



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE FARMACIA Y BIOQUIMICA
RELACION ENTRE EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE
SALUD LA HUAYRONA – SAN JUAN DE LURIGANCHO**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE QUÍMICO
FARMACÉUTICO**

AUTORES:

Bach. ZACARIAS HUAYNATES JONATHAN

<https://orcid.org/0000-0003-4223-5409>

Bach. TAPIA BEJAR YEISON

<https://orcid.org/0000-0002-3287-1682>

ASESOR:

Mg. GIRALDO BARDALAMA, LEONARDO JESÚS

<https://orcid.org/0000-0001-9953-0957>

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mi madre y mi padre por apoyarme siempre y motivarme en momentos difíciles durante esta etapa en la universidad.

JONATHAN ZACARIAS HUAYNATES

Dedico este trabajo a todas aquellas personas que siempre creyeron en mí, a mi madre, mi padre y a toda mi familia.

YEISON TAPIA BEJAR

Agradecimiento

Queremos agradecer en primer lugar a Dios por darnos la vida, cuidarnos y darnos la fuerza necesaria para cumplir este objetivo.

A nuestro Asesor Mg. Leonardo Jesús, Giraldo Bardalama por su apoyo, orientación, motivación y por ser mi guía en la elaboración de la presente tesis.

JONATHAN ZACARIAS HUAYNATES

YEISON TAPIA BEJAR

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	iv
INDICE DE ANEXOS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	6
III. RESULTADOS	10
IV. DISCUSIÓN.....	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
ANEXO.....	38

INDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 1 Matriz de consistencia	39
ANEXO N° 2 Operacionalización de la variable o variables	40
ANEXO N° 3 Instrumentos de medición	42
ANEXO N° 4 Validación de instrumento.....	44
ANEXO N° 5 Consentimiento informado	47
ANEXO N° 6 Constancia de inicio y termino de ejecución de proyecto de investigación.....	48
ANEXO N° 7 Carta de presentación de la Universidad María Auxiliadora.	49
ANEXO N° 8 Tabla de resultados de la variable estrés	50
ANEXO N° 9 Tabla de resultados de la variable desempeño laboral.....	51
ANEXO N° 10 Tabla de puntaje de la variable estrés y desempeño laboral	52
ANEXO N° 11 Evidencias de trabajo de campo	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Nivel porcentual del Estrés de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	11
Figura N° 2 Nivel porcentual el Agotamiento emocional, dimensión de la variable Estrés de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	12
Figura N° 3 Nivel porcentual según la Despersonalización, dimensión de la variable Estrés de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	13
Figura N° 4 Nivel porcentual según la Despersonalización, dimensión de la variable Estrés de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	14
Figura N° 5 Nivel porcentual del Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	15
Figura N° 6 Nivel porcentual según el Nivel de estrés frente al Desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	16
Figura N° 7 Nivel porcentual según el nivel de estrés frente al nivel de capacidad cognitiva de colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	17
Figura N° 8 Nivel porcentual según el nivel de estrés frente a la organización, dimensión de la variable desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	18
Figura N° 9 Nivel porcentual según el nivel de Estrés frente al nivel de responsabilidad, dimensión de la variable desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.....	19

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Nivel de Estrés de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.....	10
Tabla N° 2 Nivel porcentual de Agotamiento emocional, dimensión de la variable Estrés de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	12
Tabla N° 3 Nivel porcentual de Despersonalización, dimensión de la variable Estrés de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	13
Tabla N° 4 Nivel porcentual de Realización Personal, dimensión de la variable Estrés de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	14
Tabla N° 5 Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	15
Tabla N° 6 Nivel de Estrés frente al Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	16
Tabla N° 7 Nivel de Estrés Laboral frente al nivel de Capacidad Cognitiva, dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	17
Tabla N° 8 Nivel de Estrés Laboral frente al nivel de Organización, dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.....	18
Tabla N° 9 Nivel de Estrés Laboral frente al nivel de Responsabilidad, dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	19
Tabla N° 10 Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk de los datos recolectados.	20
Tabla N° 11 Nivel de Correlación entre las variables estrés y desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	21

Tabla N° 12 Nivel de Correlación entre el nivel de estrés y el nivel de capacidad cognitiva, dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	22
Tabla N° 13 Nivel de Correlación entre el nivel de estrés y el nivel de organización, dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	23
Tabla N° 14 Nivel de Correlación el nivel de estrés y el nivel de responsabilidad, dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.	24

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Salud la Huayrona ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho, en el año 2021. **Metodología:** Se realizó un estudio descriptivo, no experimental, con un diseño transversal, con una muestra de 38 profesionales, donde se aplicó instrumentos de recolección de datos, para la primera variable estrés se utilizó el cuestionario Maslach Burnout (MBI) y Jackson (1981), comprendido por 22 ítems los cuales están clasificados por 3 dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal y para la segunda variable desempeño laboral; se usó el cuestionario convencional de apreciación basado en Dolan el cual tendrá 10 ítems agrupados en las siguientes dimensiones: organización, responsabilidad y conocimiento. **Resultados:** El 94,7% presentan un grado medio de estrés y el 68,4% presentan un valor muy bueno en su desempeño laboral. Se encontró una conexión estadísticamente relevante entre el Desempeño laboral y el Estrés. También, se obtuvo una conexión estadísticamente relevante entre el Estrés y la dimensión Responsabilidad. Concluyendo que, si existe una relación entre el Estrés y el Desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Salud la Huayrona del distrito de San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Palabras claves: Estrés, desempeño laboral, transversal, relación

ABSTRACT

Objective: to determine the relationship between stress and work performance in the employees of the la huayrona health center located in the district of San Juan de Lurigancho in 2021. Methodology: A descriptive, non-experimental study was carried out, with a cross-sectional design, with a sample of 38 professionals, where data collection instruments were applied, for the first stress variable, the Maslach Burnout (MBI) questionnaire and Jackson (1981), comprised of 22 items which are classified by 3 dimensions emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment and for the second variable work performance the Conventional Appreciation questionnaire based on Dolan was used which will have 10 items grouped in the following dimensions: organization, responsibility and knowledge. Results: 94.7% have a medium level of stress and 68.4% have a very good job performance. If there is a statistically significant relationship between stress and job performance. Also, a statistically significant relationship was found between Stress and the Responsibility dimension. Concluding that if there is a relationship between Stress and Work Performance in the collaborators of the La Huayrona Health Center of the San Juan de Lurigancho district in August 2021.

Keywords: Stress, job performance, transversal, relationship

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) informa que en los países occidentales aproximadamente el 25 % de personas examinados por el médico tienen síntomas de ansiedad y el 15 % de pacientes desarrolla estrés, y más en estos tiempos en los que la crisis económica y la inestabilidad laboral son permanentes. Asimismo, en España se calcula que el consumo de antidepresivos se ha triplicado en los últimos 10 años (1).

El resultado del estrés en los profesionales del sector salud son realmente severos y notorios ya que la permanente exposición pública de su centro de trabajo y el factor agregado de su vocación de servicio. La conexión entre el profesionalista sanitario con el paciente no es sencilla y necesita una cantidad de instrumentos, de actitudes, habilidades y competencias por parte del personal de salud. Asimismo, el profesionalista tiene que plantear el espacio terapéutico suficiente con el paciente sin, por ello, dejar la empatía y el compromiso. El estrés en este ámbito laboral, inicia durante el tiempo de formación. En realidad, la etapa de transición que ocurre entre la etapa formativa y el pase a un centro laboral para un personal de salud, es una fuente importante de tensión en los futuros profesionales (2).

En el campo de los profesionales de la salud, el efecto del estrés es complicado porque no solo perjudica al profesional que lo padece, sino de misma forma al paciente que necesita de sus atenciones ya que el personal de salud posee el conocimiento para realizar un espacio suficiente con el enfermo sin perder compromiso ni empatía (2).

El estrés puede tener una influencia considerable en la manifestación de desórdenes mentales como la depresión o los trastornos de ansiedad por lo que su prevención resulta de la mayor importancia. A nivel nacional, las investigaciones realizadas por el Instituto Nacional de Salud Mental arrojaron una considerable proporción de limeños, en especial del sexo femenino, quienes manifiestan un importante grado de estrés. Asimismo, se encontró que el estresor más relevante es el asociado con la delincuencia donde cerca del 60% de los limeños la consideran de demasiada tensión; y de igual manera las inquietudes en torno al dinero y la salud (3).

Las condiciones modernas del trabajo diario han cambiado notablemente los hábitos alimenticios y el sueño de tal forma que la persona descansa poco tiempo del que necesita y se alimenta en forma inadecuada, lo que a su vez influye una menor energía y concentración, lo que añadido a la presión del trabajo ocasiona un círculo vicioso de tensión, que de hacerse crónico influiría en su salud mental multiplicando el riesgo de alteraciones de depresión y ansiedad, así como de enfermedades físicas (3).

En la actualidad, una enfermedad muy propagada es el estrés que puede ser ocasionado por múltiples factores y es identificado como una importante dificultad para la salud de los colaboradores y por lo tanto evitan que las empresas funcionen de una manera óptima; implicando a muchas repercusiones en el trabajo tanto para el colaborador como para el empleador, de esta manera se convierte en un factor directo sobre la ejecución laboral y manifestándose situaciones como la disminución del desempeño laboral, confusiones constantes, pésima atención a la clientela, irritabilidad y demás(4).

Las reacciones producidas por este trastorno son perjudiciales para el ser humano, siendo dañino porque afecta de manera perjudicial, la salud mental y física; transformándose en breve o extenso plazo en un efecto dañino a causa de la intensidad y la frecuencia por el día a día que se vive en el trabajo (4).

El estrés de acuerdo con algunos artículos científicos, concierne cualquier factor externo o interno que provoca un incremento en el esfuerzo por parte de la persona para mantener un estado de equilibrio dentro de sí misma y en relación con su medio ambiente (5).

Se representa por una respuesta subjetiva hacia lo que está aconteciendo, en tal sentido que, es el estado mental de excitación o tensión. Por otro lado, debido a los trastornos que ocasiona el estrés en la persona, se puede inferir como simultaneas reacciones psicológicas y fisiológicas que ocurre en el organismo si es sometido a exigentes demandas (5).

