



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título de **Informe final de tesis** es:

Nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023

Presentado por:

HUAMAN ROSAS, ALEXIA THAYANA

De la Facultad de **FARMACIA Y BIOQUÍMICA**. El resultado obtenido es **1%** por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad.

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Ica, 28 de Noviembre de 2023

.....
Dra. JOSÉFA BERTHA PARI OLARTE
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACION

Facultad de Farmacia y Bioquímica



Título

Nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de
farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023

Línea de Investigación

Salud Pública y Conservación del Medio Ambiente

INFORME FINAL DE TESIS

AUTOR

Bach. HUAMÁN ROSAS ALEXIA THAYANA

Ica - Perú

2023

DEDICATORIA

A Dios por ser mi pastor, guiarme y recobrar mis fuerzas. A mi madre, abuela; Luz María y Olinda por darme ese amor incondicional.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor el Dr. Cuba García Pompeyo Arquímedes por ser mi mentor brindándome sus conocimientos, orientarme durante el inicio y final de la tesis.

A mis docentes quienes me impartieron en clases todos los conocimientos para formarme como una buena profesional de la salud y a la Institución del Hospital Rezola de Cañete por haber permitido desarrollar mi tesis en sus instalaciones, gracias a todos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	10
II. Estrategia metodológica	16
III. Resultados	18
IV. Discusión	39
V. Conclusiones	41
VI. Recomendaciones	42
VII. Referencias bibliográficas	43
VIII. Anexos	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estrés y sus dimensiones en el personal de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023	18
Tabla 2. Desempeño laboral y sus dimensiones en los trabajadores farmacéuticos del Hospital Rezola de Cañete, 2023	19
Tabla 3. Análisis de la dimensión agotamiento emocional del estrés en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023	20
Tabla 4. Análisis de la dimensión despersonalización del estrés en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023	21
Tabla 5. Análisis de la dimensión falta de realización personal del estrés en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023	22
Tabla 6. Análisis de la dimensión organización en el desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023	23
Tabla 7. Análisis de la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023	24
Tabla 8. Análisis de la dimensión conocimiento en el desempeño laboral del profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023	25
Tabla 9. Datos de muestra de las variables Nivel de Estrés y el Desempeño laboral	27
Tabla 10. Pruebas de normalidad del Estrés con el SPSS	27
Tabla 11. Pruebas de normalidad del Desempeño con el SPSS	28
Tabla 12. Coeficiente de correlación de Pearson entre las variables Nivel de Estrés y el Desempeño laboral	28
Tabla 13. Datos de muestra de nivel de estrés según dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral	30
Tabla 14. Pruebas de normalidad de la dimensión agotamiento emocional	30
Tabla 15. Pruebas de normalidad de la variable Desempeño laboral con el SPSS	31
Tabla 16. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño laboral	31
Tabla 17. Datos de muestra de la dimensión despersonalización y de la variable de desempeño laboral	33
Tabla 18. Pruebas de normalidad de la dimensión despersonalización en el estrés	33
Tabla 19. Pruebas de normalidad de la variable desempeño laboral con el SPS	34
Tabla 20. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión	34

despersonalización y la variable desempeño laboral

Tabla 21. Datos de muestra de la dimensión realización personal y la variable de desempeño laboral	36
Tabla 22. Pruebas de normalidad de la dimensión realización personal en el estrés	36
Tabla 23. Pruebas de normalidad de la variable desempeño laboral con el SPSS	37
Tabla 24. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de barras porcentual de Estrés y sus dimensiones en el personal de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023	18
Figura 2. Gráfico de barras porcentual del desempeño laboral y sus dimensiones en los trabajadores farmacéuticos del Hospital Rezola de Cañete, 2023	19
Figura 3. Gráfico de barras porcentual del análisis de la dimensión agotamiento emocional del estrés en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023	21
Figura 4. Gráfico de barras porcentual del análisis de la dimensión despersonalización del estrés en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023	22
Figura 5. Gráfico de barras porcentual del análisis de la dimensión realización personal del estrés en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023	23
Figura 6. Gráfico de barras porcentual del análisis de la dimensión organización en el desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023	24
Figura 7. Gráfico de barras porcentual del análisis de la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023	25
Figura 8. Gráfico de barras porcentual de análisis de la dimensión conocimiento en el desempeño laboral del profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023	26
Figura 9. Grafico del coeficiente de correlación lineal de Pearson entre las variables Nivel de Estrés y el Desempeño laboral	29
Figura 10. Grafico del coeficiente de correlación lineal de Rho de Spearman entre la dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño laboral	32
Figura 11. Grafico del coeficiente de correlación lineal de Rho de Spearman entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral	35
Figura 12. Grafico del coeficiente de correlación lineal Rho de Spearman entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral	38

RESUMEN

El objetivo general de este estudio es en determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023.

Cuya metodología de investigación se basó en un tipo de investigación básico de nivel descriptivo, cuantitativo, no experimental y de corte transversal. La población fue conformada por todo profesional de la salud que labore en el área del servicio de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, teniendo como muestra a 40 profesionales, como instrumento de medición se empleó un cuestionario para la variable del nivel de estrés el cual está conformado por 22 preguntas y para la variable de desempeño laboral con una cifra de 15 preguntas, para poder así tener la obtención de los resultados para este estudio.

Se empleó el programa SPSS, teniendo como resultado que no se encontró a ningún profesional con nivel de estrés alto tan solo el 62.5% con un nivel medio de estrés. Asimismo, un nivel alto del 100% en desempeño laboral. Se concluye que el desempeño laboral de profesionales de farmacia del Hospital Rezola de Cañete no se ve afectado por el nivel medio de estrés que presentan.

Palabras clave: estrés, desempeño laboral, hospital.

ABSTRACT

The general objective of this study is to determine the relationship that exists between the level of stress and work performance in the pharmacy professional of the Hospital Rezola de Cañete, 2023. Whose research methodology was based on a type of basic research at a descriptive, quantitative, non-experimental and cross-sectional level. The population was made up of all health professionals who work in the area of the pharmacy service of the Hospital Rezola de Cañete, having as a sample 40 professionals, as a measurement instrument a questionnaire was used for the stress level variable, which is made up of 22 questions and for the work performance variable with a figure of 15 questions, in order to obtain the results for this study.

The SPSS program was used, with the result that no professional with a high level of stress was found, only 62.5% with a medium level of stress. Likewise, a high level of 100% in job performance. It is concluded that the work performance of pharmacy professionals at Hospital Rezola de Cañete is not affected by the average level of stress they present.

Keywords: stress, job performance, hospital

I. INTRODUCCIÓN

Según la OMS define el estrés como “un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima” tanto para la OPS nos indica que, "el estrés laboral y los problemas de salud mental en el trabajo invocan la urgente necesidad de crear y promover lugares de trabajo saludables en los que el bienestar, la seguridad y la salud física sean protegidos, y no resulten dañados”, así mismo, para la OIT el "Estrés laboral es un reto colectivo para todos" (1).

Según Godas, el desempeño laboral está relacionado con “la habilidad para realizar su trabajo y la predisposición para hacerlo. Por ello, mientras la selección y la capacitación se orientan hacia la habilidad o aptitud del individuo para desarrollar su trabajo, frecuentemente olvidamos la disposición o actitud que se tiene para realizarlo”. (2).

A nivel mundial un estudio en Vietnam en el año 2021 demostró que el personal de farmacia tuvo un nivel de estrés laboral moderado en un 52,8%, la responsabilidad del cuidado del paciente fue el principal estresor, especialmente en los hospitales públicos, seguido de los conflictos laborales (3).

Por otro lado, una investigación en Arabia Saudí, en el año 2021 encontró relaciones negativas significativas entre el estrés laboral ($\beta = -0,454$; IC 95 %, $-0,697$ a $-0,211$), por tanto, el control del estrés es crucial para mejorar el desempeño de los farmacéuticos en relación con la salud del paciente (4).

Así mismo, un estudio en Turquía en el año 2021, encontró que alrededor del 83% dijo que sus niveles de estrés fueron altos en el año anterior a octubre de 2020, y el 33% soportó niveles de estrés "muy altos" (5).

A nivel latinoamericano una investigación realizada en Ecuador – Guayaquil en el año 2019, encontró un bajo nivel de estrés laboral con un 46,6% y un regular desempeño laboral representado por un 69% del personal de salud (6).

En el mismo contexto un estudio en la ciudad de Cuenca – Ecuador, en el año 2019, halló que, el 62,12% del personal de farmacia de una clínica presentaron nivel moderado de síndrome de burnout, relacionado con el nivel de estrés (7).

Por otro lado, un estudio en Ecuador en el año 2017, demostró que el 97% del personal de farmacia presento estrés laboral, mientras que el 3% no presento estrés laboral (8).

A nivel nacional se encuentran pocos estudios en relación al tema en mención, sin embargo, una investigación en Cajamarca en el año 2018 demostró que el 38% del personal de farmacia presentaron

niveles regulares para el desempeño laboral, el 62% presentaron niveles altos de desempeño laboral, tanto para el síndrome de burnout mostro que el 69% están en niveles medio (9).

Así mismo, un estudio en la ciudad de Chiclayo en el año 2018, reveló que, el personal de salud demostró alto nivel de estrés en sus dimensiones como, agotamiento emocional con el 52%, realización un 67,9%, despersonalización 60,4% con niveles altos, tanto para el desempeño laboral obtuvo nivel regular con el 56,6%, según responsabilidad tuvo nivel deficiente con el 47,2%, según trabajo en equipo nivel regular con el 47,2% (10).

Por ello se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023? Y como problemas específicos los siguientes: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés según dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023?, ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés según dimensión despersonalización y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023?, ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés según realización personal y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023?.

Así mismo este estudio es de gran importancia porque se estudia dos variables tanto el nivel de estrés y el desempeño laboral como puede afectar una variable a la otra, importantes en la salud mental del profesional químico farmacéutico, el cual debería de ser atendida por jefatura inmediata y no dejar pasar por alto los resultados que podamos obtener, en el mismo contexto cabe recalcar que el químico farmacéutico está expuesto a ser maltratado por los familiares de pacientes quienes muchas veces no encuentran todos los medicamentos indicados por su médico tratante debido al sistema de salud donde pertenece la institución, además las relaciones interpersonales son de gran importancia en este estudio, por tanto tenemos lo siguiente;

Justificación teórica

Esta investigación se basa en datos bibliográficos y fuentes actualizados en referencia a las variables investigadas, de esta forma quedara como antecedente para futura investigaciones realizadas en la ciudad de Cañete.

Justificación practica

Este estudio revelará un resultado que no se toma en cuenta en muchas instituciones de salud con el profesional en el área de farmacia, de estos resultados se obtendrán soluciones específicas para el bienestar de la población estudiada.

Justificación metodológica

Esta investigación tiene base científica siguiendo los pasos del método científico del cual tenemos como enfoque un estudio cuantitativo, correlacional de corte transversal aplicado en el profesional de farmacia en la ciudad de Cañete.

Relevancia social

Este estudio va a revelar estadísticas por primera vez del nivel de estrés en el Químico Farmacéutico y nivel de desempeño laboral en el Hospital Rezola de la provincia de Cañete, se dejarán sugerencias de estrategias para aliviar dichos resultados obtenidos que perjudiquen la salud mental del trabajador en estudio.

