



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de  
un Hospital II-1, distrito Florencia de Mora, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Vílchez Espínola, Lila Beatriz ([orcid.org/0000-0001-8830-7936](https://orcid.org/0000-0001-8830-7936))

**ASESORA:**

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda ([orcid.org/0000-0001-5099-1314](https://orcid.org/0000-0001-5099-1314))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del riesgo en  
Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

### ***A Dios.***

*Por haberme mostrado su infinito amor,  
al protegerme en este grave contexto de  
pandemia, manteniéndome con salud  
para poder seguir sirviendo a los demás  
y disfrutar de los lazos familiares.*

### ***A mis Padres:***

*A mis padres quienes me han dado la  
existencia y en ella la capacidad por  
superarme en cada paso por este  
camino tan difícil y arduo en la vida.*

### ***A mis Hijos:***

*A mi hija e hijos y a mi nietecita por la  
paciencia que tuvieron durante mis  
horas de ausencia del hogar para  
dedicarme a mis estudios y poder lograr  
mi meta trazada.*

**Vílchez Espínola Lila Beatriz**

## **Agradecimiento**

### **A mi asesora Dra. Miryam Griselda Lora Loza**

Por su acompañamiento y apoyo incondicional en todo el camino de elaboración de esta investigación. Resaltar su calidad profesional y su alto nivel motivacional, que fue crucial para alcanzar este objetivo.

### **A los docentes de Postgrado**

Por ser modelos de superación personal, y ser fuentes de luz e inspiración en este camino de servicio hacia nuestro prójimo. Juntos lograremos mejorar nuestra sociedad.

### **A los trabajadores de la salud que participaron en la presente investigación**

Por su cooperación, honestidad y responsabilidad al asimilar que su aporte a esta investigación, tendrá sus frutos en el futuro cercano, mejorando nuestra seguridad laboral y la calidad de atención a nuestros usuarios externos derechohabientes.

**Vílchez Espínola Lila Beatriz**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	25
3.1.1. Tipo de investigación.....	25
3.1.2 Diseño de investigación.....	25
3.2 Variables y operacionalización.....	26
3.3 Población (criterios de selección), muestreo y unidad de análisis.....	26
3.3.1 Población muestral.....	26
3.3.2 Muestreo.....	28
3.3.3. Unidad de análisis.....	28
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.4.1 Técnica.....	29
3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.....	29
3.4.3. Validez y confiabilidad de los datos.....	29
3.5 Procedimientos.....	31
3.6 Método de análisis de datos.....	31
3.7 Aspectos éticos.....	32
IV. RESULTADOS.....	33
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b>	Relación entre el estrés y desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II -1, Distrito Florencia de Mora, 2022.....	31
<b>Tabla 2:</b>	Nivel de estrés laboral de los trabajadores de un Hospital II -1, Distrito Florencia de Mora,2022.....	32
Tabla 3:	Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II -1, Distrito Florencia de Mora,2022.....	33
Tabla 4:	Relación entre el control del estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II – 1, Distrito Florencia de Mora, 2022.....	34
Tabla 5:	Relación del nivel de estrés en su dimensión exigencias del trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II – 1, Distrito Florencia de Mora, 2022.....	35
Tabla 6:	Relación del nivel de estrés en su dimensión apoyo social con el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II – 1, Distrito Florencia de Mora, 2022.....	36

## Resumen

El estrés laboral es considerado el causante de diversas enfermedades siendo un problema de salud pública a nivel mundial, debido a la potencialidad que demuestra al influenciar en el desempeño laboral impactando en la calidad de vida y bienestar laboral de los trabajadores; ante esta problemática, la investigación planteó como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II-1, Distrito Florencia de Mora durante los meses de abril a junio del 2022. La metodología empleada fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional de diseño transversal, se aplicó la encuesta a una muestra de 92 trabajadores. Los resultados según la percepción de los colaboradores se tienen que el 67.4% de los trabajadores tienen un nivel regular de estrés y un nivel bueno de desempeño laboral, el 27.2% presentan un nivel grave de estrés y su nivel desempeño laboral es regular. Llegando a concluir a través del coeficiente de correlación de Spearman ( $r=-0.925$ ,  $p=0.000$ ), que existe una relación negativa, alta y significativa entre los niveles de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de un hospital II-1 del distrito de Florencia de Mora.

Palabras clave: Estrés laboral, rendimiento laboral, salud laboral, agotamiento laboral y absentismo laboral.

## **Abstract**

Work stress is considered the cause of various diseases being a public health problem worldwide, due to the potential it demonstrates by influencing work performance impacting on the quality of life and well-being of workers; Given this problem, the research aimed to determine the relationship between the level of work stress and the work performance of the workers of a hospital II-1, Florencia de Mora District during the months of April to June 2022. The methodology used was applicative, quantitative, non-experimental, descriptive correlational design, the survey was applied to a sample of 92 workers. The results according to the perception of the collaborators have that 67.4% of the workers have a regular level of stress and a good level of work performance, 27.2% have a serious level of stress and their level of work performance is regular. Coming to conclude through the Spearman correlation coefficient ( $r=-0.925$ ,  $p=0.000$ ), that there is a negative, high and significant relationship between stress levels and work performance in the workers of a hospital II-1 in the district of Florencia de Mora.

**Keywords:** Work stress, work performance, occupational health, work exhaustion and work absenteeism.

## I. INTRODUCCIÓN

No existe duda que el estrés laboral es un problema de salud mental más frecuente en los trabajadores de salud, en razón de la problemática que afrontan los trabajadores y por ende en las organizaciones; según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) el estrés laboral conduce a trastornos psicológicos y fisiológicos en los trabajadores impactando en el normal desarrollo de sus actividades laborales; las cuales está impulsada por exigencias y presiones laborales que influyen en la reacción de los trabajadores que no se adaptan a sus conocimientos y habilidades y ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Actualmente, el estrés laboral se ha convertido en un problema común originando un alto costos en las organizaciones; tal es grado de implicancia que causa un 80% de todas las enfermedades laborales y un 40% de carga financiera en los centros de trabajo según el Instituto Americano del Estrés, en el caso del Consejo Internacional de Enfermeras, los costos ocasionados por el estrés laboral se encuentran entre \$ 200 a \$ 300 millones anuales y el 90% de problemas médicos son causados por el estrés laboral en los Estados Unidos (Babapour et al., 2021).

Se tiene información del personal que labora en el sistema hospitalario de Europa, donde el 25% padece de estrés laboral a consecuencia de la carga laboral; en América, se evidencia un 16% de los participantes tenían el mismo padecimiento; para Australia, el 72% de los trabajadores fueron afectados por el estrés laboral; en el caso de España, el 80% manifestaron tener un nivel muy alto de estrés laboral. (Moran et al.,2016)

En nuestra región de Latinoamérica se cuentan con investigaciones similares, tal es el caso de Colombia, donde el 24.7% de los hombres y el 28.4% de las mujeres han sufrido por el estrés laboral; en Chile, se tiene un 27.9% de los trabajadores han presentado cuadros altos de estrés laboral; para el caso de Perú, se analizó a 4000 personas de las cuales se evidencia un incremento del estrés llegando aún 78% debido a la sobrecarga laboral, agotamiento físico y mental, y la atención de pacientes (Duran, 2022).

Por lo tanto, es muy importante tener en cuenta el estrés, la ansiedad y el agotamiento laboral que experimentan los trabajadores de la salud, se evidencia por los estudios anteriores que ella, ejerce presión en el sistema de salud por todos los países del mundo y el agotamiento es un fenómeno en el área de las ciencias médicas afectada negativamente la atención al paciente, y al bienestar de los profesionales de salud (Woodward et al., 2022). Asimismo, el estrés laboral puede conllevar al síndrome de Burnout según Danet (2021), en base a su estudio realizado en Italia, los participantes manifestaron tener un 32% de agotamiento emocional y despersonalización moderada con el 12% y el 14% respectivamente.

Con el afán de proteger la salud psicológica de los profesionales en diferentes establecimientos de salud, el Ministerio de Salud (Minsa, 2020) implica desarrollar acciones y actitudes en los gestores y/o trabajadores de manera solidaria y en un plano horizontal para generar un ambiente que permita recuperar y conservar la salud en las mejores condiciones mediante labores de ayuda y previsión y fomentos de la salud; se demuestra en los dos últimos años se ha incrementado los niveles de estrés en todas las personas y mucho más en las que trabajan en los establecimientos de salud, afectando sus emociones, conducta, aspectos cognitivos, condiciones físicas, debido a este problema se está recomendando para el ámbito local se designe un equipo de acompañamiento psicosocial para dichos profesionales del establecimiento de salud.

Por lo tanto, el estrés se presenta de manera rutinaria y puede interpretarse como la alteración del estado físico o mental, que para nuestro caso es un trabajador, a veces influenciado por un ambiente de trabajo tóxico, la propia carga de trabajo, aislamiento, relaciones difíciles con administradores y/o relaciones interpersonales en el trabajo son muchas veces atribuida al total de horas trabajadas (Instituto Nacional de Salud Pública, 2020). El estrés laboral influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores mostrando depresión, disminución de la satisfacción laboral y angustia psicológica (Khan, 1992; citado por Salamanca y Garavito, 2021), estas causas desde un punto de vista empírico este fenómeno probablemente se ha visto incrementado en nuestra institución con la enfermedad COVID-19, esta se ha irradiado velozmente a lo largo del mundo, también en el Perú y particularmente en la institución de estudio en Florencia de Mora.

A medida que crece la población en el Distrito de Florencia de Mora, aumenta la demanda de atención en hospitales y centros de salud. Aunque la cantidad de personal en estas instalaciones es la misma, no todos los pacientes pueden ser atendidos. A menudo se sienten limitados por la atención y el cuidado de sus profesionales de la salud, lo que genera presión laboral.

Así también en varios hospitales de nivel II -1, hay sobrecarga de trabajo y trabajo en condiciones de marco inadecuadas. Esto puede mermar la calidad de vida y laboral de los trabajadores debido a múltiples factores de riesgo que afectan su salud y bienestar. Esta realidad puede estar relacionada con la insatisfacción de los pacientes y el desempeño del personal. No cabe duda de que a los expertos les influye el hecho de que desconocen que esto da espacio para el desarrollo profesional, sino que crean un estado de riesgo que permite que el trabajo del médico y su salud se vean afectados. Dicha institución ofrece atención de manera interrumpida; está conformado por los servicios generales, intermedios y básicos.

Sobre la elección del problema a investigar se menciona que hasta la fecha existen diversos estudios sobre el padecimiento del estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral; basados en la teoría propuesta por Karasek en el año 1979, los resultados evidencian las demandas psicológicas laborales y una falta de control sobre las causas que generan el estrés laboral, en este sentido se pretende corroborar y ampliar la línea de investigación en un contexto cultural diferente; además de prevenir efectos perniciosos como el burnout en los trabajadores de la institución. El aporte de los resultados será exponer en cuanto afecta los estresores en el desempeño laboral de los trabajadores, poniendo de manifiesto a la dirección y al área de recursos humanos intervenir para dar solución a la problemática de los trabajadores mediante mejoras en las medidas laborales.

Dado el contexto del problema sobre el estrés y el desempeño laboral, el presente estudio planteó la siguiente formulación interrogativa del problema: ¿Qué relación existe entre el nivel de estrés laboral con el desempeño de los trabajadores de un Hospital II-1, Distrito Florencia de Mora, en el periodo de abril a junio del 2022?

La presente investigación se justificó en la interpretación y análisis de las percepciones emitidas por los trabajadores sobre el estrés y desempeño laboral, razones suficientes para la realización del trabajo de investigación sumando la deficiente infraestructura y equipamiento que cuenta la institución; y el contexto dado por la pandemia debido al COVID-19, buscando de manera objetivamente esclarecer las causas del estrés que influyen en el desempeño de los trabajadores en un hospital.

El aporte teórico del estudio estuvo sustentado en explicación de las causas o factores del estrés laboral que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital, además tiene base o cimiento para la realización de estudios de pronóstico o de predicción de las variables estudiadas, aportando además de un nuevo conocimiento mediante la discusión y la generalización de los resultados alcanzados, con la finalidad de establecer un punto de reflexión para reducir los vacíos o brechas existentes.

La justificación desde el aporte metodológico, estuvo orientado a garantizar la calidad de los resultados mediante la validez y confiabilidad de los instrumentos de medición y la aplicación de técnicas estadísticas multivariadas para determinar los niveles de los fenómenos estudiados y los factores del estrés laboral que repercuten en el desempeño de los trabajadores cumpliendo con los requisitos y exigencias básicas para su aplicabilidad y reproducibilidad, obteniendo conocimiento válido y confiable.

En su contexto social, una vez desarrollado el objetivo general, la justificación estuvo enfocada en los beneficios para los trabajadores del hospital teniendo como principal propósito mejorar el bienestar laboral y la calidad de vida en el lugar de trabajo, proporciona un desempeño laboral óptimo y tiene un posicionamiento e impacto positivo en la atención al paciente en el área de la salud.

El desarrollo del trabajo de investigación, tiene como conveniencia conocer los parámetros de impacto de cada dimensión del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores sirviendo de insumo para la implementación de estrategias y políticas orientadas a salvaguardar la salud de los colaboradores y mejorar la

prestación del servicio de salud a los pacientes dejando como base de conocimiento para futuras investigaciones de alcance tecnológico. Asimismo, diversos elementos viabilizaron la ejecución; el acceso a la institución y las relaciones interpersonales con las autoridades del hospital permitieron una participación de toda la población que se encuentran trabajando de manera presencial; además, se observó el fenómeno de manera directa y natural en los trabajadores, sin realizar intervención alguna que pueda cambiar el comportamiento del fenómeno.

Teniendo en cuenta el objeto de estudio se planteó como objetivo general, determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II-1, Distrito Florencia de Mora durante los meses de abril a junio del 2022; y como objetivos específicos a) Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de un Hospital II-1, distrito de Florencia de Mora. b) Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II-1, del distrito Florencia de Mora, c) establecer la relación de la dimensión control del estrés laboral en el desempeño laboral de los de los trabajadores de un Hospital II -1 del Distrito Florencia de Mora. d) establecer la relación de la dimensión exigencias de trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II-1, Distrito Florencia de Mora. e) establecer la relación entre la dimensión apoyo social del estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II-1 del Distrito Florencia de Mora.

Por tanto, el planteamiento de la hipótesis fue existe relación directa y significativa entre el nivel de estrés laboral con el desempeño de los trabajadores de un Hospital II-1, Distrito Florencia de Mora en el periodo de abril a junio del ,2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes que estudiaremos a continuación nos ayudaron a comprender y esclarecer las ideas de investigación sobre el fenómeno estudiado, exponiendo los hechos en diversos escenarios.

A nivel global contamos con la investigación realizada por Rasool et al. En Pakistan (2020), cuyo objetivo consistió en analizar las relaciones entre la violencia en el lugar de trabajo, el estrés laboral y el rendimiento laboral sostenible, emplearon como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario compuesto para cada variable: violencia laboral (de 27 ítems), estrés laboral (8 ítems), y desempeño laboral (10 ítems); a una población de 345 personas, de 15 hospitales de Pakistán, que estaban conformadas por médicos, enfermeras y personal paramédico. De los resultados: el acoso, mobbing, ostracismo y el acecho tuvieron una relación negativa con el desempeño laboral ( $p < 0,05$ ); llegando a concluir el acoso tiene efectos angustiantes en el bienestar emocional del personal en todo el lugar de trabajo; minimizando la moral de los trabajadores, disminuyendo de manera permanente el rendimiento laboral de los colaboradores.

Así también, Sohn et al. en Correa (2018), plantearon como objetivo explorar las diferencias entre el estrés laboral y el tipo de trabajo, así como los factores mediadores que influyen en sus relaciones. La técnica usada consistió de una encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario; la muestra fue de 461, entre los hallazgos encontrados se observa que las organizaciones hospitalarias deben hacer un esfuerzo para mejorar las subescalas significativas de estrés laboral, realizar evaluaciones periódicas de salud mental y consultas psiquiátricas, llegaron a concluir que el grupo de trabajadores de servicios interpersonales mostró más comportamiento superficial y estrés laboral en el trabajo emocional que el grupo de comparación. Trabajador de servicios interpersonales grupales. Los efectos superficiales durante el trabajo emocional se correlacionaron positivamente con el estrés laboral.

Así mismo, durante el contexto sanitario por el COVID19, Moncada et al. En Ecuador (2021), en su investigación plantearon como objetivo desarrollar un análisis para conocer la percepción del estrés laboral en los profesionales sanitarios de atención primaria que laboran en el Distrito de Salud del Ministerio de Salud

Pública, se trata de un estudio cuantitativo, transeccional teniendo con la participación de 41 profesionales entre médicos y enfermeras; recopilándose los datos mediante los cuestionarios para las variables sociodemográficas y del estrés laboral, llegando a concluir que los resultados repercuten de manera negativa en los profesionales de salud, se evidencia que los médicos tienen puntuaciones más elevadas en comparación de los enfermeros; así mismo se demuestra que los profesionales cuya edad supera los 30 años tienen mayor estrés laboral.

De la misma manera Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz en Colombia (2017) plantearon como objetivo conocer la percepción del estrés laboral en cuatro instituciones de salud de nivel II, respecto a la metodología de investigación empleada es descriptivo, a través de un diseño horizontal; Se aplicó la tercera versión del Cuestionario de Evaluación del Estrés de la Protección Social, muestreando a 595 participantes con estación asistencial, es decir, se relaciona con la atención al paciente en procedimientos son complejos, hospitalización, emergencia, cirugía y cuidados intensivos, los resultados indican la presencia de alta el estrés laboral en los profesionales médicos, lo que lleva a la conclusión de que las condiciones de trabajo y la exposición a largo plazo a enfermedades infecciosas pueden estar relacionadas con el estrés laboral.