El estrés laboral de acuerdo a lo señalado por el National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) se puede determinar cómo reacciones nocivas físicas y emocionales que se efectúan cuando las exigencias del trabajo no pertenecen a las

capacidades, recursos o necesidades del colaborador. El estrés en el centro laboral puede conducir a una mala salud o a una lesión". (2)

Algunas de las causas que pueden provocar el estrés son las actividades sociales que pueden ocasionar enormes niveles de estrés que, perjudican la salud, la calidad de vida y la longevidad. Los predicamentos sociales en la salud no se limitan al influjo de variables como el sexo, el nivel de ingresos, la edad, etc., sino que también integran otras variables menos estratificadas, así como los hábitos o estilos de vida (por ejemplo, beber drogas, hacer poco ejercicio físico, seguir una dieta poco saludable, fumar). (6)

Estas variables pueden ser perjudicadas por el estrés social (el grado alto de estrés laboral puede aumentar los hábitos dañinos para la salud como el tabaquismo y consumo excesivo de bebidas alcohólicas, o disminuir la frecuencia de realizar hábitos saludables como la práctica de ejercicios físicos, etc.), por lo tanto, indica que el estrés social no sólo puede ocasionar consecuencias directas sobre la salud, sino también consecuencias indirectas a través de los cambios de estilo de vida. (7)

El estudio de Guillen. (2017) realizado para determinar el nivel de estrés laboral y factores explicativos, en profesionistas de medicina de un centro de salud de segundo nivel, en la región Altos Tsotsil-Tseltal de Chiapas, México demostró que 42.9% de las mujeres 45.0% y de los hombres registraron grados de estrés laboral alto; con grados de estrés bajo en alto percentil en las mujeres en relación con los hombres lo que genera que médicos y medicas tomen medidas diferentes para mejorar el ambiente laboral (8).

En el estudio de Cejaño. (2018) de acuerdo a los resultados obtenidos en cuanto al estrés laboral y calidad de atención del personal de enfermería en dos hospitales en el departamento de Ica se define que a mayor estrés del profesional de salud existe una menor calidad en la atención (9).

En el estudio realizado por De La Cruz. (2018) demostró que gran parte del personal sanitario manifestó un mayor nivel de estrés laboral (47,9%) y un regular desempeño profesional (42,4%), demostrándose una relación estadística entre estas dos variables ($p < 0,05$). Finalmente determino que el estrés laboral en los personales sanitarios, tiene una asociación estadísticamente significativa con su desempeño profesional en

el Servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz (10).

Carrillo y colaboradores. (2018) analizaron en el equipo volante de enfermería del Hospital General Universitario, para lo que utilizaron a 38 profesionales de enfermería y de acuerdo a los resultados obtenidos evidenciaron el poco apoyo social por aquellos profesionales mayores (11).

En el estudio realizado por Velásquez y Villavicencio. (2016) demuestran que, de una población de 167 profesionistas sanitarios del Hospital Luis G. Dávila, hallaron a 120 participantes (71,9%) con nivel de estrés observado, de los cuales 24 (14,4%) presentaron un nivel de estrés alto mientras que 96 (57,5%) presentaron un nivel de estrés bajo (12).

Fernández y colaboradores. (2019) determinaron los agentes asociados con la ansiedad, depresión y estrés en el personal de salud (enfermería) con variables laborales y personales. De acuerdo a los resultados obtenidos se define que el ambiente laboral afecta significativamente la presencia de estrés, depresión y ansiedad lo que conlleva a una intervención logrando así reducir dichos desencadenantes del estrés (13).

El estrés es un trastorno al cual estamos expuesto en nuestro día a día debido a los múltiples factores que nos aquejan, de ahí que es de crucial importancia que las organizaciones de la salud pública enfoquen esfuerzos para poder determinar tempranamente cuestiones relacionadas al estrés.

El trabajo es un espacio de socialización donde el profesional está en constante competencia donde debe cumplir determinadas funciones y exigencias ocupacionales. Considerar la calidad de vida relacionada al bienestar de la persona permite tener elementos que nos concede reconocer en mayor amplitud el problema del profesional en su ambiente laboral, de ahí la importancia de que se alcance establecer esta importante variable que está vinculada a la salud del profesional sanitario y su desempeño.

En cuanto a la justificación del presente estudio, podemos mencionar que desde un comienzo se realizó una indagación en diversas fuentes de datos de información científicas. En dicha actividad se pudo evidenciar que hay escasos estudios que aborden este tema de estudio “Relación de estrés y el desempeño laboral en posta médica”. Los profesionales sanitarios están continuamente implicados en situaciones recurrentes de eficacia y eficiencia, para la realización de sus labores designadas dentro de su ámbito laboral; pese a que varios factores, pueden perjudicar muy considerablemente su desempeño, lo cual afecta la culminación de sus objetivos.

Esta investigación podrá ser utilizada como antecedente para siguientes estudios que estén orientados para mejora del desempeño laboral.

Respecto al valor metodológico, se utilizará un instrumento de medición que permita evaluar la relación entre el desempeño laboral y el estrés, así demostrar la validez y confiabilidad de dicho instrumento.

Por último, el objetivo planteado en esta investigación es poder determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona – San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo y Diseño

La siguiente investigación es de enfoque cualitativo utilizándose como instrumento de recopilación de datos la encuesta tipo transversal. En cuanto al diseño metodológico no experimental, no experimental ya que plantea la variable sin ninguna intervención y por cual se examina esta variable en su medio natural. La recopilación de información se realiza en un determinado periodo al fenómeno estudiado por lo tanto es transversal (14)

2.2 Población, muestra y muestreo

En este estudio se trabajará con una población total, que estará establecida por todo el personal sanitario que trabaja en el Centro de Salud La Huayrona ubicado en San Juan de Lurigancho que consta de 38 personas (médicos, enfermeras, obstetras, nutricionistas, psicólogos, técnicos en internos).

Criterio de inclusión:

La cual estará conformada por todo el personal profesional de salud (médico; enfermeras; obstetras, nutricionistas, psicólogos, técnicos e internos) del Centro de Salud La Huayrona ubicado en San Juan de Lurigancho.

Criterios de exclusión:

La cual estará conformada por las personas que laboren en el Centro de Salud La Huayrona que no sean profesionales de salud y personal profesional de salud que este de vacaciones o se encuentre de licencia por algún motivo y no hayan firmado el consentimiento informado.

2.3 Variable(s) de estudio

La presente investigación presenta dos variables; estrés y desempeño laboral.

Definición conceptual:

Estrés: es una reacción de emergencia inespecífica de la persona ante una diversidad de exigencias, siendo imprescindible para la supervivencia de la persona. (15).

Desempeño laboral: es el comportamiento laboral o la conducta real de los trabajadores, en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales (16).

Definición operacional:

Estrés: La variable estrés se medirá mediante una encuesta, considerando las siguientes dimensiones: Realización personal, Despersonalización y Agotamiento emocional

Desempeño laboral: La variable desempeño laboral se medirá mediante una encuesta; considerando las siguientes dimensiones:

Capacidad cognitiva

Organización

Responsabilidad.

2.4 Técnica e Instrumento de recolección de datos

El método a utilizarse en la recopilación de información será una encuesta, lo que permitirá juntar datos con respecto al desempeño laboral y estrés laboral con el objeto de examinar según lo exigido en la investigación.

En tanto al medio de recopilación de información para la medición de la primera variable el estrés, en trabajadores del establecimiento de salud, será el cuestionario Maslach Burnout (MBI) y Jackson (1981), comprendido por 22 ítems los cuales están clasificados por 3 dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (17, 18) en el cual se considera las siguientes categorías:

Bajo de 0 a 32 puntos,

Medio de 33 a 64 puntos y

Alto de 65 a 96 puntos.

Y para la segunda variable desempeño laboral de los colaboradores será el cuestionario Convencional de Apreciación basado en Dolan (19), el cual tendrá 10 ítems agrupados en las siguientes dimensiones: organización, responsabilidad y conocimiento considerando las siguientes categorías:

Insatisfactorio de 0 a 15 puntos,

Escaso de 16 a 30 puntos,

Bueno de 31 a 45 puntos,

Muy bueno de 46 a 60 puntos y

Destacado de 61 a 76 puntos.

2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para realizar la actividad de campo se solicitará la carta de presentación respectiva a la Universidad María Auxiliadora, con la cual gestionaremos la autorización de ingreso al Centro de Salud La Huayrona, para poder tratar con los profesionales de dicha institución.

2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

El procesamiento de datos se realizará mediante la utilización del programa SPSS 24.0 IBM para Windows, así como Microsoft Excel, se aplicará las pruebas estadísticas descriptivas como frecuencias absolutas, frecuencias relativas y medidas de tendencia central, además de ello algunas pruebas correlacionales para que expresen el grado de afinidad o relación entre las variables consideradas.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Para la elaboración de este trabajo se tomarán en cuenta los principios bioéticos de no maleficencia, beneficencia y justicia (20), de igual forma se utilizará el consentimiento informado el cual se dará al personal de salud. (21)

En tanto a los principios bioéticos.

Principio de Autonomía

Este fundamento refiere que el participante tiene libertad de decisión, participar o de negarse a participar. (22)

El mencionado principio se aplicará en este estudio, al tratar a los trabajadores, el asentimiento y consentimiento informado.

Principio de beneficencia

Este principio manifiesta que no se debe provocar perjuicio a otros, también está sujeto a prever el agravio, erradicar el mal o beneficiar a otros. (23)

Se brindará a los trabajadores que participen información del beneficio a obtener con los resultados de este estudio.

Principio de no maleficencia

Este fundamento indica a evitar perjudicar y poseer la responsabilidad de reducir el peligro de producir daño. (24)

Se le informara a cada trabajador que la participación no conllevara a ningún peligro para su salud.

Principio de justicia

El principio de justicia está indicado a la no discriminación en la selección de los participantes del estudio. (25)

Todo trabajador que participe de este estudio será abordado de manera igualitaria sin favoritismo alguno, y de forma respetuosa y cordial.

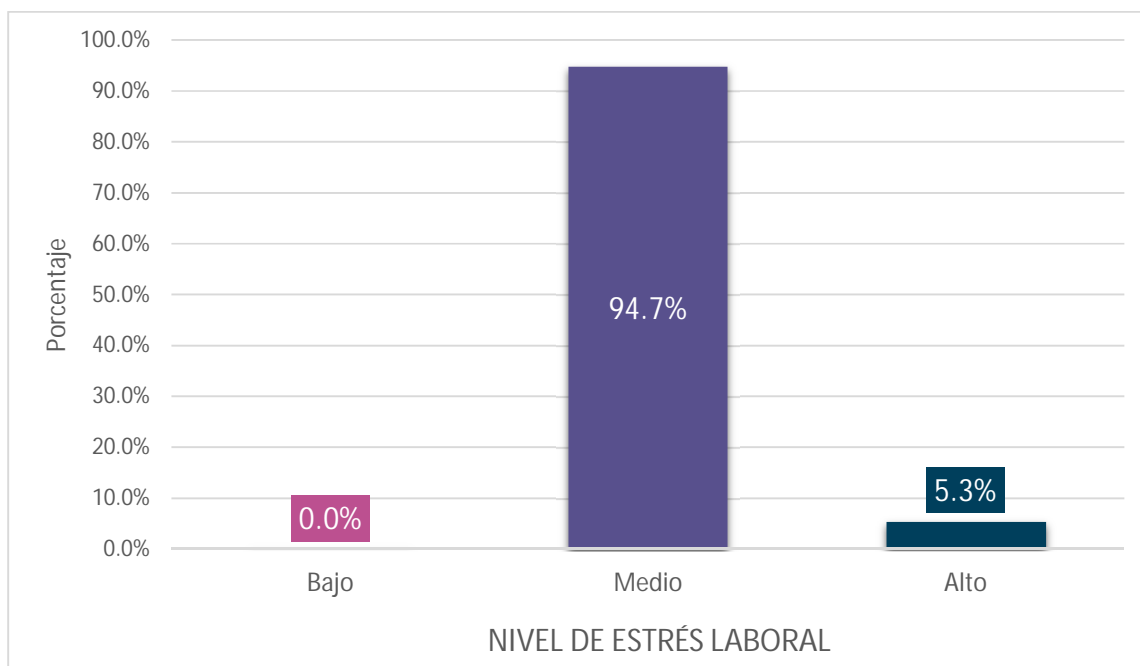
III. RESULTADOS

En adelante, se muestran los resultados que se obtuvieron en relación a los objetivos planteados en esta investigación.