Además, se planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023 y como objetivos específicos los siguientes: Establecer la relación que existe entre el nivel de estrés según dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023; Identificar la relación que existe entre el nivel de estrés según dimensión despersonalización y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023; Especificar la relación que existe entre el nivel de estrés según dimensión realización personal y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023.

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Sirhan, y colaboradores (2021). En Palestina, en su investigación cuyo propósito fue evaluar la satisfacción laboral y los niveles de estrés relacionados con el trabajo entre farmacéuticos en Palestina, estudio de tipo descriptivo de corte transversal, con una muestra de 554 farmacéuticos, aplicó como instrumento la encuesta, obtuvo como respuesta que el nivel de satisfacción laboral fue de 58,5%, las variables que contribuyeron a la estadísticamente significativas, las diferencias en el grado de satisfacción laboral fueron la región ($p < 0.001$) y el ingreso mensual ($p < 0,001$), en conclusión se debe mejorar la vida laboral de los farmacéuticos para mejorar su motivación y capacidad, porque la falta de reducción del estrés entre los trabajadores pone en riesgo tanto a los farmacéuticos como a los pacientes (11).

Azza y colaboradores (2019). En Sudán, en su investigación tuvo la finalidad determinar satisfacción laboral y el estrés relacionado con el trabajo entre los farmacéuticos comunitarios sudaneses, de diseño transversal, descriptivo, aplicó de instrumento la encuesta, tuvo una muestra de 50 profesionales, obtuvo como resultados el 54 % de los farmacéuticos comunitarios afirmó que la carga de trabajo tuvo un efecto en la toma de decisiones médicas equivocadas, el 56 % de los farmacéuticos comunitarios afirmaron que no encontraron oportunidades para adquirir nuevas habilidades en el trabajo, el 54% de los farmacéuticos comunitarios afirmó que la creatividad y la innovación no eran

apoyadas en sus organizaciones, el 88% de los farmacéuticos comunitarios estaban mal pagados con salarios que no satisfacían sus necesidades básicas y, por otro lado, aumentaban los requisitos y tareas del trabajo; lo que deja un marcado desequilibrio, en conclusión, los bajos niveles de satisfacción laboral que se encontraron entre los farmacéuticos comunitarios sudaneses podrían considerarse una deficiencia del sistema de salud en Sudán (12).

Yousef y colaboradores (2019). En Arabia Saudita, en el año 2019, en su estudio cuya finalidad fue explorar el impacto de los factores de estrés en la satisfacción laboral de los farmacéuticos en Arabia Saudita, de diseño transversal, con una muestra de 242 farmacéuticos, utilizo como instrumento la encuesta, obtuvo como resultado que el puntaje promedio de satisfacción del farmacéutico de los factores de políticas de gestión de farmacia fue (3,53), el tiempo de farmacia personal fue (3,14) y el salario y los beneficios fueron (2,45), la puntuación media de los factores de estrés de farmacia fue (3,86) y la satisfacción laboral general fue (3,61), La mayoría de los factores de motivación de la farmacia encontrados fueron la recompensa financiera y el avance salarial fue de 201 (87,01%), seguido del tiempo necesario para la educación y capacitación fue de 144 (62,3%) y la flexibilidad en la programación del trabajo fue de 136 (58,87%), llegando a la conclusión que si existe relación entre las variables (13).

Yu y colaboradores (2018). En Taiwán, en su investigación, cuya finalidad fue “determinar la relación entre las características del puesto, el estrés laboral y el satisfacción de los farmacéuticos que prestan servicios en los hospitales y las farmacias comunitarias”, de enfoque cuantitativo, correlacional, con una muestra de 190 farmacéuticos, como instrumento utilizo la encuesta, obtuvo como resultado que cuatro factores significativamente afectó la satisfacción laboral de los farmacéuticos en la farmacias comunitarias ($p < 0,01$); mientras tanto, el antecedentes educativos y características del trabajo marcadamente satisfacción laboral afectada de los farmacéuticos en el hospital farmacia ($p < 0,01$), llego a la conclusión que si existe relación significativa entre las variables (14).

Vasan (2018). En la India, en su estudio cuya finalidad fue “identificar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral entre los representantes de ventas farmacéuticas”, de enfoque cuantitativo, descriptivo, analítico, con una muestra de 200 químicos farmacéuticos, utilizó como instrumento dos cuestionarios uno para cada variable, obtuvo como resultado los determinantes del estrés laboral que se ha identificado en este estudio incluye la naturaleza del trabajo, las relaciones laborales, los roles y responsabilidades, la falta de desarrollo profesional y la estructura y el clima organizacionales, por tanto halló que la mayoría de los representantes de ventas farmacéuticas enfrentan un alto nivel de estrés laboral y se encuentran en el nivel alto de insatisfacción laboral, en

conclusión el estudio revela que existe una relación negativa significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral (15).

ANTECEDENTES NACIONALES

Ulloa (2021). En la ciudad de Chimbote, en su investigación, cuya finalidad fue “determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño en el personal técnico farmacéutico”, de tipo básica, correlacional, con una muestra de 30 técnico farmacéuticos, utilizo como instrumento la encuesta, tuvo como resultado que el 63,3% mostraron nivel moderado de estrés, mientras que el 20% nivel leve y un 16,7% nivel severo, tanto para el desempeño laboral se mostró que un 56,7% mostro un nivel medio, el 23,3% un nivel bajo y un 20% nivel alto, se concluye que si existe relación entre las variables (16).

Cárdenas (2021). En la ciudad de San Jerónimo, Andahuaylas, en su estudio tuvo el propósito “determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal del Centro de salud de San Jerónimo de la ciudad Andahuaylas en el 2021”, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con una muestra de 32 personal de salud, utilizo como instrumento la encuesta, tuvo como resultado que el 75% tuvo nivel de estrés leve, un 19% no tuvo estrés, pero un 6% tuvo estrés moderado, tanto para el desempeño laboral un 72% se manifestó en nivel regular, un 16% mostro nivel deficiente y un 13% nivel bueno, se concluye que no existe correlación significativa entre las variables (17).

Flores (2021). En la ciudad de Juliaca -Puno, en su investigación tuvo la finalidad Determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en tiempos de pandemia (Covid-19) en el personal de farmacia - Redess San Román - Juliaca – Puno, Mayo – junio 2021, de enfoque cualitativo, observacional, descriptivo, con una muestra de 60 personal de farmacia, se obtuvo como resultado que ,el 43.1% sufre estrés muchas veces, un 37.9% se estresa al menos una vez al mes, un 10.3% muchas veces al año, un 6.9% solo una vez a la semana, un 1.7% no sufre estrés, así mismo, para el desempeño laboral un 41.4% mostro un nivel bueno, un 34.5% mostro un nivel promedio, un 20.7% mostro siempre, pero el 3.4% solo a veces, se concluye que no se relacionan las variables (18).

Roman (2018). En la ciudad de Lima, en su investigación tuvo la finalidad de “determinar la relación entre el estrés y del desempeño laboral, en los colaboradores de Boticas Inkafarma del distrito El Agustino turno tarde, Octubre - Diciembre 2018”, de tipo aplicable, correlacional, transversal, con una muestra de 75 personal de farmacia, utilizo como instrumento la encuesta, tuvo como resultado para la variable estrés se halló según dimensión agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, en nivel alto 8%, 16%, 29,3% respectivamente, nivel medio 64%, 65,3%, 66,7% respectivamente, nivel bajo 28%, 18,7%, 4% respectivamente, tanto para el desempeño laboral mostro que un 52% tienen nivel bueno, 34,7% muy bueno, 12% destacado, 1,3% nivel escaso, se

concluye que solo la dimensión de realización personal se encuentra relación significativa con la segunda variable (19).

Carbajal (2017). En la ciudad de Lima, en su estudio tuvo como propósito “determinar la influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral del profesional químico farmacéutico de la dirección de inspección y certificación - DIGEMID, 2017”, de tipo básica, transversal, con una muestra de 121 farmacéuticos, aplico como instrumento la encuesta y para cruzar las variables utilizo el método de chi cuadrado, obtuvo como resultado que el 75,2% de farmacéuticos no tuvieron nivel de estrés, mientras que el 24, 8% si mostraron nivel estrés, tanto para el desempeño laboral se mostró que un 70,2% tuvieron nivel bueno, por otro lado un 29,8% un nivel para mejorar, se concluye que no existe relación significativa entre las variables (20).

El presente trabajo de investigación está enfocado en ocho capítulos:

Capítulo I: Introducción.

Capítulo II: Estrategia Metodológica.

Capítulo III: Resultados.

Capítulo IV: Discusión.

Capítulo V: Conclusiones.

Capítulo VI: Recomendaciones.

Capítulo VII: Referencias Bibliográficas.

Capítulo VIII: Anexos.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, Nivel y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Es la investigación básica porque tiene como principal función ayudar a comprender y expandir los conocimientos que se tienen sobre un fenómeno determinado (21).

2.1.2. Nivel de investigación

Es de nivel Descriptivo porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (22).

2.1.3. Diseño de investigación

De diseño no experimental ya que no manipula deliberadamente las variables a estudiar y de corte transversal porque recolecta los datos en un solo momento, en un tiempo único (22).

2.2. Población y muestra

2.2.2. Población de estudio

Todo profesional de la salud que labore en el área del servicio de farmacia del Hospital Rezola, Cañete.

2.2.3. Muestra

La muestra es de 40 profesionales que laboran en el área del servicio de farmacia.

Criterios de inclusión

- Todo profesional de la salud que labore en el área del servicio de farmacia del Hospital Rezola, Cañete.

Criterios de exclusión

- Otros profesionales de la salud que no estén laborando en el área del servicio de farmacia.
- Internos y Serumistas de la carrera profesional de Farmacia y Bioquímica.
- Personal administrativo
- Personal del área de limpieza.
- Personal que se encuentre de vacaciones o de licencia.

2.3. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

Técnica de recolección de datos

Para la realización de este proyecto de investigación, cuya técnica empleada fue la encuesta mediante un cuestionario se preguntó sobre niveles de estrés experimentados en el personal del área en el servicio de farmacia.

Instrumentos de recolección de datos

Fue usado el instrumento Maslash Burnout Inventory (MBI) que cuenta con 22 ítems para medir el nivel de estrés y el instrumento Inventario de desempeño laboral que se tomó 15 ítems para medir el desempeño laboral y la escala de Likert usado en personas en este caso a los profesionales del servicio del área de farmacia.

2.4. Técnica de Análisis e Interpretación de Datos

La iniciativa del estudio fue la encuesta como técnica de recolección de datos empleada para la evaluación del nivel de estrés en el desempeño laboral del personal en el área del servicio de farmacia del Hospital Rezola – Cañete. Durante el mes de enero a abril del año 2023, mediante el uso de la escala de Likert.

Cuya encuesta es realizada a todo profesional en el área del servicio de farmacia del Hospital Rezola – Cañete.

Análisis estadístico: Se ingresarán los datos al programa de Microsoft Excel y se procederá con el programa SPSS 25 para los resultados de tablas y datos estadísticos.

