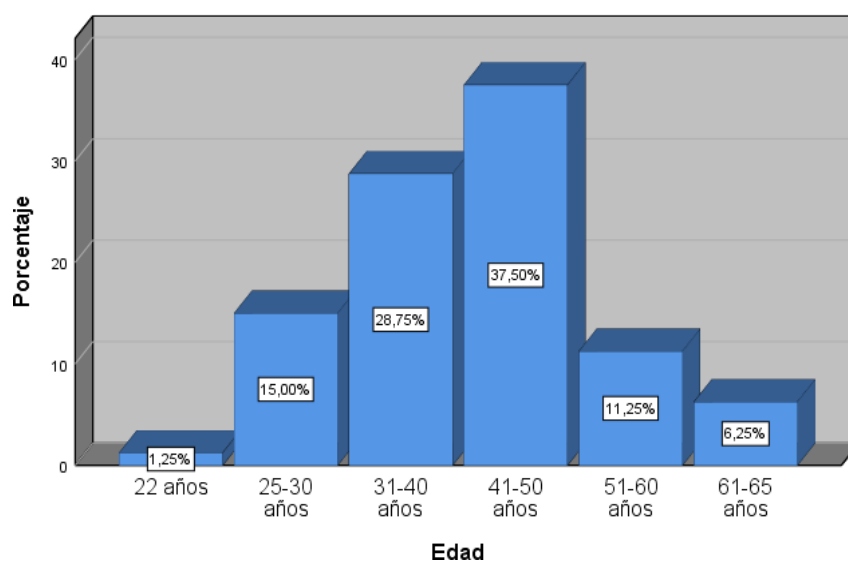


Figura 1. Edades de los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

Como se describe en la tabla 1 y figura 1, la mayor proporción de los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, que participaron en esta investigación, tenían de 41-50 años (37.50%). Asimismo, una menor proporción estuvo conformada por quien tenía 22 años (1.25%).

Tabla 2. Descripción por sexo de los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	50	62.50%
Mujer	30	37.50%
Total	80	100%

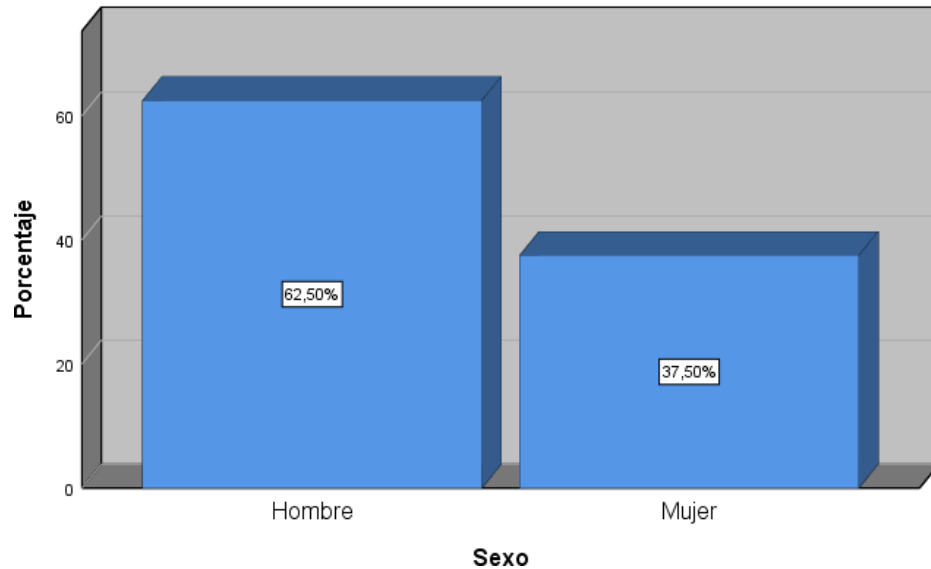


Figura 2. Trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, según sexo

Como se observa en la tabla 2 y figura 2, la mayor cantidad de los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, que participaron de esta investigación, fueron hombres (62.50%), y la minoría estuvo compuesta por mujeres (37.50%).

Tabla 3. Descripción por tiempo de servicio de los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

	Frecuencia	Porcentaje
1-5 años	20	25%
1-6 meses	11	13.75%
10-20 años	16	20%
20-30 años	9	11.25%
6-10 años	17	21.25%
7-11 meses	5	6.25%
Más de 30 años	2	2.50%
Total	80	100%

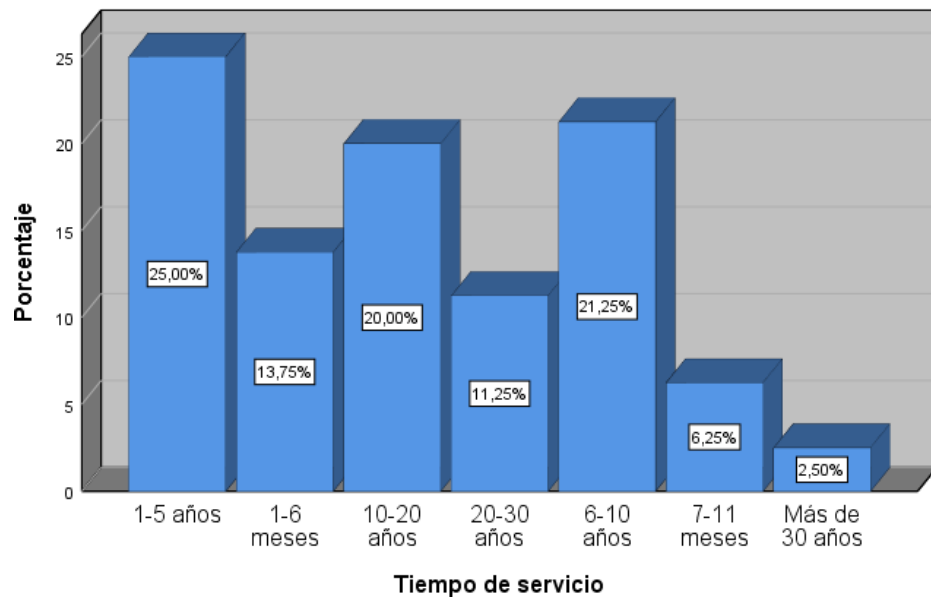


Figura 3. Trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, según tiempo de servicio

Como se observa en la tabla 3 y figura 3, la mayor cantidad de los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, que participaron de esta investigación, tenían como tiempo de servicio de 1-5 años (25%), y la minoría tuvo más de 30 años (2.50%).

Tabla 4. Descripción por profesión de los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

	Frecuencia	Porcentaje
Asistenta social	1	1.25%
Biólogo	3	3.75%
Enfermera	14	17.50%
Médico	8	10%
Nutricionista	4	5%
Obstetra	6	7.50%
Odontólogo	7	8.75%
Psicólogo	4	5%
Químico farmacéutico	2	2.50%
Téc. enfermería	17	21.25%
Téc. farmacia	4	5%
Téc. transporte	1	1.25%
Téc. nutrición	1	1.25%
Téc. Sanitario	1	1.25%
Tecnólogo médico	1	1.25%
Vigilancia y limpieza	6	7.50%
Total	80	100%

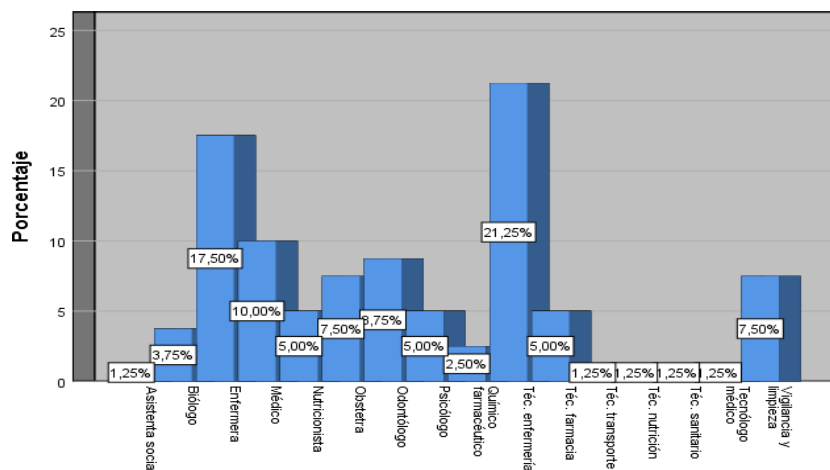


Figura 4. Trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, según profesión

Como se observa en la tabla 4 y figura 4, la mayor cantidad de los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, que participaron de esta investigación, fueron técnicos de enfermería

(21.25%), y la minoría eran asistenta social, téc. de transporte, téc. en nutrición, téc. sanitario y tecnólogo médico (1.25%) en todos los casos.