Así mismo, Ameli et al. En Estados Unidos (2020) plantearon como objetivo determinar la eficacia y la viabilidad de un programa breve basado en mindfulness para reducir el estrés durante las horas de trabajo entre los profesionales de la salud, el método consistió en un ensayo clínico aleatorio por intención de tratar se realizó entre profesionales sanitarios a tiempo completo en el Centro Clínico de los Institutos Nacionales de la Salud en Bethesda, Maryland Estados Unidos de Norte América; se obtuvieron como resultados, una comparación entre los grupos, donde el grupo MBSC tenía niveles reducidos de estrés y ansiedad y mejora del afecto positivo ( $p$ -valor  $< .001$ ), estado de atención plena y autocuidado consciente; los niveles de agotamiento, afecto negativo y atención plena no difirieron entre los grupos; además, los cambios dentro del grupo incluyeron reducciones sostenidas en el estrés, ansiedad, mindfulness rasgo, y mindfulness estado.

En ese mismo sentido, los resultados de la investigación ejecutada por Betancourt et al. En Ecuador (2020) cuyo objetivo consistió en determinar el nivel de estrés en los profesionales, auxiliares e internos de enfermería durante la pandemia por el COVID 19 pertenecientes a la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Rodríguez Zambrano de Manta, se trató de un estudio observacional y analítico, de corte transversal, cuya técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario sobre de The Nursing Stress Scale adaptada mediante el método traducción-retrotraducción, aplicada a los 24 participantes, se evidencia en los resultados más relevantes que los factores causantes del estrés laboral, son principalmente la muerte con un 71% y sufrimiento de los pacientes con un 63%, y la carga laboral con un 38%.

Además, se ha publicado el trabajo de Monterrosa-Castro et al. En Colombia (2020) donde tuvieron como objetivo conocer la sintomatología del estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en los médicos de medicina general, mediante un estudio de corte transversal exploró las percepciones de los médicos en cuarentena obligatoria; cuya muestra estuvo constituida por 531 participantes quienes respondieron la escala para el trastorno de ansiedad generalizada, dónde obtuvieron como resultados al 6% presentó estrés laboral alto o severo y únicamente un tercio presentó un nivel leve; además mediante un análisis de regresión logística, se deduce como conclusión de siete de cada diez participantes tienen síntomas de ansiedad o estrés laboral.

De la misma manera Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz en Colombia (2017) plantearon como objetivo conocer la percepción del estrés laboral en cuatro instituciones de salud de nivel II, respecto a la metodología de investigación empleada fue de tipo descriptivo, mediante diseño transversal; se aplicó el cuestionario para la evaluación del estrés en su tercera versión del Ministerio de la Protección Social, se consideró una muestra de 595 participantes con cargo asistencial, es decir implica una atención al paciente en procedimientos de alta complejidad, hospitalización, urgencias, cirugías y cuidados intensivos cuyos resultados evidencia una presencia de estrés laboral alto en los profesionales de salud, lo que ha conllevado a concluir que las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades contagiosas pueden asociarse al estrés laboral.

En el ámbito nacional, Gutiérrez en Cusco (2022) planteó como objetivo de su estudio conocer la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral en los profesionales del Centro de Salud Dignidad Nacional de Cusco, el cual es una investigación de nivel correlacional causal y de diseño no experimental cuya población estuvo conformada por 75 profesionales de salud entre químicos farmacéuticos, odontólogos, nutricionistas, enfermeros, biólogos, psicólogos, obstetras, médicos entre otros profesionales; las evidencias estadísticas alcanzadas mediante técnicas de regresión logística ordinal se demuestra que el desempeño laboral se ve afectado directa y negativamente por el estrés laboral, obteniendo un valor de Nagelkerke = 65.2% y p-valor < .01.

Por otro lado, en el Hospital de Guillermo Almenara Yrigoyen Flores, Lima (2022) desarrolló investigación para determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los profesionales de la salud quienes atienden a pacientes con COVID-19; de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental y transversal; en el cual participaron 80 profesionales, quienes respondieron a los dos cuestionarios, los resultados indican que el 53% manifestaron tener un nivel fuerte de estrés y un nivel moderado en su desempeño laboral; caso contrario sucedió con aquellos trabajadores que calificaron un nivel moderado de estrés y un nivel bajo de desempeño laboral en un 57.7%; se concluye con la existencia de relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de salud.

En este mismo sentido, la investigación realizada por (Silva et. al 2022) en Perú ,planteó como objetivo principal conocer la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una gerencia de salud en la ciudad de Lambayeque durante el 2021, el estudio conllevó a emplear una metodología de investigación aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal; con la participación de 233 colaboradores se logró dar respuesta a dos encuestas, teniendo como resultado los niveles de estrés fueron percibidos por un 44.6% como regular, mientras que el desempeño laboral fue considerado como alto con un 45.9% de los participantes; se concluye, el estrés laboral tiene una relación negativa alta de -0.835 con un nivel de significancia < .001.

Mediante la publicación de Durand en Apurímac (2022), teniendo como objetivo principal estimar el nivel de relación entre el estrés y el desempeño laboral en el departamento de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas en el periodo 2021, en base a una metodología con enfoque cuantitativa, de tipo descriptiva correlacional y corte transversal, se logró aplicar dos instrumentos, para la medición del estrés laboral se consideró la propuesta del modelo demanda de Karasek y para el desempeño laboral definido por el Ministerio de Salud; los 100 trabajadores participaron para obtener su percepción de las variables de estudio, concluyendo la indagación que no existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral a través de la prueba estadística Rho de Spearman cuyo valor obtenido es 0.138 y p-valor  $> .05$ ; determinando así inexistencia de relación entre ambas variables.

Igualmente, la investigación de Espinoza en Piura (2022), tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Jesús Guerrero Cruz I-4 de la ciudad de Huancabamba durante la pandemia por el COVID-19, en dicho estudio participaron 59 trabajadores quienes emitieron opinión sobre las variables de estudio mediante la aplicación de los cuestionarios para el estrés laboral elaborado por Hernández en el 2010 y para el desempeño laboral propuesto por Milkovich y Boudreau del 2017, encontrando como resultados una relación inversa y altamente significativa de  $- .443$  y un p-valor  $< .001$ ; el análisis descriptivo reportó un 71.2% presentan niveles bajos y moderados de estrés laboral, muy similares a los obtenidos en el desempeño laboral mediante 74.6% en los niveles de bajo y regular.

Se ha analizado el estudio elaborado por Vilcarino en Ancash (2022), cuyo objetivo consistió en conocer la relación entre el nivel de estrés laboral y desempeño laboral de los trabajadores en el 2021 considerando la pandemia por el COVID-19, llevado a cabo en el Centro de Salud Progreso de la ciudad de Chimbote, con el objeto de; participaron en el estudio 55 trabajadores quienes respondieron dos instrumentos; el primer cuestionario del estrés laboral de la OIT- OMS y el segundo cuestionario del desempeño laboral elaborado por (Castillo 2013); al respecto, los resultados del análisis descriptivo alcanzados, indican un 41.8% de los participantes se ubican en un nivel medio, mientras el desempeño laboral, se consolida en un 80% en el nivel alto; por consecuencia, para el análisis

inferencial se hizo mediante la prueba estadística Rho Spearman obteniendo un valor de  $-0.456$  y  $p$ -valor  $< .001$ .

Por otra parte, Ñope y Soto en Lima (2021) plantearon como objetivo conocer la influencia del estrés laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de COVID-19, realizado en el Hospital de Barranca, durante el periodo comprendido entre enero y junio del 2021, donde metodología utilizada corresponde a un estudio de tipo básico, nivel descriptivo, cuyo diseño fue no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo; asimismo, mediante la encuesta Maslach Burnout Inventory MB adaptado por los autores, se aplicó a los 30 participantes, logrando como resultado más relevante la existencia de influencia del estrés en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería con  $p$ -valor  $< .05$ .

Otro de los estudios relacionado, es el de Ruiz en Tacna (2021) cuyo propósito fue conocer los niveles de estrés en el personal administrativo y profesionales asistenciales durante la pandemia por el COVI-19 y cómo influye en su desempeño, realizado en el Hospital de ESSALUD entre mayo y agosto del 2021, elaborado por,; sobre la metodología, de diseño no experimental, transversal, explicativa; la población se conformó por 61 colaboradores quienes respondieron dos cuestionarios, obteniendo como resultados un bajo nivel de estrés laboral; además en el análisis de regresión lineal se logró evidenciar el estrés laboral tiene un 29.4% de influencia significativa en el desempeño laboral, como también las dimensiones del estrés laboral, agotamiento emocional, despersonalización y realización en los siguientes porcentajes, 33.0%, 24.8% y 32.9% respectivamente.

Para Vega en Chiclayo (2021), planteó como propósito conocer el estrés laboral y desempeño profesional de los trabajadores en un hospital de la provincia de Ferreñafe de la ciudad de Chiclayo durante el 2021, estudio de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental, donde participaron 96 trabajadores asistenciales respondieron a través de dos cuestionarios válidos y confiables, el primero, cuestionario estrés laboral elaborado por Karasek y Jonhson y Hall; y el segundo, cuestionario para el desempeño laboral propuesto por Wayne, Benavides y Myers para obtener las percepciones sobre las variables de estudio; en tal sentido, los resultados encontrados evidencian una relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional mediante el estadístico Rho de Spearman igual 0.207.

Adicionalmente, la publicación realizada por Castro en Lima (2021) tuvo como objetivo principal conocer la influencia del estrés laboral en el desempeño de los tecnólogos médicos durante el periodo 2021, en el Hospital Octavio Mongrut de EsSALUD de la ciudad de Lima, de enfoque cuantitativo, investigación básica, nivel descriptivo, observacional, transversal y diseño no experimental con la participación de 115 colaboradores como muestra, se les indujo a responder dos instrumentos de validados y confiables para cada variable, estrés laboral y desempeño laboral; los que permitieron obtener los siguiente resultados, el nivel de estrés laboral es medio con un 88.7% y el nivel del desempeño laboral es bueno en un 77.4%; con respecto a la influencia se tiene evidencia estadística a través de la regresión logística ordinal que el 53.1% del estrés laboral afecta negativamente en el desempeño de los tecnólogos.

A su vez, se ha realizado por Condori.(Juliaca, 2021) en la tuvo como objetivo conocer la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Seguros del Hospital Carlos Monge Medrano durante el 2019; el estudio cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental ejecutado; la muestra estuvo conformado por 40 colaboradores a quienes se les aplico una encuesta a cada uno, emitiendo así opinión sobre las variables, se consiguió como resultados un 42.5% muestran un nivel de estrés alto; en el caso del desempeño labora presenta un nivel medio con 47.5% y un nivel alto, un 35%; además, mediante la prueba Rho de Spearman se tiene un valor 0.403 y p-valor < .010, evidenciando una relación entre ambas variables.

Otras de las publicaciones realizadas por Muñante en Lima (2021), cuyo objetivo principal fue conocer la relación entre el estrés y el rendimiento laboral del profesional de enfermería en el primer trimestre de 2021 durante la atención a los pacientes del COVID-19, se utilizó un estudio no experimental con un diseño correlacional, participaron 36 licenciados en enfermería, los datos sobre el desempeño laboral se recogieron mediante un cuestionario creado por Reynaga que fue validado por jueces y tuvo una confiabilidad de 0,635; la percepción del nivel de estrés fue recogido mediante el inventario de Maslach, que consta de 22 ítems; dado el procesamiento estadístico, se descubrió que la dimensión de agotamiento emocional tenía un 77,8% de estrés medio, la dimensión de

despersonalización tenía un 63,9% de estrés bajo y la dimensión de realización personal tenía un 83,3% de estrés medio, se concluye que el estrés está estrechamente asociado al rendimiento laboral.

También, se ha revisado la publicación realizada por (Delgado-Espinoza et al.2020)Trujillo, quienes plantearon como objetivo conocer la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud de la ciudad de Trujillo en el 2019; el desarrollo de la investigación se dio mediante una metodología no experimental, correlacional, de corte transversal y enfoque mixto; con la participación de 98 colaboradores se llegó a los siguientes resultados: los niveles del estrés se encuentran en alto y medio con un 98% y en el caso del desempeño laboral, el nivel es medio con un 39.8%, concluyendo además la existencia de relación negativa entre ambas variables de estudio evidenciado con la prueba Rho de Spearman.

De igual manera, Tantaruna en Perú (2017) tuvo como objetivo estimar la relación entre estrés y desempeño profesional. El método que utilizó el diseño descriptivo correlacional mediante la técnica de la encuesta. Sus resultados reportan un nivel de estrés alto con una frecuencia del 38% y el desempeño laboral con nivel regular en un 36%; además se puede concluir que existe relación entre estrés en el trabajo con el desempeño laboral, es inversamente proporcional de igual manera para el estrés y las diferentes actividades del desempeño laboral (-0.299) y para la relación estrés con las actitudes del desempeño laboral es muy poco significativa.

Visto la literatura que conforman los antecedentes, se puede deducir que uno de los problemas organizacionales que más afecta a los trabajadores es el estrés laboral, dicho fenómeno trae consecuencias en un alto porcentaje; ocasionadas muchas veces por la situación de laboral de los trabajadores, si le gusta o le apasiona las actividades que realiza, brinda satisfacción económica, carga laboral, conflictos de intereses entre compañeros y otros factores relacionados (Sánchez, 2021; Velayos, 2010; citados por Salamanca y Garavito, 2021); dado el problema, cabe mencionar a un destacado psicólogo, quién en la antigüedad manifestó: el único estado donde el ser humano no tiene ningún nivel estrés, es la muerte; no cabe la menor duda de lo certero y razonable de su opinión;

donde en un mundo moderno viene primando el tiempo y las competencias, los cuales son factores relevantes que originan el estrés, ante esta situación de riesgo se tiene la opción de enfrentarlo y el cuerpo se prepara ante esta decisión (Atalaya, 2014). En base al contexto, es conveniente conocer las diferentes definiciones de las variables y sus teorías para establecer una fundamentación científica sólida para la investigación realizada.

Continuamos con las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que el estrés laboral es una enfermedad que afecta el desempeño laboral de los individuos en su ejercicio profesional, trabajo diario, función social y familiar; Asimismo, los efectos del estrés en el trabajo afectan a la productividad, pero también a la salud (OIT, 2016; Alcayaga, 2016; citados por Morales-Rodríguez y Morales-Rodríguez, 2021); Además, argumentan que la importancia de la evaluación del estrés y la productividad radica en los efectos extremos de los niveles de estrés en el trabajo, afectando la capacidad de los empleados para autorregularse y realizar sus actividades, lo que vemos en el ambiente de trabajo, que ya es percibido como una oficina, productividad, organización o ambiente de otro trabajo.

También ponemos de manifiesto otras definiciones por investigadores en la materia, el estrés laboral, es presentada como la tensión ocasionada por un trabajador ante una situación de exigencia, la que podría ser superior a las capacidades y recursos para ser enfrentada por el trabajador; también, puede ser originado por el agotamiento emocional o apatía de los trabajadores ante su trabajo, lo que conlleva a la atribución de sus errores a otros compañeros, mostrándose irritables. Esta situación puede traer abandono del empleo y búsqueda de nuevas oportunidades (Stonner, 1994; Davis y Newstrom, 1991; citado por Atalaya, 2014); es definido, como la percepción de un estímulo como abrumador por parte de un individuo, lo que a su vez provoca una respuesta medible que resulta en un estado transformado (Goodnite, 2014).

No cabe duda que el estrés laboral ha sido conceptualizado por diversos investigadores recientemente en los últimos años como cita en su publicación Reyna et al. (2019) donde definen el estrés, la medida en que una situación puede juzgarse como incontrolable, impredecible y abrumadora (Baik et al., 2019; Cohen, Kamark y Mermelstein, 1983; Nielsen et al., 2016). Además, se ha definido como una respuesta a una situación de miedo (Barbosa-Leiker et al., 2012) que supera la capacidad de afrontamiento de una persona (González Ramírez y Landero Hernández, 2007) y tiene un impacto negativo en la salud (Cázares de León y Moral de la Rubia, 2016).

Sobre las causas del estrés laboral tenemos la investigación realizada por Khan (1992) citado por Salamanca y Garavito (2021) sostienen que la percepción de un individuo sobre un estresor se puede manifestar en un corto plazo afectando el comportamiento y actitudes de la persona; y en un periodo más prolongado pueden afectar su equilibrio emocional. Según la OIT (2016) inicialmente las causas del estrés laboral se denominaban estresores, posteriormente se les llaman factores de estrés, factores psicosociales y actualmente factores de riesgo psicosocial. Una clasificación de las causas es la realizada por Salamanca y Garavito (2021) cuando presenta los siguientes estresores: ambiente físico: iluminación inadecuada, ruido excesivo; Personal: realizar roles, requisitos, tareas; Grupo: falta de cohesión grupal; organización: estructura organizacional, ambiente organizacional, diseño de la misión, nueva tecnología.

Los instrumentos empleados para la medición del constructo estrés laboral son diversos, hasta la actualidad no se tiene un consenso universal para tal finalidad, se detallan algunos estudios referentes al tema; Frenkel et al. (2022) en su artículo titulado factores de estrés a los que se enfrentan los profesionales sanitarios y estrategias de afrontamiento durante la fase inicial de la pandemia de COVID-19 en Alemania. Indican que los estresores laborales se pueden agrupar en cuatro factores latentes: “miedo a la transmisión”, “interferencia de la carga de trabajo con la vida privada”, “incertidumbre/falta de conocimiento” y “preocupación por el equipo de trabajo”. Los factores estresantes latentes tuvieron el mismo efecto sobre el estrés psicológico en todos los sectores laborales.