Previamente a la contrastación de la siguiente hipótesis, existe relación estadísticamente relevante entre el estrés y desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho se aplicó la prueba de normalidad a los datos para las variables estudiadas Desempeño laboral y Estrés, y se escogió apropiadamente la evaluación estadística.

Tabla N° 1 Nivel de Estrés de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Categoría	n	%
Bajo	0	0,0%
Medio	36	94,7%
Alto	2	5,3%
Total	38	100,0%



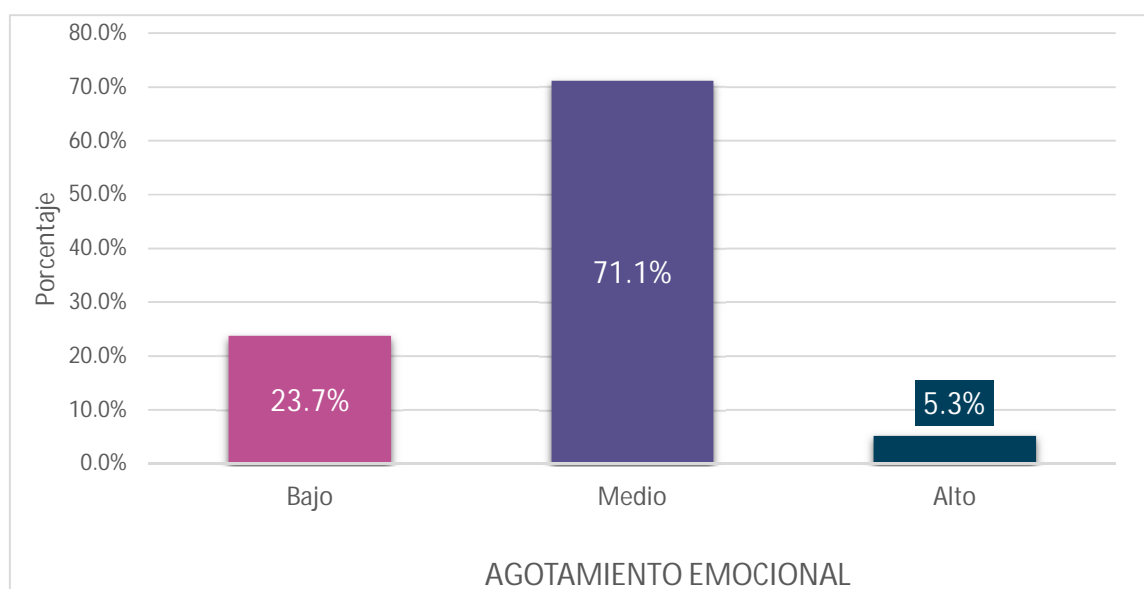
FUENTE: Elaboración propia

Figura N° 1 Nivel porcentual del Estrés de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

La tabla N° 1 y la figura N° 1 indica que el 94,7% tienen un nivel medio de estrés, según la opinión de los 38 colaboradores, rebasando considerablemente a la mitad de toda de la muestra siendo éste el más relevante. Sólo el 5,3% presenta un nivel alto de estrés.

Tabla N° 2 Nivel porcentual de Agotamiento emocional, dimensión de la variable Estrés de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Categoría	n	%
Bajo	9	23,7%
Medio	27	71,1%
Alto	2	5,3%
Total	38	100,0%



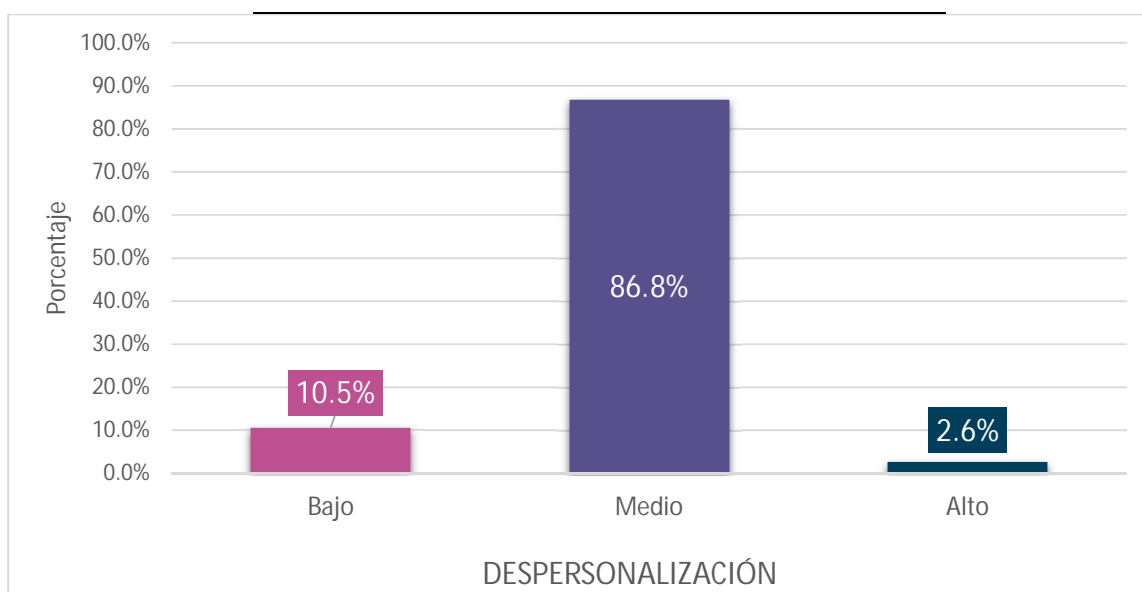
FUENTE: Elaboración propia

Figura N° 2 Nivel porcentual el Agotamiento emocional, dimensión de la variable Estrés de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

La tabla N° 2 y la figura N° 2 expresa que el 71,1% tienen un agotamiento emocional medio, según la opinión de los 38 trabajadores, superando considerablemente a la mitad del total de la muestra siendo éste el más relevante. Sólo el 5,3% presenta un nivel alto de agotamiento emocional.

Tabla N° 3 Nivel porcentual de Despersonalización, dimensión de la variable Estrés de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Categoría	n	%
Bajo	4	10,5%
Medio	33	86,8%
Alto	1	2,6%
Total	38	100,0%



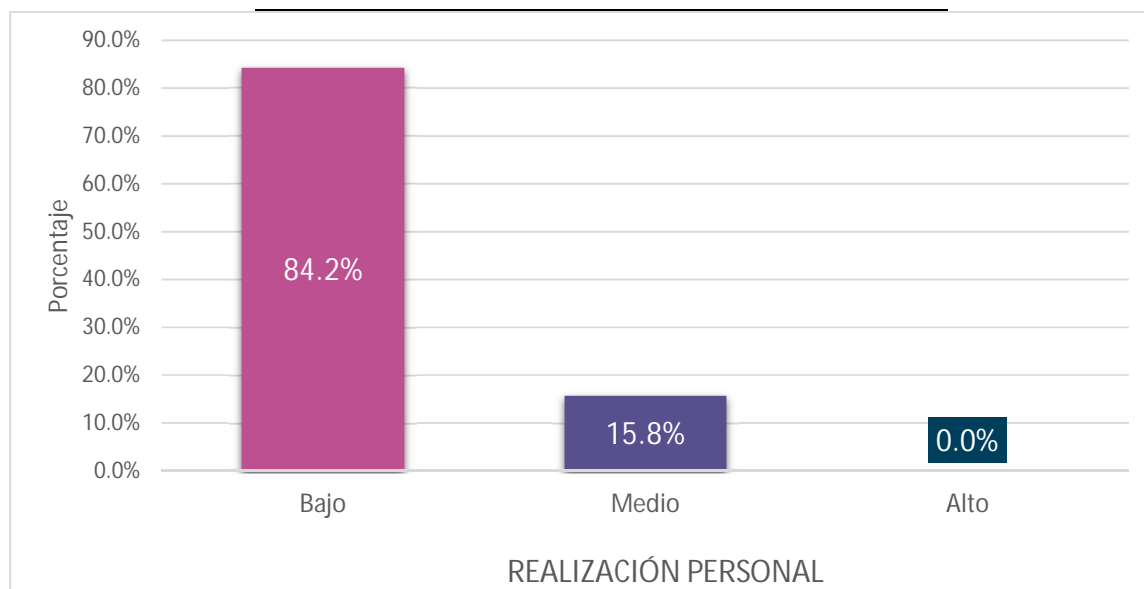
FUENTE: Elaboración propia

Figura N° 3 Nivel porcentual según la Despersonalización, dimensión de la variable Estrés de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

La tabla N° 3 y la figura N° 3 expresa que el 86,8% tienen un nivel de despersonalización medio, según la opinión de los 38 colaboradores, sobrepasando considerablemente la mitad de toda la muestra siendo éste el más relevante. Sólo el 2,6% presenta un nivel alto de despersonalización.