Tabla 5. Descripción por modalidad de trabajo de los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

	Frecuencia	Porcentaje
Contrato CAS	23	28.75%
Contrato CLAS	8	10%
Contrato directo	5	6.25%
Nombrado	30	37.50%
SERUM	14	17.50%
Total	80	100%

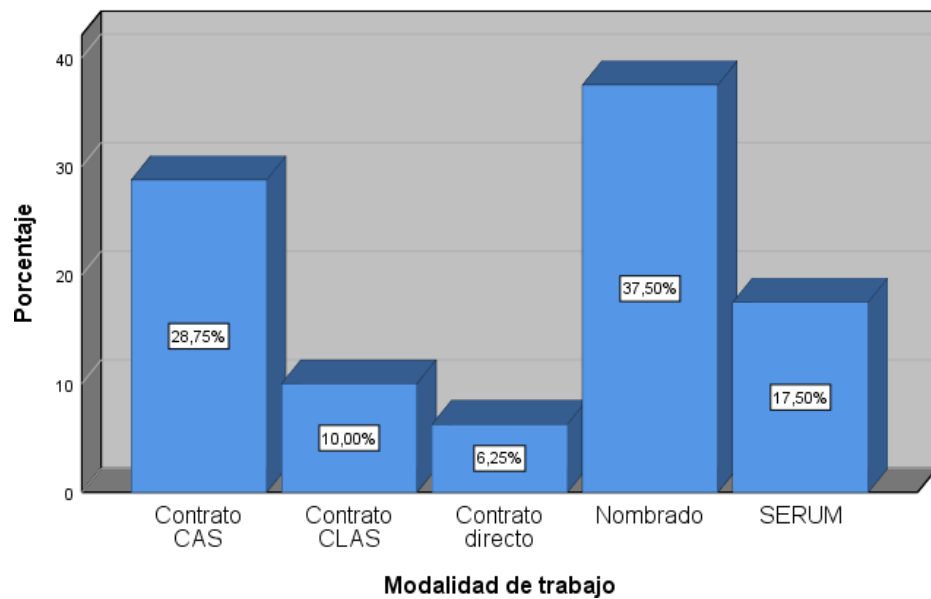


Figura 5. Trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, según modalidad de trabajo

Como se observa en la tabla 5 y figura 5, la mayor cantidad de los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, que participaron de esta investigación, trabajaban bajo la modalidad de nombrado (37.50%), y la minoría por contrato directo (6.25%).

5.2. Descripción de las Variables

Tabla 6. Estrés laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.25%
Medio	78	97.50%
Alto	1	1.25%
Total	80	100%

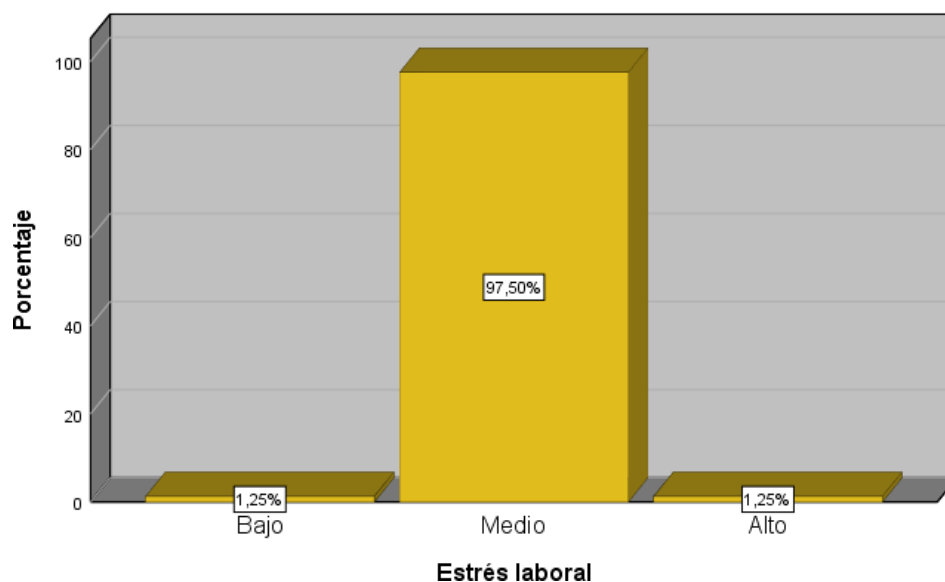


Figura 6. Estrés laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

En la tabla 6 y figura 6, se muestra el nivel de estrés laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua. La mayoría presentaba un nivel medio (97.50%); sin embargo, la minoría de participantes presentaron un nivel bajo y alto (1.25%) en ambos casos.

Tabla 7. Afectivo en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.25%
Medio	79	98.75%
Alto	0	0%
Total	80	100%

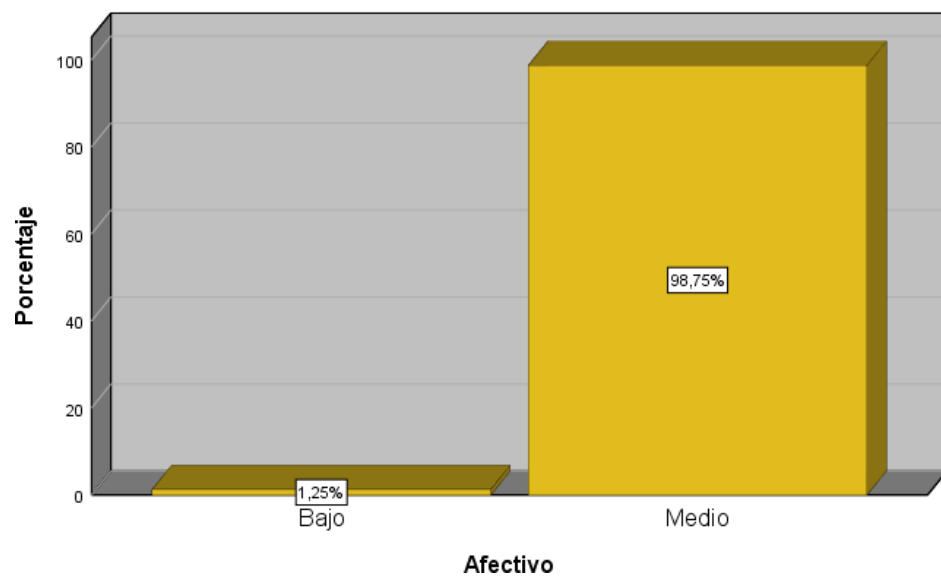


Figura 7. Afectivo en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

En la tabla 7 y figura 7, se muestra el nivel de la dimensión afectivo en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua. La mayor parte se encontraba en un nivel medio (98.75%); no obstante, la minoría se ubicó en un nivel bajo (1.25%).