Por otra parte, mediante una revisión narración sobre la evaluación psicológica clínica del estrés, Frisone et al. (2021) planteo el Job-Content-Questionnaire (JCQ), desarrollado por Karasek et al. (1998) es las medidas más empleadas para evaluar el estrés ocasionado por el trabajo, consta de 49 ítems y tres factores (latitud de decisión, control y apoyo). Está estructurado para evaluar las características psicológicas y sociales de los empleados y para identificar el nivel de estrés individual dentro de los diversos sistemas funcionales especializados; El Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (ERI) desarrollado por Siegrist & Peter (1996) útil para evaluar el estrés laboral a través de 23 ítems y tres escalas; La encuesta de Estrés Laboral (JSS) de Spielberger publicada en 1991, para evaluar las fuentes genéricas de estrés ocupacional, mediante la cual los encuestados califican tanto la gravedad como la frecuencia de los eventos que ocurren.

Otra de la propuesta, tenemos la escala Estrés Percibido (PSS-10) propuesta por Cohen, Kamarck y Mermelstein en 1983, es la herramienta psicológica más utilizada para medir la percepción del estrés y es una medida del nivel en que las condiciones de la vida se califican de estresantes, con respecto a la propiedad psicométrica estas fueron estudiadas con muestras de diversos países, precisando la inexistencia de un acuerdo sobre su dimensionalidad Reyna et al. (2019). Es necesario describir otras teorías cuyos instrumentos realizan la evaluación clínica psicológica del estrés, como: el Stress and Coping Process Questionnaire (SCPQ) que mide las estrategias de afrontamiento dentro de varias interacciones hipotéticas de naturaleza estresante al explorar las respuestas cognitivas, emocionales y atributivas del sujeto, enfocándose en el aspecto intencional y dinámico del afrontamiento en respuesta a los eventos estresantes (Frisone et al. 2021).

Dada la complejidad del fenómeno estrés laboral, según (Spielberg et al 2001) y (Arthur ,2004) citados por (Devereux ,2009) clasifican en cinco modelos teóricos, sustentados en diferentes investigaciones:

- a) Persona - Ambiente, las variables y características del trabajo y son consideradas claves en los procesos que conducen al estrés laboral, las cuales se pueden establecer de tres maneras; la primera mediante la interacción entre

la persona y el ambiente de trabajo; segundo, a través de un desajuste entre la persona y el entorno laboral debido a la sobrecarga, ambigüedad y conflictos en los roles o funciones. b) Demanda – Apoyo – Control, considerando en este modelo la exigencia para la toma de decisiones en el trabajo, la cual influye a la consecución de los procesos para alcanzar el estrés, dado mediante la interacción entre la demanda, apoyo y control en el trabajo; en estos casos existen mayor estrés cuando se presenta el escenario siguiente, alta demanda alta, bajo control y bajo apoyo.c) Cognitivo – Conductual, en este modelo sostiene que los procesos conducentes al estrés están referidos a la evaluación primaria de las demandas del trabajo y a la evaluación secundaria de los recursos para su afrontamiento. d) Sobrecarga – Emocional, se concentran en las demandas o exigencias interpersonales de los trabajadores agotando los recursos emocionales que conducen al estrés o síndrome del burnout y e) Teoría de la equidad, fundamenta que la relación resultados y aportes son claves en el modelo, lo que encamina al estrés mediante la percepción sobre la inequidad conduce a la angustia.

Es necesario describir otras teorías cuyos instrumentos realizan la evaluación clínica psicológica del estrés, como: el Stress and Coping Process Questionnaire (SCPQ) que mide las estrategias de afrontamiento dentro de varias interacciones hipotéticas de naturaleza estresante al explorar las respuestas cognitivas, emocionales y atributivas del sujeto, enfocándose en el aspecto intencional y dinámico del afrontamiento en respuesta a los eventos estresantes (Frisone et al. 2021).

Así mismo, el Inventario de Afrontamiento para Situaciones Estresantes (CISS), se deriva de bases tanto teóricas como empíricas y proporciona una gran precisión en la predicción de las estrategias de afrontamiento preferidas; el Cuestionario Psicosocial de Copenhague se desarrolló para evaluar sus factores psico-sociales vinculados con el lugar de labores, el estrés y el bienestar de los empleados, dicho cuestionario cubre una amplia gama de dominios que incluyen demandas en el trabajo, estructuración de las labores y contenido, vinculaciones interpersonales y liderazgo, interfaz-trabajo individuo, capital social, comportamientos ofensivos, salud y bienestar; y finalmente, la Encuesta de

Satisfacción Laboral (JSS), consta de 36 ítems sirve para valorar las actitudes respecto a su trabajo y sus diferentes características, son nueve facetas: sueldo, comunicación, supervisión, promoción, amigos de trabajo, recompensas contingentes, beneficios complementarios, procedimientos operacionales y modo de trabajo (Frisone et al. 2021).

Como se detalla en los párrafos predecesores, existen diversidad de teorías sobre el estrés laboral y su forma de medición; para la presente investigación se ha utilizado el Cuestionario de contenido laboral (JCQ), desarrollado por Karasek et al. (1998), un instrumento para la evaluación comparativa internacional de las características psicosociales del trabajo. reporta como resultados que su instrumento consta de 49 ítems y tres factores, todos ellos son: la latitud de decisión (sobrecarga de trabajo, presión de tiempo, tareas inesperadas), el control (discreción de habilidades y autoridad de decisión) y el apoyo (dado por la gerencia, supervisores, colegas o subordinados). También se evalúan otros aspectos, como las exigencias físicas y la precariedad laboral. El JCQ está diseñada para cuantificar las características psicológicas y sociales de los trabajadores y para identificar estrés individual dentro de los diversos sistemas funcionales especializados.

Antes de finalizar, con la teoría del estrés laboral es de suma importancia el manejo del estrés laboral según Smith (2002) sugiere aumentar el apoyo social en las organizaciones, logrando así la cohesión entre los grupos de trabajo, reduciendo la vulnerabilidad al estrés y sus efectos negativos; manteniendo así el control del estrés en el lugar de trabajo a través de prácticas saludables: relajación, pensamiento práctico y productivo, resolución de problemas y formación de habilidades.

Sobre las consecuencias del estrés laboral éstas pueden darse de manera física y somáticas conforme al estudio de Del Hoyo (2004) los trastornos y sus enfermedades se detallan: trastornos cardiovasculares asociados con hipertensión arterial, enfermedades de las arterias coronarias; trastornos digestivos asociados a úlcera péptica, dispepsia funcional, colon irritable, colitis ulcerosa entre otros; se consideran trastornos endocrinos anorexia, hipoglucemia, diabetes, trastornos tiroideos; trastornos respiratorios que incluyen asma bronquial, hipoventilación,

opresión en el pecho; trastornos dermatológicos con prurito, dermatitis, sudoración profusa, alopecia, trastornos de tricotilomanía; los trastornos musculares se consideran calambres y espasticidad, rigidez, dolor muscular, trastornos de los reflejos musculares; y otros trastornos significa dolores de cabeza, dolor crónico, trastornos inmunológicos, artritis reumatoide, fatiga crónica.

Por tanto, el estrés en los trabajadores y las enfermedades a las que podría conllevar es necesario revisar la investigación realizada por Peiró y Salvador (1993) sobre las consecuencias del estrés laboral en las organizaciones sosteniendo el costo de cada persona que padece de estrés laboral, lo que origina también un elevado costo para la empresa originando ausentismo, rotación, disminución de rendimiento físico. Debido a las consecuencias recomiendan a las empresas poner total atención al bienestar y calidad de vida de los trabajadores, con ello permitirá un total mejoramiento del clima organizacional y aspectos sociales y económicos.

Las dimensiones del cuestionario de contenido laboral según Chiang et al. (2013) se describen: a) Control, está orientada como la dimensión esencial, los recursos sirven para acomodar las necesidades del trabajo; El estrés no depende de tener muchas peticiones, sino de la incapacidad para atenderlas; b) Exigencia laboral, consiste en el volumen de trabajo con relación al tiempo para desarrollarlo considerando las interrupciones obligando la paralización momentánea; c) Apoyo social, constituido como un componente de riesgo independiente, es el grado de apoyo que se puede contar con los compañeros y jefes para atender una tarea.

Para comprender el desempeño laboral, primero abarcaremos el comportamiento entre el trabajador y su entorno hacemos referencias a las investigaciones realizadas por Emery y Trist (1953) en el Instituto de Relaciones Humanas Tavistock de Londres sobre el enfoque socio - técnico considerado como uno de los principales escalones del movimiento vida activa en el lugar de trabajo; que inicialmente tuvo sus orígenes en un enfoque con visión socio - psicológico para posteriormente perpetuarse en el campo de la organización en conjunto con la teoría general de los sistemas (Flores, 2020).

Por consiguiente, se define a la variable desempeño como un estado emocional placentero o positivo producto de la propia experiencia laboral, (Andersen Desmoch y Cascorbi, 1986). Así mismo para Beltrán y Téllez (2018), el desempeño laboral es la capacidad de una determinada persona para producir con mayor calidad en menor tiempo y esfuerzo, se dice que esa persona realiza las funciones encomendadas a la institución. Como aquella capacidad que posee cierto individuo para producir en un tiempo y esfuerzo menor, pero con una mayor calidad (citado por Olivera- Garay et al., 2021). Por lo cual debe reconocerse que puede verse comprometido no solo por factores individuales sino también por la estructura, perjudicando al sistema en la gestión de los indicadores considerados para medir el logro de metas en el marco del progreso institucional (Lauracio y Lauracio, 2020).

Por consiguiente, para (Olivera-Garay et al., 2021), define al desempeño laboral como la capacidad que permite que los individuos mejoren su desempeño y se vuelvan más susceptibles a evaluaciones que les permitan ser promovidos o transferidos a otra instancia. Es así que Los servidores están en constante evolución, lo que le permite continuar con el proceso de formación y desarrollo. Sin embargo, también existen efectos positivos y negativos, que están relacionados con las estadísticas, y estas propiedades tienen las siguientes características radica la importancia del DL.

En este sentido, el desempeño laboral es definido como realizar una actividad, por la cual se está obligado a hacerla y además de cómo fueron ejecutadas, con el propósito de identificar las debilidades para corregirlas o mitigarlas (Tejedor y Gracia, 2010, citado por Aguilar, 2020), para el diccionario Business (2011) como se citó en Mairena (2020).

En la presente investigación se recurre a esta literatura con el propósito de fundamentar y comprender las teorías y enfoque relacionadas sobre el desempeño laboral, partimos de una definición sostenida por Chiavenato (2020) sobre el desempeño, el cual está dado por el logro de objetivos estratégicos establecidos por la empresa por parte de una persona, equipo según sus características y capacidades de comportamiento; siendo la manera donde la personas, equipos y

la propia organización desarrollan sus tareas o actividades para la entrega de sus resultados, el desempeño humano viene hacer el factor fundamental de las relaciones entre la organización y sus empleados impactando positivamente sobre el éxito o fracaso institucional.

Así mismo, los métodos tradicionales descritos por Chiavenato (2020), se tiene a las escalas gráficas, basadas en una tabla de doble entrada donde se evalúa los factores o criterios de desempeño; el segundo método permite una evaluación del comportamiento de las personas a través de bloques de frases descriptivas; el tercer método está referido a la investigación de campo; consiste en entrevistas realizada por un especialista y los gerentes de línea para evaluar el desempeño. Otros de los métodos son los incidentes críticos, basado en la evaluación de los atributos extremos que caracterizan el desempeño positivo y negativo. Finalmente se tienen las listas de verificación, consisten en una evaluación cuantitativa por el gerente por cada característica del colaborador.

Por consiguiente una evaluación del desempeño a un número significativo de trabajadores de manera justa y equitativa es complicada, según Chiavenato (2020) para realizar este proceso se cuenta con diversos métodos de evaluación, sin embargo, se cuenta con dos enfoques para la evaluación del desempeño, los métodos tradicionales y los métodos modernos de evaluación donde se tiene una mayor participación de los trabajadores mediante la autoevaluación y autodirección; son originados por las deficiencias de los métodos tradicionales por considerarse burocráticos, rutinarios y repetitivos

Las teorías que sustentan el desempeño laboral están clasificadas en tres corrientes según la investigación realizada por Salazar (2020) quien cita a diversos investigadores que las sustentan; primer lugar a Taylor (1911) y Toops (1944) donde suponen que el desempeño laboral está encaminado a los resultados planificados; en función a los objetivos alcanzados y la asignación de recursos para conseguirlos teniendo en cuenta la proporción errores y producción, valorando en todo sentido la eficacia y eficiencia. La segunda corriente sostenida por Hunt y Campbell, orientan el desempeño laboral a la parte actitudinal, se basa en un enfoque humanista donde la persona es responsable de su rendimiento. Finalmente, la tercera corriente engloba a las dos primeras, fundamentada en las

teorías de Murphy y Lance, donde la evaluación se enfoca en el cumplimiento de las tareas y la conducta del trabajador considerando aspectos técnicos y relaciones interpersonales.

También, Maslach y Jackson (1981) proponen la medición del agotamiento experimentado, refieren una teoría en la que se propone que el desarrollo del cuestionario de Burnout de Maslach, que evalúa el agotamiento registrando en la mayor gama de empleados. Permitiendo lograr la mejor comprensión de las variables sociales, institucionales e individuales, favoreciendo o reduciendo la aparición del síndrome Burnout. Además, el conocimiento de estas teorías psicológicas y el estrés en el trabajo, dicha información beneficiarán de manera práctica sugerir modificaciones para el contrato de nuevo personal, el diseño del trabajo y la capacitación que puede disminuir este grave problema de salud.

Con el propósito de conocer fehacientemente el desempeño de los trabajadores, las organizaciones deben de emplear evaluaciones para identificar los fortalezas y debilidades mediante indicadores de gestión; como se sabe, existen varios factores asociados a los empleados para tener un buen desempeño laboral, como por ejemplo la estabilidad laboral, el sueldo o remuneración por las actividades realizadas, es por ello, que siempre debe de primar un ambiente de trabajo adecuado, sobre la base de la eficiencia organizacional para la obtención de resultados positivos y buen performance en los trabajadores, los cuales deben orientarse a la dotación de herramientas, otorgamientos de beneficios, estabilidad laboral, motivación y bienestar laboral (Pedraza et al., 2010, citado por Aguilar, Mirelly, 2020).

Las dimensiones del desempeño laboral según la revisión de literatura realizada son: colaboración y trabajo en equipo, disciplina de trabajo y superación personal. Por su parte, Chiavenato (2009) considera el trabajo en equipo como un aspecto que puede mejorar la integración y socialización de los nuevos empleados y generar impactos positivos y duraderos. Por lo tanto, los equipos de trabajo influyen en las creencias y actitudes individuales hacia la organización y su comportamiento. Por su parte, Alles (2005), señala que es importante trabajar con terceros para colaborar en una posición contrastada y competitiva para integrar el equipo.

Asimismo, Acosta (2011) Todas las organizaciones declaran conocer lo siguiente: El trabajo en equipo no afecta negativamente el desempeño de los empleados, pero sí tiene un impacto positivo en la organización y los colaboradores. Por lo tanto, con una gestión adecuada de los recursos humanos, se espera que la productividad alcance (Chiavenato, 2000).

Según Dessler (2009), el aspecto de la disciplina laboral se define como las medidas administrativas que los empleados deben tomar para cumplir con las normas internas (p. 453). Para Robbins y Coulter (2014), se trata de la cultura y las actitudes creadas entre los gerentes y sus empleados a través de la sumisión. Esta disciplina según Alache (2017) tiene como principal objetivo que los empleados respeten sus deberes y obligaciones (Rodas, 2019).

Y como la tercera dimensión la superación personal que Medina (1996) Los trabajadores plantean inquietudes y aspiraciones para pasar a la acción y superarse en el desarrollo de sus tareas, ya sea a través de la formación o del autoestudio, en función de sus potencialidades y limitaciones. (Del Castillo, 2017). Asimismo, Maristany (2005) las mejoras como factor de desempeño consisten esencialmente en una carrera más rápida dentro de la organización y la formación de un grupo de personas especiales que probablemente sean más probables. (Rodas, 2019).

La vinculación entre el estrés y el desempeño laboral, se debe a las causas estresantes y crónicas a nivel personal y de trabajo, determinada a partir de sus dimensiones conocidas como agotamiento, despersonalización, ineficiencia profesional e hipocresía. Para las que las unidades de salud, carga de trabajo y sus consecuencias de los profesionales de salud pueden ser categorizadas como un desempeño laboral estresante porque ellos en su rutina diaria están expuestas al contacto directo y continuo con los pacientes y sus familiares o amigos, sobrecarga de trabajo, trabajo administrativo, intervalos de reacción insuficiente frente a usuarios problemáticos, inmersa con la enfermedad, angustia y muerte, falta de centralización de las funciones y labores, escasez de autonomía y jerarquía en el trabajo para asumir decisiones, entre otros. La sobrecarga de trabajo es una de las características que afecta el agotamiento y por lo tanto prenden el nivel de agotamiento del profesional de salud (Palenzuela et al., 2021).

Adicionalmente, se ha revisado la literatura Muse et al (Estados Unidos, 2003) cita a diferentes investigadores sobre las teorías relacionadas entre ambos constructos, se tiene la teoría lineal negativa, la teoría lineal positiva y la teoría de la U invertida, a continuación, se describe:

- a) Teoría Lineal Negativa, está basada en la premisa de Jamal (1985) considera que el estrés laboral consume tiempo, energía y atención de la persona impidiéndole un mejor desempeño laboral. En este mismo sentido, Vroom (1964) sostuvo dos razones o explicaciones al respecto: la primera, el alto nivel de estrés causan un estrechamiento de la percepción de la persona, impulsando al individuo ignorar información importante impactando en su desempeño laboral; segunda, las respuestas fisiológicas involuntarias son ocasionadas por el estrés interfiriendo con el rendimiento laboral.
- b) Teoría Lineal Positiva: sustentada en la creencia que el estrés laboral y la ansiedad presentan desafíos para el individuo, lo que hacen mejor su rendimiento laboral. Por su parte, Meglino (1977) sostiene que ha bajos niveles del estrés, no se tiene desafíos, por lo tanto, el rendimiento laboral bajo; sucede lo contrario, cuando el estrés es alto, se tiene un rendimiento elevado) Teoría de la U Invertida: es la combinación de ambas teorías precedentes, donde se considera que el aumento del estrés laboral es bueno hasta ciertos puntos, más allá se vuelve malo. En este caso, la U invertida sostiene que se necesita cierto nivel de estrés para tener un desempeño óptimo (McGrath, 1976; Seyle, 1975). Lo contrario sucede con la U invertida con la lineal negativa; niveles crecientes del estrés son disfuncionales con respecto al desempeño laboral.