Tabla N° 4 Nivel porcentual de Realización Personal, dimensión de la variable Estrés de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Categoría	n	%
Bajo	32	84,2%
Medio	6	15,8%
Alto	0	0,0%
Total	38	100,0%



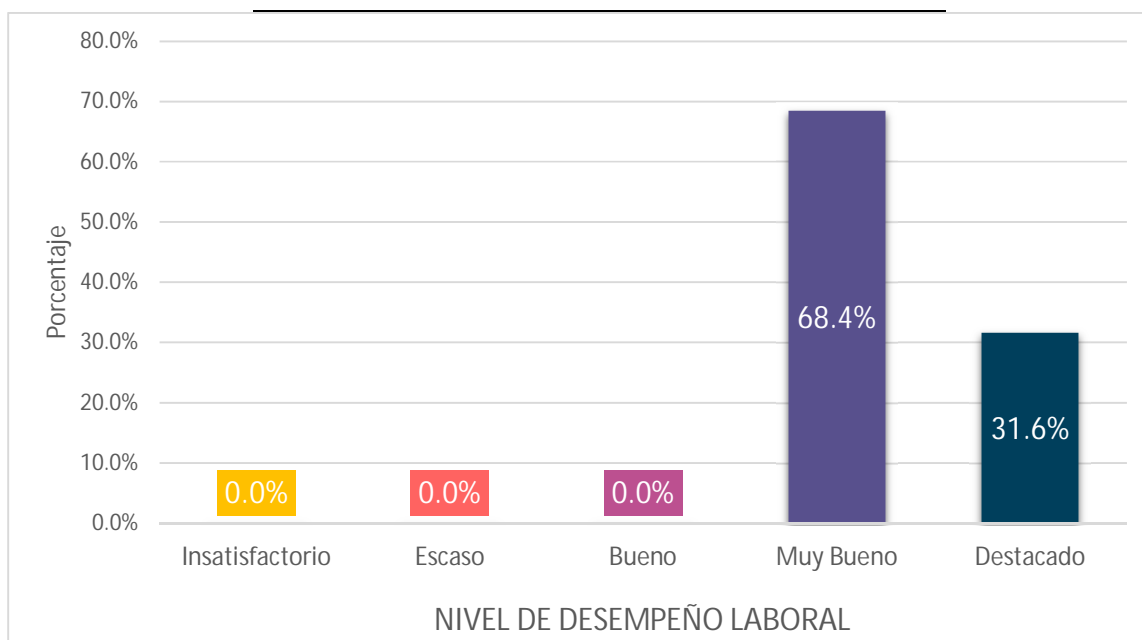
FUENTE: Elaboración propia

Figura N° 4 Nivel porcentual según la Despersonalización, dimensión de la variable Estrés de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

La tabla N° 4 y la figura N° 4 expresa que el 84,2% tienen un nivel de realización personal bajo, según la opinión de los 38 colaboradores, aventajando considerablemente la mitad de toda la muestra siendo éste el más relevante. Sólo el 15,8% presenta un nivel medio de realización personal.

Tabla N° 5 Nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Categoría	n	%
Insatisfactorio	0	0,0%
Escaso	0	0,0%
Bueno	0	0,0%
Muy Bueno	26	68,4%
Destacado	12	31,6%
Total	38	100,0%



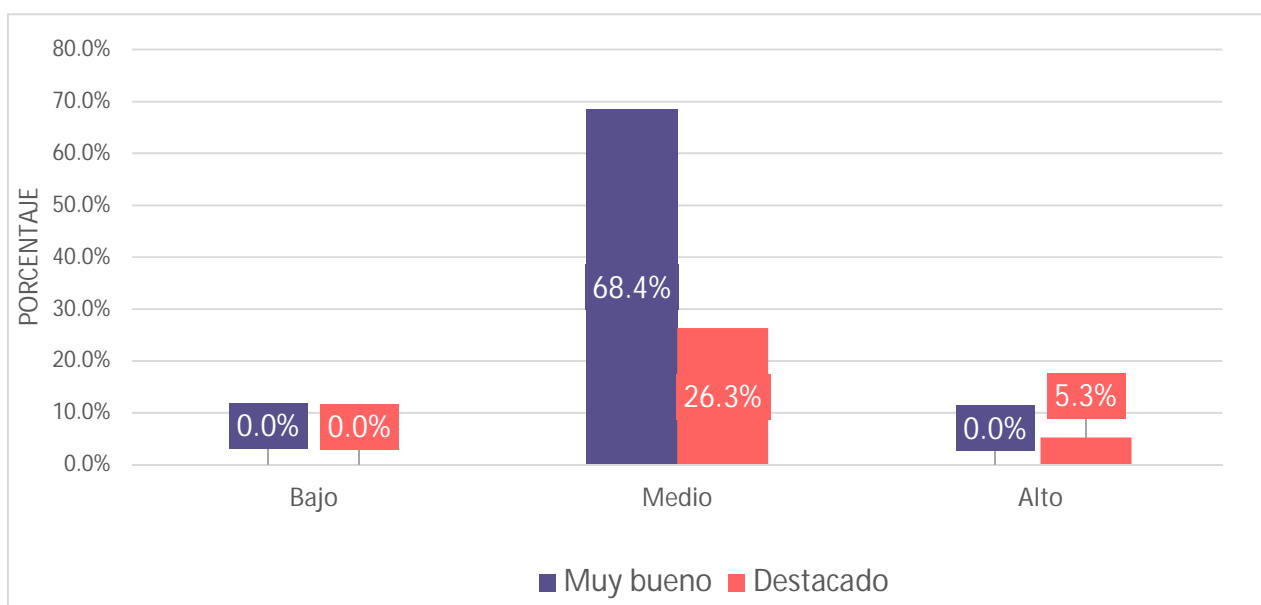
FUENTE: Elaboración propia

Figura N° 5 Nivel porcentual del Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

La tabla N° 5 y la figura N° 5 indica que el 68,4% tienen un nivel muy bueno de desempeño laboral, según la opinión de los 38 colaboradores, rebasando considerablemente la mitad de toda la muestra siendo éste el más relevante. Sólo el 31,6% presenta un grado destacado de desempeño laboral.

Tabla N° 6 Nivel de Estrés frente al Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Nivel de Estrés	Nivel de Desempeño Laboral				Total	
	Muy bueno		Destacado			
	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	26	68,4%	10	26,3%	36	94,7%
Alto	0	0,0%	2	5,3%	2	5,3%
Total	26	68,4%	12	31,6%	38	100,0%



FUENTE: Elaboración propia

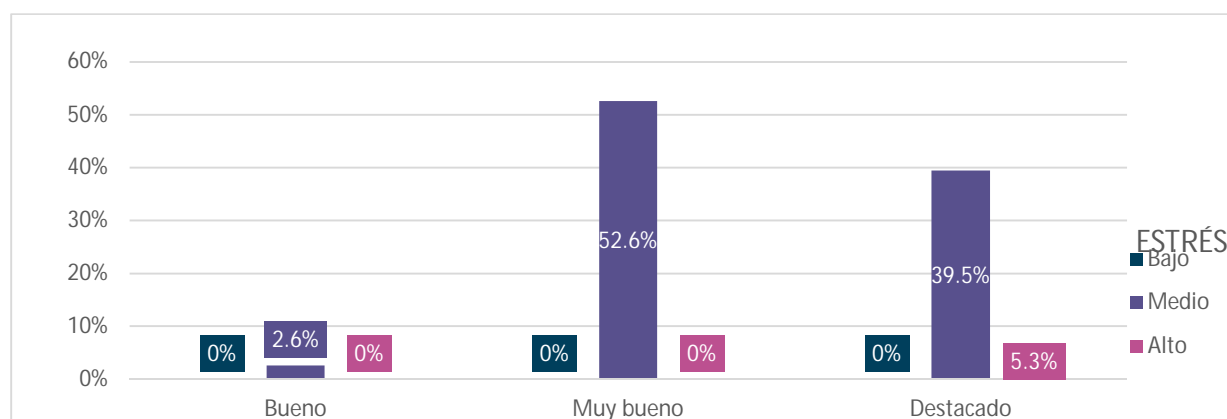
Figura N° 6 Nivel porcentual según el Nivel de estrés frente al Desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

La tabla N° 6 y la figura N° 6 expresa que el 68,4% de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho tienen un nivel medio de estrés

y un nivel muy bueno de desempeño laboral, según la opinión de los 38 colaboradores, sobrepasando notablemente la mitad del total de la muestra siendo éste el más relevante. Solo el 26,3% presenta un nivel medio de estrés y un nivel destacado de desempeño laboral.

Tabla N° 7 Nivel de Estrés Laboral frente al nivel de Capacidad Cognitiva, dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Nivel de Estrés Laboral	Dimensión: Capacidad Cognitiva						Total	
	Bueno		Muy bueno		Destacado		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	1	2,6%	20	52,6%	15	39,5%	36	94,7%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	2	5,3%	2	5,3%
Total	1	2,6%	20	52,6%	17	44,7%	38	100,0%



FUENTE: Elaboración propia

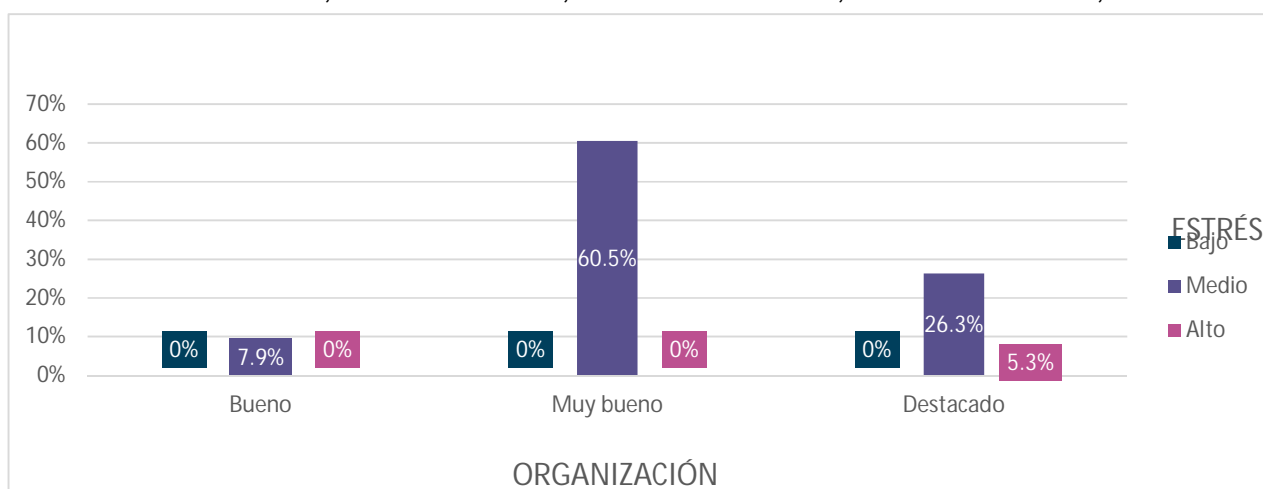
Figura N° 7 Nivel porcentual según el nivel de estrés frente al nivel de capacidad cognitiva de colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

La tabla N° 7 y la figura N° 7 expresa que el 52,6% de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho poseen estrés en un nivel medio y una capacidad cognitiva muy buena, según la opinión de los 38 colaboradores,

aventajando considerablemente a más de la mitad de toda la muestra siendo éste el más representativo. Solo el 39,5% presenta un nivel de grado medio de estrés laboral y una capacidad cognitiva destacada.