2.5. Aspectos Éticos

Todo profesional encuestado ha puesto en práctica el uso de la autonomía, cada quien conduce su vida en concordancia con sus intereses, deseos y creencias. Y el principio de la beneficencia que, el profesional de la salud está fundamentado en el principio de beneficencia y consiste en el deber de asistir a las personas que lo necesiten. No maleficencia, donde no perjudicará a ningún participante y de justicia donde todo participante será tratado por igualdad.

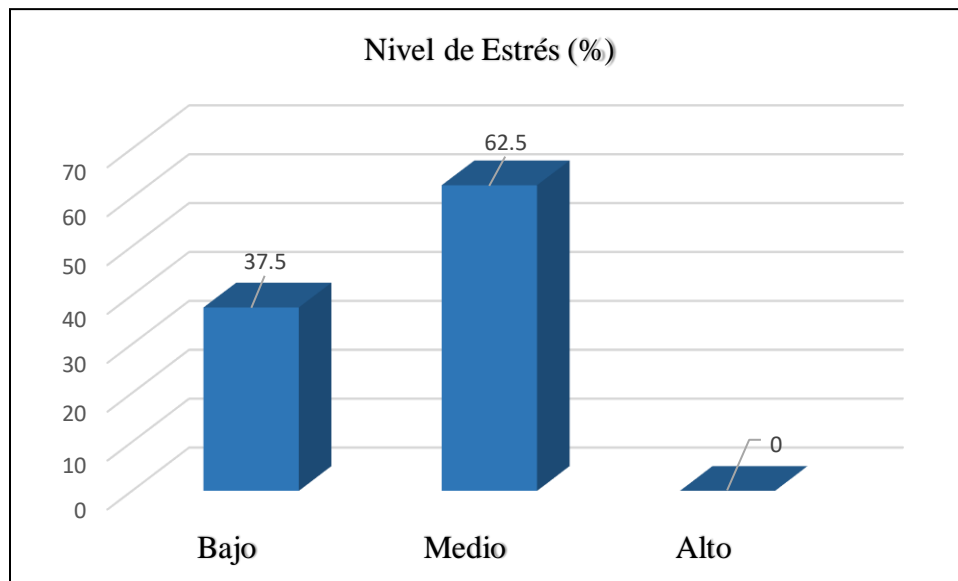
III. RESULTADOS

Tabla 1

Estrés y sus dimensiones en el personal de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023

Nivel	ESTRÉS						Total	
	Dimensiones							
	Agotamiento		Despersonalización		Realización personal		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	32	80	37	92.5	6	15.0	15	37.5
Medio	5	12.5	1	2.5	14	35.0	25	62.5
Alto	3	7.5	2	5.0	20	50.0	0	0
	40	100	40	100	40	100	40	100

Figura 1. Gráfico de barras porcentual de Estrés y sus dimensiones en el personal de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023



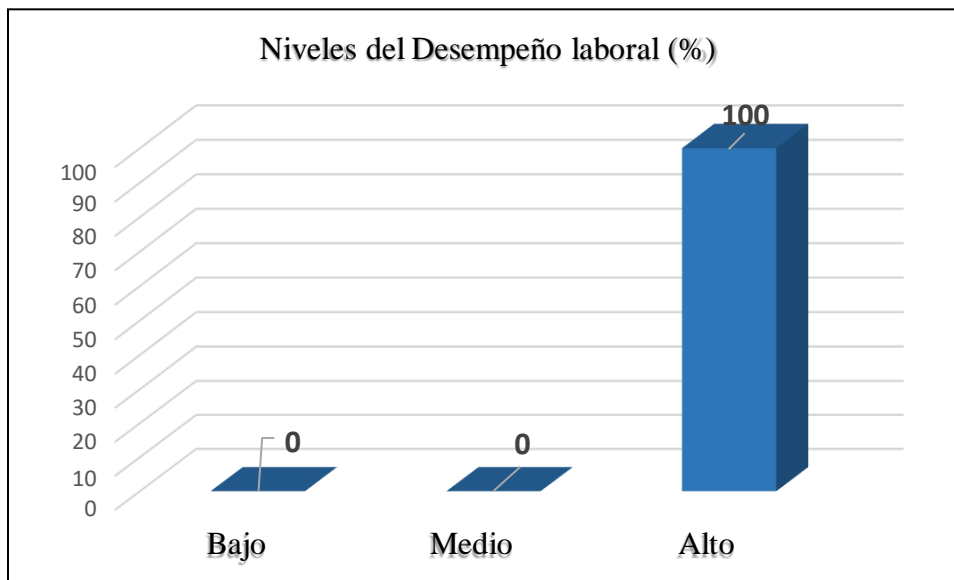
Interpretación: Según los resultados en la variable nivel de estrés se obtiene con un nivel medio de 62.5% y un nivel bajo de 37.5%.

Tabla 2

Desempeño laboral y sus dimensiones en los trabajadores farmacéuticos del Hospital Rezola de Cañete, 2023

Nivel	DESEMPEÑO LABORAL						Total	
	Dimensiones						n	%
	Organización		Responsabilidad		Conocimiento			
n	%	n	%	n	%	n	%	
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	0	0	0	0	4	10	0	0
Alto	40	100	40	100	36	90	40	100
	40	100	40	100	40	100	40	100

Figura 2. Gráfico de barras porcentual del desempeño laboral y sus dimensiones en los trabajadores farmacéuticos del Hospital Rezola de Cañete, 2023



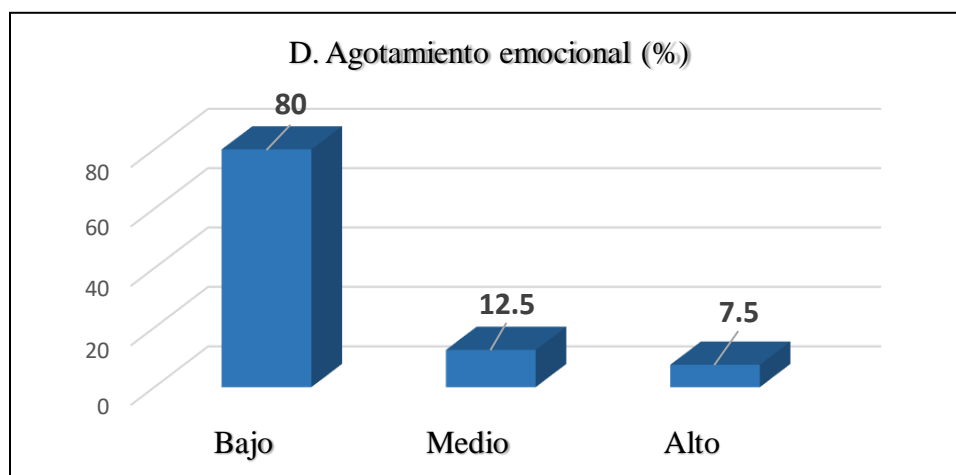
Interpretación: Según los resultados en la variable de desempeño laboral se obtiene un nivel alto del 100%.

Tabla 3

Análisis de la dimensión agotamiento emocional del estrés en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023

AGOTAMIENTO EMOCIONAL (n = 40)							
	RESPUESTAS (n y %)						
	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado (a)	8 20	16 40	10 25	0 0	2 5	2 5	2 5
2. Al final de la jornada me siento agotado (a).	3 7.5	3 7.5	12 30.0	11 27.5	2 5.0	5 12.5	4 10.0
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	15 37.5	11 27.5	10 25.0	2 5.0	1 2.5	0 0	1 2.5
4. Trabajar elaborando administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí	12 30.0	14 35.0	7 17.5	6 15.0	1 2.5	0	0
5. Me siento “agotado (a)” por el trabajo.	13 32.5	7 17.5	13 32.5	5 12.5	2 5.0	0	0
6. Me siento frustrado(a) por mi trabajo	22 55.0	9 22.5	4 10.0	4 10.0	1 2.5	0	0
7. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	15 37.5	10 25.0	5 12.5	8 20.0	1 2.5	1 2.5	0
8. Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés	16 40.0	10 25.0	6 15.0	6 15.0	1 2.5	1 2.5	
9. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	14 35.0	19 47.5	3 7.5	2 5.0	2 5.0	0	0
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Bajo		Medio		Alto		Total
	n	%	n	%	n	%	40
	32	80	5	12.5	3	7.5	100%

Figura 3. Gráfico de barras porcentual del análisis de la dimensión agotamiento emocional del estrés en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023



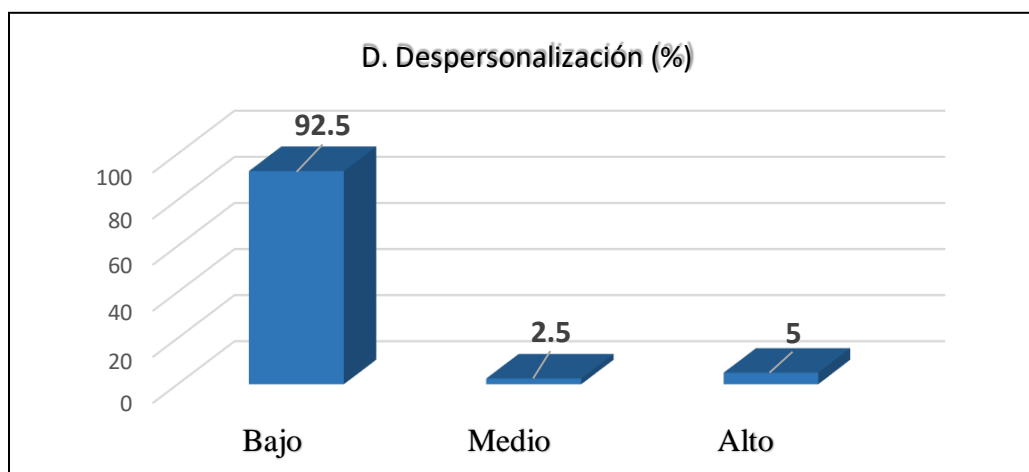
Interpretación: Según los resultados obtenidos se tiene un nivel bajo de 80%, un nivel medio del 12.5% y un nivel alto del 7.5% de la dimensión agotamiento emocional.