Tabla 8. Cognitivo en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	6.25%
Medio	53	66.25%
Alto	22	27.50%
Total	80	100%

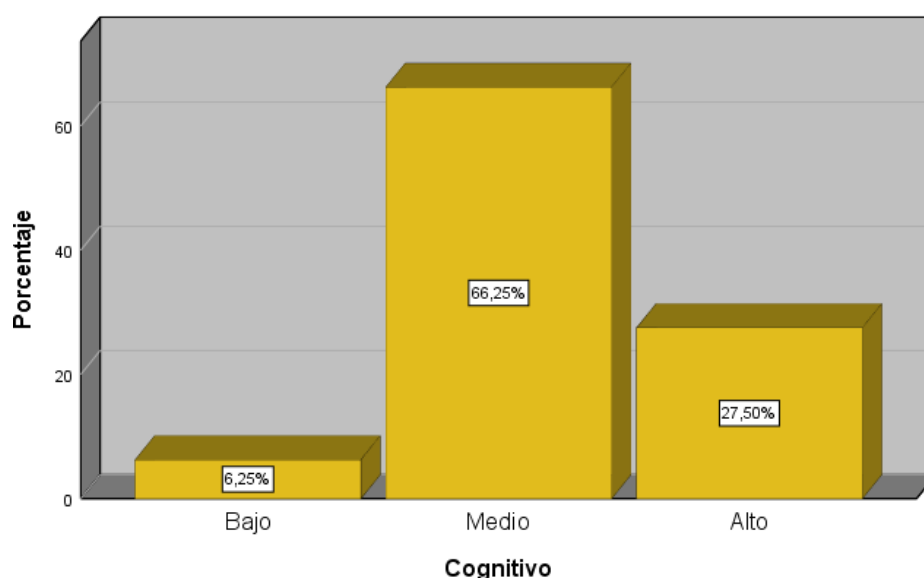


Figura 8. Cognitivo en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

En la tabla 8 y figura 8, se muestra el nivel de la dimensión cognitivo en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua. La mayoría de participantes se encontraban en el nivel medio (66.25%); mientras que, la minoría se ubicaba en un nivel bajo (6.25%).

Tabla 9. Conductual en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	42.50%
Medio	23	28.75%
Alto	23	28.75%
Total	80	100%

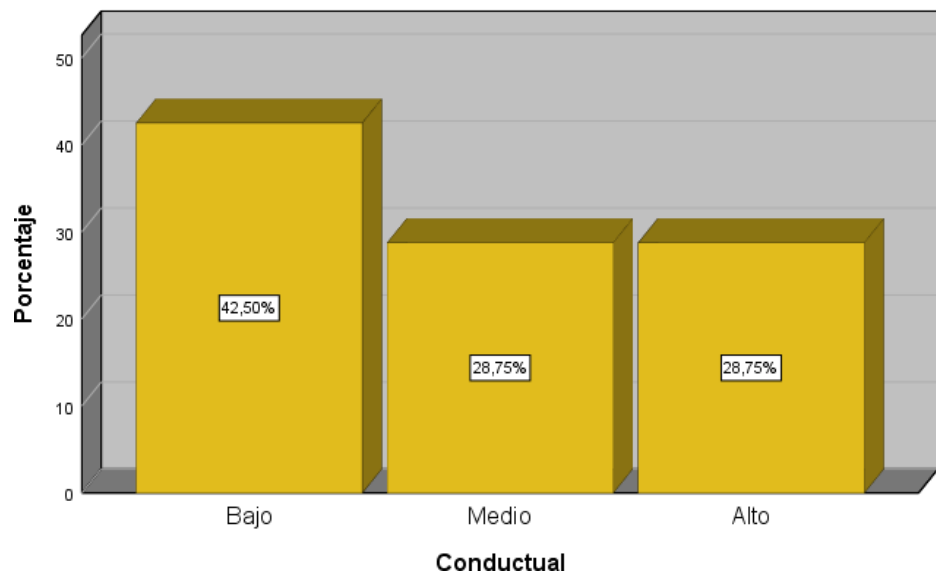


Figura 9. Conductual en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

En la tabla 9 y figura 9, se muestra el nivel de la dimensión conductual en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua. La mayoría de participantes se encontraban en el nivel bajo (42.50%); mientras que, la minoría se ubicaba en un nivel medio y alto (28.75%) en ambos casos.

Tabla 10. Desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1.25%
Medio	11	13.75%
Alto	68	85%
Total	80	100%

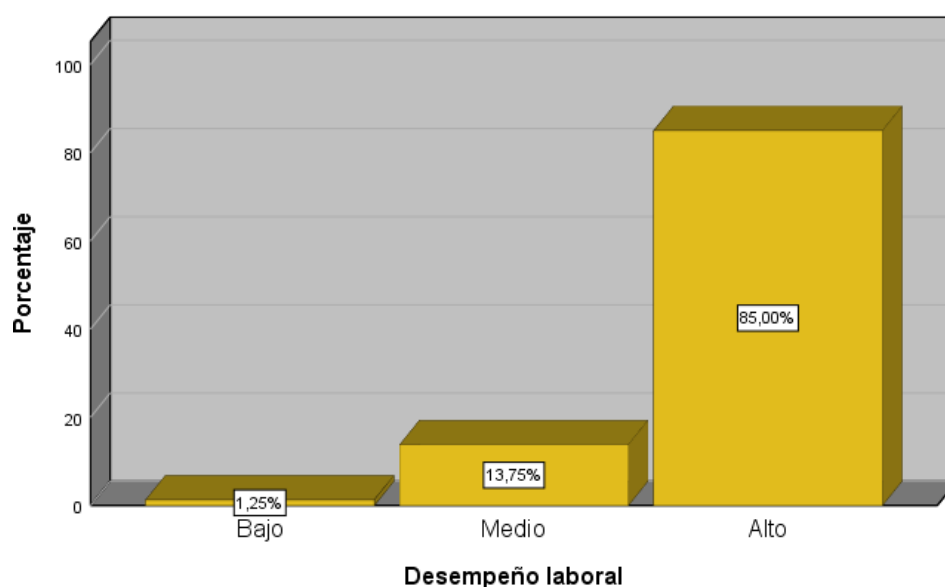


Figura 10. Desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

En la tabla 10 y figura 10, se muestra el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua. Se evidenció que la mayoría presentó un nivel alto (85%); mientras que, una menor proporción presentaba un nivel bajo (1.25%).

5.3. Interpretación de Resultados

5.3.1. Comprobación de Hipótesis General

H0: No existe relación entre el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.

H: Existe relación entre el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.

Tabla 11. Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Estrés laboral	Bajo	N	0	0	1	1
		%	0%	0%	100%	100%
	Medio	N	1	11	66	78
		%	1.3%	14.1%	84.6%	100%
	Alto	N	0	0	1	1
		%	0%	0%	100%	100%
Total	N	1	11	68	80	
	%	1.3%	13.8%	85%	100%	

$$X^2= 0.362; p=0.985>0.05; CC= 0.067= 6.7\%$$

En la tabla 11, se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés y desempeño laboral ($X^2= 0.362; p=0.985>0.05$). Por otro lado, la mayoría de participantes que presentaron un nivel medio de estrés laboral, tuvieron un nivel alto de desempeño laboral (84.6%); mientras que, la minoría de trabajadores que presentó un nivel bajo de estrés laboral, se ubicó en un nivel alto de desempeño laboral (100%). Además, el coeficiente de contingencia señaló que la relación entre la variable estrés laboral y desempeño laboral es muy baja (6.7%). De acuerdo a ello, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir,

existe relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.

5.3.2. Comprobación de la Hipótesis Especifica 1

H0: No existe relación entre la dimensión afectiva del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.

H: Existe relación entre la dimensión afectiva del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.

Tabla 12. Afectiva y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua.