Así mismo, Muse et al (2003) manifiesta que la métrica de la teoría lineal negativa se basa en el estrés como una reacción a un desajuste, considerando los deseos de la persona, necesidades y habilidades y su continuo ajuste óptimo; por lo tanto, las teorías esencialmente dicen lo mismo (la desviación del óptimo es perjudicial para rendimiento) con la única diferencia de que la teoría de la U invertida distingue entre los inadaptados. Finalmente, para determinar la verdadera relación entre el estrés y el rendimiento, se deben desarrollar instrumentos de medición que midan el trabajo y el estímulo, los niveles absolutos de demanda y estímulo, la falta y la sobrecarga, el aburrimiento y la ansiedad.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

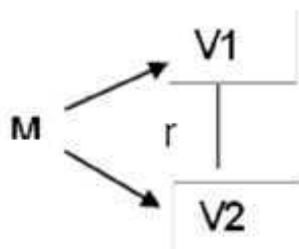
Este tipo de investigación corresponde a un estudio aplicado, ya que tiene como objetivo generar conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o del campo de la producción. Se basa en los logros tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de vinculación entre teoría y producto. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental: descriptivo correlacional, de corte transversal, debido que el estudio permitió describir cómo se relaciona el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del Hospital II-1, Distrito de Florencia de Mora, 2022; estableciéndose la valoración estadística por cada una de las variables y su relación en sí y de sus dimensiones.

No se manipularán las variables en este proceso, solo se determinaron hechos o fenómenos (Ñaupas et al., 2018).

Simbólicamente:



Dónde:

M : Muestra

V1 : Estrés laboral

V2 : Desempeño laboral

r : Relación entre V1 y V2

### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable Independiente:** Estrés laboral

**Dimensiones:**

- Control
- Exigencia de trabajo
- Apoyo social

**Variable Dependiente:** Desempeño Laboral

**Dimensiones:**

- Cooperación y trabajo en equipo
- Disciplina Laboral
- Superación personal

Matriz de operacionalización de variables se encuentra (Anexo 1).

### 3.3 Población (criterios de selección), muestreo y unidad de análisis

#### 3.3.1 Población muestral

La población para el presente estudio, estuvo constituida por todos los trabajadores (92) de un Hospital II-1 del Distrito Florencia de Mora durante el periodo 2022.

**Tabla 1**

Descripción de la población un Hospital II-1 del Distrito Florencia de Mora

Trabajadores del Hospital	Cantidad
Médicos	13
Obstetrices	9
Enfermeras	14
Biólogos	10
Nutricionistas	2
Farmacéutico	1
Personal administrativo	9
Personal técnico	18
Pilotos	5
Personal de servicio	11
<b>Total</b>	<b>92</b>

Nota: Área de Personal del Hospital El Esfuerzo

El estudio fue realizado con la totalidad de los trabajadores con vínculo labora a la fecha, contando así con el acceso para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos; por consiguiente, no se tiene muestra, ni se realizó técnica de muestreo.

### **Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión:**

- Trabajadores de salud de un Hospital II-1 del Distrito Florencia de Mora con más de un año de antigüedad laboral con vínculo en los diversos servicios que ofrece el Hospital.
- Trabajadores de salud de un Hospital II-1 del Distrito Florencia de Mora, que aceptan colaborar de forma voluntaria en la investigación.

#### **Criterios de exclusión.**

- Trabajadores de un Hospital II-1 ubicado en el Distrital Florencia de Mora que estén con licencia o se encuentren de vacaciones y no asistan durante la aplicación de la encuesta.
- Trabajadores de un Hospital II – 1 Distrito Florencia de Mora, que no acepten ser parte del estudio.
- Trabajadores de un Hospital II – 1 Distrito Florencia de Mora, que se encuentren bajo los efectos de alcohol, drogas o estupefacientes.

### **3.3.2 Muestreo**

En toda investigación uno de los puntos de suma importancia, es la técnica de muestreo, debido a la forma de seleccionar la representatividad y objetividad de la población; para el presente estudio, la población fue sometida a un muestreo estadístico no probabilístico, por conveniencia; justificado por el acceso que se tiene a los colaboradores en el mismo centro de labores.

### **3.3.3. Unidad de análisis**

Cada factor que conforma la población se ha establecido como unidad de análisis, en este sentido corresponde a los trabajadores del hospital nivel II -1 del distrito de Florencia de Mora en el año 2022, quienes respondieron

criterios de inclusión, las personas dieron su opiniones o percepciones sobre el estrés y el desempeño laboral.

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

#### **3.4.1 Técnica**

Se empleó como técnica la encuesta, la cual se aplicó de forma individualizada a cada trabajador con el propósito de obtener datos de forma eficiente y verosímil.

#### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Los datos de recogieron a través de cuestionarios.

En el caso del estrés laboral se recogieron mediante el Job-Content-Questionnaire (Karasek et al., 1998) la misma que fue adaptado por Rodríguez (2018). Dicho instrumento contiene 29 ítems, que incluye las dimensiones: control, exigencias de trabajo y apoyo social; se califica en la escala de Likert, que al final se ha categorizado en leve, regular y grave.

En cambio los datos correspondientes al desempeño laboral se recolectaron mediante un cuestionario elaborado por Castillo (2017) la misma que fue adaptado por Rodas (2019), compuesto por 16 ítems clasificados en tres dimensiones: colaboración y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal. La calificación se realiza en escala tipo Likert, las categorías son: mala, regular y buena.

#### **3.4.3. Validez y confiabilidad de los datos**

El proceso de validez está contemplado dentro los estándares de investigación, con lo cual se ha asegurado una medición valida; es decir, los instrumentos garantizan la medición de la variable a ser medida; se realizó mediante el juicio de expertos, donde participaron tres profesionales quienes dictaminaron favorablemente y recomendaron su aplicabilidad. También se utilizaron los índices de alfa de Cronbach y omega de McDonald, con el que se buscó obtener la consistencia interna de los ítems para cada uno de los

instrumentos utilizados, garantizando así, la magnitud de los ítems lo cuales se encuentran correlacionados.

Los coeficientes de confiabilidad obtenidos se describen, para el cuestionario del estrés laboral se tiene un alfa Cronbach es 0.92 y omega de McDonald equivalente a 0.93; en el caso, del instrumento para el desempeño laboral se ha obtenido los coeficientes alfa de Cronbach y omega de Mc Donald igual a 0.94 (ver anexo 05)

### **3.5.Procedimientos**

El procedimiento utilizado para la recolección de datos inicia con la recomendación del juicio de expertos quienes realizaron la validación correspondiente, luego se aplicó a una muestra piloto conformada por 20 trabajadores para identificar los índices de confiabilidad; el siguiente paso, consistió en solicitar la autorización del Director del Hospital para aplicar los instrumentos a la totalidad de la población, es decir a todos los trabajadores del hospital; la aplicación de los instrumentos fue realizado entre el 18 de abril al 20 mayo del 2022, mediante el aplicativo WhatsApp, donde se envió a cada participante el consentimiento informado y los cuestionarios; estos fueron devueltos con las respuesta u opinión de cada trabajador, fueron consolidándose en un único archivo mediante el software Microsoft Excel, conformando la base de datos de todos los participantes.

Posteriormente, se procedió con el preprocesamiento de los datos, es decir, la limpieza y transformación de los datos, prosiguiendo con la matriz de correlaciones y variabilidad entre los ítems y total de cada instrumento.

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

El proceso de análisis de datos fue desarrollado con el software SPSS v28, mediante la inferencia estadística considerando un nivel de significancia del 5%, por tratarse de estudios sociales; así mismo, se emplearon pruebas para determinar la normalidad, se usó Kolmogorov Smirnov; para las correlaciones de las variables se utilizó R de Pearson y rho de Spearman según el comportamiento de las variables y dimensiones; finalmente para determinar el grado de influencia de la variable independiente sobre la dependiente se realizó con la regresión logística ordinal obteniendo el R cuadrado de Nagelkerke. Complementándose, con el análisis descriptivo y la utilización de tablas en formato APA.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los aspectos éticos que fueron considerados son descritos a continuación: a) la protección de los datos personales y privacidad de la información brindada, a cada participante se le garantiza el uso exclusivo de los datos únicamente en la investigación, salvaguardando el anonimato; b) no plagiar, se tuvo respeto a los autores mediante el uso de citas y referencias; c) la calidad de los datos y resultados, estos no serán modificados a interés del investigador, se reflejó conforme fueron obtenidos; d) se realizó el consentimiento informado, a través de la presentación de una carta a cada uno de los participantes; e) no se entregan dádivas o recompensas a los participantes; f) evitar el engaño y discriminación a los participantes mediante el respeto y buen trato.

El postulado ético relacionado al presente trabajo de investigación estuvo enfocado en la objetividad y transparencia de los resultados mediante instrumentos validados y confiables con la finalidad de garantizar una discusión acorde con la teoría que sustenta la investigación generando un nuevo conocimiento sobre la línea de investigación.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre el estrés y desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II -1, Distrito Florencia de Mora, 2022*

Desempeño laboral	Estrés						Total	
	Leve		Regular		Grave		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Deficiente	0	0.0	0	0.0	1	1.1	1	1.1
Regular	0	0.0	0	0.0	25	27.2	25	27.2
Bueno	2	2.2	62	67.4	2	2.2	66	71.7
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2.2</b>	<b>62</b>	<b>67.4</b>	<b>28</b>	<b>30.4</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

Nota: Elaboración propia con los datos de la encuesta

Rho de Spearman	Desempeño	Coefficiente	de	Estrés
	Laboral	correlación		-0.925
		Sig. (bilateral)		0.000
		N		92

En la Tabla 1 observamos la relación entre el estrés y el desempeño laboral, determinando que el 67,4% de los trabajadores presentan niveles de estrés regulares y buen desempeño en el trabajo, el 27,2% de los trabajadores presentan niveles de estrés significativos y sus niveles de eficiencia en el trabajo son regulares.

Mediante el coeficiente de correlación de Spearman ( $r = -0.925$ ,  $p = 0.000$ ), se determina que la relación entre el estrés y el desempeño laboral es negativa, alta y significativa, mostrando que a mayor nivel de estrés el desempeño laboral tiende a aminorar.

**Tabla 2**

*Nivel de estrés laboral de los trabajadores de un Hospital II – 1, Distrito Florencia de Mora, 2022*

Estrés	Escala	n	%
Leve	29 - 59	2	2.2
Regular	60 - 89	62	67.4
Grave	90 - 119	28	30.4
Total		92	100

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 2 se muestran los niveles de estrés en el lugar de trabajo, determinando que el 67,4% de los trabajadores presentan niveles de estrés regulares, el 30,4% presentan niveles severos. Estos hallazgos demuestran que los niveles de estrés laboral de los trabajadores del Hospital II-1, distrito de Florencia de Mora, es de frecuente a severo.

**Tabla 3**

*Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II – 1, Distrito Florencia de Mora, 2022*

Desempeño laboral	Escala	Nº	%
Deficiente	16 - 38	1	1.1
Regular	39 - 59	25	27.2
Bueno	60 - 80	66	71.7
Total		92	100%

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 3 se muestra el nivel de desempeño en el puesto de trabajo, determinando que el 71,7% de los trabajadores alcanzan un nivel bueno, el 27,2% un nivel regular. Demostrar que el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital II-1 del Municipio Florencia de Mora, es regular a bueno.

**Tabla 4**

*Relación entre el control del estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II – 1, Distrito Florencia de Mora, 2022*

Desempeño laboral	Control						Total	
	Leve		Regular		Grave		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Deficiente	0	0.0	0	0.0	1	1.1	1	1.1
Regular	0	0.0	0	0.0	25	27.2	25	27.2
Bueno	1	1.1	47	51.1	18	19.6	66	71.7
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1.1</b>	<b>47</b>	<b>51.1</b>	<b>44</b>	<b>47.8</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

Nota: Elaboración propia

Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente	de	Control
	Laboral	correlación		-0.650
		Sig. (bilateral)		0.000
		N		92

En la presente tabla se muestra la relación entre el aspecto manejo del estrés y el desempeño laboral, mostrando que el 51,1% de los trabajadores presentan niveles de estrés regulares en su aspecto control y tienen un buen desempeño laboral, mientras que el 27,2% presentan niveles de estrés severo en la dimensión control y su desenvolvimiento es regular.

Gracias al coeficiente de correlación de Spearman ( $r = -0.650$ ,  $p = 0.000$ ), se determinó que la relación entre el estrés en su aspecto de control y el desempeño laboral es negativa, moderada y significativa reportada, mostrando que a mayores niveles de estrés en su aspecto de control, el desempeño laboral tiende a declinar.

**Tabla 5**

*La relación entre las exigencias del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II – 1, Distrito Florencia de Mora, 2022*

Desempeño laboral	Exigencias del trabajo						Total	
	Leve		Regular		Grave		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%
Deficiente	0	0.0	0	0.0	1	1.1	1	1.1
Regular	0	0.0	9	9.8	16	17.4	25	27.2
Bueno	0	0.0	66	71.7	0	0.0	66	71.7
Total	0	0.0	75	81.5	17	18.5	92	100.0

Nota: Elaboración propia

Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente	de	Exigencias del trabajo
	Laboral	correlación		-0.763
		Sig. (bilateral)		0.000
		N		92

En la tabla 5 se muestra la relación entre el nivel de estrés en la dimensión necesidades laborales y el desempeño laboral, mostrando que el 71,1% de los trabajadores presentan niveles frecuentes de estrés en la dimensión necesidades laborales y su desempeño laboral se encuentra en un nivel bueno, el 17,4% actualmente presenta estrés severo en la dimensión demanda laboral y su nivel de eficiencia en el trabajo es regular.

Gracias al coeficiente de correlación de Spearman ( $r = -0.763$ ,  $p = 0.000$ ), se determinó que la relación entre el estrés en la dimensión demanda laboral y el desempeño laboral es negativa, moderada y significativa. Por lo tanto el nivel del estrés sea más alto en su dimensión de demanda laboral, el desempeño laboral disminuirá.

**Tabla 6**

*Su relación con el apoyo social del estrés laboral y con el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II – 1, Distrito Florencia de Mora, 2022*

Desempeño laboral	Apoyo social						Total	
	Leve		Regular		Grave		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Deficiente	0	0.0	0	0.0	1	1.1	1	1.1
Regular	0	0.0	8	8.7	17	18.5	25	27.2
Bueno	2	2.2	64	69.6	0	0.0	66	71.7
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2.2</b>	<b>72</b>	<b>78.3</b>	<b>18</b>	<b>19.6</b>	<b>92</b>	<b>100.0</b>

Nota: Elaboración propia

Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente	de	Apoyo social
	Laboral	correlación		-0.767
		Sig. (bilateral)		0.000
		N		92

En la tabla 6 se muestra la relación entre los niveles de estrés en el aspecto apoyo social y el desempeño laboral, mostrando que el 69,6% de los trabajadores presentan niveles regulares de estrés en el aspecto apoyo social y desempeño laboral buen desempeño laboral, el 18,5% de ellos presentan un grado grave de apoyo social y su nivel de desempeño en el trabajo es regular.

Gracias al coeficiente de correlación de Spearman ( $r = -0.767$ ,  $p = 0.000$ ), se determinó que la relación entre el estrés en el aspecto de apoyo social y el desempeño laboral es negativa, moderada y significativa, lo que explica que a mayores niveles de estrés en su dimensión de apoyo social, el desempeño laboral disminuirá.

## V. DISCUSIÓN

La investigación pretende medir la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II -1, del distrito Florencia de Mora, de la ciudad de Trujillo.

En la tabla 1, se identificó que el 67.4% de los trabajadores presentan un nivel regular de estrés y buen desempeño laboral, mientras que el 27.2% presentaron un nivel grave de estrés y su nivel desempeño laboral es regular, el coeficiente de correlación de Spearman ( $r=-0.925$ ,  $p=0.000$ ) indica que la relación del estrés con el desempeño laboral es negativa, alta y significativa. Estos hallazgos pueden ser explicados por la (OMS, 2004) donde mencionan que el estrés laboral conduce a trastornos psicológicos y fisiológicos en los trabajadores impactando en el normal desarrollo de sus actividades laborales; dadas por las exigencias y presiones del puesto de trabajo inciden en las reacciones de los trabajadores que no se adaptan a sus conocimientos y capacidades, y de los que ponen a prueba su capacidad para hacer frente a la situación.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que el estrés laboral es una enfermedad que afecta el desempeño laboral de los individuos en su ejercicio profesional, trabajo diario, función social y familiar; Asimismo, los efectos del estrés en el trabajo afectan a la productividad, pero también a la salud (OIT, 2016; Alcayaga, 2016; citados por Morales-Rodríguez y Morales-Rodríguez, 2021);

Estos resultados guardan ciertas semejanzas con lo que encontró Flores (Perú, 2022), quien identificó que el 53% tenían un nivel fuerte de estrés y un nivel moderado de desempeño laboral; mientras que el 57.7% presentaron un nivel moderado de estrés y un nivel bajo de desempeño laboral; llegando a concluir que existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de salud. Asimismo, Gutiérrez (Perú, 2022); en su estudio llegó a concluir que el desempeño laboral se ve afectado de forma negativa y significativa por el estrés laboral. En este mismo orden de ideas Silva (Perú, 2022) llegó a concluir que el estrés laboral tiene una relación negativa, alta y significativa con el desempeño laboral ( $r=-0.835$ ;  $p<0.001$ )

En cambio Tantaruna (Perú, 2017) en su investigación presentó entre sus resultados que el 38.0% tenían un nivel de estrés alto y el 36.0% poseían un desempeño laboral de nivel regular; llegando a concluir que existe relación entre estrés en el trabajo con el desempeño laboral, la misma que es inversamente proporcional. En esta misma línea de ideas Castro. (Lima, 2021) en la investigación que realizó logró identificar que el nivel de estrés laboral es medio con un 88.7% y el nivel del desempeño laboral es bueno en un 77.4%; con respecto a la influencia se tiene evidencia estadística de que el estrés laboral afecta negativamente al desempeño de los tecnólogos que realizan sus labores en el establecimiento de Salud. Asimismo Ruiz (Tacna, 2021) en su estudio logró evidenciar el estrés laboral tiene un 29.4% de influencia significativa en el desempeño laboral de los colaboradores.