Tabla 4

Análisis de la dimensión despersonalización del estrés en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023

DESPERSONALIZACIÓN (n = 40)							
	RESPUESTAS (n y %)						
	0	1	2	3	4	5	6
1. Creo que trato algunos usuarios como si fueran objetos	25 62.5	7 17.5	6 15	0 0	0 0	0 0	2 5
2. Creo que tengo un comportamiento más insensible con los pacientes desde que hago este trabajo	18 45.0	14 35.0	6 15.0	0 0	0 0	0 0	2 5
3. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	14 35.0	14 35.0	9 22.5	2 5	1 2.5	0 0	0 0
4. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender	23 57.5	8 20.0	3 7.5	4 10	0 0	0 0	2 5
5. Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas	20 50	8 20	7 17.5	1 2.5	1 2.5	1 2.5	2 5
DESPERSONALIZACION	Bajo		Medio		Alto		Total
	n	%	n	%	n	%	n
	37	92.5	1	2.5	2	5	40

Figura 4. Gráfico de barras porcentual del análisis de la dimensión despersonalización del estrés en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023



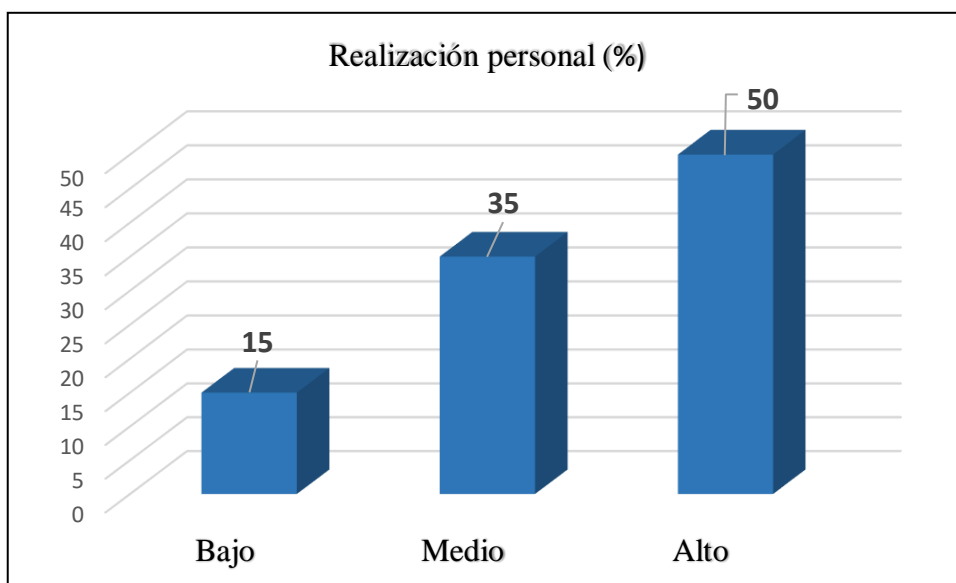
Interpretación: Según los resultados obtenidos se tiene un nivel bajo de 92.5%, un nivel medio del 2.5% y un nivel alto del 5% de la dimensión despersonalización.

Tabla 5

Análisis de la dimensión realización personal del estrés en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023

REALIZACION PERSONAL (n = 40)							
	RESPUESTAS (n y %)						
	0	1	2	3	4	5	6
1. Puedo entender con facilidad lo que piensan los pacientes	7 17.5	4 10	5 12.5	6 15	5 12.5	8 20	5 12.5
2.Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los pacientes.	7 17.5	5 12.5	3 7.5	6 15	5 12.5	5 12.5	9 22.5
3.Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los pacientes	1 2.5	4 10	4 10	8 20	9 22.5	3 7.5	11 27.5
4. Me encuentro con mucha vitalidad	1 2.5	5 12.5	3 7.5	4 10	7 17.5	12 30	8 20
5. Tengo facilidad de crear una atmósfera relajada con los pacientes	1 2.5	5 12.5	3 7.5	7 17.5	5 12.5	15 37.5	4 10
6. Me encuentro animado(a) después de trabajar y atender a los pacientes	1 2.5	2 5	4 10	4 10	11 27.5	12 30	6 15
7.He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	1 2.5	4 10	2 5	2 5	9 22.5	14 35	8 20
8.Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	1 2.5	3 7.5	2 5	4 10	10 25	11 27.5	9 22.5
REALIZACION PERSONAL	Bajo		Medio		Alto		Total
	n	%	n	%	n	%	N
	6	15	14	35	20	50	40

Figura 5. Gráfico de barras porcentual del análisis de la dimensión realización personal del estrés en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023



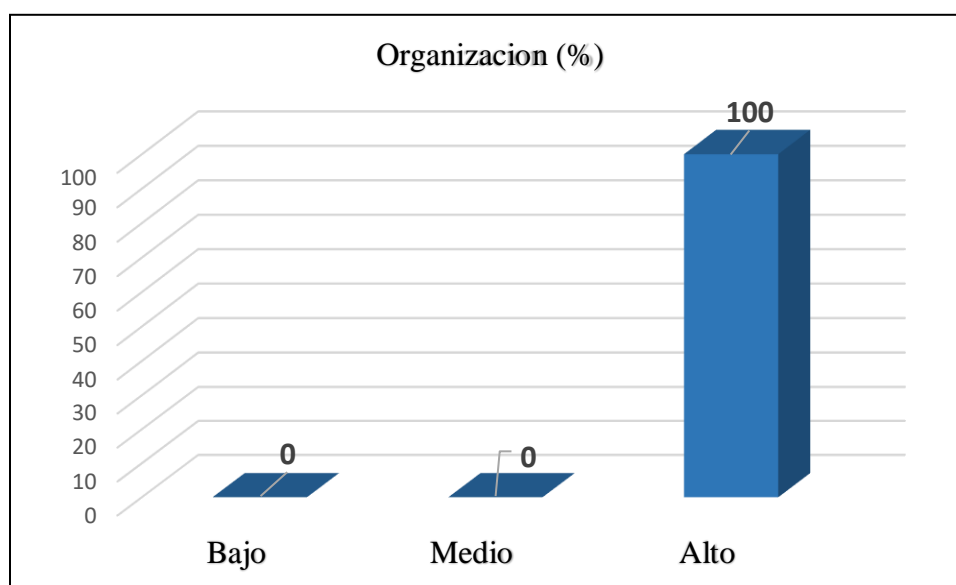
Interpretación: Según los resultados obtenidos se tiene un nivel bajo del 15%, un nivel medio del 35% y un nivel alto del 50% de la dimensión realización personal.

Tabla 6

Análisis de la dimensión organización en el desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023

ORGANIZACIÓN (n = 40)							
	RESPUESTA (n y %)						
	5	4	3	2	1		
1.Realiza una buena planificación y lo hace con suficiente antelación a la ejecución de actividades.	16 40	20 50	4 10	0 0	0 0		
2.Supera los inconvenientes para realizar su planificación dentro de su área.	13 32.5 5	21 52.5	5 12.5	1 2.5	0 0		
3.Coordina previamente las actividades a planificar con sus superiores y con sus colegas del trabajo	16 40	23 57.5	0 0	1 2.5	0 0		
4.Aprovecha y maximiza los recursos asignados con criterio	20 50	19 47.5	1 2.5	0 0	0 0		
5.Tiene buena gestión de su tiempo en sus labores dentro de la institución	18 45	19 47.5	3 7.5	0 0	0 0		
ORGANIZACION							
	Bajo		Medio		Alto		Total
	n	%	n	%	n	%	n
	0	0	0	0	40	100	40

Figura 6. Gráfico de barras porcentual del análisis de la dimensión organización en el desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023



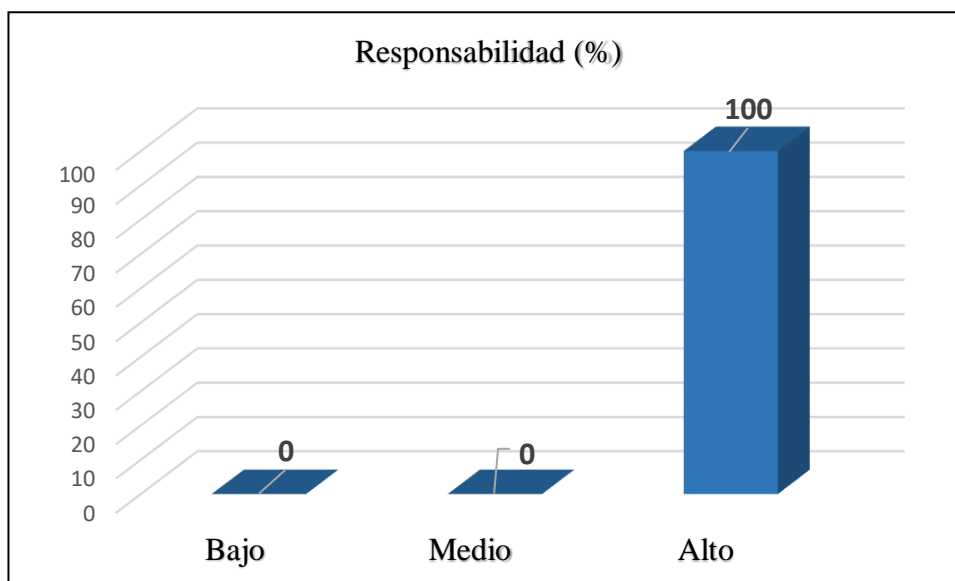
Interpretación: Según los resultados obtenidos se tiene un nivel bajo y medio del 0% y un nivel alto del 100% de la dimensión organización.

Tabla 7

Análisis de la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023

RESPONSABILIDAD (n = 40)							
	RESPUESTA (n y %)						
	5	4	3	2	1		
1.Cumple con las funciones encomendadas de manera eficiente	21 52.5	17 42.5	2 5	0 0	0 0		
2.Cumple con las funciones encomendadas de manera oportuna o con mucho tiempo antes de lo fijado	13 32.5	25 62.5	2 5	0 0	0 0		
3.Asume funciones especiales encomendadas, además de las asignadas de acuerdo a su función	11 27.5	22 55	3 7.5	4 10	0 0		
4.Se compromete con el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución	26 65	14 35	0 0	0 0	0 0		
5. Muestra respeto por el cumplimiento a la normatividad interna institucional	30 75	10 25	0 0	0 0	0 0		
RESPONSABILIDAD	Bajo		Medio		Alto	Total	
	n	%	N	%	n	%	N
	0	0	0	0	40	100	40

Figura 7. Gráfico de barras porcentual del análisis de la dimensión responsabilidad en el desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023



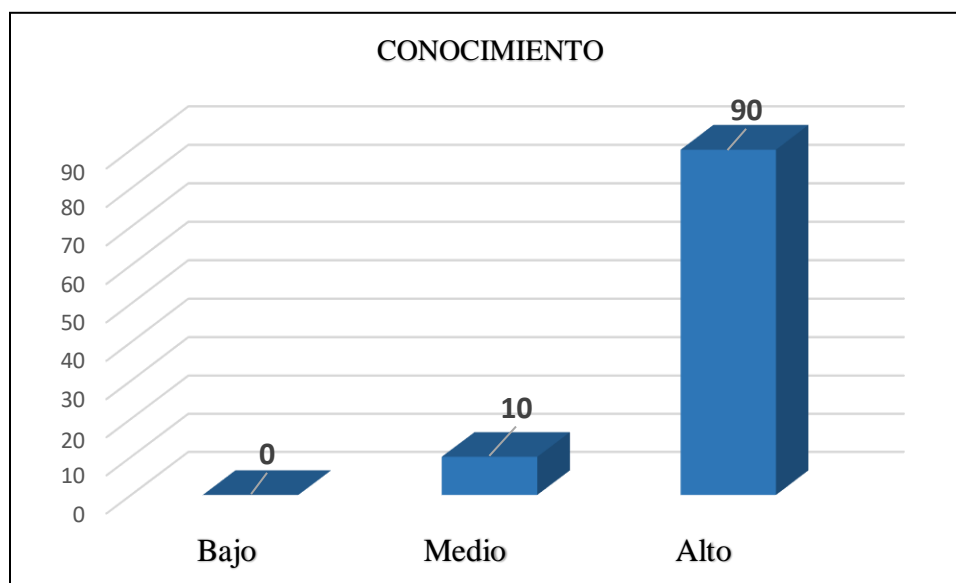
Interpretación: Según los resultados obtenidos se tiene un nivel bajo y medio del 0% y un nivel alto del 100% de la dimensión responsabilidad.