Tabla N° 8 Nivel de Estrés Laboral frente al nivel de Organización, dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Nivel de Estrés Laboral	Dimensión: Organización						Total	
	Bueno		Muy bueno		Destacado		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	3	7,9%	23	60,5%	10	26,3%	36	94,7%
Alto	0	0,0%	0	0,0%	2	5,3%	2	5,3%



FUENTE: Elaboración propia

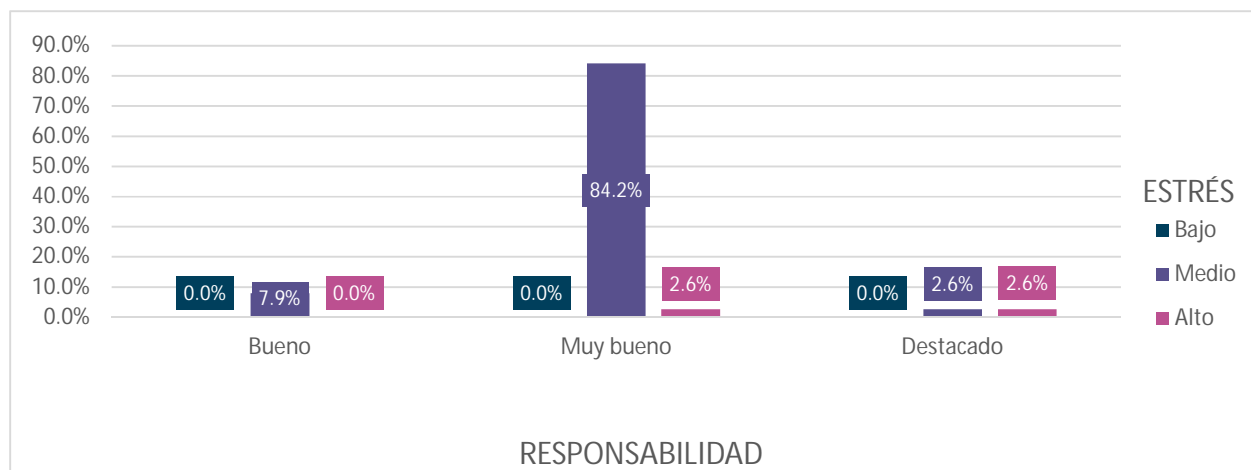
Figura N° 8 Nivel porcentual según el nivel de estrés frente a la organización, dimensión de la variable desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

La tabla N° 8 y la figura N° 8 expresa que el 60,5% de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho tienen un nivel medio de estrés

laboral y una organización muy buena, según la opinión de los 38 colaboradores, aventajando considerablemente la mitad de toda la muestra siendo éste el más relevante. Solo el 26,3% presenta un nivel medio de estrés laboral y una organización destacada.

Tabla N° 9 Nivel de Estrés Laboral frente al nivel de Responsabilidad, dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Nivel de Estrés Laboral	Dimensión: Responsabilidad						Total	
	Bueno		Muy bueno		Destacado			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	3	7,9%	32	84,2%	1	2,6%	36	94,7%
Alto	0	0,0%	1	2,6%	1	2,6%	2	5,3%
Total	3	7,9%	33	86,8%	2	5,3%	38	100,0%



FUENTE: Elaboración propia

Figura N° 9 Nivel porcentual según el nivel de Estrés frente al nivel de responsabilidad, dimensión de la variable desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

La tabla N° 9 y la figura N° 9 expresa que el 84,2% de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho tienen un nivel medio de estrés laboral y una responsabilidad muy buena, según la opinión de los 38 colaboradores,

sobrepasando considerablemente la mitad de toda la muestra siendo éste el más relevante. Solo el 7,9% presenta un nivel medio de estrés laboral y una organización buena.

Tabla N° 10 Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk de los datos recolectados.

Variables de estudio	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	0,908613	38	0,392095
Desempeño Laboral	0,970016	38	0,636095

FUENTE: Elaboracion propia

Según la tabla N° 10 observamos que la variable Estrés tiene un valor de significación de 0,392095 y la variable Desempeño laboral tiene un valor de significación de 0,636095. Se evidencia que el valor de Shapiro-Wilk que se obtuvo es mayor a 0,05 lo cual determina que la distribución de datos es normal. Por lo tanto, la hipótesis se analizará por la prueba paramétrica Correlación Lineal de Pearson como evidencia estadística apropiada para la contratación de las hipótesis.

Tabla N° 11 Nivel de Correlación entre las variables estrés y desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

	DESEMPEÑO LABORAL	
ESTRÉS	Pearson	0,346944
	Sig. (Unilateral)	0,032839
	N	38

FUENTE: Elaboracion propia

De la tabla N° 11 tenemos los siguientes resultados:

Con un nivel de Significancia (α) = 0.05

Probabilidad de error (p) = 0,032839

Coefficiente de correlación R de Pearson= 0,346944

Con una probabilidad de error (p) del 0,032839 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe conexión estadísticamente significativa entre el Desempeño laboral y el Estrés de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Se determina que existe una correlación positiva baja ($r = 0,346944$) entre las variables estrés y desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, de tal manera se puede determinar que estos resultados benefician altamente el grado de certeza de la hipótesis referida.

Tabla N° 12 Nivel de Correlación entre el nivel de estrés y el nivel de capacidad cognitiva, dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

		CAPACIDAD COGNITIVA
ESTRÉS	Pearson	- 0,105164
	Sig. (Unilateral)	0,529766
	N	38

FUENTE: Elaboracion propia

De la tabla N° 12 tenemos los siguientes resultados:

Con un nivel de Significancia (α) = 0.05

Probabilidad de error (p) = 0,529766

Coefficiente de correlación R de Pearson= - 0,105164

Con una probabilidad de error (p) del 0,529766 no se puede rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, no hay relación estadísticamente significativa entre la capacidad cognitiva y el estrés de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Se establece que existe una correlación negativa muy baja ($r = - 0,105164$) entre la variable estrés y la dimensión capacidad cognitiva de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, de tal manera se puede determinar que estos resultados benefician altamente el grado de certeza de la hipótesis referida.

Tabla N° 13 Nivel de Correlación entre el nivel de estrés y el nivel de organización, dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

		ORGANIZACIÓN
ESTRÉS	Pearson	0,258582
	Sig. (Unilateral)	0,116986
	N	38

FUENTE: Elaboración propia

De la tabla N° 13 tenemos los siguientes resultados:

Con un nivel de Significancia (α) = 0.05

Probabilidad de error (p) = 0,116986

Coefficiente de correlación R de Pearson= 0,258582

Con una probabilidad de error (p) del 0,116986 no se puede rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y la organización de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Se determina que tiene una correlación positiva baja ($r = 0,258582$) entre la organización de los colaboradores y la variable Estrés del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Tabla N° 14 Nivel de Correlación el nivel de estrés y el nivel de responsabilidad, dimensión de la variable Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

		RESPONSABILIDAD
ESTRÉS	Pearson	0,391285
	Sig. (Unilateral)	0,015132
	N	38

FUENTE: Elaboración propia

De la tabla N° 14 tenemos los siguientes resultados:

Con un nivel de Significancia (α)= 0.05

Probabilidad de error (p) = 0,015132

Coefficiente de correlación R de Pearson= 0,391285

Con una probabilidad de error (p) del 0,015132 se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, tiene afinidad estadísticamente significativa entre la responsabilidad y el estrés de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Se establece que tiene una correlación positiva baja ($r = 0,391285$) entre las variables estrés y la responsabilidad de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, de tal manera se puede determinar que estos resultados benefician altamente el grado de certeza de la hipótesis referida.

3.1. Contrastación de Hipótesis

Para la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba estadística paramétrica Correlación Lineal de Pearson, que posibilita conocer la afinidad o asociación de las variables: Desempeño Laboral y el Estrés la población está conformada por 38 trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho.

3.1.1. Contrastación de la Hipótesis General

H1: Si tiene afinidad estadísticamente relevante entre el desempeño laboral y el estrés de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto el año 2021.

H0: No tiene relación estadísticamente relevante entre el estrés y desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Con una probabilidad de error (p) del 0,032839 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Se determina que tiene una correlación positiva baja ($r = 0,346944$) entre las variables estrés y desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, de este modo se puede establecer que estos resultados apoyan altamente el grado de certeza de la hipótesis en mención.

3.1.2. Contrastación de las Hipótesis Específicas

H1: Si tiene afinidad estadísticamente relevante entre la capacidad cognitiva y el estrés de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

H0: No tiene afinidad estadísticamente relevante entre la capacidad cognitiva y el estrés de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Con una probabilidad de error (p) del 0,529766 no se puede rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe relación estadísticamente relevante entre el estrés y la capacidad cognitiva de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Se establece que tiene afinidad negativa muy baja ($r = -0,105164$) entre la capacidad cognitiva y la variable estrés de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, de este modo se puede establecer que estos resultados apoyan altamente el grado de certeza de la hipótesis en mención.

H1: Si tiene relación estadísticamente relevante entre el estrés y la organización de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

H0: No tiene relación estadísticamente relevante entre el estrés y la organización de los trabajadores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Con una probabilidad de error (p) del 0,116986 no se puede rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe relación estadísticamente relevante entre el estrés y la organización de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Se establece que existe una correlación positiva baja ($r = 0,258582$) entre las variables estrés y la organización de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Con una probabilidad de error (p) del 0,015132 se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, tiene afinidad estadísticamente relevante entre la responsabilidad y el estrés de

los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.

Se establece que tiene una correlación positiva baja ($r = 0,391285$) entre la responsabilidad y la variable estrés de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho, de esta manera se puede determinar que estos resultados favorecen altamente el rango de certeza de la hipótesis referida.

IV. DISCUSIÓN

4.1 Discusión de resultados

En la actualidad uno de los problemas más comunes que afecta a los profesionales de la salud es el estrés laboral y se ha reportado que aquellos que lo padecen pueden presentar problemas de salud, en ocasiones llegando a ser graves tales como enfermedades cardiacas, hipertensión, diabetes, depresión y ansiedad, estos problemas afectan el desempeño laboral y calidad de vida del profesional, por lo tanto es importante tener en cuenta estas características, en el presente estudio se ha determinado la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Salud la Huayrona ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho. En el cual se usó como instrumento de recolección de datos dos encuestas, debidamente validados por especialistas. Por consiguiente, en este apartado se mencionan los resultados de esta investigación, con otros trabajos ya realizados que permitirán analizar resultados similares como también otras perspectivas.

Uno de los importantes hallazgos encontrados en relación a que, si hay asociación estadísticamente considerable entre las variables desempeño laboral y el estrés en los trabajadores del Centro de Salud “La Huayrona “ en el distrito de San Juan de Lurigancho ; situación similar a la reportada por De la Cruz Y., en un estudio “Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016” (10), determinaron que si tiene relación estadísticamente representativa entre las dos variables. Tomando en cuenta los antecedentes, que afirman la relación entre el desempeño laboral y estrés, y que también se puede constatar en el Centro Médico; contemplamos que estos datos obtenidos pueden ser afectados debido a la escasa muestra que se tuvo acceso.