Así mismo Espinoza (Piura, 2022) en el estudio que ejecuto concluyo que la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud, presentaron una relación inversa y altamente significativa de ( $r=-0.443$  y un  $p\text{-valor} < .001$ ); sin embargo, los hallazgos obtenidos por Durand. (Apurímac, 2022) resultan contradictorios ya que él, llegó a concluir que no existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral a través de la prueba estadística Rho de Spearman cuyo valor obtenido fue ( $r=0.138$  y  $p\text{-valor} > 0.05$ ); e este mismo orden de ideas Ñope y Soto (Lima, 2021) en la investigación que realizaron lograron identificar como uno de sus hallazgos que el estrés laboral ejerce una influencia en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

En la Tabla 2, se evidencia los niveles de estrés laboral a los que se encuentran expuestos los trabajadores de un hospital II-1, cuyos resultados indican que el 67.4% de los trabajadores presentan un nivel regular de estrés y el 30.4% presentan un nivel grave de estrés; Por lo tanto, es muy importante tener en cuenta el estrés, la ansiedad y el agotamiento laboral que experimentan los trabajadores de la salud, que se evidencia a partir de estudios ejecutados con anterioridad, debido a que se ejerce presión en el sistema de salud en todos los países del mundo y el agotamiento es un fenómeno en el área de las ciencias médicas afectada negativamente en la atención al paciente, y al bienestar de los profesionales de salud (Woodward et al., 2022).

Estos hallazgos presentan ciertas similitudes a los resultados encontrados por Vilcarino (Chimbote, 2022), quien identificó que el nivel de estrés se encuentra en 41.8% como medio y 34.5% como alto; por otro lado, Vega (Ferreñafe, 2021) obtuvo el valor más alto equivalente a un 47%, sosteniendo que los factores que interfieren y producen estrés en el entorno de trabajo clínico se deben a las largas jornadas de trabajo y a la excesiva carga de trabajo, a la elevada carga de trabajo, al ambiente de trabajo tenso y a otros factores; muy similar a la investigación de Espinoza (Huancabamba, 2022) cuyos niveles de estrés en la situación de emergencia causada por la pandemia resultaron ser bajos y moderados en el 71% de los pacientes; asimismo el estudio de Silva (Lambayeque, 2022); muestra que los niveles de estrés fueron percibidos por un 44.6% como regular.

En la Tabla 3, de la presente investigación se evidencian los niveles de desempeño laboral, identificándose que el 71.7% de los trabajadores obtienen nivel bueno y el 27.2% un nivel regular. Al respecto Chiavenato (2020) sostiene que el desempeño, está dada por el logro de objetivos estratégicos establecidos por la empresa por parte de una persona, equipo según sus características y capacidades de comportamiento; siendo la manera donde la personas, equipos y la propia organización desarrollan sus tareas o actividades para la entrega de sus resultados.

Estos hallazgos son similares a los encontrados por Vilcarino (Chimbote, 2022), quien consiguió identificar que el 80.0% de los trabajadores presentaron un buen desempeño laboral; asimismo Espinoza (Huancabamba, 2022) identificó que el 74.6% de los empleados presentaron un nivel regular de desempeño laboral; de igual forma Silva (Lambayeque, 2022) presentó entre sus resultados que el 45.9% de los participantes tenían altos niveles desempeño laboral. También Castro en su investigación (Lima, 2021); encontró que el nivel del desempeño laboral es bueno en el 77.4%. Siguiendo este mismo orden de ideas Condori (Juliaca, 2021) en su estudio presentó que en 47.5% tenían un nivel medio de desempeño laboral y el 35% un nivel alto de desempeño laboral y el 35% un nivel alto de desempeño laboral. De la misma manera Delgado-Espinoza et al. (Trujillo, 2020), lograron identificar que el desempeño laboral se encuentra en un nivel que es medio a razón del 39.8%.

En la Tabla 4, se aprecia la relación entre la dimensión control del estrés y desempeño laboral, donde se observa que el 51.1% de los trabajadores presentan un nivel regular de estrés en su dimensión control y tienen un buen desempeño laboral, mientras que el 27.2% presentan un nivel grave de estrés en su dimensión control y el nivel de su desempeño laboral es regular. La prueba estadística correspondiente al coeficiente de correlación de Spearman ( $r=-0.650$ ,  $p=0.000$ ) indica que la relación del estrés en su dimensión control y el desempeño laboral es negativa, moderada y significativa.

En ese sentido es de vital importancia el manejo del estrés laboral tal como indica Smith (2002), quien sugiere el aumento del apoyo social en las organizaciones, con ello se lograría una cohesión entre los equipos de trabajo reduciendo la vulnerabilidad del estrés y sus efectos negativos; manteniendo de esta manera el control del estrés laboral mediante prácticas saludables: como el caso de habilidades de relajación, pensamiento práctico y efectivo, resolución de problemas y repetición. La investigación realizada por Vega (Chiclayo, 2021), llegó a concluir que existen evidencias de la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional esto a partir del valor del estadístico Rho de Spearman ( $r=0.207$ ,  $p=0.000$ ).

En la Tabla 5, de la presente investigación se observa la relación del nivel de estrés en su dimensión exigencias del trabajo con el desempeño laboral, identificándose que el 71.1% de los trabajadores presentan un nivel regular de estrés en su dimensión exigencias del trabajo y su desempeño laboral se encuentra en buen nivel, el 17.4% presentan un nivel grave de estrés en su dimensión de exigencias del trabajo y su nivel desempeño laboral es regular. La prueba estadística correspondiente al coeficiente de correlación de Spearman ( $r=-0.763$ ,  $p=0.000$ ) indica que la relación del estrés en su dimensión exigencias del trabajo y el desempeño laboral es negativa, moderada y significativa. El estrés laboral influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores mostrando depresión, disminución de la satisfacción laboral y angustia psicológica (Khan, 1992; citado por Salamanca y Garavito, 2021).

Estos resultados son contrarios a lo que encontraron los investigadores Monterrosa-Castro et al. (Colombia, 2020), quienes lograron identificar que solamente el 6% presentó estrés laboral alto o severo y únicamente un tercio presentó un nivel leve de estrés laboral.

En la Tabla 6, se ha identificado que el 69.6% de los trabajadores presentan un nivel regular de estrés en su dimensión apoyo social, pero su desempeño laboral se encuentra en un nivel bueno, el 18.5% de los trabajadores presentan un nivel grave de apoyo social y su nivel desempeño laboral es regular. la prueba estadística correspondiente al coeficiente de correlación de Spearman ( $r=-0.767$ ,  $p=0.000$ ) resulta negativa, moderada y significativa.

## VI. CONCLUSIONES

1. La estrés laboral se correlaciona negativa, alta y significativamente Spearman ( $R=-0.925$ ;  $p<0,05$ ) con el desempeño laboral en los trabajadores de un Hospital II-1 de Florencia de Mora.
2. El nivel de estrés laboral de los trabajadores de un hospital II-1 de Florencia de Mora fue regular (67.4%) y grave (30.4%).
3. El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un hospital II-1 de Florencia de Mora fue predominantemente bueno (71.7%) y regular (27.2%).
4. El nivel de estrés en su dimension control se correlaciona negativa, moderada y significativa Spearman ( $R=-0.650$ ;  $p<0,05$ ) con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital II-1 de Florencia de Mora.
5. El nivel de estrés en su dimension exigencias del trabajo se correlaciona negativa, moderada y significativa Spearman ( $R=-0.763$ ;  $p<0,05$ ) con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital II-1 de Florencia de Mora.
6. El nivel de estrés en su dimension apoyo social se correlaciona negativa, moderada y significativa Spearman ( $R=-0.767$ ;  $p<0,05$ ) con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital II-1 de Florencia de Mora.

## **VII . RECOMENDACIONES**

Dadas las conclusiones de la investigación sobre el estrés y su relación con el desempeño laboral del profesional de la salud de un Hospital II-1 del Distrito Florencia de Mora durante el periodo 2022, se realiza las recomendaciones siguientes:

1. Evaluar permanentemente el estrés laboral en los profesionales de salud de un Hospital II -1, Distrito Florencia de Mora, en virtud a los resultados encontrados en la investigación, evitando ciertas patologías adversas al bienestar laboral y calidad de vida de los colaboradores.
2. Desarrollar estudios relacionados con el estrés y desempeño laboral en otros centros establecimientos de Salud con la finalidad de contar con mayores números de investigaciones.
3. Promover la difusión y divulgación de los resultados del trabajo de investigación en la comunidad académica y científica, sirviendo de material bibliográfico para futuros estudios en la línea de investigación.
4. Proponer estrategias para mejorar las condiciones laborales de los colaboradores con la finalidad de evitar el estrés ya que esta se relaciona con el desempeño laboral.

## REFERENCIAS

- Acosta, J. (2011). *Trabajo en equipo*. Madrid, Edi: Esic.  
<https://books.google.com.mx/books?id=PN3o6Y3NTA0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Alache, P. (2017). La gestión de la disciplina laboral: un reflejo del éxito de una empresa. *Conexión Esan*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/08/16/la-gestion-de-la-disciplina-laboral-un-reflejo-del-exito-deunaempresa/>
- Alles, M. A. (2005). *Gestión por competencias: el diccionario*. Ediciones Granica SA.
- Aguilar, M. (2020). *Habilidades directivas y desempeño laboral en los colaboradores de la Diócesis de Chimbote*, 2019.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44449>
- Ameli, R., Sinaii, N., West, C. P., Luna, M. J., Panahi, S., Zoosman, M., Rusch, H. L., & Berger, A. (2020). Effect of a Brief Mindfulness-Based Program on Stress in Health Care Professionals at a US Biomedical Research Hospital: A Randomized Clinical Trial. *JAMA network open*, 3(8), e2013424.  
<https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.13424>
- Atalaya, M. (2014). El Estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25. <https://doi.org/10.15381/IDATA.V4I2.6754>
- Babapour, A., Gahassab-Mozaffari, N. y Fathnezhad-Kazemi, A. (2021). Nurses' trust in managers and its relationship with nurses' performance behaviors: a descriptive- correlational study. *BMC Nursing*.  
<https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
- Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B. y Herrera, M. (2020). Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. *UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*. ISSN 2602-8166, 4(3), 41–50. <https://doi.org/10.47230/UNESUM-CIENCIAS.V4.N1.2021.308>

- Castro, Z. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los Tecnólogos Médicos Hospital Octavio Mongrut de EsSalud, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71655>
- Chiang, M., & Sigoña, M., & Gómez, N. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2),111-128. ISSN: 1315-0138. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5° ed.) Colombia: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones*. México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (McGraw Hill, Ed.; Quinta).  
Clemente, B. (2022). Riesgos laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del servicio de neonatología de un hospital del Callao, 2021. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86081>
- Condori, S. (2021). *Estrés y desempeño laboral en los/las colaboradores/as de la Unidad de Seguros del hospital Carlos Monje Medrano: Juliaca, 2019* [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16136>
- Danet, D. (2021). Psychological impact of COVID-19 pandemic in Western frontline healthcare professionals. A systematic review. *Impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios de primera línea en el ámbito occidental. Una revisión sistemática. Medicina clínica*, 156(9), 449–458. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.11.009>

- Del Castillo Méndez, A. Y. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016.
- Del Hoyo, M. (2004). Estrés Laboral. Servicio de Ediciones y publicaciones del instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Delgado Espinoza.S.K.( 2019) El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud.
- Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos. Pearson Educación.
- Devereux, J., Hastings, R., & Noone, S. (2009). Staff Stress and Burnout in Intellectual Disability Services: Work Stress Theory and its Application. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22(6), 561–573. doi:10.1111/j.1468-3148.2009.00509.x
- Duran, C. (2022). El estrés y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de cirugía general del hospital nacional Hipólito Unanue, Lima 2021 [Tesis de Pregrado]. Universidad Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5970>
- Durand, M. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80032>
- Espinoza, K. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral durante la pandemia en colaboradores del Centro de Salud Jesús Guerreño Cruz I-4 Huancabamba 2021 [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89411>
- Flores, A. (2022). Estrés y desempeño laboral en personal de salud que labora con pacientes covid en un establecimiento de salud Lima - 2021. Universidad Norbert Wiener]. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6152>

- Flores, M. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en una clínica privada de Lima, 2019 [Tesis Doctorado]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51004>
- Frenkel, M., Pollak, K., Schilling, O., Voigt, L., Fritzsching, B., Wrzus, C., Egger-Lampl, S., Merle, U., Weigand, M., & Mohr, S. (2022). Stressors faced by healthcare professionals and coping strategies during the early stage of the COVID-19 pandemic in Germany. *PloS one*, 17(1), e0261502. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261502>
- Frisone, F., Sicari, F., Settineri, S., & Merlo, E. M. (2021). Clinical Psychological Assessment of Stress: A Narrative Review of the Last 5 Years. *Clinical neuropsychiatry*, 18(2), 91–100. <https://doi.org/10.36131/cnfioritieditore20210203>
- Goodnite, P. M. (2014). Stress: a concept analysis. *Nursing forum*, 49(1), 71–74. <https://doi.org/10.1111/nuf.12044>
- Gutiérrez, S. (2022). Estrés y su influencia en el desempeño laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Dignidad Nacional Cusco, 2021. Universidad CésarVallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82518>
- Hernández S. y Mendoza T. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Primera edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana. México.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 322–355. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.3.4.322>

Lam, T. (2017). Prediction of performance outcomes for procurement of public-sector construction consultants for property management. *Property Management*, 35(4),433–447. doi:10.1108/pm-09-2016-0051

Mairena, P. (2020). Job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en la educación superior universitaria de Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47657>

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*. Volume 2, Issue 2 p. 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Ministerio de Salud [MINSA] (2020). Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 (R.M. N°180-2020-MINSA)/ Ministerio de Salud. Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública. Dirección de Salud Mental Lima: Ministerio de Salud. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>

Moncada, B., Suárez, M., Duque, L. y Escobar, K. (2021). Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por COVID-19. *Perfiles*, 1(25), 13–23. <https://doi.org/10.47187/PERF.V1I25.109>

Monterrosa-Castro, A., Dávila-Ruiz, R., Mejía-Mantilla, A., Contreras-Saldarriaga, J., Mercado-Lara, M. y Florez-Monterrosa, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195–213. <https://doi.org/10.29375/01237047.3890>

- Morales-Rodríguez, M. y Ronquillo-Horsten, J. (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 183–192. <https://doi.org/10.33386/593DP.2021.2.498>
- Muñante, R. (2021). Nivel de Estrés laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería. Unidad de respuesta rápida a pacientes COVID-19 Lima, 2021. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66418>
- Muse, L., Harris, S. & Feild, H. (2003). Has the Inverted-U Theory of Stress and Job Performance Had a Fair Test? *Human Performance*, 16(4), 349–364. doi:10.1207/s15327043hup1604\_2
- Navarro, V. (2022). Desempeño laboral en tiempos de la COVID19 en escenarios no controlados, Lima 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83606>
- Ñaupas, H., Marcelino, P., Valdivia, R., Jesús, D., Palacios, J., Hugo, V. y Delgado, E. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis. Ediciones de la U, Ed.; Quinta Edición.
- Ñope, R., y Soto, M. (2021). El estrés en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área COVID -19 hospital de Barranca enero – junio 2021. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85949>

Organización Mundial de la Salud [OMS] (2020). Organización Mundial de la Salud, Alocución de apertura del Director General de la OMS en la conferencia de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 17 de julio de 2020. <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---17-july-2020>

Ortega, O. (2021). Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras en un instituto de salud mental de Lima, 2021. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73361>

Palenzuela P., Delgado, N., Rodríguez, J.A. (2021) Exploring the Relationship between Contextual Performance and Burnout in Healthcare Professionals. *Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol.35. Num.2. Pages 115 - 121. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a13>

Peiró J. y Salvador, A. (1993). Control del estrés laboral. Udemá S. A.

Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 912. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>

Reyna,( 2019). Escala de Estrés Percibido: análisis psicométrico desde la TCT y la TRI.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración. (12ª ed.). México: Pearson.

Rodas Liñán, M. M. (2019). Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao,2019.

Reyna,( 2019). Escala de Estrés Percibido: análisis psicométrico desde la TCT y la TRI.

- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12ª ed.). México: Pearson.
- Rodas Liñán, M. M. (2019). *Gestión del talento humano en el desempeño del personal de salud del Hospital de Rehabilitación del Callao*, 2019.
- Ruiz, A. (2021). *La influencia del estrés laboral en el desempeño del personal de ESSALUD en las campañas de vacunación contra la COVID19 periodo mayo – agosto, Tacna 2021*. Universidad Privada de Tacna. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2180>
- Salamanca, S. y Garavito, Y. (2021). *Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia*. *Análisis*.53(99).  
<https://doi.org/10.15332/21459169.6806>
- Salazar, J. (2020). *Felicidad en el trabajo: factores y efectos en el desempeño del trabajador chimbotano*, 2019. [Tesis de Doctorado]. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54685>
- Sarsosa-Prowesk, K. y Charria-Ortiz, V. (2017). *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia*. *Universidad y Salud*,20(1), 44.  
<https://doi.org/10.22267/RUS.182001.108>
- Silva, A. (2022). *Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores administrativos de una gerencia de salud de Lambayeque* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79924>
- Smith, J.C. (2002). *Stress management: a comprehensive handbook of techniques and strategies*. Springer Publishing Company.