Tabla 8

Análisis de la dimensión conocimiento en el desempeño laboral del profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023

CONOCIMIENTO (n = 40)							
	RESPUESTA (n y %)						
	5	4	3	2	1		
1. Asigna tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente los avances y logros	12 30	21 52.5	5 12.5	1 2.5	1 2.5		
2. Realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	19 47.5	17 42.5	3 7.5	1 2.5	0 0		
3. Asume funciones de manera inmediata cuando observa que no se lograrán cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados	19 47.5	18 45	3 7.5	0 0	0 0		
4. Genera métodos de solución de problemas laborales y lo difunde tanto a sus subordinados como al resto de sus colegas del trabajo	18 45	19 47.5	2 5	1 2.5	0 0		
5. Contribuye en la solución de conflictos interpersonales dentro de la institución	12 30	23 57.5	3 7.5	2 5	0 0		
CONOCIMIENTO							
	Bajo		Medio		Alto		Total
	n	%	n	%	n	%	n
	0	0	4	10	36	90	40

Figura 8. Gráfico de barras porcentual de análisis de la dimensión conocimiento en el desempeño laboral del profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023



Interpretación: Según los resultados obtenidos se tiene un nivel bajo del 0%, un nivel medio del 10% y un nivel alto del 90% de la dimensión conocimiento.

A. Contrastación de Hipótesis

1. Hipótesis General

H₀: No existe relación entre el Nivel de estrés y Desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023

H₁: Existe relación entre el Nivel de estrés y Desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023

Nivel de Significación: 5%

Estadístico de Prueba: r de Pearson (si ambas variables son normales)

Tabla 9

Datos de muestra de las variables Nivel de Estrés y el Desempeño laboral

N°	Estrés	Desem	N°	Estrés	Desem	N°	Estrés	Desem	N°	Estrés	Desem
1	83	69	11	40	62	21	47	72	31	71	62
2	35	54	12	35	58	22	45	70	32	71	61
3	42	75	13	30	63	23	76	70	33	54	72
4	45	61	14	51	62	24	48	75	34	67	66
5	34	60	15	48	70	25	36	58	35	49	70
6	21	54	16	18	58	26	47	73	36	71	63
7	50	64	17	31	62	27	34	59	37	35	58
8	11	58	18	48	71	28	79	71	38	57	68
9	48	72	19	50	74	29	53	67	39	57	68
10	34	62	20	81	69	30	51	68	40	33	54

Cálculos

Primero se probará por el Método de Shapiro-Wilk para muestras menores de 50 datos, que las dos variables Estrés y Desempeño laboral se distribuyen normalmente. Comprobada esta condición se calcula en Coeficiente “r” de Pearson para probar la hipótesis si hay o no relación entre Estrés y Desempeño laboral.

a) Prueba de hipótesis de normalidad de la variable Estrés

Ho: Los calificativos de la variable Estrés se distribuyen normalmente

H1: Los calificativos de la variable Estrés no se distribuyen normalmente

Tabla 10

Pruebas de normalidad del Estrés con el SPSS

Pruebas de normalidad del Estrés con el SPSS						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTRÉS	0,128	40	0,096	0,962	40	0,190
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Decisión: Estadísticamente, con el método de Shapiro-Wilk para menos de 50 personas, si el p-valor o Sig. es 0.190 y siendo mayor que 0.05 se concluye que los calificativos de la variable Estrés se distribuyen normalmente.

b) Prueba de hipótesis de normalidad de la variable Desempeño laboral

Ho: Los calificativos de la variable Desempeño laboral se distribuyen normalmente

H1: Los calificativos de la variable Desempeño laboral no se distribuyen normalmente

Tabla 11

Pruebas de normalidad del Desempeño con el SPSS

Pruebas de normalidad del Desempeño con el SPSS						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESEM	0,132	40	0,075	0,945	40	0,053
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Decisión: Estadísticamente con el método de Shapiro-Wilk para menos de 50 personas, si el p-valor o Sig. es 0.053 y siendo mayor que 0.05 se concluye que los calificativos de la variable Desempeño laboral se distribuyen normalmente.

Hallando el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables Nivel de Estrés y el Desempeño laboral

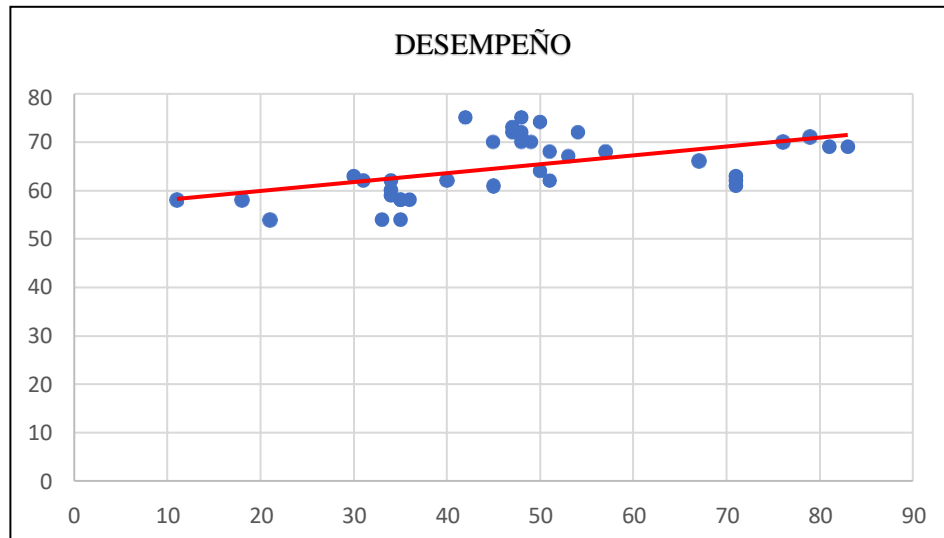
Tabla 12

Coefficiente de correlación de Pearson entre las variables Nivel de Estrés y el Desempeño laboral

Correlaciones			
		ESTRÉS	DESEMPEÑO
ESTRÉS	Correlación de Pearson	1	0,511**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	40	40
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	0,511**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	40	40
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Discusión: El valor calculado del Coeficiente de correlación lineal de Pearson es 0.511 lo que se interpreta como una baja correlación positiva entre el Nivel de Estrés y el Desempeño laboral y con el p-valor o Sig. 0.001 menor que 0.05 se concluye que se cumple la hipótesis H1.

Figura 9. Grafico del coeficiente de correlación lineal de Pearson entre las variables Nivel de Estrés y el Desempeño laboral



Interpretación: Con un nivel de significación del 5% los datos muestran evidencia de que existe relación entre el Nivel de estrés y Desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023.

2. Hipótesis Especifica

▪ Hipótesis Especifica 1

Ho: No existe relación significativa entre el nivel de estrés según dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023

H1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés según dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023

Nivel de Significación: 5%

Estadístico de Prueba: Rho de Spearman (Si ambas variables no son normales).

Tabla 13

Datos de muestra de nivel de estrés según dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral

N°	Agota	Desem	N°	Agota	Desem	N°	Agota	Desem	N°	Agota	Desem
1	12	69	11	7	62	21	12	72	31	33	62
2	19	54	12	3	58	22	11	70	32	31	61
3	0	75	13	13	63	23	38	70	33	9	72
4	12	61	14	5	62	24	5	75	34	22	66
5	7	60	15	13	70	25	11	58	35	5	70
6	4	54	16	3	58	26	5	73	36	24	63
7	4	64	17	4	62	27	9	59	37	15	58
8	3	58	18	7	71	28	39	71	38	12	68
9	11	72	19	14	74	29	16	67	39	12	68
10	19	62	20	12	69	30	16	68	40	13	54

Cálculos:

a) Prueba de hipótesis de normalidad de nivel de estrés según dimensión agotamiento emocional

H₀: La dimensión agotamiento emocional en el estrés está distribuida normalmente

H₁: La dimensión agotamiento emocional en el estrés no está distribuida normalmente

Tabla 14

Pruebas de normalidad de la dimensión agotamiento emocional

Pruebas de normalidad: D. Agotamiento						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
AGOTAM	0,189	40	0,001	0,864	40	0,000

Discusión: Como el valor de la Significancia Sig. = 0.000 valor menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta H₁.

Decisión: La dimensión agotamiento emocional en el estrés no está distribuida normalmente.

b) Prueba de hipótesis de normalidad de la variable desempeño laboral

H₀: La variable desempeño laboral está distribuida normalmente

H₁: La variable desempeño laboral no está distribuida normalmente

Tabla 15

Pruebas de normalidad de la variable Desempeño laboral con el SPSS

Pruebas de normalidad del Desempeño laboral con el SPSS						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESEM	0,132	40	0,075	0,945	40	0,053

Discusión: Por la Prueba de normalidad según Shapiro-Wilk para menos de 50 datos el valor de la Sig. = 0.053 valor mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula H_0 .

Decisión: La variable Desempeño laboral está distribuida normalmente

Hallando el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño laboral

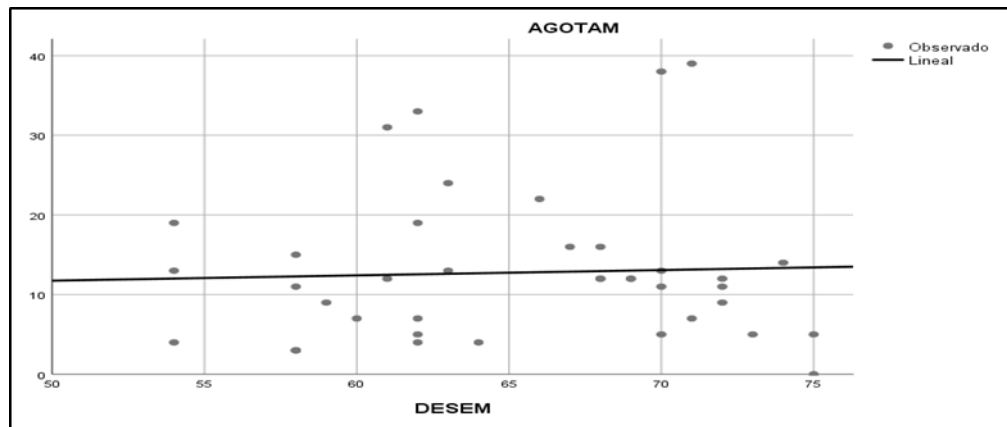
Tabla 16

Coefficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño laboral

Correlaciones Rho de Spearman				
			AGOTAM	DESEMPEÑO
	AGOTAMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000	0,032
		Sig. (bilateral)	.	0,844
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	0,032	1,000
		Sig. (bilateral)	0,844	.

Discusión: El valor del Coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.032 y por estar muy cercano a 0 se interpreta que el grado de correlación entre la dimensión agotamiento de la variable estrés y la variable desempeño laboral es pésimo. Como el nivel de significación Sig. = 0.844 $>$ 0.05 se debe aceptar la hipótesis nula H_0 .