		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Afectiva	Bajo	N	0	0	1	1
		%	0%	0%	100%	100%
	Medio	N	1	11	67	79
		%	1.3%	13.9%	84.8%	100%
	Alto	N	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	100%
Total	N	1	11	68	80	
	%	1.3%	13.8%	85%	100%	

$$X^2 = 0.179; p = 0.915 > 0.05; CC = 0.047 = 4.7\%$$

En la tabla 12, se observa que no existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión afectiva y desempeño laboral ($X^2 = 0.179; p = 0.915 > 0.05$). Además, la mayoría de participantes que presentaron un nivel medio en la dimensión afectiva, obtuvieron un nivel alto de desempeño laboral (84.8%). Por otro lado, la minoría de participantes que presentó un nivel bajo de la dimensión afectiva, tenían un nivel alto de desempeño laboral (100%). Asimismo, el coeficiente de contingencia señaló que la relación entre la dimensión afectiva y desempeño laboral fue muy baja (4.7%). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la

hipótesis nula; es decir, existe relación entre la dimensión afectiva y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.

5.3.3. Comprobación de Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la dimensión cognitiva del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.

H: Existe relación entre la dimensión cognitiva del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.

Tabla 13. Cognitiva y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

		Desempeño laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Cognitiva	Bajo	N	0	0	5	5
		%	0%	0%	100%	100%
	Medio	N	0	0	53	53
		%	0%	0%	100%	100%
	Alto	N	1	11	10	22
		%	4.5%	50%	45.5%	100%
Total	N	1	11	68	80	
	%	1.3%	13.8%	85%	100%	

$$X^2= 37.219; p=0.000<0.05; CC= 0.563= 53.6\%$$

En la tabla 13, se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión cognitiva y desempeño laboral ($X^2= 37.219; p=0.000<0.05$). También, la mayoría de trabajadores, que presentaron un nivel medio de la dimensión cognitiva, tenían un nivel alto de desempeño laboral (100%). Por otro lado, la minoría de trabajadores presentó un nivel alto en la dimensión cognitiva, igualmente se ubicaron en un nivel bajo de desempeño laboral (4.5%). Asimismo, el coeficiente de contingencia indicó que la relación entre la dimensión cognitiva y

desempeño laboral es moderada (56.3%). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre la dimensión cognitiva y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.

5.3.4. Comprobación de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la dimensión conductual del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.

H: Existe relación entre la dimensión conductual del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.

Tabla 14. Conductual y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua

			Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Conductual	Bajo	N	1	11	22	34
		%	2.9%	32.4%	64.7%	100%
	Medio	N	0	0	23	23
		%	0%	0%	100%	100%
	Alto	N	0	0	23	23
		%	0%	0%	100%	100%
Total	N	1	11	68	80	
	%	1.3%	13.8%	85%	100%	

$$X^2= 19.100; p=0.001<0.05; CC= 0.439= 43.9\%$$

En la tabla 14, se observa que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión conductual y desempeño laboral ($X^2= 19.100; p=0.001<0.05$). También, la mayoría de trabajadores, que presentaron un nivel medio y alto en la dimensión conductual, tenían un nivel alto de desempeño laboral (100%), en ambos casos. Por otro lado, la minoría de trabajadores que presentó un nivel bajo de la dimensión conductual, se ubicaron en un nivel bajo de desempeño laboral (2.9%). Asimismo, el

coeficiente de contingencia indicó que la relación entre la dimensión síntomas afectivos y desempeño laboral es moderada (43.9%). De acuerdo a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre la dimensión conductual y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021.

VI. Análisis de resultados

6.1. Análisis Descriptivo de resultados

En este capítulo se inicia con el análisis descriptivo de las variables de estudio estrés y desempeño laboral siendo necesario para el posterior análisis inferencial, por lo que pasamos a la descripción a las variables de estudio conforme al siguiente detalle:

1. En relación a la variable estrés laboral en la tabla 6 y figura 6, se muestra el nivel de estrés laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua. La mayoría presentaba un nivel medio (97.50%); sin embargo, la minoría de trabajadores presentaron un nivel bajo y alto (1.25%) en ambos casos
2. Asimismo, en cuanto al análisis descriptivo de la variable dos de desempeño laboral se observó en la tabla 10 y figura 10, se muestra el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua. Se evidenció que la mayoría presentó un nivel alto (85%); mientras que, una menor proporción presentaba un nivel bajo (1.25%).

6.2. Comparación de Resultados

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar e identificar la relación del estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate- Moquegua,2021. A continuación, se procedió a la discusión de resultados con los

antecedentes nacionales e internacionales y aportes teóricos que se detallaran

En relación a la Hipótesis General se observa que existe una relación positiva muy baja entre el estrés y desempeño laboral ($X^2=0.362$; $p=0.985>0.05$; $CC=0.067=6.7\%$) en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021. Relación que tienen un fundamento en el análisis descriptivo donde, la mayoría de trabajadores que presentaron un nivel medio de estrés laboral, tuvieron un nivel alto de desempeño laboral (84.6%); mientras que, la minoría de trabajadores que presentó un nivel bajo de estrés laboral, se ubicó en un nivel alto de desempeño laboral (100%). Además, el coeficiente de contingencia señaló que la relación entre la variable estrés laboral y desempeño laboral es muy baja (6.7%). Resultados que tienen relación con la investigación Ramos y Ticona (2016), Arequipa Desarrollaron un estudio titulado "Influencia del estrés laboral en el desempeño del personal de salud de enfermería en el Hospital III Goyeneche Arequipa", el método utilizado en el estudio fue del tipo que correlaciona descripción con diseño no empírico, la población estudiada fue de 104 trabajadores de ambos sexos. Concluyeron el estudio señalando que cuanto mayor es la tasa de estrés, menor es el efecto en el desempeño laboral entre el personal de enfermería de los diferentes departamentos del hospital Goyeneche, lo que significa que cuando hay estrés directo, el desempeño no será muy bueno. Según las estadísticas, las enfermeras tienen principalmente un estrés leve en el trabajo, manifestándose en todas las dimensiones; físico 61,6%, psicológico 9,1% y social 56,7%. En cuanto a la eficiencia laboral de las enfermeras, se muestra regularmente que el 6,2% se ven afectados por el estrés principalmente en niveles leves que se pueden observar en el aspecto psicológico con el 9% de las enfermeras ($\chi^2, 142.36$, $p = 0,00$); del lado físico con 61,5% ($\chi^2 71.8$, $p = 0,00$)

como enfermeras; y en la dimensión social con 56,7% (x2 95.45 P = 0,00).

En relación a la hipótesis específica 1 se observa que existe una relación positiva muy baja entre la dimensión afectiva y desempeño laboral ($X^2= 0.179$; $p=0.915>0.05$; $CC= 0.047= 4.7\%$) en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021. Además, la mayoría de trabajadores que presentaron un nivel medio en la dimensión afectiva, obtuvieron un nivel alto de desempeño laboral (84.8%). Por otro lado, la minoría de trabajadores que presentó un nivel bajo de la dimensión afectiva, tenían un nivel alto de desempeño laboral (100%). Asimismo, el coeficiente de contingencia señaló que la relación entre la dimensión afectiva y desempeño laboral fue muy baja (4.7%). Resultados que tienen relación con la investigación Velásquez (2016), en Ecuador se realizó un estudio titulado “Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila” El objetivo del estudio fue relacionar los niveles de estrés de los profesionales de la salud con su desempeño en el trabajo, se trata de un estudio analítico, cuya muestra contó con 167 profesionales de la salud, entre médicos (traficantes, residentes, profesionales) y enfermeros de la Departamentos de Cirugía, Medicina Interna, Pediatría, Ginecología, Dermatología, Oftalmología, Geriatria y Unidades de Cuidados Intensivos. El estudio se realizó aplicando dos escalas, una sobre el nivel de estrés y otra sobre el desempeño laboral. El estudio encontró que 120 participantes (71,9 %) tenían niveles de estrés percibidos, de los cuales 96 (57,5 %) tenían niveles de estrés bajos mientras que 24 (14,4 %) tenían niveles de estrés bajos y altos. Además, se encontró que los trabajadores que expresaron estrés en este centro de atención médica tenían una ligera disminución en su desempeño en el trabajo. El estudio concluyó que el estrés es una enfermedad ocupacional muy común en la actualidad que puede afectar a personas cualquiera, independientemente del establecimiento en el que trabajen y el puesto que ocupen en él, y también se refleja en los resultados reflejados en la autopercepción del desempeño. de los profesionales médicos.