Sohn, B. K., Park, S. M., Park, I. J., Hwang, J. Y., Choi, J. S., Lee, J. Y., & Jung, H. Y. (2018). The Relationship between Emotional Labor and Job Stress among Hospital Workers. *Journal of Korean medical science*, 33(39), e246.  
<https://doi.org/10.3346/jkms.2018.33.e246>

Tantaruna, V. (2017). Estrés y desempeño laboral en el personal de un colegio profesional odontológico en el Perú, 2017. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15064>

Vega, K. (2021). Estrés laboral y desempeño profesional de los trabajadores de salud en un Hospital de la Provincia de Ferreñafe. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71157>

Vilcarino, P. (2022). Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Progreso–Chimbote, 2021. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89112>

Woodward, R., Cheng, T., Fromewick, J., Galvin, S., & Latessa, R. (2022).

What happy physicians have in common: A qualitative study of workplace perceptions of physicians with low burnout scores. *SAGE open medicine*, 10, 20503121221085841.  
<https://doi.org/10.1177/20503121221085841>

# ANEXOS

## ANEXO 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Estrés laboral	El estrés/laboral es un estado físico y psíquico en el acomodamiento del colaborador por exigencias propias del trabajo y, ocasiona alteraciones orgánicas y anímicas". (MINTRA, 2014)	Consistirá en aplicar el cuestionario evaluando factores de riesgo psico-social a través de las dimensiones intralaborales y extralaborales.	Control	Oportunidades para desarrollar habilidades propias.	Escala ordinal
				Autonomía en la tomar de decisiones en el lugar de labores	Alto Medio Bajo
			Exigencia de laboral	Horas y actividades laborales.	Escala Ordinal
				Tiempo justo	Alto Medio Bajo
				Labores de calidad	
			Apoyo social	Magnitud y calidad del apoyo social	Escala ordinal
					Alto Medio Bajo
Desempeño laboral	Estado emocional agradable que resulta de la propia experiencia laboral, que se consigue al satisfacer ciertas demandas individuales a través de sus labores. Desmoch y Cascorbi (1986)	Se entiende por desempeño al procedimiento por el cual se evalúa el rendimiento de un empleado, el desempeño laboral y su conducta hacia las personas con las que trabaja y a las que sirve.	-Cooperación y trabajo en equipo	Lograr mejoras	Escala ordinal
				Emprendimiento de proyectos en la sociedad	Alto Medio Bajo
			Disciplina Laboral	Cumplimiento del horario	Escala ordinal
				Alcanzar fines trazados	Alto Medio Bajo
			-Superación Personal	Formación	Escala ordinal
				Realización	
				Relaciones personales	

## ANEXO 02

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de un Hospital II – 1, Distrito Florencia de Mora, 2022

CUESTIONARIO PARA MEDIR ESTRÉS LABORAL

(KARASEK ET. AL, 1998; Adaptado por Saldarriaga y Lora, 2020)

INSTRUCCIONES – Los puntos que siguen corresponden a su trabajo y a su entorno laboral. Ud. debe marcar una sola de las casillas en cada ítem.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo De Acuerdo
3. Completamente de acuerdo.

DIMENSIÓN CONTROL	1	2	3	4
1 – Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.				
2 – Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación				
3 – En mi trabajo debo ser creativo				
4 – Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo				
5 – Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo				
6 – Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma				
7 – En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes				
8 – Tengo influencia sobre cómo ocurren las cosas en mi trabajo				
9 – En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales				

<b>DIMENSIÓN DE EXIGENCIAS DE TRABAJO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
10 – Mi trabajo exige hacerlo rápidamente				
11 – Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental				
12 – En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva				
13 – Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo				
14 – No recibo pedidos contradictorios de los demás				
15 – Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo				
16 – Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde				
17 – Mi trabajo es muy dinámico				
18 – A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás				
<b>DIMENSIÓN DE APOYO SOCIAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
19 – Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión				
20 – Mi jefe presta atención a lo que digo				
21 – Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi				
22 – Mi jefe facilita la realización del trabajo				

23 – Mi jefe consigue que la gente trabaje unida				
24 – Las personas con las que trabajo estan calificadas para las tareas que realizan				
26 – Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mi				
26– Las personas con las que trabajo se interesan por mi				
27 – Las personas con las que trabajo son amistosas				
28 – Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas				
29 – Las personas con las que trabajo facilitan la realización de trabajo				

Distribucion de puntajes según categorías de medición de la variable Estrés Laboral

Nivel de Estrés	Puntaje de las dimensiones nivel de Estrés Laboral			Puntaje total
	Control	Exigencias de trabajo	Apoyo Social	
Bajo	9	9	11	29
Medio	10-27	10-27	12-33	30-47
Alto	28-36	28-36	34-44	58-116

## Anexo 3

UNIVERSIDAD VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de un Hospital II – 1, Distrito Florencia de Mora, 2022

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

(Del Castillo, año 2017; adaptado por Rodas,2019 y Horna 2021)

**INSTRUCCIONES:** Estimado profesional de salud, estoy realizando un estudio titulado: Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud del Hospital II Chocope. EsSalud, 2022. Le agradezco responda con su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. Teniendo en cuenta que sus respuestas son anónimas y serán mantenidas en confidencialidad. Contesta de acuerdo a la siguiente escala de Likert:

Responda las alternativas según corresponda y marque con una "X" la que considere, teniendo en cuenta las siguientes alternativas de respuesta:

Nunca [1]      Casi nunca [2]      No siempre [3]      Casi siempre [4]      Siempre [5]

ITEM	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>					
1	Cree usted que logra tener mejoras en la ejecución de sus tareas programadas cuando realiza el trabajo en equipo.					
2	Considera usted que comparte sus conocimientos y/o experiencias adquiridas con los compañeros de trabajo					
3	Cree usted que el trabajo en conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la institución					
4	Cree usted que muestra su espíritu de compromiso y colaboración para el objetivo trazado cuando integra un equipo de trabajo					
5	Considera usted que ofrece su apoyo en los diferentes eventos o actividades para mejoras de la Institución.					

6	Cree que usted apoya en la ejecución de nuevos proyectos de la Institución para mejorar la atención de la población.					
	<b>DIMENSIÓN 2: DISCIPLINA LABORAL</b>					
7	Cree que usted cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido					
8	Considera usted que maneja adecuadamente los protocolos establecidos y el tiempo establecido para realizar las tareas programadas.					
9	Considera usted que alcanza las metas trazadas en las labores que realiza en el hospital					
10	Considera usted que se cumplen las normas establecidas de la Institución.					
	<b>DIMENSIÓN 3: SUPERACION PERSONAL</b>					
11	Cree usted que el área donde labora desempeña los fines trazados de la institución con la sociedad.					
12	Cree usted que la formación profesional que posee ayuda en mejorar el funcionamiento y bienestar del área.					
13	Considera usted que realiza propuestas de mejoras en el área que trabaja en base a sus conocimientos.					
14	Considera usted que tiene bien organizado su lugar de trabajo para la adecuada realización de sus funciones.					
15	Considera usted que efectúa constantes cursos de actualización, capacitaciones, diplomados, etc.					
16	Cree usted que las relaciones personales son buenas con sus compañeros de trabajo y sus superiores					

**CATEGORIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y SUS DIMENSIONES**

<b>DESEMPEÑO LABORAL NIVEL GENERAL</b>	<b>BAJO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>ALTO</b>
<b>Desempeño laboral (1-16)</b>	<b>16-44</b>	<b>45-60</b>	<b>61-80</b>
<b>Cooperación y trabajo en equipo (ítems 1-6)</b>	<b>6-15</b>	<b>16-22</b>	<b>23-30</b>
<b>Disciplina Laboral (ítems 7 -10)</b>	<b>4-11</b>	<b>12-15</b>	<b>15-20</b>
<b>Superación personal ítems 11 - 16)</b>	<b>6-16</b>	<b>17-22</b>	<b>23-30</b>

## ANEXO 04

### Ficha técnica del Cuestionario para evaluar el estrés laboral: El modelo demanda – control (DC) de Karasek (Adaptado de Rodríguez, 2018)

<b>Título</b>	Cuestionario para evaluar el estrés laboral: El modelo demanda – control (DC) de Karasek
<b>Autoras</b>	Liset Yeraldine Saldarriaga Céspedes Dra. Miryam G. Lora Loza
<b>Fecha</b>	Octubre del 2020
<b>Validación</b>	<p>Validación Interna</p> <p>El cuestionario de demanda – Control (DC) fue realizado por Karasek (1998) y adaptado por Rodríguez (2018), el cual opto por usar un total de 29 ítems en mencionado cuestionario, obteniendo una confiabilidad alta de 0,800. Además, el cuestionario se dividió en tres dimensiones: modelo demanda, control y apoyo social, haciendo uso de la escala Likert y dividiéndolo posterior a ello en tres niveles: Bajo, Alto y Muy alto.</p> <p>Validación Externa</p> <p>El cuestionario de Demanda - Control (DC) de Karasek, permitió medir el estrés laboral que presentaba el personal de salud asistencial que atiende en el Hospital de Apoyo Otuzco de la Región La Libertad en contexto COVID-19; haciendo uso de un total de 29 ítems con escala de Likert, donde 1 (totalmente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (de acuerdo) y 4 completamente de acuerdo. Teniendo además una agrupación visual de: Alto (88 – 116), Medio (30 – 87) y Bajo (29). (Anexo 2)</p> <p>Validez de contenido y estructura Realizado por: (Anexo 3) -Elizabeth Carolina Muñoz Arteaga – Maestra en psicoterapia cognitivo conductual. Calificación: Muy bueno. -Erika Daniela Avalos Mendocilla – Maestría en medicina. Calificación: Muy bueno. -Katherine Lisette Gonzáles Vásquez – Maestría en psicología clínica. Calificación: Muy bueno. -Luis Enrique Moscoso – Especialista en medicina familiar UNT Calificación: Muy bueno. -Edward Fernando Lozada Zelada – Administración y gestión de los servicios de salud. Calificación: Muy bueno.</p>
<b>Confiabilidad</b>	Alfa de Cronbach 0,945

## Anexo 05

### Ficha técnica del instrumento de Desempeño laboral

Ficha técnica	
Título	Calidad de vida laboral y el desempeño en los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén en tiempos de COVID-19.
Autora	Del Castillo (2017), Adaptado por Rodas (Lima, 2019)
Contexto	Pandemia COVID-19
	<p>Validez interna:</p> <p>El cuestionario para el desempeño laboral, mide la apreciación de esta variable, tomando en cuenta las afirmaciones de Chiavenato (2000) para las dimensiones: trabajo en equipo y cooperación, carga de trabajo y motivación intrínseca; basado en ello y tomando en cuenta los aportes teóricos de Alles (2010) Aurora del Castillo Méndez en 2017 elabora un cuestionario para desempeño laboral, el cual fue adaptado posteriormente por Margot Rodas Liñán en 2019.</p> <p>Validez externa:</p> <p>El instrumento adaptado por Rodas (2019), fue aplicado a 20 trabajadores del Hospital Distrital Santa Isabel, alcanzando coeficiente de Alfa de Cronbach mayor a 0,900.</p> <p>Validez de contenido:</p> <p>El contenido del instrumento en cuanto a las dimensiones que conforman a la variable calidad de vida laboral está basado en los aportes teóricos de Chiavenato (2000), fue validado por medio de juicio de expertos en Lima, el cual contó con 3 expertos con cargos en dirección y jefaturas, así como también el grado de maestros en gestión de los servicios de la salud, obteniendo una concordancia mayor del 90% según valoración de Aiken. Los criterios de evaluación fueron de pertinencia, relevancia, claridad, suficiencia y aplicabilidad. Fueron los jueces expertos:</p> <p>Dr. Carlos Humberto Fabián Falcón Dra. Liz Robladillo Bravo</p> <p>Mg. Abner Chávez Leandro</p>
Confiabilidad	<p>Confiabilidad general del cuestionario de desempeño laboral</p> <p>Se aplicó la prueba piloto a un total de 20 trabajadores del Hospital Distrital Santa Isabel, para contar con una base de datos y así obtener la confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo el cuestionario de desempeño laboral un coeficiente de 0,903 en una escala de Likert de 1 a 4; con los siguientes resultados</p> <p>Media 66,0500 Varianza 66,261</p> <p>Desviación estándar 8,14006</p> <p>N de elementos 16</p>
Conclusiones	El Cuestionario está conformada por 16 ítems, dividido en tres dimensiones: Cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y Superación personal. Escala de Likert: Nunca=1, Casi nunca=2, No siempre=3, Casi siempre=4, Siempre = 5.

	<p>Se concluye que de acuerdo a las teorías científicas que respaldan el instrumento y</p> <p>habiendo obtenido óptimos resultados en las pruebas de validez de contenido y confiabilidad, el instrumento es apto para su aplicación en la población en estudio.</p>
--	--

## ANEXO 06

### CONSTANCIA QUE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACION

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICAR ENCUESTAS DE INVESTIGACIÓN

SEÑOR:

Dr. De la Cruz Tirado Víctor Eduardo

DIRECTOR DEL H.D EL ESFUERZO

S.O.

Yo Lila Beatriz Vilchez Espinola. Identificada con DNI 18162254, domiciliada 28 de julio 255 de la ciudad de Trujillo, de Profesión Licenciada de Tecnología Medica en Terapia Y Rehabilitación, realizando mi Maestría en GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad Privada Cesar Vallejo de Trujillo, ante Ud., respetuosamente expongo:

Que como parte del proyecto de investigación Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital El Esfuerzo - Florencia de Mora, 2022. para culminar con éxito la Maestría en Gestión de los servicios de la salud, necesito aplicar los cuestionarios en la institución que acertadamente usted dirige, motivo por el cual acudo a su digna persona, para que se sirva aprobar y autorizar la aplicación de dichos cuestionarios al personal que está bajo su dirección.

Así mismo, me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de investigación y ética profesional, guardando la confidencialidad que este proceso amerita.

Quedo a la espera de su aceptación, expresando mi gratitud por la atención a la solicitud realizada.

Trujillo, 27 de Abril del 2022

Atte.



  
Lic. Lila Beatriz Vilchez Espinola  
DNI 18162254

## ANEXO 7

### CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estadísticas de Fiabilidad de Instrumento Estrés Laboral				
			si el elemento se eliminó	
	media	de	de Cronbach	de McDonald
X01	3.41	0.713	0.915	0.923
X02	3.26	0.677	0.915	0.923
X03	3.28	0.685	0.915	0.923
X04	2.53	0.895	0.922	0.928
X05	3.01	0.749	0.913	0.921
X06	2.91	0.751	0.916	0.924
X07	3.00	0.756	0.915	0.923
X08	2.70	0.861	0.915	0.924
X09	3.04	0.769	0.915	0.923
X10	2.98	0.726	0.918	0.926
X11	3.09	0.736	0.916	0.924
X12	2.62	0.739	0.918	0.926
X13	2.77	0.800	0.918	0.926
X14	2.63	0.822	0.917	0.925
X15	2.90	0.813	0.916	0.924
X16	2.38	0.782	0.919	0.926
X17	2.99	0.763	0.916	0.924
X18	2.23	0.827	0.920	0.927
X19	2.96	0.769	0.911	0.920
X20	2.99	0.777	0.912	0.920
X21 <sup>a</sup>	3.26	0.936	0.919	0.926
X22	3.03	0.791	0.912	0.921
X23	2.97	0.805	0.911	0.920
X24	2.95	0.790	0.913	0.921
X25 <sup>a</sup>	3.02	0.889	0.922	0.928
X26	2.79	0.734	0.915	0.923
X27	3.07	0.676	0.912	0.920
X28	2.89	0.718	0.914	0.922
X29	2.93	0.738	0.912	0.921

Estadísticas de Fiabilidad del Instrumento Desempeño Laboral

	<b>media</b>	<b>de</b>	<b>de</b>	<b>si el elemento se eliminó</b>
			<b>Cronbach</b>	<b>de McDonald</b>
Y01	4.03	0.857	0.938	0.944
Y02	4.03	0.895	0.939	0.945
Y03	4.38	0.782	0.940	0.945
Y04	4.23	0.827	0.938	0.943
Y05	4.04	0.824	0.940	0.945
Y06	4.13	0.699	0.945	0.950
Y07	4.39	0.726	0.941	0.946
Y08	4.15	0.725	0.938	0.943
Y09	4.04	0.769	0.938	0.943
Y10	4.04	0.769	0.942	0.947
Y11	4.08	0.802	0.941	0.946
Y12	4.30	0.752	0.940	0.945
Y13	4.01	0.845	0.944	0.948
Y14	3.92	0.802	0.941	0.946
Y15	3.53	1.084	0.944	0.948
Y16	3.78	1.137	0.945	0.948

## Anexo 08

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POST GRADO**

### **Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de un Hospital II – 1, Distrito Florencia de Mora, 2022**

El presente estudio busca determinar el estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de un Hospital II – 1, Distrito Florencia de Mora, 2022, para lo cual se ha diseñado un estudio relacional descriptivo, en el cual se incluirán a todos los trabajadores del hospital quienes deberán llenar una encuesta virtual. Si usted desea participar de forma voluntaria debe tener en cuenta que la participación es completamente anónima y no representa compromiso alguno con el investigador.

Yo: .....trabajador de un Hospital II-1, Distrito Florencia de Mora , con DNI N°....., acepto participar voluntariamente en este estudio, llevado a cabo por la investigadora Lila Beatriz Vilchez Espinola(lilabeatrizv25@gmail.com). Asimismo, he sido informado(a) del objetivo y los procedimientos. Acepto que el investigador realice las acciones necesarias con mis datos para lograr los objetivos del estudio.