De acuerdo a uno de los objetivos que consiste en determinar el nivel estrés en los trabajadores del Centro de Salud “La Huayrona”; los resultados observados fueron de nivel medio (94,7%); situación diferente a la reportado por Velásquez y Villavicencio en su trabajo de investigación llevado a cabo en el país de Ecuador, en donde el 57.5% de los profesionales de salud evidencia estrés de nivel bajo. Teniendo en cuenta este

antecedente y observando la convivencia real en un Centro de atención médica se concluye que este estudio no va acorde con nuestro trabajo. (12)

Según el estudio de Velásquez F y Villavicencio D, investigaron “Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2016” (12), en uno de sus resultados obtenidos mencionan que los profesionales sanitarios del hospital, 77,25% tienen un excelente desempeño laboral cumpliendo sus roles asignados. Por otro lado, en nuestra investigación donde realizamos la evaluación de la misma variable encontramos 68,4% tienen muy buen desempeño laboral; analizando el antecedente y mirando la realidad que se vive en el centro médico deducimos que esta investigación tiene similitud con nuestro trabajo.

Según el estudio de Chucle C, Masías F y Gutiérrez D investigaron “Estrés y el Desempeño laboral en los trabajadores de salud del área de emergencia de la clínica San Juan de Dios ubicado en el distrito de San Luis en el año 2019.” (26), en sus resultados obtenidos en relación a las dimensiones de la variable estrés: agotamiento emocional 89.8% mencionar tener un nivel medio de estrés y despersonalización 91.8% expresan tener un nivel medio de estrés, situación similar reportada en nuestro trabajo en las dimensiones: agotamiento emocional 71,1% tienen un nivel medio, despersonalización 86.8% tienen un nivel medio. Considerando esta investigación y analizando la situación que se vive en el centro de salud concluimos que este estudio tiene similitud con nuestro trabajo.

En cuanto a la dimensión realización personal de la variable estrés se obtuvo un resultado bajo con un 84,2% de acuerdo a la apreciación de todos los colaboradores sobrepasando considerablemente la mitad de la totalidad de los participantes siendo éste el más relevante, esto demuestra una carencia de sentimientos de competencia y realización en los profesionales, por otro lado, según Chucle C, Masías F y Gutiérrez D (2019) (26), obtuvieron un nivel medio con 65.3% en la dimensión realización personal. Por lo tanto, estos datos no coinciden con los resultados obtenidos en nuestra investigación, estos resultados pueden estar condicionados por la poca muestra que se obtuvo.

Además, se observa que la correlación entre la dimensión capacidad cognitiva y la variable estrés de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho se encontró que el coeficiente de correlación lineal de Pearson obtuvo un valor de 0,105164; entre la capacidad cognitiva y la variable estrés, es un valor que manifiesta una correlación negativa muy baja entre las dos. Teniendo en cuenta que el grado de significancia es mayor de 0,05 de este modo se puede establecer que estos resultados apoyan altamente el grado de certeza de la hipótesis en mención. Los resultados obtenidos concuerdan de manera similar con el resultado mencionado por Chucle C, Masías F y Gutiérrez D (2019) (26), donde obtienen un valor de (- 0,027); para el coeficiente de correlación lineal de Pearson. Esta dimensión permite conocer la capacidad de los profesionales de la salud sobre la percepción que poseen para desempeñarse durante su jornada laboral y a todos los cambios que haya en esta.

Por otro lado, se observa que Chucle C, Masías F y Gutiérrez D (2019) (26) mencionan a ver obtenido el siguiente resultado para la correlación entre la variable estrés y el cumplimiento un valor de (- 0,292) de acuerdo al coeficiente de correlación lineal de Pearson, Por consiguiente, conforme a los resultados que encontraron, tiene afinidad estadísticamente significativa entre el cumplimiento y el nivel de estrés, datos que se asemejan a los obtenidos en nuestro trabajo con el coeficiente de correlación lineal de Pearson un valor de ($r = 0,391285$), tomando en consideración que el grado de significancia es menor de 0,05 para los dos trabajos, lo que indica la tenencia de una conexión considerablemente relevante entre la responsabilidad y el estrés de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho. Usualmente el estrés produce distintas consecuencias que se pueden incrementar durante el tiempo como pueden ser enfermedades múltiples en los resultados obtenidos se observa que existe relación con la dimensión responsabilidad, afectando al desempeño de los colaboradores.

De acuerdo a la investigación de Puma J, donde investigo "Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno infantil Piedra Liza, 2017". (27), uno de sus objetivos fue establecer la relación entre el desempeño laboral y el estrés de los trabajadores, los resultados mostraron la relación inversa que hay entre el estrés y el desempeño laboral. Lo que concluye que los trabajadores del Centro Salud Materno infantil Piedra Liza, a mayor estrés tienen menor desempeño. Por otro lado, en nuestra investigación donde nuestro objetivo fue el mismo se encontró conexión estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y el estrés de los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona del distrito San Juan de Lurigancho. Estos resultados deberían considerarse en futuras investigaciones para determinar nuevas estrategias para mejorar el ámbito laboral de los colaboradores.

4.2 Conclusiones

De acuerdo a los datos obtenidos en este estudio, nos llevó a las siguientes conclusiones:

- a) Respecto a la vinculación entre la variable desempeño laboral relacionado al estrés se demostró que existe relación estadísticamente significativa en los trabajadores del Centro de Salud “La Huayrona” del distrito de San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.
- b) En cuanto al nivel de estrés se encontró entre que el 94,7% tienen un nivel medio de estrés siendo éste el más relevante en los colaboradores del Centro de Salud “La Huayrona” del distrito de San Juan de Lurigancho, en agosto del año 2021.
- c) La mayoría del personal sanitario del Centro de Salud “La Huayrona” del distrito de San Juan de Lurigancho, tienen un nivel muy bueno con un 68,4% en cuanto al desempeño laboral, seguido de aquellos con un nivel destacado con un 31,6%.

4.3 Recomendaciones

- a) Orientadas al director general de la Diris realizar capacitaciones como pausa activa (técnicas de mejora de habilidades sociales, técnicas de relajación y respiración) orientadas al personal sanitario, ya que están más expuestos al estrés.
- b) Realizar una estrategia de desarrollo continuo de calidad y fomentar el trabajo en equipo.
- c) Realizar estudios posteriores sobre trastornos mentales en diferentes Centros de Salud con la finalidad de una mejoría en la calidad de atención de los usuarios.
- d) A los profesionales de la salud se les recomienda poner en practica algunas estrategias en su tiempo libre como: la meditación, masajes, descansar como mínimo ocho horas, actividades recreativas o técnicas de yoga, ya que esto les ayudara a controlar el estrés.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) ABC economía. [Internet]. Estrés epidemia laboral del futuro. [Citado el 25 de junio del 2020]. Disponible en: https://www.abc.es/economia/abci-estres-epidemia-laboral-empresa-201204160000_noticia.html
- 2) María García Marta Cruz. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud [Internet]. 2016 Jun [Citado el 26 de junio del 2020]; 11(30) 1560-6139. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
- 3) INSM [Internet]. Salud mental el estrés, 2020.[Citado el 25 de junio del 2020].Disponible en:<http://www.insm.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notas-deprensa/2014/037.html>
- 4) Roman M A. “Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas Inkafarma del distrito el Agustino turno tarde, Octubre – Diciembre 2018” TESIS (Químico Farmacéutico) Perú Universidad María Auxiliadora, 2019.
- 5) María García Marta Cruz. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud [Internet]. 2016 Jun [Citado el 26 de junio del 2020]; 11(30) 1560-6139. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
- 6) María Naranjo. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este ámbito educativo. Revista Educación [Internet].2009. [Citado el 28 de Junio del 2020]; 33 (2): 171-190. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058011>
- 7) Bonifacio Sandin. El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. International Journal of Clinical and Health Psychology [Internet] 2003 Enero [Citado el 28 de Junio del 2020]; 3(1):141-157. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33730109>
- 8) Guillen T A. “Estrés laboral en personal médico de un hospital de la región Altos Tsotsil-Tseltal de Chiapas”. TESIS (Ciencias en Recursos Naturales y Desarrollo Rural) Ecuador, El Colegio de la Frontera Sur.2017.

- 9) Cejaño E M. "Estrés laboral y calidad de atención del personal de enfermería en dos hospitales, Ica- 2018". TESIS (Psicología) Perú, Universidad Alas Peruanas.2018.
- 10) De La Cruz R M. "Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia hospital nuestra señora de las mercedes Carhuaz 2016". TESIS (Medicina Humana).Perú, Universidad San Martin de Porres.2018.
- 11) Carrilo G y Rios M et al. "Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo".2018; 304:314.
- 12) Velasquez D y Villavicencio A. "Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2016". TESIS (Médico cirujano).Ecuador, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.2016.
- 13) Fernández A y Nieves M et al. "Relación de estrés-ansiedad y depresión laboral en profesionales de enfermería". Vol. 18, núm. 1, enero-abril 2019: pp. 29-40.
- 14) Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 5ta edición. México: Mc Graw Hill; 2010
- 15) Sierra, Juan Carlos, Ortega, Virgilio, Zubeidat, Ihab. Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. Revista Mal-estar E Subjetividade [Internet]. 2003; 3 (1): 10 - 59. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27130102>
- 16) Elsevier [Internet]. Estrés [Citado el 5 de julio del 2020]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-13078580>
- 17) Arangurí R. Relación entre el estrés y el rendimiento académico en los internos de medicina, del Hospital Belén de Trujillo, 2013 [Tesis maestría] [Trujillo - Perú]: Universidad Privada Antenor Orrego Scientia Et Humanista; 2014.
- 18) Cano A. Evaluación psicológica del estrés laboral. [Internet]. España: Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS).