En relación a la hipótesis específica 2 se observa una relación positiva moderada entre la dimensión afectiva y desempeño laboral ($\chi^2 = 37.219$; $p = 0.000 < 0.05$; $CC = 0.563 = 53.6\%$). También, la mayoría de trabajadores, que presentaron un nivel medio de la dimensión cognitiva, tenían un nivel alto de desempeño laboral (100%). Por otro lado, la minoría de trabajadores presentó un nivel alto en la dimensión cognitiva, igualmente se ubicaron en un nivel bajo de desempeño laboral (4.5%). Asimismo, el coeficiente de contingencia indicó que la relación entre la dimensión cognitiva y desempeño laboral es moderada (56.3%). Resultados que tienen relación con la investigación Yaguar (2019), en Ecuador se realizó un estudio titulado “Estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil” El estudio tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de la salud del centro de atención primaria Mapasingue Oeste de Guayaquil, el cual es un estudio cualitativo de cuantificación. La muestra fue identificada por 116 trabajadores de la salud. Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores de la salud tienen bajos niveles de estrés laboral (46,6%) y ejercen su profesión con regularidad (69,0%), destacando la asociación estadística entre esta variable ($p < 0,05$). Se concluye que el estrés laboral de trabajadores de la salud tiene una relación estadísticamente significativa con los resultados de su desempeño profesional en salud.

En relación a la hipótesis específica 3 se observa que no existe una relación positiva moderada entre la dimensión afectiva y desempeño laboral ($X^2= 19.100$; $p=0.001<0.05$; $CC= 0.439= 43.9\%$). También, la mayoría de trabajadores, que presentaron un nivel medio y alto en la dimensión conductual, tenían un nivel alto de desempeño laboral (100%), en ambos casos. Por otro lado, la minoría de trabajadores que presentó un nivel bajo de la dimensión conductual, se ubicaron en un nivel bajo de desempeño laboral (2.9%). Asimismo, el coeficiente de contingencia indicó que la relación entre la dimensión síntomas afectivos y desempeño laboral es moderada (43.9%). Resultados que tienen relación con la investigación Velásquez (2016), en Ecuador se realizó un estudio titulado “Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila” El objetivo del estudio fue relacionar los niveles de estrés de los profesionales de la salud con su desempeño en el trabajo, se trata de un estudio analítico, cuya muestra contó con 167 profesionales de la salud, entre médicos (traficantes, residentes, profesionales) y enfermeros de la Departamentos de Cirugía, Medicina Interna, Pediatría, Ginecología, Dermatología, Oftalmología, Geriatria y Unidades de Cuidados Intensivos. El estudio se realizó aplicando dos escalas, una sobre el nivel de estrés y otra sobre el desempeño laboral. El estudio encontró que 120 participantes (71,9 %) tenían niveles de estrés percibidos, de los cuales 96 (57,5 %) tenían niveles de estrés bajos mientras que 24 (14,4 %) tenían niveles de estrés bajos y altos. Además, se encontró que los trabajadores que expresaron estrés en este centro de atención médica tenían una ligera disminución en su desempeño en el trabajo. El estudio concluyó que el estrés es una enfermedad ocupacional muy común en la actualidad que puede afectar a personas cualquiera, independientemente del establecimiento en el que trabajen y el puesto que ocupen en él, y también se refleja en los resultados reflejados en la autopercepción del desempeño. de los profesionales médicos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Al término de la investigación realizada se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: Que existe una relación positiva muy baja entre el estrés y desempeño laboral ($X^2= 0.362$; $p=0.985>0.05$ $CC= 0.067= 6.7\%$) en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021

Segundo: Que existe una relación positiva muy baja entre el estrés y desempeño laboral ($X^2= 0.179$; $p=0.915>0.05$; $CC= 0.047= 4.7\%$) en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021

Tercero: Que existe una relación positiva moderada entre el estrés y desempeño laboral ($X^2= 37.219$; $p=0.000<0.05$; $CC= 0.563= 53.6\%$) en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021

Cuarto: Que existe una relación positiva moderada entre el estrés y desempeño laboral ($X^2= 19.100$; $p=0.001<0.05$; $CC= 0.439= 43.9\%$) en los trabajadores de salud de la Microred Omate – Moquegua, 2021

Recomendaciones

- Primero: Al ministerio de salud, que el personal de psicología realice la identificación, el control y el manejo de estrés laboral, desarrollando conferencias a sus respectivos establecimientos para fomentar la prevención para que no se altere el desempeño laboral y se mantenga un buen ambiente de trabajo
- Segundo: Al ministerio de salud a de redefinir los objetivos programas y procesos en el desarrollo de las tareas y/o actividades para que no sobrepasen las capacidades físicas de los trabajadores, diseñar metas laborales para que no sean perjudiciales para la salud física y mental.
- Tercero: Al jefe de la Microred Omate – Moquegua que pueda distribuir el trabajo de manera equitativa y en función a la experiencia y años de servicio teniendo en cuenta también sus capacidades específicas de cada trabajador ya que con ello disminuirá el estrés
- Cuarto: Se recomienda al responsable de RRHH de la Microred Omate – Moquegua a poder fomentar seminarios del manejo de emociones y/o actividades relajantes para que los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Mendoza. (n.d.). ENFERMEDADES LABORALES: CÓMO AFECTAN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL POR. Retrieved from https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf

ESTRÉS SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRORED ALCA Y COTAHUAS. (2015). Retrieved January 18, 2022, from 1library.co website: <https://1library.co/article/estr%C3%A9s-seg%C3%BAnde-sempe%C3%B1o-laboral-trabajadores-salud-microred-cotahuas.qvix5p1y>

Roque y Guzmán (n.d.). Ciencias empresariales. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11198/Bellido_%20RLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez (2018) factores de riesgo asociados al estrés en el personal personal de salud de enfermería del servicio de emergencia del hrhd recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/unsa/6523/mdmroparm.pdf?sequence=1&isallowed=y>

ministerio de salud, (2009). manual de organización y funciones del servicio de enfermería en pediatría recuperado de: http://www.hospitalcayetano.gob.pe/transparencia/images/stories/pdfs/organo_linea/enfermeria/mof_servicio_enfermeria_en_pediat ria_r.pdf

Valenzuela. (n.d.). universidad nacional josé faustino sánchez carrión escuela de posgrado tesis presentado por: yola irma neyra ruíz para optar el grado académico de maestro en gerencia de servicios de salud asesor. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2829/YOLA%20IRMA%20NEYRA%20RU%C3%8D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quispe Y Ticona Estrés laboral y estilos de vida en enfermeras (os) que laboran en los servicios de hospitalización [Tesis para optar el título personal de salud de Enfermera]. [Arequipa - Perú] Universidad Nacional de San Agustín; 2015 [Revisado el 10 de noviembre de 2018]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/375/M-21583.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores Relación entre clima laboral y el nivel de estrés ocupacional en el personal del establecimiento de salud de Pomata. Puno, 2013 [tesis para optar el grado académico de Magister en Gerencia en Salud]. [Arequipa - Peru]; 2013 [Revisado el 10 de noviembre de 2018]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4583/81.1147.MG.pdf>

Sarsosa y Charria Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Univ Salud. enero de 2018;20(1):44-52. [Revisado el 10 de noviembre de 2018] <http://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204/p df>

Castillo y Cols. Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). Rev Salud Uninorte. enero de 2014;30(1):34-43. [Revisado el 10 de noviembre de 2018] Revisado en: <https://www.redalyc.org/html/817/81730850005/>