Figura 10. Grafico del coeficiente de correlación lineal de Rho de Spearman entre la dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño laboral.



Interpretación: No existe relación significativa entre el nivel de estrés según dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023.

Esta conclusión se puede visualizar con la siguiente gráfica en la que todos los pares de datos de las variables de estudio están muy alejados de la recta.

▪ **Hipótesis Específica 2**

Ho: No existe relación significativa entre el nivel de estrés según dimensión despersonalización y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023

H1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés según dimensión despersonalización y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023

Nivel de Significación: 5%

Estadístico de Prueba: Rho de Spearman (Si ambas variables no son normales)

Tabla 17

Datos de muestra de la dimensión despersonalización y de la variable de desempeño laboral

N°	Despe	Desem	N°	Despe	Desem	N°	Despe	Desem	N°	Despe	Desem
1	25	69	11	0	62	21	8	72	31	0	62
2	6	54	12	10	58	22	8	70	32	0	61
3	0	75	13	6	63	23	4	70	33	2	72
4	4	61	14	3	62	24	2	75	34	10	66
5	0	60	15	6	70	25	2	58	35	2	70
6	6	54	16	4	58	26	0	73	36	12	63
7	2	64	17	3	62	27	3	59	37	1	58
8	2	58	18	6	71	28	8	71	38	1	68
9	8	72	19	10	74	29	1	67	39	0	68
10	3	62	20	25	69	30	0	68	40	2	54

Cálculos:

a) **Prueba de hipótesis de normalidad de nivel de estrés según dimensión despersonalización**

Ho: La dimensión despersonalización en el estrés está distribuida normalmente

H1: La dimensión despersonalización en el estrés no está distribuida normalmente

Tabla 18

Pruebas de normalidad de la dimensión despersonalización en el estrés

Pruebas de normalidad: D. Despersonalización						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESPERS	0,199	40	0,000	0,745	40	0,000

Discusión: Como el valor de la Sig. = 0.000 valor menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta H1.

Decisión: La dimensión despersonalización en el estrés no está distribuida normalmente.

b) **Prueba de hipótesis de normalidad de la variable Desempeño laboral**

Ho: La variable desempeño laboral está distribuida normalmente

H1: La variable desempeño laboral no está distribuida normalmente

Tabla 19

Pruebas de normalidad de la variable desempeño laboral con el SPSS

Pruebas de normalidad del Desempeño laboral con el SPSS						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESEM	0,132	40	0,075	0,945	40	0,053

Discusión: Por la Prueba de normalidad según Shapiro-Wilk para menos de 50 datos el valor de la Sig. = 0.053 valor mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula H_0 .

Decisión: La variable desempeño laboral está distribuida normalmente.

Hallando el Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral

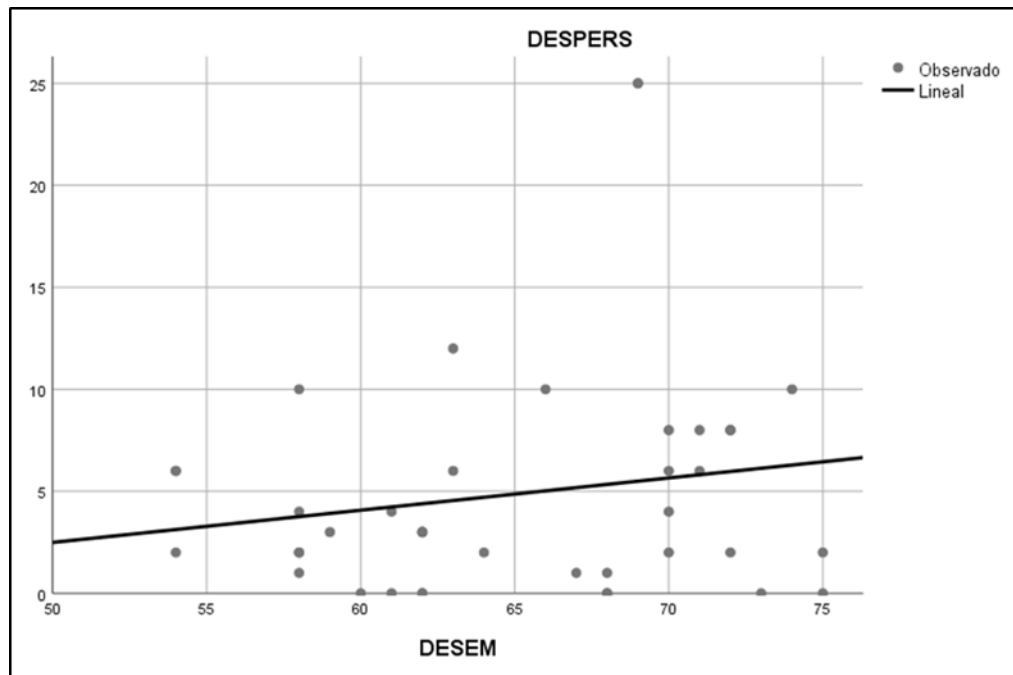
Tabla 20

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral

Correlaciones				
			DESPER	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	DESPER	Coeficiente de correlación	1,000	0,114
		Sig. (bilateral)	.	0,484
	DESEM	Coeficiente de correlación	0,114	1,000
		Sig. (bilateral)	0,484	.
		N	40	40

Discusión: El valor del Coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.114 y por estar muy cercano a 0 se interpreta que el grado de correlación entre la dimensión despersonalización de la variable estrés y la variable desempeño laboral es pésimo. Como el nivel de significación Sig. = 0.484 > 0.05 se debe aceptar la hipótesis nula H_0 .

Figura 11. Grafico del coeficiente de correlación lineal de Rho de Spearman entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral



Interpretación: No existe relación significativa entre el nivel de estrés según dimensión despersonalización y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023.

Esta conclusión se puede visualizar con la siguiente gráfica en la que todos los pares de datos de las variables de estudio están muy alejados de la recta.

- **Hipótesis Especifica 3**

Ho: No existe relación significativa entre el nivel de estrés según dimensión realización personal y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés según dimensión realización personal y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023.

Nivel de Significación: 5%

Estadístico de Prueba: Rho de Spearman (Si ambas variables no son normales)

Tabla 21

Datos de muestra de la dimensión realización personal y la variable de desempeño laboral

N°	Real	Desem	N°	Real	Desem	N°	Real	Desem	N°	Real	Desem
1	46	69	11	33	62	21	27	72	31	38	62
2	10	54	12	22	58	22	26	70	32	40	61
3	42	75	13	11	63	23	34	70	33	43	72
4	29	61	14	43	62	24	41	75	34	35	66
5	27	60	15	29	70	25	23	58	35	42	70
6	11	54	16	11	58	26	42	73	36	35	63
7	44	64	17	24	62	27	22	59	37	19	58
8	6	58	18	35	71	28	32	71	38	44	68
9	29	72	19	26	74	29	36	67	39	45	68
10	12	62	20	44	69	30	35	68	40	18	54

Cálculos:

a) Prueba de hipótesis de normalidad de la dimensión realización personal en el estrés

Ho: La dimensión realización personal en el estrés está distribuida normalmente

H1: La dimensión realización personal en el estrés no está distribuida normalmente

Tabla 22

Pruebas de normalidad de la dimensión realización personal en el estrés

Pruebas de normalidad realización personal						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
REALIZ	0,109	40	0,200 *	0,930	40	0,017
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						

Discusión: Por la Prueba de normalidad según Shapiro-Wilk para menos de 50 datos el valor de la Sig. = 0.017 valor menor a 0.05 ($p < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula Ho y debe aceptarse H1.

Decisión: La dimensión realización personal en el estrés no está distribuida normalmente.

b) Prueba de hipótesis de normalidad de la variable desempeño laboral

Ho: La variable Desempeño laboral está distribuida normalmente

H1: La variable Desempeño laboral no está distribuida normalmente

Tabla 23

Pruebas de normalidad de la variable desempeño laboral con el SPSS

Pruebas de normalidad del Desempeño laboral con el SPSS						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESEM	0,132	40	0,075	0,945	40	0,053

Discusión: Por la Prueba de normalidad según Shapiro-Wilk para menos de 50 datos el valor de la Sig. = 0.053 valor mayor a 0.05 ($p > 0.05$) se acepta la hipótesis nula H_0 .

Decisión: La variable Desempeño laboral está distribuida normalmente.

Hallando el Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral

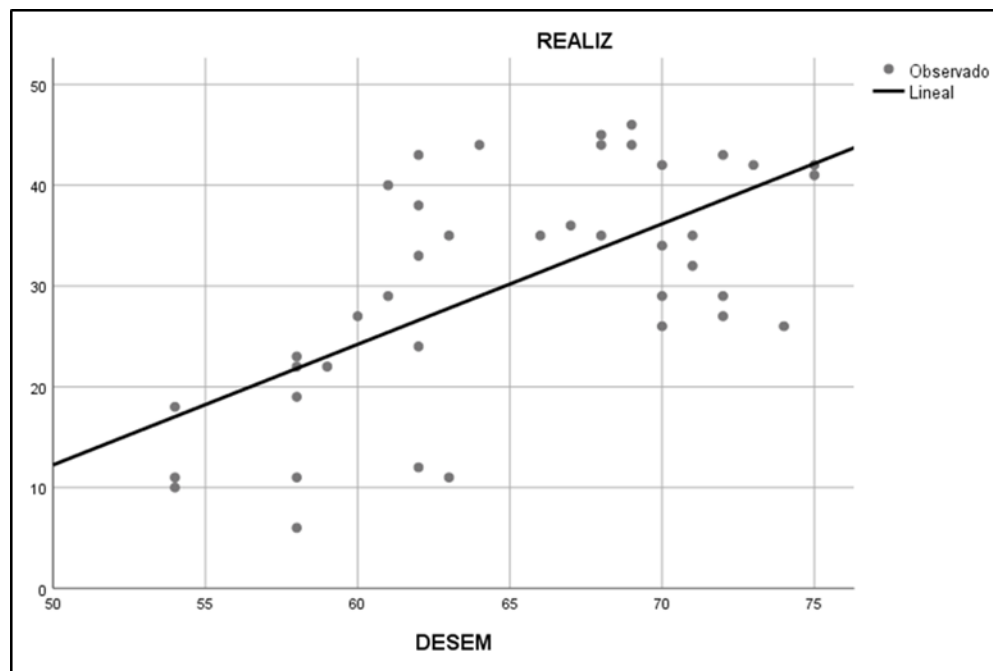
Tabla 24

Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral

Correlaciones				
			REALIZ	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	REALIZ	Coeficiente de correlación	1,000	0,574**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	0,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

Discusión: El valor del Coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.574 y por estar entre 0 y 1 se interpreta que el grado de correlación entre la dimensión realización personal de la variable estrés y la variable desempeño laboral es regular. Como el nivel de Sig. = 0.000 < 0.05 se debe aceptar la hipótesis H_1 .