- [citado 02 de julio del 2020]. Disponible en :
https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/evaluac.htm
- 19) Dolan SL, Valle R, Jackson SE, Schuller RS. La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. 3era edición. España: McGRAW-HILL/Interamericana de España, S.A.U.; 2007. 510 p.
 - 20) Gómez P. Principios básicos de bioética. Revista peruana de Ginecología y Obstetricia [revista en Internet] 2009 [acceso 1 de julio de 2020]; 55(4): 230-233. Disponible en:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/ginecologia/vol55_n4/pdf/A03V55N4.pdf
 - 21) Carreño Dueñas J. Consentimiento informado en investigación clínica: Un proceso dinámico. Persona y Bioética [revista en Internet] 2016 [acceso 1 de julio de 2020]; 20(2): 232-243. Disponible en:
http://personaybioetica.unisabana.edu.co/index.php/personaybioetica/articloe/view/232/html_1
 - 22) Velasco J. La Bioética y el Principio de Autonomía. Revista Facultad de Odontología [revista en Internet] 2013 [acceso 1 de julio de 2020]; 1(2): 72-78. Disponible en:
revistas.unne.edu.ar/index.php/rfo/article/download/1651/1411
 - 23) Aparisi J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Veritas [revista en Internet] 2010 [acceso 1 de julio de 2020]; 22: 121-157. Disponible en:
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006
 - 24) Arias S, Peñaranda F. La investigación éticamente reflexionada. Revista Facultad Nacional de Salud Pública [revista en Internet] 2015 [acceso 1 de julio de 2020]; 33(3): 444-451. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2015000300015

- 25) Mendoza A. La relación médico paciente: consideraciones bioéticas. Rev Peru Ginecol Obstet [revista en Internet] 2017 [acceso 1 de junio de 2020]; 63(4): 555-564. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rgo/v63n4/a07v63n4.pdf>
- 26) Chucle C, Masías F y Gutierrez D. “Estrés y el Desempeño laboral en los trabajadores de salud del área de emergencia de la clínica San Juan de Dios ubicado en el distrito de San Luis en el año 2019.” TESIS (Enfermería).Peru, Universidad Maria Auxiliadora.2019.
- 27) Puma J. “Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno infantil Piedra Liza, 2017.” TESIS (Maestro).Perú, Universidad Cesar Vallejo.2017.

ANEXO

ANEXO N° 1 Matriz de consistencia

RELACION ENTRE EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE SALUD LA HUAYRONA –SAN JUAN DE LURIGANCHO EN EL AÑO 2021			
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del centro de salud la Huayrona – San Juan de Lurigancho, agosto del 2021?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés en los colaboradores del centro de salud la Huayrona – San Juan de Lurigancho, agosto del 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los colaboradores del centro de salud la Huayrona – San Juan de Lurigancho, agosto del 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del centro de salud la Huayrona – San Juan de Lurigancho, agosto del 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar el nivel de estrés en los colaboradores del centro de salud la Huayrona – San Juan de Lurigancho, agosto del 2021.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores del centro de salud la Huayrona – San Juan de Lurigancho, agosto del 2021.</p>	<p>Estrés</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>A.- MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>TIPO: aplicada, correlacional y transversal.</p> <p>NIVEL: correlacional.</p> <p>DISEÑO: no experimental</p> <p>B.- POBLACIÓN: En este estudio se trabajará con una población total, que estará establecida por todo el personal sanitario que trabaja en el Centro de Salud La Huayrona ubicado en San Juan de Lurigancho que consta de 40 personas (médicos, enfermeras, obstétricas y técnicos en enfermería).</p> <p>MUESTRA: 38 colaboradores</p> <p>C.- ÁREA DE ESTUDIO: Centro de Salud La Huayrona ubicado en San Juan de Lurigancho.</p>

ANEXO N° 2 Operacionalización de la variable o variables

Variab les	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Valor
Estrés	Él estrés es una reacción de emergencia inespecífica de la persona ante una diversidad de exigencias, siendo imprescindible para la supervivencia de la persona. (15).	La variable estrés se medirá mediante una encuesta, considerando las siguientes dimensiones: Agotamiento emocional; Despersonalización o cinismo y Realización personal.	Agotamiento emocional	Sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo.	1 - 10	Ordinal	Escala de Likert
			Despersonalización	Respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención.	11 - 15	Ordinal	
			Realización personal	Sentimientos de competencia y realización	16 - 24	Ordinal	

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Valor
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el comportamiento laboral o la conducta real de los trabajadores, en el orden profesional y Técnico, como en las relaciones interpersonales (16).	La variable desempeño laboral se medirá mediante una encuesta; considerando las siguientes dimensiones: Capacidad cognitiva. Organización Responsabilidad	Capacidad cognitiva	Conocimiento Actitud Habilidad	1 - 4 5, 6 7	Ordinal	Escala de Likert
			Organización	Iniciativa. Liderazgo. Cooperación.	8, 9 10, 11 12, 13	Ordinal	
			Responsabilidad	Fiabilidad. Adaptabilidad Asistencia. Presencia.	14, 15 16, 17 18 19	Ordinal	

ANEXO N° 3 Instrumentos de medición

Instrumento para medir el Estrés

DATOS GENERALES

Unidad/Dpto./Sección: Fecha de evaluación:

Evaluado:

Puesto: Fecha de ingreso:

INSTRUCCIONES: Lea atentamente y marque con una X el número que refleja su opción.

Nunca: 0	Casi nunca: 1	A veces: 2	Casi siempre: 3	Siempre: 4
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

1	Me emociono al llegar a mi centro de labores.			
2	Descanso mis 8 horas antes de ir a laborar.			
3	Se fastidia cuando sus compañeros faltan.			
4	Siente que le exigen mucho en su centro de labores.			
5	Realiza actividades pendientes de sus compañeros de trabajo.			
6	Cuando termina su jornada laboral se siente agotado (a).			
7	Usted siente que tratar todo el día con la gente lo cansa.			
8	Siente que el trabajo lo está desgastando.			
9	Siente que esta mucho tiempo en el trabajo.			
10	Por las mañanas al levantarse siente fastidio para ir a su centro de labores.			
11	Se incomoda cuando tiene que quedarse más de su horario por algún inconveniente.			
12	Cree que se ha vuelto más insensible con las personas que atiende.			
13	Le preocupa lo que les ocurra a los pacientes.			
14	Es fácil controlar sus emociones en su centro laboral.			
15	El carácter del paciente cambia su actitud con frecuencia.			
16	Siente frustración cuando no puede terminar las funciones designadas.			
17	Tiene temor de realizar algunos procedimientos nuevos que le designen.			
18	Siente que puede entender fácilmente a las personas que atiende.			
19	Siente que influye positivamente en las personas que trata.			
20	Se siente con mucha energía en su centro de labores.			
21	Siente que puede crear con facilidad un clima agradable en su centro laboral.			
22	Cree que consigue muchas cosas valiosas con su profesión.			
23	Siente que da mucho en el trabajo y no es recompensado.			
24	Siente que se desperdicia su capacidad y sus habilidades			

Instrumentos para medir el desempeño laboral

Profesión u Ocupación:

Puesto de trabajo: Antigüedad laboral:

INSTRUCCIONES: Lea atentamente y marque con una X el número que refleja su opción.

Nunca: 0	Casi nunca: 1	A veces: 2	Casi siempre: 3	Siempre: 4
----------	---------------	------------	-----------------	------------

1	Asiste a capacitaciones de actualización de la institución			
2	Asume con facilidad las nuevas funciones que le delegan de manera imprevista.			
3	Termina su trabajo oportunamente.			
4	Comete errores en el trabajo			
5	Usted tiene iniciativa para ayudar o desarrollar capacitaciones en mi sección.			
6	Hace uso racional de los recursos			
7	Usted realiza actividades en forma automática en su sección.			
8	Usted es capaz de hacerle frente a situaciones no rutinarias			
9	Usted idea y pone en práctica soluciones efectivas en situaciones no rutinarias.			
10	Usted tiene la capacidad de dirigir a otros.			
11	Usted tiene la capacidad de influir y aconsejar a otros.			
12	Usted evita los conflictos dentro del equipo.			
13	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo			
14	Usted requiere vigilancia para realizar sus labores.			
15	Usted tiene un rendimiento por encima de lo esperado.			
16	Usted se adapta razonablemente bien al cambio.			
17	Usted muestra un alto grado de versatilidad para hacer frente a entornos o responsabilidades.			
18	Cuenta con un récord de asistencia satisfactorio.			
19	Usted se dirige al su centro de labores con la indumentaria requerida, limpio y presentable.			

ANEXO N° 4 Validación de instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	> 50	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?					X		
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema?					X		
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?					X		
4. ¿En qué porcentaje, los ítems de la prueba son de fácil comprensión?					X		
5. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica?					X		
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?					X		

SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera Usted que deberían agregarse?

... Ninguno.....

2. ¿Qué ítems considera Usted que podrían eliminarse?

... Ninguno.....

3. ¿Qué ítems considera Usted que deberán reformularse o precisarse mejor?

... Ninguno.....

Fecha: 12-03-2021

Validado por: M. Sc. Leslie Diana Velarde Apaza

Firma:



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	> 50	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?						X	
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema?						X	
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?							X
4. ¿En qué porcentaje, los ítems de la prueba son de fácil comprensión?						X	
5. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica?						X	
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?						X	

SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera Usted que deberían agregarse?

2. ¿Qué ítems considera Usted que podrían eliminarse?

3. ¿Qué ítems considera Usted que deberán reformularse o precisarse mejor?

Fecha: 08 de marzo de 2021

Validado por: Mg. Víctor Humberto Chero Pacheco

Firma:|



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Después de revisado el instrumento, es valiosa su opinión acerca de lo siguiente:

	> 50	50	60	70	80	90	100
1. ¿En qué porcentaje estima Usted que con esta prueba se logrará el objetivo propuesto?						x	
2. ¿En qué porcentaje considera que los ítems están referidos a los conceptos del tema?						x	
3. ¿Qué porcentaje de los ítems planteados son suficientes para lograr los objetivos?						x	
4. ¿En qué porcentaje, los ítems de la prueba son de fácil comprensión?						x	
5. ¿En qué porcentaje los ítems siguen una secuencia lógica?						x	
6. ¿En qué porcentaje valora Usted que con esta prueba se obtendrán datos similares en otras muestras?						x	

SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera Usted que deberían agregarse?

... Ninguno.....

2. ¿Qué ítems considera Usted que podrían eliminarse?

... Ninguno.....

3. ¿Qué ítems considera Usted que deberán reformularse o precisarse mejor?

... Ninguno.....

Fecha: 13-05-2021

Validado por: Dr. Ruben Eduardo Cueva Mestanza



Firma:

ANEXO N° 5 Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

El propósito de este documento es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador se quedará con una copia firmada de este documento, mientras usted poseerá otra copia también firmada.

La presente investigación se titula “Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del centro de salud la Huayrona –SAN Juan de Lurigancho” y es elaborada y dirigida por Jonathan Zacarias Huaynates y Yeison Tapia Bejar, Bachilleres en Farmacia y Bioquímica de la Universidad María Auxiliadora. El propósito de la investigación es determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Salud La Huayrona – San Juan de Lurigancho.

Para ello, se le solicita participar en dos encuestas que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en esta encuesta no le generará ningún perjuicio. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.