Ito, S., Pamela, J., Asesora, E., Sara, D., & Llerena Callata, G. (2021). UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA FACULTAD DE ENFERMERÍA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA Tesis presentada por las Bachilleres: SIVANA HUILLCAPACCO, MARÍA LUISA Para optar el título profesional de. Retrieved from http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12876/ENSihuml_suitjp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Luis, B., Roque, A., Maritza, D., Guzmán, E., Sección, M., & De, L. (n.d.). Ciencias empresariales. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11198/Bellido_%20RLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De, U., De, P., Facultad, L., Medicina, D., De, L., Trabajadores, D., ... Apaza. (n.d.). UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA ESCUELA DE POSGRADO "INFLUENCIA DEL NIVEL DE ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL. Retrieved from <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8831/MDMlaapcr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coduti, P., Belén, Y., Sarmiento, S., Romina, A., Schmid, Tutor, P., ... Mendoza. (n.d.). ENFERMEDADES LABORALES: CÓMO AFECTAN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL POR. Retrieved from https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitisesenfermedadeslaborales.pdf
- Alberto, D., & Valenzuela Narvaez, O. (s/f-a). Recuperado el 29 de enero de 2022, de Edu.pe website: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2829/YOLA%20IRMA%20NEYRA%20RU%C3%8D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cómo prevenir el Burnout o estrés laboral (y una guía en PDF). (2015, abril 4). Recuperado el 29 de enero de 2022, de Psicopedia - Psicología, Psicoterapias y Autoayuda website: <https://psicopedia.org/3186/como-prevenir-el-burnout-o-estres-laboral-y-una-guia-en-pdf/>
- De, F., Martha, B., Mamani, V., Bach, C., & Roger, R. (s/f). UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP. Recuperado el 29 de enero de 2022, de Edu.pe website: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/621/1/APAZA%20ILLACUTIPA%20ROGER%20ROBERTO-MAMANI%20CHURQUI%20MARTHA%20VERONICA.pdf>

De Salud, F., Nutrición, Y., Uldemia, B., & Begazo Sanchez, T. (s/f). UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP. Recuperado el 29 de enero de 2022, de Edu.pe website: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/655/1/BEGAZO%20SANCHEZ%20ULDEMIA%20TOMASA.pdf>

Melissa, B. C., Lucano, P., Sonia, D., & Muñoz, T. (s/f). UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS ESCUELA DE POSGRADO TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA Y GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MICRORED DE SALUD BAGUA GRANDE. 2019. Recuperado el 29 de enero de 2022, de Edu.pe website: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2305/Puitiza%20Lucano%20Clarita%20Melissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Anexo 1. Instrumento y ficha de Validación Juicio de Expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL

N°	Dimensiones ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Clima Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización	X		X		X		
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida	X		X		X		
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño	X		X		X		
4	La organización carece de dirección y objetivo	X		X		X		
	Estructura Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La forma de rendir informes entre supervisor	X		X		X		

N°	Dimensiones ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	y subordinado me hace sentir presionado							
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo	X		X		X		
7	La estructura formal tiene demasiados papeleos	X		X		X		
8	La cadena de mando no se respeta	X		X		X		
	Territorio Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	X		X		X		
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	X		X		X		
11	Me siento incomodo al trabajar con miembros de	X		X		X		

N°	Dimensiones ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	otras unidades de trabajo							
	Influencia de Líder	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes	X		X		X		
13	Mi supervisor no me respeta	X		X		X		
14	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal	X		X		X		
15	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	X		X		X		
	Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	X		X		X		
17	No se dispone de conocimiento técnico para	X		X		X		

N°	Dimensiones ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	seguir siendo competitivo							
18	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia	X		X		X		
	Falta de Cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha	X		X		X		
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización	X		X		X		
21	Mi equipo se encuentra desorganizado	X		X		X		
22	Mi equipo me presiona demasiado	X		X		X		
	Respaldo de Grupo	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Mi equipo no respalda mis	X		X		X		

N°	Dimensiones ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	metas profesionales							
24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injusticias demandas de trabajo que me hacen los jefes	X		X		X		
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario	X		X		X		

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA
ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

N °	Dimensiones ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los labores ?	X		X		X		
2	¿El equipo personal de salud toma en cuenta la igualdad ?	X		X		X		
3	¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	X		X		X		
4	¿El ambiente donde trabaja es cálido?	X		X		X		
5	¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?	X		X		X		
	Experiencia o habilidad práctica	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Es importante que el personal de salud se mantenga actualizado?	X		X		X		

7	¿Considera importantes los grados o títulos para su desempeño?	X		X		X		
8	¿La competencia personal de salud se mide por los años de experiencia?	X		X		X		
9	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	X		X		X		
10	¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	X		X		X		
11	¿Es necesario que se ha capacitado(a) periódicamente?	X		X		X		
12	¿Esta Ud. Calificado para	X		X		X		

	asumir roles de líder?							
13	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. Importante la autonomía en la toma de decisiones?	X		X		X		
15	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	X		X		X		
16	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	X		X		X		
18	¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	X		X		X		

19	¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?	X		X		X		
20	¿Después de un doble turno e siente capaz de seguir trabajando ?	X		X		X		

Anexo 2. Instrumentos de Investigación

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

Por cada pregunta, indicar con qué frecuencia percibe lo descrito

- Marque 1 si NUNCA es fuente de estrés
- Marque 2 si RARA VEZ es fuente de estrés
- Marque 3 si OCASIONALMENTE es fuente de estrés
- Marque 4 si ALGUNAS VECES es fuente de estrés
- Marque 5 si FRECUENTEMENTE es fuente de estrés
- Marque 6 si GENERALMENTE es fuente de estrés
- Marque 7 si SIEMPRE es fuente de estrés

Nº	ITEM	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización							
2	La forma de rendir informes entre supervisor y subordinado me hace sentir presionado							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado							
5	Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes							
6	Mi supervisor no me respeta							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha							

N°	ITEM	1	2	3	4	5	6	7
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo							
16	La estructura formal tiene demasiados papeleos							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injusticias demandas de trabajo que me hacen los jefes							
20	La organización carece de dirección y objetivo							
21	Mi equipo me presiona demasiado							
22	Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo							

N°	ITEM	1	2	3	4	5	6	7
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario							
24	La cadena de mando no se respeta							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia							

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DE LA OIT – OMS

Por cada pregunta, indicar la frecuencia en la que usted se siente identificado(a)

- 1=Nunca
- 2=Casi Nunca
- 3=A veces
- 4=Casi Siempre
- 5=Siempre

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los labores ?					
2	¿El equipo personal de salud toma en cuenta la igualdad ?					
3	¿Su relación con el equipo de salud es cortés?					
4	¿El ambiente donde trabaja es cálido?					
5	¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?					
6	¿Es importante que el personal de salud se mantenga actualizado?					
7	¿Considera importantes los grados o títulos para su desempeño?					
8	¿La competencia personal de salud se mide por los años de experiencia?					
9	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?					
10	¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?					

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
11	¿Es necesario que se ha capacitado(a) periódicamente?					
12	¿Esta Ud. Calificado para asumir roles de líder?					
13	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?					
14	¿Considera Ud. Importante la autonomía en la toma de decisiones?					
15	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?					
16	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?					
17	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?					
18	¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?					
19	¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?					
20	¿Después de un doble turno e siente capaz de seguir trabajando ?					