Figura 12. Grafico del coeficiente de correlación lineal Rho de Spearman entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral



Interpretación: Existe relación significativa entre el nivel de estrés según dimensión realización personal y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023. Esta conclusión se puede visualizar con la siguiente gráfica en la que todos los pares de datos de las variables de estudio están regularmente cerca de la recta.

IV. DISCUSIÓN

El estudio tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023.

En donde de acuerdo al estudio realizado se obtiene que en la primera variable de estudio se encontró que se tiene a una mayoría del 62.5% con un nivel medio de estrés y el 37.5% con nivel de estrés bajo, debido que en la dimensión realización personal se obtiene un mayor porcentaje cuyos indicadores que resaltan son; he realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo, me encuentro animado (a) después de trabajar y atender a los pacientes, siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo, mientras en las dimensiones de agotamiento emocional y realización personal se obtuvieron unos niveles bajos como resultados. Asimismo, en la segunda variable desempeño laboral se tiene como resultado que en sus dimensiones de organización, responsabilidad y conocimiento los resultados muestran un nivel alto del 100% lo cual el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete realiza un buen desempeño laboral concluyendo que en la dimensión realización personal existe una relación con la segunda variable que es desempeño laboral, en ese mismo contexto se asemeja la investigación dada por **Roman (2018)** en la ciudad de Lima, teniendo como finalidad determinar la relación entre el estrés y del desempeño laboral en colaboradores de Boticas Inkafarma del distrito del Agustino durante un par de meses, donde tuvo como resultado en la variable estrés se halló según dimensión agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, niveles altos del 8%, 16%, 29,3% respectivamente, nivel medio 64%, 65,3%, 66,7% respectivamente, nivel bajo 28%, 18,7%, 4% respectivamente, mientras en desempeño laboral se mostró un 52% con un nivel bueno. Mientras tanto en el estudio de investigación de **Sirhan y colaboradores (2021)** en Palestina fue evaluar la satisfacción laboral y niveles de estrés relacionados en el trabajo en farmacéuticos, obteniendo como respuesta que el nivel de satisfacción laboral fue de 58.5% lo cual se debe mejorar la vida laboral de los farmacéuticos para mejorar su motivación y capacidad. En la investigación de **Azza y colaboradores (2019)** en Sudan tuvo como finalidad determinar la satisfacción laboral y el estrés teniendo como resultados el 54% por la carga de trabajo tuvo decisiones medicas equivocadas, el 56% no encontraron oportunidades para adquirir nuevas habilidades en el trabajo y un 88% estaban mal pagados, en conclusión, los bajos niveles de satisfacción laboral que se encontraron podrían considerarse una deficiencia del sistema de salud en Sudan. Mientras en el estudio de **Yousef y colaboradores (2019)** en Arabia Saudita fue explorar el impacto de los factores de estrés en la satisfacción laboral de los farmacéuticos, cuyo resultado del puntaje promedio fue factores de políticas de gestión fue (3,53), el tiempo de farmacia fue (3,14), el salario y beneficios fueron (2,45); la puntuación media de los factores de estrés de

farmacia fue (3,86) y la satisfacción laboral fue (3,61); la mayoría de factores de motivación de la farmacia encontrados fueron recompensa financiera y salarial fue de 201 (87,01%), seguido de educación y capacitación fue de 144 (62.3%) y la flexibilidad en programación del trabajo fue de 136 (58,87%), llegando a la conclusión que si existe relación entre las variables como en la investigación de **Yu y colaboradores (2018)** asimismo en la investigación de **Ulloa (2021)** en la ciudad de Chimbote donde su finalidad era determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño en el personal técnico farmacéutico. Por otro lado, **Cárdenas (2021)** en su estudio tuvo el propósito determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud de San Jerónimo en Andahuaylas, concluye que no existe relación significativa entre las variables de igual forma se concluye en la investigación de **Flores (2021)** teniendo las mismas variables de estudio, pero desarrollado en tiempos de pandemia (Covid-19) y en el estudio de **Carbajal (2017)** donde sus variables de estudio no guardan relación significativa. Por otra parte, el estudio de **Vasan (2018)** en India cuya finalidad fue identificar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral entre los representantes de ventas farmacéuticas cuyo estudio revela que existe una relación negativa significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral.

V. CONCLUSIONES

1. En la primera variable de estudio, nivel de estrés, no se encontró a ningún profesional con nivel de estrés alto sino como resultado se tiene una mayoría del 62.5% con un nivel medio de estrés.
2. En la segunda variable de estudio, desempeño laboral, se encontró que el 100% de los profesionales entrevistados tiene un alto nivel de desempeño laboral tanto en las dimensiones de organización y responsabilidad con un 90%, mientras en la dimensión de conocimiento se obtuvo un nivel medio del solo 10%.
3. La dimensión de realización personal obtiene un alto nivel de estrés con el 50% y uno de los indicadores que resaltan son; me encuentro animado después de trabajar y atender a los pacientes, he realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo, siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo; ya siendo estos indicadores con una puntuación alta en promedio, a veces o nunca.
4. El desempeño laboral de los profesionales de farmacia del Hospital Rezola de Cañete no se ve afectado por el nivel medio de estrés que presentan.

VI. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades del Hospital Rezola se sugiere que tomen en cuenta los resultados del estudio respecto al nivel de estrés para que se pueda emplear un plan estratégico mediante el cual se pueda disminuir y manejar el estrés.
2. Se recomienda que se realicen charlas informativas del estrés para que puedan saber cómo sobre llevarlo cuando se presenten estos momentos.
3. A los jefes de área de farmacia, recursos humanos y psicología se recomienda que establezcan actividades donde todo el personal encuestado realicen dinámicas antiestrés donde disminuyan su nivel de estrés.
4. A otros investigadores que se encuentren en este mismo rubro se recomienda realizar un estudio más profundo en la variable nivel de estrés en su dimensión de realización personal pudiendo ser un modelo de trabajo de investigación.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores”. [sede web]. Ginebra-Suiza: Organización mundial de la salud. 2020 [fecha de actualización 16 de agosto del 2020; fecha de acceso del 01 de mayo del 2022]. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf.
2. Godas L. Motivación del empleado en la farmacia. El sevier. [internet]. 2004. [fecha de acceso el 1 de mayo del 2022]; 23(10):120-126.Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-motivacion-del-empleado-farmacia-13069610>
3. Nguyen H, Do Tran M, Nguyen T, et al. Assessment of Job Stress of Clinical Pharmacists in Ho Chi Minh City, Vietnam: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Psychology* [internet]. 2021. [fecha de acceso el 01 de mayo del 2022]; 12:1664-1078. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2021.635595>
4. Almogbel Y. The Effect of Occupational Stress on the Quality of Life of Pharmacists in Saudi Arabia. *Risk Manag Healthc Policy*. 2021 Feb 16; 14:643-654. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7896766/>
5. Tomas C. Pharmacists sick with stress from the COVID-19 pressure. [sede web]. 2021. [fecha de actualización 17 de febrero del 2021: fecha de acceso el 01 de mayo del 2022]. Disponible en: <https://www.chemistanddruggist.co.uk/CD005263/Pharmacists-sick-with-stress-from-the-COVID-19-pressure>
6. Yaguar Sh. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. [título de maestría en servicios de la salud]. Ecuador: Universidad de Católica Santiago de Guayaquil. 2019. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13230/1/T-UCSG-POS-MGSS-201.pdf>
7. Muñoz L, Montaña M. Síndrome de Burnout en Trabajadores de Salud de Dos Clínicas de Assbasalud E.S.E. [título especialista en gerencia de la calidad y auditoria en salud]. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia. 2019. Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/15954/1/2019_s%C3%ADndrome_burnout_trabajadores.pdf

8. Factores que causan el estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral y comportamiento frente al usuario final, en el personal de farmacia del hospital pediátrico Baca Ortiz, D.M.Q período 2017. [tesis para título tecnólogo]. Ecuador: Tecnológico Superior Cordillera. 2017. Disponible en: <https://dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/3407/1/25-FAR-17-17-1716728819.pdf>
9. Delgado V, Castillo C, Delgado G. “Síndrome de burnout y desempeño laboral del usuario interno del servicio de farmacia del Hospital Regional de Cajamarca”. Cajamarca. [internet]. 2018. [fecha de acceso el 10 de junio del 2022]; 17 (1-2): 49 – 61. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.pe/index.php/Caxamarca/article/view/55>
10. Cubas R. Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, centro de salud la victoria sector ii – Chiclayo, 2018. [tesis parra licenciatura]. Perú: Universidad Señor de Sipán. 2018. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5414/Cubas%20Cubas%20C%20Rosa%20Mayra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Sirhan, J. et al., Assessment of job satisfaction and job related stress among pharmacists in the West Bank, Palestine. Al-Quds J Acad Res [internet] 2021 [fecha de acceso el 10 de junio del 2022]: 1(1):79-89. Disponible en: <https://doi.org/10.47874/2021p4>
12. Azza M, Tarig M, Ali A, Mazin Y, Mohamed A. Evaluation of Job Satisfaction and Job Related Stress Among Community Pharmacists in North Khartoum and its Impact on Providing Pharmaceutical Care Services. Journal of Advanced Pharmaceutical Science And Technology [internet] 2019 [fecha de acceso el 10 de junio del 2022]; 2(2):1-12. Disponible en: <https://openaccesspub.org/japst/article/1206>
13. Yousef A, Faiz A, Khurram S, et al. Stress Factors Impact on Pharmacist Job Satisfaction in Saudi Arabia. Ptbreports [internet]. 2019. [fecha de acceso el 10 de junio del 2022]; 5(3): 102-107. Disponible en: https://www.ptbreports.org/sites/default/files/PTBReports-5-3-102_0.pdf
14. Yu H, Chih M, Jui F. The Effect of the Characteristics of Work and Stress on Job Satisfaction: A Case Study on Community Pharmacies and Registered Pharmacists in Hospitals. International Journal of Medical, Pharmacy and Drug Research (IJMPD) [internet]. 2018. [fecha de acceso el 10 de junio del 2022]; 2(2): ISSN: 2456-8015. Disponible en: https://aipublications.com/uploads/issue_files/2%20IJMPD-MAR-2018-1-The%20Effect%20of%20the%20Characteristics.pdf

15. Vasan M. Impact of Job Stress on Job Satisfaction among the Pharmaceutical Sales Representatives. Research Journal of Pharmacy and Technology [internet]. 2018 [fecha de acceso el 6 de junio del 2022]; 11(9):3759-3764. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/328345877_Impact_of_Job_Stress_on_Job_Satisfaction_among_the_Pharmaceutical_Sales_Representatives
16. Ulloa N. Estrés y Desempeño Laboral del Personal Técnico Farmacéutico de Team Farmahorro Chimbote – 2021. [tesis para maestría]. Perú: Un Universidad Cesar Vallejos. 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75071/Ulloa_MNL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Cardenas K. Estrés y Desempeño Laboral en el Personal del Centro de Salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2021. [tesis para maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejos. 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73953/Cardenas_RKP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Flores J, Miranda E. Nivel De Estrés En El Desempeño Laboral En Tiempos De Pandemia (Covid-19) En El Personal De Farmacia - Redess San Román - Juliaca – Puno, Mayo – Junio. 2021. [tesis para licenciatura]. Perú: Universidad María Auxiliadora 2021. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/586/TESIS.PDF?sequence=1>
19. Román M. Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas inkafarma del distrito el agustino turno tarde, octubre – diciembre 2018. [tesis para licenciatura]. Perú: Universidad María Auxiliadora. 2018. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/200/41-2019%20%28FINAL%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Carbajal K. Nivel de estrés en el desempeño laboral del profesional químico farmacéutico de la dirección de inspección y certificación - DIGEMID, 2017. [tesis para optar maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejos. 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8368/Carbajal_UKY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Consultoría Corporativa Integral TIC. Tesis y Masters. México:17-11-2022. [Internet]. [Consultado 18 de Jul 2023]. Disponible en: <https://tesisymasters.mx/investigacion-basica/>

22. Manuel E. Cortes Cortes, Miriam Iglesias León. La Metodología de la investigación científica. En: Universidad Autónoma del Carmen. Generalidades sobre la Metodología de la Investigación. Ciudad del Carmen, Campeche. México. Primera edición, 2004. p. (20-21;27).