Su identidad será tratada de manera anónima. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de los otros encuestados y servirá para la elaboración de una tesis y presentaciones académicas.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _____

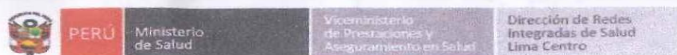
DNI: _____ Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____

Firma del investigador: _____

ANEXO N° 6 Constancia de inicio y termino de ejecución de proyecto de investigación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

CONSTANCIA N°15

AUTORIZACIÓN DE INICIO Y TÉRMINO DE EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ACTA N°04 -2021-COM.INV-DIRIS-LC EXPEDIENTE N° 202134775

El que suscribe, Director General de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro da Constancia que:

BACH. JONATHAN ROBERT ZACARIAS HUAYNATES
BACH.YEISON ADONIS TAPIA BEJAR

Autores del Proyecto de Investigación "RELACION ENTRE EL ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE SALUD DE HUAYRONA-SAN JUAN DE LURIGANCHO"; han cumplido con los requisitos exigidos por la Unidad Funcional de Docencia e Investigación y el Comité de Investigación de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, dando por **APROBADO** la Autorización para la Ejecución del Proyecto de Investigación, teniendo una vigencia de:

FECHA DE INICIO : 01 de agosto del 2021

FECHA DE TÉRMINO : 31 de diciembre del 2021

Así mismo, se les informa que su responsabilidad culmina con la presentación del informe Final, la publicación y socialización de resultados con las Oficinas, Estrategias y Establecimientos de Salud de interés, en bien de la salud del Perú.

Esperando el cumplimiento de todo lo antes mencionado, quedo de ustedes.

Lima,01 de agosto del 2021

Atentamente,




M^C. MARCO I. CARDENAS ROSAS
Director General
C.M.P. 35723

ANEXO N° 8 Carta de presentación de la Universidad María Auxiliadora.



UNIVERSIDAD MARÍA AUXILIADORA

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

San Juan de Lurigancho, 08 de junio del 2021

Carta N°003-2021 UDI-EFYB-UMA-S.J.L.

M.C.

Dr. MARCO IVAN CARDENAS ROSAS.

Director General de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro

Presenta.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez presentarles al Sr. Bach. Tapia Bejar, Yelson Adonis con código de estudiante N° 151471 y el Sr. Bach. Zacarias Huaynates, Jonathan Robert con código de estudiante N° 151489 tesis de titulación de la Escuela Profesional de Farmacia y Bioquímica de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad María Auxiliadora.

Los mencionados tesis se encuentran desarrollando su trabajo de tesis intitolado **“RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE SALUD LA HUAYRONA – SAN JUAN DE LURIGANCHO”** con el propósito de optar al título profesional de Químico Farmacéutico.

Motivo por el cual, solicitamos a usted para les brinde la autorización y facilidades necesarias para poder ejecutar su proyecto de investigación en las instalaciones del centro de salud “La Huayrona” liderado por la Dra. M.C. María del Carmen Villafuerte Sotelo.

Cabe resaltar que el mencionado proyecto de investigación no involucrará perjuicio alguno a los pacientes, personal, ni centro de salud, debido a que se cumplirán con las normas y principios de ética y reserva de la información obtenida bajo un esquema de discreción.

Agradeciéndole de antemano su atención, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

MSc. Gerson Córdova Serrano
Escuela Profesional de Farmacia y Bioquímica
Unidad de Investigación - Facultad de Ciencias de la
Salud
Universidad María Auxiliadora

Av. Canto Bello 431, San Juan de Lurigancho
Teléfono: 389 1212
www.umaperu.edu.pe

ANEXO N° 9 Tabla de resultados de la variable estrés

ENCUESTADO	Capacidad cognitiva							Organización						Responsabilidad					TOTAL	NIVEL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			19
1	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	0	3	3	3	2	4	50	Muy bueno
2	2	3	4	1	2	3	3	4	4	3	2	2	2	0	3	3	2	3	4	50	Muy bueno
3	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	0	4	4	64	Destacado
4	3	2	4	2	1	4	4	3	3	3	4	3	3	0	3	4	3	4	4	57	Muy bueno
5	4	3	4	0	4	4	0	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	63	Destacado
6	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	68	Destacado
7	2	4	3	1	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	61	Destacado
8	2	2	3	2	0	3	1	3	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	55	Muy bueno
9	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	60	Muy bueno
10	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	0	2	3	4	3	4	59	Muy bueno
11	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	0	2	3	3	4	4	61	Destacado
12	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	2	4	54	Muy bueno
13	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	1	0	4	3	3	3	4	49	Muy bueno
14	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	68	Destacado
15	3	3	4	1	2	4	1	3	2	3	3	4	4	0	2	4	4	2	4	53	Muy bueno
16	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	0	3	3	3	4	4	57	Muy bueno
17	1	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	58	Muy bueno
18	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	4	4	0	3	4	3	4	4	63	Destacado
19	2	4	3	1	2	4	4	3	3	1	4	4	4	0	2	4	4	4	4	57	Muy bueno
20	2	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	55	Muy bueno
21	1	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	4	4	59	Muy bueno
22	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	0	3	3	3	4	4	49	Muy bueno
23	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	69	Destacado
24	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	61	Destacado
25	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	0	1	3	3	3	4	53	Muy bueno
26	3	2	3	1	2	4	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	4	56	Muy bueno
27	2	3	3	2	3	4	1	4	3	2	3	3	4	0	2	3	4	4	4	54	Muy bueno
28	2	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	2	4	3	3	4	54	Muy bueno
29	3	4	4	1	3	4	1	4	3	4	3	4	4	0	4	3	4	4	3	60	Muy bueno
30	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	0	2	4	4	4	4	65	Destacado
31	1	3	4	2	1	4	2	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	53	Muy bueno
32	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	4	3	3	0	4	3	3	4	3	53	Muy bueno
33	2	4	4	1	4	4	2	3	2	3	4	4	4	0	4	4	4	2	4	59	Muy bueno
34	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	4	56	Muy bueno
35	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	2	4	0	3	4	4	4	4	61	Destacado
36	3	3	4	1	1	3	3	4	3	2	2	3	3	0	3	4	4	3	4	53	Muy bueno
37	1	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	1	0	4	4	4	4	4	60	Muy bueno
38	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	0	3	4	3	4	4	62	Destacado

ANEXO N° 10 Tabla de resultados de la variable desempeño laboral

ENCUESTADO	AGOTAMIENTO EMOCIONAL										DESPERSONALIZACIÓN					REALIZACIÓN PERSONAL									TOTAL	NIVEL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	3	4	2	1	2	1	0	0	0	1	1	0	2	3	1	1	0	3	2	3	3	3	1	0	37	Medio
2	3	2	1	2	2	2	0	2	0	0	1	0	2	3	1	0	0	4	4	4	4	4	0	0	41	Medio
3	4	1	4	3	3	3	0	0	0	0	0	0	4	4	0	1	0	3	4	4	4	4	0	0	46	Medio
4	2	0	0	1	0	2	1	0	2	0	2	1	3	2	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	36	Medio
5	4	4	0	3	4	3	2	2	0	0	0	0	4	4	0	0	0	4	4	4	4	4	2	0	52	Medio
6	4	3	2	2	1	2	0	2	0	0	0	2	3	4	1	0	1	4	3	4	4	4	2	0	48	Medio
7	4	3	3	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	0	1	3	2	1	3	2	1	3	45	Medio
8	4	1	0	3	1	4	3	2	2	2	1	1	4	4	0	4	0	3	4	4	4	4	1	0	56	Medio
9	3	3	0	0	1	2	1	1	2	1	2	1	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	1	49	Medio
10	4	3	2	0	2	2	0	0	0	1	1	1	3	2	0	1	1	3	3	4	4	4	2	0	43	Medio
11	3	3	1	3	2	2	2	1	4	0	0	0	4	3	2	0	0	3	3	3	3	4	0	0	46	Medio
12	4	3	2	2	2	2	0	1	2	1	0	1	3	3	1	2	1	3	3	3	3	4	1	0	47	Medio
13	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	4	1	2	50	Medio
14	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	2	81	Alto
15	3	0	1	1	2	0	2	1	2	1	4	0	3	3	2	1	0	3	3	3	4	4	2	2	47	Medio
16	3	2	3	1	1	2	1	1	1	0	1	1	3	3	2	1	0	2	3	3	3	4	2	1	44	Medio
17	3	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	1	1	53	Medio
18	4	2	3	0	3	2	2	2	2	2	2	0	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	0	0	49	Medio
19	4	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4	4	0	1	1	4	4	4	4	4	0	0	38	Medio
20	3	4	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	1	54	Medio
21	4	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	0	3	2	1	2	1	4	3	4	4	4	3	2	55	Medio
22	4	1	2	2	2	2	2	2	0	1	1	0	4	3	2	0	1	3	4	4	2	3	2	1	48	Medio
23	3	4	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	4	4	1	0	0	4	4	4	4	4	1	4	45	Medio
24	4	3	1	2	2	4	3	2	4	2	3	1	4	4	0	3	1	3	4	3	4	4	4	4	69	Alto
25	4	2	2	1	1	1	0	0	0	2	1	0	3	4	1	1	2	3	3	4	4	3	1	1	44	Medio
26	3	1	2	2	2	2	0	1	1	1	1	0	4	4	0	1	1	4	4	3	3	4	2	0	46	Medio
27	2	3	1	3	2	4	2	1	1	2	1	0	4	4	2	3	0	3	3	3	2	4	2	0	52	Medio
28	3	3	2	2	1	1	1	0	2	1	2	1	3	3	2	1	0	3	2	3	3	3	3	1	46	Medio
29	3	3	2	4	2	4	2	2	2	1	2	0	4	3	1	2	1	4	3	3	3	4	3	1	59	Medio
30	4	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	3	3	2	1	0	4	4	4	3	4	0	0	36	Medio
31	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	57	Medio
32	4	4	3	2	1	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	1	3	3	4	3	4	2	1	56	Medio
33	2	3	0	0	2	2	0	0	0	2	1	0	3	4	1	1	0	3	3	3	3	3	1	2	39	Medio
34	3	2	3	2	1	2	1	2	0	2	1	0	4	2	2	3	1	3	3	4	3	4	2	3	53	Medio
35	2	3	1	1	1	2	2	0	0	1	1	2	2	1	2	1	2	3	3	3	3	4	2	0	42	Medio
36	1	3	0	1	0	2	1	0	1	1	1	0	2	3	1	1	1	3	3	3	4	4	0	1	37	Medio
37	3	2	3	3	4	2	2	1	2	1	3	0	3	4	1	3	0	4	4	4	4	3	3	2	61	Medio
38	3	4	1	1	1	2	0	1	1	1	1	0	3	4	0	0	0	4	4	4	4	4	0	0	43	Medio

ANEXO N° 11 Tabla de puntaje de la variable estrés y desempeño laboral

Variable: Estrés

Categoría	Puntaje
Bajo	0 a 32
Medio	33 a 64
Alto	65 a 96

Variable: Desempeño laboral

Categoría	Puntaje
Insatisfactorio	0 a 15
Escaso	16 a 30
Bueno	31 a 45
Muy Bueno	46 a 60
Destacado	61 a 76

ANEXO N° 12 Evidencias de trabajo de campo