Anexo 3. Ficha de Validación Juicio de Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL

N°	Dimensiones ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Clima Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización	X		X		X		
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida	X		X		X		
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño	X		X		X		
4	La organización carece de dirección y objetivo	X		X		X		
	Estructura Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La forma de rendir informes entre supervisor	X		X		X		

N°	Dimensiones ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	y subordinado me hace sentir presionado							
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo	X		X		X		
7	La estructura formal tiene demasiados papeleos	X		X		X		
8	La cadena de mando no se respeta	X		X		X		
	Territorio Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	X		X		X		
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	X		X		X		
11	Me siento incomodo al trabajar con miembros de	X		X		X		

N°	Dimensiones ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	otras unidades de trabajo							
	Influencia de Líder	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes	X		X		X		
13	Mi supervisor no me respeta	X		X		X		
14	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal	X		X		X		
15	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	X		X		X		
	Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	X		X		X		
17	No se dispone de conocimiento técnico para	X		X		X		

N°	Dimensiones ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	seguir siendo competitivo							
18	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia	X		X		X		
	Falta de Cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha	X		X		X		
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización	X		X		X		
21	Mi equipo se encuentra desorganizado	X		X		X		
22	Mi equipo me presiona demasiado	X		X		X		
	Respaldo de Grupo	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Mi equipo no respalda mis	X		X		X		

N°	Dimensiones ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	metas profesionales							
24	Mi equipo no me brinda protección en relación con injusticias demandas de trabajo que me hacen los jefes	X		X		X		
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

Dr. Y. Eugenio cruz Telada

DNI: 09946516

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

Lima 04 de mayo del 2021

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna



Dr. Y. Eugenio Cruz Telada

CPs.P. No 2819

DOCTOR EN PSICOLOGIA

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA
ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

N °	Dimensiones ITEMS	Pertinenci a		Relevanci a		Clarida d		Sugerencia s
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los labores ?	X		X		X		
2	¿El equipo personal de salud toma en cuenta la igualdad ?	X		X		X		
3	¿Su relación con el equipo de salud es cortes?	X		X		X		
4	¿El ambiente donde trabaja es cálido?	X		X		X		
5	¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?	X		X		X		
	Experiencia o habilidad practica	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Es importante que el personal de salud se mantenga actualizado?	X		X		X		

7	¿Considera importantes los grados o títulos para su desempeño?	X		X		X		
8	¿La competencia personal de salud se mide por los años de experiencia?	X		X		X		
9	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	X		X		X		
10	¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	X		X		X		
11	¿Es necesario que se ha capacitado(a) periódicamente?	X		X		X		
12	¿Esta Ud. Calificado para	X		X		X		

	asumir roles de líder?							
13	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. Importante la autonomía en la toma de decisiones?	X		X		X		
15	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	X		X		X		
16	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	X		X		X		
18	¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	X		X		X		

19	¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?	X		X		X		
20	¿Después de un doble turno e siente capaz de seguir trabajando ?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

Dr. Y. Eugenio cruz Telada

DNI: 09946516

Especialidad del validador: Psicólogo de la Salud

Lima 04 de mayo del 2021

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna



Dr. Y. Eugenio Cruz Telada

CPs.P. No 2819

DOCTOR EN PSICOLOGIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTRÉS LABORAL

N!º	Dimensiones ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Clima Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización	X		X		X		
2	La estrategia de la organización no es bien comprendida	X		X		X		
3	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño	X		X		X		
4	La organización carece de dirección y objetivo	X		X		X		
	Estructura Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La forma de rendir informes	X		X		X		

	entre supervisor y subordinado me hace sentir presionado							
6	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo	X		X		X		
7	La estructura formal tiene demasiados papeleos	X		X		X		
8	La cadena de mando no se respeta	X		X		X		
	Territorio Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	X		X		X		
10	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	X		X		X		
11	Me siento incomodo al trabajar con miembros de	X		X		X		

	otras unidades de trabajo							
	Influencia de Líder	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes	X		X		X		
13	Mi supervisor no me respeta	X		X		X		
14	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal	X		X		X		
15	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	X		X		X		
	Tecnología	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado	X		X		X		
17	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	X		X		X		

18	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia	X		X		X		
	Falta de Cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	
19	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha	X		X		X		
20	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización	X		X		X		
21	Mi equipo se encuentra desorganizado	X		X		X		
22	Mi equipo me presiona demasiado	X		X		X		
	Respaldo de Grupo	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Mi equipo no respalda mis metas profesionales	X		X		X		
24	Mi equipo no me brinda	X		X		X		

	protección en relación con injusticias demandas de trabajo que me hacen los jefes							
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:

Dr. Ysabel Virginia Pariona Navarro

DNI: 10219341


Especialidad del validador: **Psicóloga Educativa**

Lima 04 de mayo del 2021

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna



Ysabel V. Pariona Navarro
Psicóloga
Esp. Terapia de Lenguaje
C.P.P. N° 9421

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS DE LA ESCALA
DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dimensiones ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Durante el desempeño laboral pone en marcha los labores ?	X		X		X		
2	¿El equipo personal de salud toma en cuenta la igualdad ?	X		X		X		
3	¿Su relación con el equipo de salud es cortés?	X		X		X		
4	¿El ambiente donde trabaja es cálido?	X		X		X		
5	¿Ud. Socializa fácilmente con los pacientes?	X		X		X		
	Experiencia o habilidad práctica	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Es importante que el personal de salud se mantenga actualizado?	X		X		X		

7	¿Considera importantes los grados o títulos para su desempeño?	X		X		X		
8	¿La competencia personal de salud se mide por los años de experiencia?	X		X		X		
9	¿Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia?	X		X		X		
10	¿Ud. Cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución?	X		X		X		
11	¿Es necesario que se ha capacitado(a) periódicamente?	X		X		X		
12	¿Esta Ud. Calificado para	X		X		X		

	asumir roles de líder?							
13	¿Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. Importante la autonomía en la toma de decisiones?	X		X		X		
15	¿Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante problemas?	X		X		X		
16	¿Analiza y piensa antes de tomar decisiones?	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Se adapta muy rápidamente a los turnos o guardias indicadas?	X		X		X		
18	¿Se adaptó rápidamente a los turnos en su ambiente laboral?	X		X		X		

19	¿Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres?	X		X		X		
20	¿Después de un doble turno e siente capaz de seguir trabajando ?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:


Dr. Ysabel Virginia Pariona Navarro

DNI: 10219341

Especialidad del validador: **Psicóloga Educativa**

Lima 04 de mayo del 2021

- 1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna



Ysabel V. Pariona Navarro
Psicóloga
Esp. Terapia de Lenguaje
C.P.P. N° 9421



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS
"ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRORED OMATE -
MOQUEGUA, 2021"

Línea de investigación
Salud

PRESENTADO POR
BACHILLER: SILVIA FRANCISCA COLOQUE CUTIMBO
JULBER SONCCO ARROQUE

Tesis desarrollada para optar el título profesional
de Licenciados en Psicología

Docente Asesor
Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

Todas las fuentes	
Coincidencia 1 de 16	
www.dauyioi1.cu111	<1 %
repositorio.urp.edu.pe	<1 %
www.psicoterapeutas...	<1 %
www.marianoramoste...	<1 %
gacetadental.com	<1 %
A. Morales Santos, J.M...	<1 %
(Carlinda Leite and Mig...	<1 %
repositorio.unach.edu.pe	<1 %