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

INSTRUMENTO 1:

INSTRUMENTO PARA MEDIR ESTRÉS LABORAL

DATOS GENERALES

NOMBRE.....

EDAD

SEXO: (M) (F)

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su desenvolvimiento en el internado y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario, son estrictamente confidenciales y en ningún caso, accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su formación profesional como médico generalista y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca: 0

Pocas veces al año o menos: 1

Una vez al mes o menos: 2

Algunas veces al mes: 3

Una vez a la semana: 4

Varias veces a la semana: 5

Todos los días: 6

Por favor, coloque el puntaje que considere más adecuado para la frase:

PREGUNTAS	RESPUESTAS						
	0	1	2	3	4	5	6
AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1 Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado (a).							
2 Al final de la jornada me siento agotado (a).							
3 Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4 Trabajar elaborando administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí.							
5 Me siento “agotado (a)” por el trabajo.							
6 Me siento frustrado(a) por mi trabajo.							
7 Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
8 Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés							

9 En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
DESPERSONALIZACION							
10 Creo que trato algunos usuarios como si fueran objetos.							
11 Creo que tengo un comportamiento más insensible con los pacientes desde que hago este trabajo.							
12 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
13 Realmenteno me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.							
14 Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							
FALTA DE REALIZACION PERSONAL							
15 Puedo entender con facilidad lo que piensan los pacientes.							
16 Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los pacientes.							
17 Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los pacientes.							
18 Me encuentro con mucha vitalidad.							
19 Tengo facilidad de crear una atmósfera relajada con los pacientes.							
20 Me encuentro animado(a) después de trabajar y atender a los pacientes.							
21 He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
22 Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							

Fuente: tomado parcialmente de: <http://www.omint.com.ar/website2/Portals/0/images/news-prestadores/CUESTIONARIO-BURNOUT-INTERACTIVO.PDF>

INSTRUMENTO 2:

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

PREGUNTAS	SIEMPRE (5)	CASI SIEMPRE (4)	PROMEDIO (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
Tener la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados (organización).					
1. “Realiza una buena planificación y lo hace con suficiente antelación a la ejecución de actividades.					
2. Supera los inconvenientes para realizar su planificación dentro de su área.					
3. Coordina previamente las actividades a planificar con sus superiores y con sus colegas del trabajo.					
4. Aprovecha y maximiza los recursos asignados con criterio.					
5. Tiene buena gestión de su tiempo en sus labores dentro de la institución.					
Acreditar el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportunamente y adecuadamente con las funciones encomendadas. (responsabilidad)					
6. Cumple con las funciones encomendadas de manera eficiente.					
7. Cumple con las funciones encomendadas de manera oportuna o con mucho tiempo antes de lo fijado.					
8. Asume funciones especiales encomendadas, además de las asignadas de acuerdo a su función.					
9. Se compromete con el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución					
10. Muestra respeto por el cumplimiento a la normatividad interna institucional.					

Califica el grado de actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad. (conocimiento)					
11. Asigna tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente los avances y logros.					
12. Realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales					
13. Asume funciones de manera inmediata cuando observa que no se lograrán cumplir los objetivos eficientemente y en los plazos otorgados.					
14. Genera métodos de solución de problemas laborales y lo difunde tanto a sus subordinados como al resto de sus colegas del trabajo.					
15. Contribuye en la solución de conflictos interpersonales dentro de la institución.					

Fuente: tomado parcialmente de: Ulloa C, Yudy K. Nivel de estrés en el desempeño laboral del profesional químico farmacéutico de la dirección de inspección y certificación - DIGEMID, 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8368>

ANEXO 2:

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

A usted se le invita a formar parte de este estudio de investigación, donde Ud. Decide; si desea participar o no desea participar, dado de esta forma le damos a conocer los datos de este proyecto con el siguiente apartado.

Título del proyecto:

NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE FARMACIA DEL HOSPITAL REZOLA DE CAÑETE, 2023

Nombre de los investigadores principales:

HUAMAN ROSAS, ALEXIA THAYANA

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023 Beneficios por participar: Tendrá la capacidad de conocer los resultados de este estudio, también, puede resultar de gran utilidad en tu desempeño profesional.

Inconvenientes y riesgos: No tiene ningún inconveniente, ni corre riesgos, solo Ud. Tendrá que resolver el cuestionario.

Costo por participar: Ninguno.

Confidencialidad: La información proporcionada está protegida solo por investigadores.

Renuncia: Usted se podría retirar del estudio cuando lo decida.

Participación voluntaria: La participación en esta investigación es voluntaria y podría retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Tengo el tiempo y la oportunidad de leer, comprender y hacer preguntas, recibir respuestas adecuadas y no me siento presionado o influenciado para participar o continuar participando en este estudio. Participo voluntariamente.

FIRMA

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H 1: Existe relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023</p> <p>H0: No existe relación entre el nivel de estrés y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Básico.</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>descriptivo</p>
<p>Problema específico</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés según dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés según</p>	<p>Objetivo específico</p> <p>Establecer la relación que existe entre el nivel de estrés según dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023</p> <p>Identificar la relación que existe entre el nivel de estrés según dimensión despersonalización y desempeño</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés según dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el nivel de estrés según dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023</p>	<p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental, transversal</p>

<p>dimensión despersonalización y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés según realización personal y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023?</p>	<p>laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023</p> <p>Especificar la relación que existe entre el nivel de estrés según dimensión realización personal y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés según dimensión despersonalización y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el nivel de estrés según dimensión despersonalización y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés según dimensión realización personal y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el nivel de estrés según dimensión realización personal y desempeño laboral en el profesional de farmacia del Hospital Rezola de Cañete, 2023</p>	
--	--	---	--

ANEXO 4: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	VALOR
NIVEL DE ESTRÉS			AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo	1,2,3,4,5 6,7,8,9	NOMINAL	Bajo: 0 a 16 Medio: 17 a 32 Alto: 33 a 48
			DESPERSONALIZACION	Respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención.	10,11,12,13,14		NOMINAL

			REALIZACION PERSONAL	Sentimientos de competencia y realización	15,16,17,18,19 20,21,22	NOMINAL	Bajo: 0 a 12 Medio: 13 a 24 Alto: 25 a 36
DESEMPEÑO LABORAL			ORGANIZACIÓN	Iniciativa cooperación	1,2,3,4,5	ORDINAL	
			RESPONSABILIDAD	Adaptabilidad Asistencia Presencia	6,7,8,9,10	ORDINAL	
			CONOCIMIENTO	Calidad Cantidad Conocimiento del puesto de trabajo	11,12,13,14,15	ORDINAL	

ANEXO 5: CARTA DE PRESENTACION



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Ica, 29 de marzo de 2023

OFICIO N° 232-D/FFB-UNICA-2023

**Sr.
M.C. JORGE LUIS SEMINARIO CARBONEL,
DIRECTOR DEL HOSPITAL REZOLA DE CAÑETE.**

Presente.-

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo presentarle a la **Srta. ALEXIA THAYANA HUAMÁN ROSAS**, Bachiller de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", quien viene realizando el Proyecto de tesis titulado "**NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE FARMACIA DEL HOSPITAL REZOLA DE CAÑETE, 2023**", para obtener el Título Profesional de Químico Farmacéutico, quien solicita permiso por un día, para realizar su proyecto de investigación, mediante la encuesta en la Institución que tan dignamente dirige.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar a quien corresponda, brindarle las facilidades correspondientes para que pueda concluir con el desarrollo de la tesis mencionada.

Sin otro particular y agradeciendo por anticipado su aceptación a lo solicitado, aprovecho la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE FARMACIA Y BIOQUÍMICA

Dr. Carlos V. Brindos Ricra
D.C. A.F.A.C.

Es copia fiel imprimible del documento electrónico archivado en el Dominio de la Facultad de Farmacia y Bioquímica - UNOCA. Aplicando lo dispuesto:
Decreto de Urgencia N° 006-2020. Oficio N° 000-07-2020-MINEDU/15MGP-DOGEST.
Consulta del documento: farmacia@unica.edu.pe

Campus Universitario (Panamericana Sur Km 305) – Facultad de Farmacia y Bioquímica - ICA
Email: farmacia@unica.edu.pe

ANEXO 6: CARTA DE ACEPTACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

REGIONAL DE LIMA
Regional de Salud
L. REZOLA CAÑETE

Cañete, 02 de Mayo del 2023

CARTA N° 014 -2023-DIRESA-L-HRC-UADI

DR. CARLOS BENAVIDES RICRA
FACULTAD DE FARMACIA Y BIOQUIMICA
UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
Presente. -



ASUNTO: Aceptación de Trabajo de Investigación
REF: OFICIO N°232D/FFB-UNICA-2023

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle un cordial saludo y en atención al documento informarle que la Unidad de Apoyo a la Docencia del Hospital Rezola Cañete da la aceptación a la Srta. ALEXIA THAYANA HUAMAN ROSAS de la Facultad de Farmacia y Bioquímica, para que pueda desarrollar y ejecutar el proyecto de tesis Titulado: "**NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE FARMACIA DEL HOSPITAL REZOLA DE CAÑETE DURANTE EL AÑO 2023**".

Asimismo, solicitamos lo siguiente:

- Que remita a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación el proyecto de Investigación.
- Que el investigador realice informe periódico acerca de los avances del proceso de recolección de información a la Unidad de Apoyo a la Docencia.
- Que el investigador garantice el cumplimiento con los criterios éticos en la investigación.
- Que se comprometa a presentar los resultados de la investigación en una reunión con los Jefes de Departamento del Hospital Rezola-Cañete.
- Que el investigador se comprometa a entregar una copia de su informe final de la de investigación de manera física y digital.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,



M.C. LOURDES CARRERAS OLORTEGUI
JEFE DE LA UNIDAD DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
C.M.P. 3995 R.N.E. 7500

Cc. Farmacia

UNIVERSIDAD NACIONAL
SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE FARMACIA Y
BIOQUIMICA

PASE A: Unidad de Investigación

PARA: Conciencia y Buen Finis

FECHA: 17 MAY 2023

*recibido
17/05/2023*

ANEXO 7: FOTO DEL HOSPITAL REZOLA DE CAÑETE