Acepto en señal de conformidad

Trujillo, 27 de mayo 2022

.....

FIRMA

ANEXO 4

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

Estudio laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de un Hospital H-1,

Oficina Florencia de More, 2022

Por medio del presente estudio se determinará el estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de un Hospital H-1, Distrito Florencia de More, 2022, para lo cual se ha diseñado un estudio relacional descriptivo, en el cual se incluirán a todos los trabajadores del Hospital quienes deben tener una encuesta anual. Si usted desea participar de forma voluntaria debe indicar en la encuesta que la participación es completamente anónima y no se revelará la identidad de ninguno de los participantes.

Yo,  trabajador de un Hospital H-1, Distrito Florencia de More, con ONI N°  acepto participar en este estudio, llevado a cabo por la Investigadora Lilia Beatriz Villalba Espinoza (lilabeatz12121@gmail.com). Asimismo, he sido informado(a) del objetivo y los procedimientos. Acepto que el investigador se reserva el derecho de utilizar los datos para lograr los objetivos del estudio.

Acepto en señal de conformidad

 Sr. 

Florencia, 27 de Mayo 2022



ANEXO 4  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POST GRADO

Carta de invitación y aceptación con el consentimiento de la institución de un Hospital - 1,  
Distrito Florencia de Mora, 2022

El presente estudio busca determinar el estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de un Hospital - 1, Distrito Florencia de Mora, 2022, para lo cual se ha diseñado un estudio cuantitativo, en el cual se incluirán a todos los trabajadores del Hospital que deseen participar en esta encuesta virtual. Si usted desea participar de forma voluntaria debe tener en cuenta que esta encuesta es confidencial y los datos serán tratados de forma anónima. El presente estudio es de carácter científico y no tiene fines de lucro. Acepto que el investigador realice las acciones necesarias con mis datos para lograr los objetivos del estudio.

Acepto en mi nombre y conformidad

ULV

Trujillo, 27 de Mayo 2022



FIRMA

ANEXO 4

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

**Impacto laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de un Hospital II - 1, Distrito**

**Distrito Florencia de Mora, 2022**

El presente estudio busca determinar el estado laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de un Hospital II - 1, Distrito Florencia de Mora, 2022, para lo cual se ha desarrollado el estudio de campo, en el cual se incluirán a todos los trabajadores del hospital que desearán firmar una encuesta virtual. Si usted desea participar de forma voluntaria debe tener en cuenta que la encuesta es anónima y no representa compromiso alguno con el investigador.

Yo, Flor IMQ P. 04 (ó. U.f.1) ... 10 ... 1 ... trabajador de un Hospital II - 1, Distrito Florencia de Mora, con ONI N° 6.7.1 acepto participar voluntariamente en este estudio, llevado a cabo por la investigadora Liia Beatriz Vildrez Eljilino (lilabeatrizv2509maN) can. Aún no ha sido informado(a) del objetivo y los procedimientos. Acepto que el investigador realice las acciones necesarias con mis datos para lograr los objetivos del estudio.

Acepto en señal de conformidad

Sí

Trujillo, 27 de mayo 2022

  
FIRMA

ANEXO 4

UNIVERSIDAD CÚCAR VALW

ESCUELA DE POST GRADO

Estrés laboral y... Vinción con el desempeño de los trabajadores de un Hospital, Distrito Flotante de Mora, 2022

Diciembre de 2022

El presente estudio tiene como objetivo determinar el estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de un Hospital Flotante de Mora, 2022, para lo cual se ha diseñado un estudio relacional descriptivo, en el cual se incluirán a los trabajadores del Hospital quienes deberán llenar una encuesta. Si usted desea participar de forma voluntaria debe en primer lugar que la participación es confidencial y anónima. No se revelará el nombre de ninguno de los participantes.

Este estudio, llevado a cabo por la investigadora Lina Bellriz Vilchez Espinola (liliv25@gmail.com) en el Hospital Flotante de Mora, tiene como objetivo y los procedimientos. Acepto que el investigador tiene acceso a los datos necesarios con miras a lograr los objetivos del estudio.

Acepto en señal de conformidad

Ji

Trujillo, 27 de mayo 2022

FIRMA

## ANEXO 8

### BASE DE DATOS DEL ESTUDIO

Título: *Estrés laboral de los trabajadores del Hospital Distrital El Esfuerzo - Florencia de Mora,2022*

N°	CONTROL												EXIGENCIAS DE TRABAJO										APOYO SOCIAL										ESTRÉS				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Ptje	Nivel	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Ptje	Nivel	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25	Regular	3	3	2	2	2	3	3	2	3	23	Regular	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	27	Regular	75	Regular
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	Regular	3	3	2	2	4	3	2	3	1	23	Regular	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	28	Regular	77	Regular
3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	33	Grave	3	3	3	3	4	3	3	4	3	29	Grave	4	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	38	Grave	100	Grave
4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	29	Grave	3	1	4	4	3	3	1	4	2	25	Regular	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	31	Regular	85	Regular
5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	Grave	3	4	3	4	3	4	3	4	2	30	Grave	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	38	Grave	102	Grave
6	3	3	4	2	3	4	3	2	3	27	Regular	4	4	1	2	3	3	2	3	2	24	Regular	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	29	Regular	80	Regular
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	Regular	3	3	2	2	3	3	2	3	2	23	Regular	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	29	Regular	78	Regular
8	4	4	4	1	4	4	4	4	4	33	Grave	4	3	3	3	1	4	3	4	4	29	Grave	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	38	Grave	100	Grave
9	3	3	4	4	4	3	2	1	3	27	Regular	2	3	3	3	2	2	3	2	4	24	Regular	4	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	30	Regular	81	Regular
10	4	3	4	3	4	3	4	3	2	30	Grave	3	4	3	1	2	3	3	4	3	26	Regular	4	4	2	2	4	3	3	3	3	2	2	32	Regular	88	Regular
11	4	4	4	2	3	3	3	3	4	30	Grave	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	Regular	3	3	1	3	3	4	1	3	4	4	4	33	Regular	89	Grave
12	4	4	4	1	4	3	4	4	4	32	Grave	4	3	4	3	4	3	1	4	2	28	Grave	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	35	Grave	95	Grave
13	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25	Regular	3	3	2	3	2	3	3	2	2	23	Regular	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	27	Regular	75	Regular
14	4	4	3	1	3	4	4	4	4	31	Grave	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	33	Regular	91	Grave

15	3	3	3	2	4	4	4	1	4	28	Grave	3	3	3	2	2	3	3	2	3	24	Regular	3	4	1	4	4	3	3	3	2	2	2	31	Regular	83	Regular
16	4	4	4	2	2	2	2	1	4	25	Regular	3	4	3	2	2	2	1	3	3	23	Regular	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	28	Regular	76	Regular
17	4	3	4	2	3	4	3	1	4	28	Grave	3	3	1	4	4	3	1	3	2	24	Regular	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	31	Regular	83	Regular
18	4	3	4	4	3	3	3	3	4	31	Grave	3	4	3	3	2	3	3	3	3	27	Regular	3	3	1	4	4	4	2	3	3	3	3	33	Regular	91	Grave
19	3	3	3	2	3	3	3	2	2	24	Regular	3	3	3	3	2	2	2	2	2	22	Regular	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	27	Regular	73	Regular
20	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	Grave	4	4	1	2	3	3	3	3	3	26	Regular	3	3	1	4	3	4	2	3	3	3	4	33	Regular	89	Grave
21	3	4	4	4	3	2	2	3	4	29	Grave	3	2	4	3	4	1	4	3	1	25	Regular	4	4	1	3	4	4	2	1	3	2	4	32	Regular	86	Regular
22	4	3	4	1	2	2	3	3	3	25	Regular	4	3	3	2	2	2	2	3	2	23	Regular	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	3	28	Regular	76	Regular
23	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33	Grave	4	4	3	4	2	3	3	4	2	29	Grave	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	38	Grave	100	Grave
24	2	3	2	3	2	3	2	3	3	23	Regular	2	3	2	2	2	2	3	3	3	22	Regular	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	26	Regular	71	Regular
25	4	4	3	4	3	3	2	4	3	30	Grave	2	3	2	2	3	4	4	3	4	27	Regular	3	3	1	4	3	3	1	3	4	4	4	33	Regular	90	Grave
26	4	4	4	2	3	3	4	4	3	31	Grave	4	3	3	3	3	3	2	4	2	27	Regular	4	4	1	4	4	4	1	4	3	2	3	34	Grave	92	Grave
27	4	3	2	1	2	2	3	2	3	22	Regular	3	3	2	1	1	3	2	2	3	20	Regular	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	25	Regular	67	Regular
28	4	3	4	2	4	4	3	4	4	32	Grave	4	4	2	4	2	4	3	2	4	29	Grave	3	3	1	4	4	4	1	3	4	4	4	35	Grave	96	Grave
29	4	3	2	3	3	3	2	3	2	25	Regular	3	2	3	3	3	3	2	2	2	23	Regular	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	28	Regular	76	Regular
30	4	3	3	3	3	2	1	2	3	24	Regular	2	2	3	4	3	2	2	2	2	22	Regular	3	3	1	3	2	2	1	3	3	3	3	27	Regular	73	Regular
31	4	3	3	2	3	3	4	3	3	28	Grave	3	3	2	2	3	4	2	4	1	24	Regular	4	4	1	4	3	3	1	3	3	2	3	31	Regular	83	Regular
32	4	3	4	1	3	3	4	2	3	27	Regular	2	4	3	2	2	3	3	2	3	24	Regular	3	4	1	3	4	3	1	2	3	3	3	30	Regular	81	Regular
33	4	4	4	3	1	1	2	4	1	24	Regular	3	3	2	2	1	4	2	4	1	22	Regular	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	27	Regular	73	Regular
34	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	Regular	3	3	2	3	2	3	2	3	2	23	Regular	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	28	Regular	76	Regular
35	2	3	3	2	2	3	3	2	2	22	Regular	3	2	2	2	2	3	2	3	1	20	Regular	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	25	Regular	67	Regular

36	4	3	4	2	3	3	4	3	3	29	Grave	3	4	3	3	3	1	3	2	3	25	Regular	4	4	1	3	4	2	1	3	3	4	3	32	Regular	86	Regular
37	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33	Grave	4	4	3	3	3	4	3	4	2	30	Grave	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	38	Grave	101	Grave
38	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	Grave	2	3	4	4	4	3	1	4	2	27	Regular	3	3	1	4	4	4	2	3	3	3	3	33	Regular	90	Grave
39	4	3	3	2	3	3	3	3	4	28	Grave	2	3	2	3	3	3	3	3	2	24	Regular	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	31	Regular	83	Regular
40	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33	Grave	4	4	3	3	3	4	3	4	2	30	Grave	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	3	38	Grave	101	Grave
41	4	4	4	2	3	3	4	4	3	31	Grave	3	4	2	1	4	4	3	4	3	28	Grave	4	4	1	4	3	3	1	4	4	3	3	34	Grave	93	Grave
42	3	3	3	2	3	3	2	3	3	25	Regular	4	3	3	2	3	2	3	2	1	23	Regular	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	28	Regular	76	Regular
43	4	4	3	2	3	3	4	2	3	28	Grave	2	4	2	3	2	4	3	3	1	24	Regular	3	3	1	4	3	2	2	4	3	3	3	31	Regular	83	Regular
44	1	2	3	4	4	2	4	4	4	28	Grave	3	4	2	4	2	4	1	3	1	24	Regular	2	2	1	2	2	4	2	4	4	4	4	31	Regular	83	Regular
45	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	Regular	2	3	3	3	3	2	2	3	2	23	Regular	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	29	Regular	78	Regular
46	3	3	3	3	2	3	3	2	2	24	Regular	2	3	2	3	2	3	2	3	2	22	Regular	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	27	Regular	73	Regular
47	4	4	4	3	3	3	2	3	4	30	Grave	4	4	2	3	1	4	3	4	2	27	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	Regular	90	Grave
48	4	4	2	4	3	3	2	2	3	27	Regular	3	3	3	3	2	3	3	2	2	24	Regular	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	30	Regular	81	Regular
49	4	3	3	3	3	3	3	1	3	26	Regular	3	3	3	3	3	3	3	1	2	24	Regular	3	3	1	4	3	3	1	2	3	3	3	29	Regular	79	Regular
50	3	3	3	4	2	3	3	3	3	27	Regular	3	4	2	3	3	2	2	2	3	24	Regular	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	30	Regular	81	Regular
51	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25	Regular	2	3	3	4	3	2	2	3	1	23	Regular	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	28	Regular	76	Regular
52	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	Grave	2	3	3	2	3	4	2	3	3	25	Regular	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	31	Regular	84	Regular	
53	4	4	3	4	4	4	3	4	2	32	Grave	4	4	2	3	3	4	3	3	3	29	Grave	4	4	1	4	4	4	1	3	4	3	4	36	Grave	97	Grave
54	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	Grave	4	4	4	3	4	4	3	4	1	31	Grave	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	41	Grave	106	Grave	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Grave	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Grave	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Grave	116	Grave	
56	4	4	3	3	3	3	3	2	3	28	Grave	4	4	1	1	1	4	4	4	2	25	Regular	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	31	Regular	84	Regular

57	4	4	3	1	3	3	4	3	4	29	Grave	4	3	3	3	2	2	3	3	3	26	Regular	3	4	2	2	4	3	3	2	4	3	2	32	Regular	87	Regular
58	4	4	4	1	4	4	4	2	2	29	Grave	3	3	3	3	4	3	2	2	3	26	Regular	3	4	1	4	4	1	3	2	3	3	4	32	Regular	87	Regular
59	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	Regular	3	3	3	3	2	3	2	3	2	24	Regular	3	3	1	3	3	4	2	2	3	2	3	29	Regular	79	Regular
60	3	1	3	1	3	3	3	2	3	22	Regular	3	3	2	2	2	2	2	2	2	20	Regular	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	25	Regular	67	Regular
61	3	4	4	3	3	3	3	3	4	30	Grave	3	4	2	3	3	3	2	4	3	27	Regular	4	3	1	3	4	3	1	3	4	3	4	33	Regular	90	Grave
62	4	4	4	1	3	3	4	4	4	31	Grave	4	4	2	3	3	4	2	4	2	28	Grave	4	4	1	4	3	4	1	3	4	3	3	34	Grave	93	Grave
63	4	4	4	1	4	4	4	3	4	32	Grave	3	3	3	4	3	4	3	3	3	29	Grave	4	4	1	4	4	4	1	3	4	4	4	37	Grave	98	Grave
64	3	4	3	3	3	3	2	3	2	26	Regular	3	3	3	3	3	1	1	3	4	24	Regular	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	29	Regular	79	Regular
65	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	Regular	3	2	3	3	4	3	1	4	1	24	Regular	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	29	Regular	79	Regular
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	Leve	3	3	1	2	2	2	2	2	2	19	Regular	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	16	Leve	53	Leve
67	3	4	3	3	1	1	3	1	3	22	Regular	2	3	2	2	2	3	2	2	2	20	Regular	3	2	1	3	3	3	1	2	3	2	2	25	Regular	67	Regular
68	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	Grave	4	4	3	3	3	4	3	4	3	31	Grave	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	41	Grave	106	Grave
69	4	4	3	2	4	3	3	3	4	30	Grave	1	4	4	4	4	4	1	4	1	27	Regular	4	4	1	4	4	3	1	3	3	3	3	33	Regular	90	Grave
70	4	4	4	3	4	4	3	2	3	31	Grave	4	4	3	3	3	3	3	3	3	28	Grave	3	3	1	3	3	4	1	4	4	4	4	34	Grave	93	Grave
71	4	3	3	2	4	4	3	3	3	29	Grave	3	1	3	4	4	2	4	4	1	26	Regular	3	3	1	3	4	4	2	3	3	3	3	32	Regular	87	Regular
72	4	3	4	3	3	3	3	3	4	30	Grave	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular	4	4	1	3	4	2	1	3	4	4	3	33	Regular	90	Grave
73	4	3	4	1	2	2	3	2	2	23	Regular	2	2	3	3	3	2	2	3	2	22	Regular	2	3	4	1	2	3	2	2	2	2	3	26	Regular	71	Regular
74	3	3	3	2	4	4	3	3	3	28	Grave	3	3	3	3	3	3	3	3	1	25	Regular	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	31	Regular	84	Regular
75	3	3	4	3	2	2	2	1	3	23	Regular	2	3	2	3	3	2	2	3	2	22	Regular	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	26	Regular	71	Regular
76	3	3	3	3	3	4	1	1	1	22	Regular	4	3	2	1	2	2	2	3	2	21	Regular	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	25	Regular	68	Regular
77	3	3	4	2	3	3	3	2	2	25	Regular	3	3	4	3	2	2	2	2	2	23	Regular	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	28	Regular	76	Regular

78	3	3	4	3	4	4	4	3	3	31	Grave	4	3	3	4	3	4	2	3	2	28	Grave	4	4	1	4	4	4	2	3	3	3	3	35	Grave	94	Grave
79	4	3	3	3	3	3	3	2	3	27	Regular	3	2	3	3	3	3	2	3	2	24	Regular	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	30	Regular	81	Regular
80	4	3	3	3	3	3	3	3	2	27	Regular	2	3	3	3	3	3	2	3	2	24	Regular	3	3	1	3	3	3	1	4	4	3	2	30	Regular	81	Regular
81	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	Regular	2	3	3	3	3	3	2	3	2	24	Regular	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	29	Regular	79	Regular
82	3	3	2	3	2	4	2	3	2	24	Regular	2	2	3	3	3	2	2	3	2	22	Regular	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	27	Regular	73	Regular
83	3	2	3	3	2	2	2	2	2	21	Regular	3	2	2	3	2	3	3	1	1	20	Regular	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	1	24	Regular	65	Regular
84	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24	Regular	3	3	3	4	3	2	1	3	1	23	Regular	3	3	1	3	2	3	1	2	4	2	3	27	Regular	74	Regular
85	2	2	3	2	2	3	3	3	2	22	Regular	2	2	2	2	2	3	2	3	3	21	Regular	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	25	Regular	68	Regular
86	2	3	2	2	3	2	3	3	3	23	Regular	3	3	3	3	2	3	1	3	1	22	Regular	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	27	Regular	72	Regular
87	2	3	1	2	2	2	3	3	2	20	Regular	3	1	3	2	1	1	3	3	2	19	Regular	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	19	Leve	58	Leve
88	2	3	2	2	3	2	3	2	3	22	Regular	2	3	2	3	2	2	1	3	3	21	Regular	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	25	Regular	68	Regular
89	2	2	3	2	2	2	2	2	3	20	Regular	2	2	2	3	2	3	2	2	2	20	Regular	1	1	4	1	1	3	2	2	2	3	3	23	Regular	63	Regular
90	3	1	3	3	2	2	3	2	3	22	Regular	3	3	1	1	2	3	3	2	3	21	Regular	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	25	Regular	68	Regular
91	3	3	3	2	1	2	2	2	2	20	Regular	3	3	2	2	1	2	2	3	2	20	Regular	1	3	1	3	3	2	2	1	3	2	2	23	Regular	63	Regular
92	2	2	3	2	3	2	2	2	3	21	Regular	2	2	3	2	2	2	2	3	2	20	Regular	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	25	Regular	66	Regular

Niveles	Variable 1	Dimensiones		
	Estrés laboral	Control	Exigencias del trabajo	Apoyo social
Leve	29 - 60	9 - 18	9 - 18	11 - 22
Regular	61 - 88	19 - 27	19 - 27	23 - 33
Grave	89 - 116	28 - 36	28 - 36	34 - 44

**Título:** *Desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Distrital El Esfuerzo - Florencia de Mora,2022*

N°	COPERACION Y TRABAJO EN EQUIPO								DISCIPLINA LABORAL				SUPERACION PERSONAL								DESEMPEÑO LABORAL			
	1	2	3	4	5	6	Ptje	Nivel	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	15	16	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	5	5	5	5	4	4	28	Bueno	5	5	4	4	18	Bueno	5	5	4	5	3	5	27	Bueno	73	Bueno
2	5	4	5	5	4	4	27	Bueno	5	4	4	4	17	Bueno	4	5	3	4	4	5	25	Bueno	69	Bueno
3	3	2	4	3	3	4	19	Regular	4	4	3	2	13	Regular	2	3	4	4	3	3	19	Regular	51	Regular
4	3	3	4	5	4	5	24	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	5	4	3	2	22	Regular	62	Bueno
5	3	3	3	2	3	4	18	Regular	3	3	3	3	12	Regular	2	3	4	3	3	1	16	Regular	46	Regular
6	4	4	4	4	5	4	25	Bueno	5	4	4	4	17	Bueno	5	4	4	4	3	4	24	Bueno	66	Bueno
7	4	4	5	5	4	4	26	Bueno	5	4	4	4	17	Bueno	5	5	4	3	4	4	25	Bueno	68	Bueno
8	3	2	3	3	4	4	19	Regular	3	3	3	4	13	Regular	3	4	3	2	3	3	18	Regular	50	Regular
9	4	4	4	4	5	4	25	Bueno	5	4	4	4	17	Bueno	5	4	3	5	5	2	24	Bueno	66	Bueno
10	4	4	5	4	3	3	23	Bueno	4	4	4	3	15	Regular	4	5	5	5	1	2	22	Regular	60	Bueno
11	4	3	5	4	3	4	23	Bueno	4	4	4	3	15	Regular	4	4	4	4	4	2	22	Regular	60	Bueno
12	3	3	3	4	3	4	20	Regular	4	3	3	4	14	Regular	4	2	4	4	3	3	20	Regular	54	Regular
13	4	5	5	5	5	4	28	Bueno	5	5	4	4	18	Bueno	4	4	4	5	5	5	27	Bueno	73	Bueno
14	3	3	4	4	4	3	21	Regular	4	3	4	4	15	Regular	4	4	3	3	5	2	21	Regular	57	Regular
15	5	4	4	4	4	4	25	Bueno	5	4	4	4	17	Bueno	4	4	4	4	3	5	24	Bueno	66	Bueno
16	5	3	5	5	5	5	28	Bueno	5	5	5	3	18	Bueno	5	5	4	4	4	4	26	Bueno	72	Bueno
17	5	4	4	4	4	4	25	Bueno	4	4	4	5	17	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	66	Bueno

18	3	2	5	5	2	4	21	Regular	5	4	3	3	15	Regular	4	4	3	4	3	3	21	Regular	57	Regular
19	5	5	5	5	5	4	29	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	4	5	5	4	4	5	27	Bueno	75	Bueno
20	3	4	5	4	3	4	23	Bueno	5	4	3	3	15	Regular	4	5	4	4	3	2	22	Regular	60	Bueno
21	4	3	4	5	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	4	4	2	4	22	Regular	62	Bueno
22	4	4	5	4	5	5	27	Bueno	5	5	5	3	18	Bueno	4	5	4	4	4	5	26	Bueno	71	Bueno
23	4	2	3	3	3	4	19	Regular	2	3	3	4	12	Regular	3	3	4	3	2	2	17	Regular	48	Regular
24	5	4	5	5	5	5	29	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	4	5	5	4	28	Bueno	77	Bueno
25	3	4	4	4	4	4	23	Bueno	4	4	4	3	15	Regular	4	4	4	4	1	4	21	Regular	59	Regular
26	4	4	4	3	3	3	21	Regular	4	4	3	4	15	Regular	4	4	4	3	3	3	21	Regular	57	Regular
27	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	4	5	5	5	5	5	29	Bueno	79	Bueno
28	3	3	3	4	4	3	20	Regular	3	4	3	4	14	Regular	3	3	4	3	4	3	20	Regular	54	Regular
29	5	5	5	5	5	2	27	Bueno	5	4	4	5	18	Bueno	4	5	4	3	4	5	25	Bueno	70	Bueno
30	5	5	5	5	5	3	28	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	4	5	5	4	4	5	27	Bueno	74	Bueno
31	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	5	4	4	3	3	23	Bueno	63	Bueno
32	4	4	4	4	4	5	25	Bueno	4	4	5	4	17	Bueno	5	4	4	3	4	4	24	Bueno	66	Bueno
33	5	5	5	5	4	4	28	Bueno	5	5	4	5	19	Bueno	5	4	5	4	5	4	27	Bueno	74	Bueno
34	5	5	5	5	3	4	27	Bueno	4	4	5	5	18	Bueno	4	4	4	4	4	5	25	Bueno	70	Bueno
35	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	5	5	4	29	Bueno	79	Bueno
36	3	4	4	5	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	3	4	3	4	22	Regular	62	Bueno
37	3	2	4	3	3	4	19	Regular	4	4	2	2	12	Regular	3	4	3	3	2	2	17	Regular	48	Regular
38	4	4	4	4	3	4	23	Bueno	4	4	4	3	15	Regular	4	4	3	3	3	4	21	Regular	59	Regular

39	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	5	4	4	3	3	23	Bueno	63	Bueno
40	2	3	3	3	3	4	18	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	3	2	17	Regular	47	Regular
41	3	4	5	3	3	3	21	Regular	4	3	3	4	14	Regular	4	4	3	4	2	4	21	Regular	56	Regular
42	5	5	5	5	5	2	27	Bueno	5	4	4	5	18	Bueno	5	5	4	4	3	4	25	Bueno	70	Bueno
43	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	5	4	4	3	4	3	23	Bueno	63	Bueno
44	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	3	5	5	3	3	23	Bueno	63	Bueno
45	4	4	5	4	5	4	26	Bueno	5	4	4	4	17	Bueno	4	4	4	4	4	5	25	Bueno	68	Bueno
46	4	5	5	5	5	4	28	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	5	5	5	4	4	4	27	Bueno	74	Bueno
47	3	4	5	5	3	3	23	Bueno	4	4	3	4	15	Regular	3	5	4	4	3	2	21	Regular	59	Regular
48	4	4	3	5	4	5	25	Bueno	5	4	4	4	17	Bueno	5	5	1	5	5	3	24	Bueno	66	Bueno
49	4	4	5	4	5	4	26	Bueno	4	4	4	5	17	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	67	Bueno
50	4	4	5	4	3	5	25	Bueno	5	4	4	4	17	Bueno	4	5	4	4	4	3	24	Bueno	66	Bueno
51	5	4	5	5	4	4	27	Bueno	5	4	4	5	18	Bueno	5	5	5	4	2	4	25	Bueno	70	Bueno
52	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	5	5	5	3	1	4	23	Bueno	63	Bueno
53	2	4	3	4	3	4	20	Regular	3	4	3	4	14	Regular	3	3	3	3	3	4	19	Regular	53	Regular
54	3	3	2	3	3	3	17	Regular	4	2	3	3	12	Regular	4	3	3	2	2	2	16	Regular	45	Regular
55	2	3	2	2	3	4	16	Regular	3	2	3	3	11	Regular	1	2	1	2	2	3	11	Deficiente	38	Deficiente
56	4	4	5	4	4	3	24	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	3	4	4	4	3	5	23	Bueno	63	Bueno
57	4	5	4	3	4	4	24	Bueno	4	5	3	4	16	Bueno	3	4	3	4	3	5	22	Regular	62	Bueno
58	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	4	4	4	4	2	22	Regular	62	Bueno
59	4	4	5	4	4	5	26	Bueno	5	4	4	4	17	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	67	Bueno

60	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	5	4	5	29	Bueno	79	Bueno
61	4	2	4	4	4	4	22	Regular	5	4	3	3	15	Regular	4	4	2	3	4	4	21	Regular	58	Regular
62	3	4	3	4	3	4	21	Regular	3	4	3	4	14	Regular	4	3	3	3	3	4	20	Regular	55	Regular
63	4	2	3	3	3	4	19	Regular	5	3	3	3	14	Regular	4	4	3	3	3	2	19	Regular	52	Regular
64	5	5	5	4	3	4	26	Bueno	4	4	5	4	17	Bueno	3	5	3	4	4	5	24	Bueno	67	Bueno
65	5	4	5	5	4	3	26	Bueno	5	4	5	3	17	Bueno	4	5	4	3	3	5	24	Bueno	67	Bueno
66	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	80	Bueno
67	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	4	5	4	5	28	Bueno	78	Bueno
68	3	3	3	2	2	3	16	Regular	3	2	3	4	12	Regular	3	3	3	2	1	4	16	Regular	44	Regular
69	3	4	4	3	3	4	21	Regular	3	4	4	4	15	Regular	4	4	4	4	3	2	21	Regular	57	Regular
70	3	3	4	3	4	4	21	Regular	5	3	3	3	14	Regular	3	4	4	3	2	4	20	Regular	55	Regular
71	3	4	5	4	4	4	24	Bueno	4	4	4	3	15	Regular	4	5	5	4	2	2	22	Regular	61	Bueno
72	3	3	4	3	4	4	21	Regular	4	4	4	3	15	Regular	3	4	4	3	2	5	21	Regular	57	Regular
73	4	5	5	5	5	5	29	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	4	5	4	5	28	Bueno	77	Bueno
74	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	5	4	4	3	16	Bueno	4	4	4	4	2	5	23	Bueno	63	Bueno
75	4	5	5	5	5	5	29	Bueno	5	4	5	5	19	Bueno	5	4	5	4	5	5	28	Bueno	76	Bueno
76	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	5	5	3	28	Bueno	78	Bueno
77	4	5	4	5	4	5	27	Bueno	5	5	4	4	18	Bueno	3	5	5	3	5	4	25	Bueno	70	Bueno
78	3	4	4	3	3	4	21	Regular	3	4	3	4	14	Regular	4	4	4	4	3	1	20	Regular	55	Regular
79	4	4	5	4	4	4	25	Bueno	5	4	4	4	17	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	66	Bueno
80	3	5	4	4	5	4	25	Bueno	4	4	4	5	17	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	66	Bueno

<b>81</b>	4	4	5	4	5	4	26	Bueno	4	5	4	4	17	Bueno	4	4	4	4	4	24	Bueno	67	Bueno	
<b>82</b>	5	5	5	5	4	4	28	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	4	5	5	4	5	4	27	Bueno	74	Bueno
<b>83</b>	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	4	5	5	29	Bueno	79	Bueno
<b>84</b>	5	4	5	5	4	5	28	Bueno	4	4	5	5	18	Bueno	4	5	5	4	5	4	27	Bueno	73	Bueno
<b>85</b>	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	4	5	4	5	5	5	28	Bueno	78	Bueno
<b>86</b>	5	5	5	5	4	5	29	Bueno	5	5	4	5	19	Bueno	5	5	4	5	4	5	28	Bueno	76	Bueno
<b>87</b>	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	80	Bueno
<b>88</b>	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	5	3	5	28	Bueno	78	Bueno
<b>89</b>	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	80	Bueno
<b>90</b>	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	5	4	4	28	Bueno	78	Bueno
<b>91</b>	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	5	4	5	29	Bueno	79	Bueno
<b>92</b>	5	5	5	5	5	5	30	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	4	5	5	5	5	5	29	Bueno	79	Bueno

Niveles	Variable 2	Dimensiones		
	Desempeño laboral	Cooperación y trabajo en equipo	Disciplina laboral	Superación personal
Deficiente	16 - 38	6 - 14	4 - 9	6 - 14
Regular	39 - 59	15 - 22	10 - 15	15 - 22
Bueno	60 - 80	23 - 30	16 - 20	23 - 30

## ANEXO 09

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problemas general	Objetivos general	Hipótesis general	Variable 1		-Oportunidades de desarrollar habilidades propias.	<b>Tipo de Investigación:</b>
				- Control		- Aplicada
						<b>Nivel de Investigación</b>
					- Autonomía para tomar decisiones en el trabajo.	- Correlacional
						<b>Método de investigación</b>
						- Método científico
¿Qué relación existe entre el nivel de estrés laboral con el desempeño de los trabajadores de un Hospital II-1, Distrito Florencia de Mora, 2022?	Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II-1, Distrito Florencia de Mora durante los meses de abril a junio del 2022.	Entre el nivel de estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II-1, Distrito Florencia de Mora durante los meses de abril a junio del 2022.	<b>Estrés laboral</b>	-Exigencia de trabajo	-Cantidad o volumen de trabajo	$\alpha:$
						<b>Diseñ</b>
					-No experimental	
					Transversal	
	<b>Objetivos específicos:</b>					
	1. Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de un Hospital II-1, distrito de Florencia de Mora.				- , Presión de tiempo	M: Muestra
					-Nivel de tensión en cualquier tipo de tarea.	V1: Estrés laboral
						V2: Desempeño laboral

	2. Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II-1, del distrito Florencia de Mora.				r: Relación entre V1 y V2
	3. Establecer la relación de la dimensión control del estrés laboral en el desempeño laboral de los de los trabajadores de un Hospital II -1 del Distrito Florencia de Mora.	Variable 2	- Apoyo social	Cantidad y calidad de apoyo social.	<b>Técnica e instrumento de recolección</b>
	4. Establecer la relación de la dimensión exigencias de trabajo del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II-1, Distrito Florencia de Mora.		- Cooperación y trabajo en equipo	- Lograr mejoras	<b>Técnicas:</b> - Encuesta
	5. Establecer la relación entre la dimensión apoyo social del estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de un Hospital II-1 del Distrito Florencia de Mora.	Desempeño laboral	-Disciplina Laboral	Emprendimiento de proyectos en la sociedad	<b>Instrumento:</b> - cuestionario
				-Cumplimiento del horario	<b>Población muestral</b> - 92 trabajadores del hospital
			- Alcanzar fines trazados	<b>Procesamiento:</b> <b>M. Excel, Spss ver 25</b>	
			-Superación Personal	- Formación	<b>Prueba de normalidad</b> Kolmogorov- Smirnov
				- Relaciones personales	<b>Pruebas no paramétricas:</b> r de Spearman

## ANEXO 7

*Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov del estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Distrital El Esfuerzo - Florencia de Mora.*

VARIABLES / DIMENSIONES	Kolmogorov Smirno		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Estrés</b>	<b>0.410</b>	<b>92</b>	<b>0.000</b>
Control	0.336	92	0.000
Exigencias del trabajo	0.497	92	0.000
Apoyo social	0.460	92	0.000
<b>Desempeño laboral</b>	<b>0.446</b>	<b>92</b>	<b>0.000</b>
Cooperación y trabajo en equipo	0.467	92	0.000
Disciplina laboral	0.429	92	0.000
Superación personal	0.397	92	0.000

Nota: Aplicación del Cuestionario de estrés laboral y desempeño laboral.

## ANEXO 8

### Estadísticas psicométricas de las variables

Descripción	ME	DE	de Cronbach	McDonal d
Estrés laboral	2.92	0.43	0.92	0.93
Control	3.01	0.44	0.75	0.77
Exigencias del trabajo	2.62	0.36	0.55	0.57
Apoyo social	2.99	0.54	0.89	0.80
Desempeño laboral	4.07	0.62	0.94	0.95
Cooperación y trabajo en equipo	4.14	0.63	0.87	0.87
Disciplina laboral	4.16	0.60	0.82	0.83
Superación personal	3.94	0.63	0.78	0.81



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LORA LOZA MIRYAM GRISELDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de un hospital II-1, distrito Florencia de Mora, 2022", cuyo autor es VILCHEZ ESPINOLA LILA BEATRIZ, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 28 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LORA LOZA MIRYAM GRISELDA <b>DNI:</b> 18121176 <b>ORCID</b> 0000-0001-5099-1314	Firmado digitalmente por: MLORAL el 30-07-2022 11:59:55

Código documento Trilce: TRI - 0378157