Anexo 4. Informe turnitin al 57 %



10

Submitted to uniminuto

Trabajo del estudiante

<1 %

11

playingwithadrian.wordpress.com

Fuente de Internet

<1 %

12

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

13

repositorio.ujcm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

Submitted to Corporación Universitaria
Minuto de Dios, UNIMINUTO

Trabajo del estudiante

<1 %

15

documents.mx

Fuente de Internet

<1 %

16

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

17

worldwidescience.org

Fuente de Internet

<1 %

18

dspace.udla.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

19

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

20

Repositorio.Uwiener.Edu.Pe

Fuente de Internet

<1 %

21

www.laboreal.up.pt

Fuente de Internet

<1 %

22

www.marianoramosmejia.com.ar

Fuente de Internet

<1 %

23

www.psicoterapeutas.com

Fuente de Internet

<1 %

24

www.revistaagora.com

Fuente de Internet

<1 %

25

pt.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

26

visionsindical1.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

27

moam.info

Fuente de Internet

<1 %

28

Submitted to Universidad de San Martín de Porres

Trabajo del estudiante

<1 %

29

redi.unjbg.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

30

repositorio.unam.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

31

search.bvsalud.org

Fuente de Internet

<1 %

32

www.eumed.net

Fuente de Internet

<1 %

33

Submitted to Universidad Tecnologica del Peru

Trabajo del estudiante

<1 %

34

www.odi.org.uk

Fuente de Internet

<1 %

35

repositorio.UNHEVAL.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

36

pesquisa.bvsalud.org

Fuente de Internet

<1 %

37

repositorio.unac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

38

repositorio.unjbg.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

39

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1 %

40

repositorio.ucsp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

41

www.scielo.org.bo

Fuente de Internet

<1 %

42

educas.com.pe

Fuente de Internet

<1 %

43

Submitted to unap

Trabajo del estudiante

<1 %

44

repositorio.upsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

45

www.cincoradio.com.mx

Fuente de Internet

<1 %

46

docgo.net

Fuente de Internet

<1 %

47

dspace.unl.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

48

www.tulancingo.com.mx

Fuente de Internet

<1 %

49

Submitted to Universidad de San Martin de
Porres

Trabajo del estudiante

<1 %

50

produccioncientificaluz.org

Fuente de Internet

<1 %

51

prezi.com

Fuente de Internet

<1 %

52

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

53

www.repositorio.unach.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

54

appswl.elsevier.es

Fuente de Internet

<1 %

55

biblioteca.usac.edu.gt

Fuente de Internet

<1 %

56

ddd.uab.cat

Fuente de Internet

<1 %

57

Submitted to unjbg

Trabajo del estudiante

<1 %

58

Cláudia Campos-Andrade, Estefanía Hernández-Fernaud, Maria-Luís Lima. "A better physical environment in the workplace means higher well-being? A study with healthcare professionals", *Psychology*, 2014

Publicación

<1 %

59

Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia

Trabajo del estudiante

<1 %

60

www.terapiasmanuales.com

Fuente de Internet

<1 %

61

Submitted to Anglia Ruskin University

Trabajo del estudiante

<1 %

62

ebookmarket.org

Fuente de Internet

<1 %

63

www.amazon.com

Fuente de Internet

<1 %

Submitted to Universidad de Málaga - Tii

64

Trabajo del estudiante

<1 %

65

Danilo Oliver Murillo Terrazas. "Influencia del estrés en el rendimiento académico: Una Revisión Bibliográfica", Revista de Investigación e Información en Salud, 2021

Publicación

<1 %

66

dialnet.unirioja.es

Fuente de Internet

<1 %

67

repositorio.unamba.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

68

tesis.uson.mx

Fuente de Internet

<1 %

69

www.scielo.org.co

Fuente de Internet

<1 %

70

americadelsur.oceana.org

Fuente de Internet

<1 %

71

www.fundaciondelcorazon.com

Fuente de Internet

<1 %

72

manglar.uninorte.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

73

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

74

repositorio.ucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

75	bibliotecadigital.iue.edu.co Fuente de Internet	<1 %
76	futur.upc.edu Fuente de Internet	<1 %
77	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
78	s3-eu-west-1.amazonaws.com Fuente de Internet	<1 %
79	www.ceresprevencion.com Fuente de Internet	<1 %
80	espanol.answers.yahoo.com Fuente de Internet	<1 %
81	revistas.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
82	Janeth Elizabeth Salvador-Moreno, María Elena Torrens-Pérez, Vladimir Vega-Falcón, Darwin Raúl Noroña-Salcedo. "Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19", Retos, 2021 Publicación	<1 %
83	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
84	www.unavarra.es Fuente de Internet	<1 %

85

climate4change.org

Fuente de Internet

<1 %

86

licdealexishernandez.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

87

psicopedia.org

Fuente de Internet

<1 %

88

xdoc.mx

Fuente de Internet

<1 %

89

evapalmer.es

Fuente de Internet

<1 %

90

repositorio.uap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

91

repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

92

www.adams.es

Fuente de Internet

<1 %

93

www.hellerconsulting.com

Fuente de Internet

<1 %

94

www.umoar.edu.sv

Fuente de Internet

<1 %

95

David Villarreal-Zegarra, Wilder Iván Lázaro-Illatopa, Ronald Castillo-Blanco, Baltica Cabieses et al. "Relationship between Job Satisfaction, Burnout, and Depressive

<1 %

Symptoms in Physicians: A Cross-sectional Study based on the Employment Demand Control Model", Research Square Platform LLC, 2021

Publicación

96

Patricia Estela Garcia Paz. "PROGRAMA COLABORATIVO BASADO EN LAS TIC PARA FORTALECER LA IDENTIDAD CULTURAL EN ESTUDIANTES DE AVANZADA DEL CEBA JORGE CHÁVEZ - TAMBOGRANDE", Prohominum, 2022

Publicación

<1 %

97

Submitted to UNIACC

Trabajo del estudiante

<1 %

98

repositorio.unc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

99

www.ine.gob.mx

Fuente de Internet

<1 %

100

www.powershow.com

Fuente de Internet

<1 %

101

www.sobrentrenamiento.com

Fuente de Internet

<1 %

102

www.synergyaids.com

Fuente de Internet

<1 %

103

Adrian Montesano, Sheila Izu. " Analysis of the therapeutic process in a case of couple

<1 %

therapy for depression: how to deal with a
problematic within-system alliance / ",
Estudios de Psicología, 2016

Publicación

104	repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
105	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
106	reunir.unir.net Fuente de Internet	<1 %
107	revistas.udenar.edu.co Fuente de Internet	<1 %
108	shop-atlibrary.rhcloud.com Fuente de Internet	<1 %
109	skemman.is Fuente de Internet	<1 %
110	www.drugabuse.gov Fuente de Internet	<1 %
111	www.ilustrados.com Fuente de Internet	<1 %
112	www.mipunto.com Fuente de Internet	<1 %
113	www.saerargentina.com.ar Fuente de Internet	<1 %

114

Fuente de Internet

<1 %

115

Ana Peñafiel, Judith Velez Hidalgo, Tanya Tutiven Abad. "CARACTERIZACIÓN DE LA PERSONALIDAD, MOTIVACIÓN Y ESTILO DE LIDERAZGO; FACTORES QUE CONVERGEN EN EL PERFIL DEL LÍDER GENERADOR DE ESTRÉS", Prohominum, 2022

Publicación

<1 %

116

Plácido Guardia-Mancilla, Rafael Montoya-Juárez, Manuela Expósito-Ruiz, César Hueso-Montoro et al. "Variability in professional practice among departments explains the type of end-of-life care but not the difficulty of professionals with decision-making / La variabilidad de la práctica profesional entre los departamentos explica el tipo de cuidados sanitarios al final de la vida, pero no las dificultades que afrontan los profesionales respecto de la toma de decisiones", Estudios de Psicología, 2017

Publicación

<1 %

117

doi.org

Fuente de Internet

<1 %

118

enstres.wordpress.com

Fuente de Internet

<1 %

119

es.unionpedia.org

Fuente de Internet

<1 %

120

qdoc.tips

Fuente de Internet

<1 %

121

repositori.uji.es

Fuente de Internet

<1 %

122

sisbib.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

123

upc.aws.openrepository.com

Fuente de Internet

<1 %

124

www.csambientales.buap.mx

Fuente de Internet

<1 %

125

www.gfihispana.com

Fuente de Internet

<1 %

126

www.gobcan.es

Fuente de Internet

<1 %

127

www.mentalhealthbooks.net

Fuente de Internet

<1 %

128

www.oalib.com

Fuente de Internet

<1 %

129

www.riesgolaboral.net

Fuente de Internet

<1 %

130

www.strategicplay.com

Fuente de Internet

<1 %

132

Sara Luna, Pilar Ramos, Francisco Rivera.
"Coping strategies, stress and health of grandmothers caring for ascending and descending relatives / Afrontamiento, estrés y salud en abuelas cuidadoras de familiares ascendentes y descendentes", Estudios de Psicología, 2016

Publicación

<1 %

133

Mayra Marín, Yuri Rodríguez, Eloy Gamboa, Jorge Ríos, José Rosas, Frank Mayta-Tovalino.
"Level of work stress and factors associated with bruxism in the military crew of the Peruvian Air Force", Medical Journal Armed Forces India, 2019

Publicación

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado