



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión estratégica y estrés laboral en la emergencia adultos
de una entidad pública de salud, Lima 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Alarcon Asenjo, Macna (orcid.org/0009-0003-4437-2412)

ASESORES:

Mg. Villafuerte Miranda, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-3976-8055)

Mg. Jaramillo Ostos, Dennis Fernando (orcid.org/0000-0003-0432-7855)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi Madre, mis hermanos y de forma muy especial a mi hijo, por su comprensión y apoyo incondicional para llegar a la meta.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de consolidarme profesionalmente y contribuir con el logro de mis aspiraciones profesionales. Mi agradecimiento, reconocimiento y gratitud a todos los docentes por brindarme su orientación y motivación en esta gran experiencia académica.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	17
3.5 Procedimiento	18
3.6 Métodos de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión estratégica.	20
Tabla 2 Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de la variable	21
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable estrés laboral.	22
Tabla 4 Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones	23
Tabla 5 Tabla cruzada entre Gestión estratégica vs. Estrés laboral	24
Tabla 6 Tabla cruzada entre Formulación de estrategia vs. Estrés laboral	25
Tabla 7 Tabla cruzada entre Implementación de estrategias vs. Estrés laboral	26
Tabla 8 Tabla cruzada entre Evaluación de estrategia vs. Estrés laboral	27
Tabla 9 Resultados de la prueba de normalidad.	11
Tabla 10 Prueba de correlación entre gestión estratégica y estrés laboral.	28
Tabla 11 Prueba de correlación entre Formulación de estrategias y Estrés laboral.	29
Tabla 12 Prueba de correlación entre la Implementación de estrategia y Estrés laboral	30
Tabla 13 Prueba de correlación entre la evaluación de estrategia y estrés laboral	31

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Niveles de gestión estratégica.	20
Figura 2 Percepción de dimensiones de la variable de gestión estratégica.	21
Figura 3 Niveles de estrés laboral.	22
Figura 4 Percepción de las dimensiones de la variable estrés laboral.	23
Figura 5 Gestión estratégica vs. Estrés laboral	24
Figura 6 Formulación de estrategia vs. Estrés laboral	25
Figura 7 Implementación de estrategias vs. Estrés laboral	26
Figura 8 Evaluación de estrategia vs. Estrés laboral	27

RESUMEN

La investigación titulada: Gestión estratégica y estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023, cuyo objetivo fue determinar la relación entre Gestión estratégica y estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal. Por ello, considero 156 trabajadores, se contó una muestra que asciende a 111 trabajadores de la institución mencionada y muestreo fue probabilística aleatorio simple. La técnica empleada para recaudar información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestran de una alta confiabilidad.

De acuerdo el resultado se arribó que el 45% de los encuestados expresaron que el nivel de la gestión estratégica es regular y el 44,1% de los participantes encuestados mencionaron que el nivel de estrés laboral es alto. Concluyó que existe relación negativa moderada entre la gestión estratégica y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

Palabras clave: Estratégica, formulación de estrategia, implementación, evaluación.

ABSTRACT

The research entitled: Strategic management and work stress in the adult emergency of a public health entity, Lima, 2023, whose objective was to determine the relationship between Strategic management and work stress in the adult emergency of a public health entity, Lima, 2023.

The type of research was basic at the correlational descriptive level, with a quantitative approach; Non-experimental design, cross section. Therefore, I consider 156 workers, a sample amounting to 111 workers from the aforementioned institution was counted and sampling was simple random probabilistic. The technique used to collect information was a survey and the questionnaire-type instruments which were correctly validated through expert judgments and establishing their reliability through the Cronbach's Alpha statistic that demonstrate high reliability.

According to the result, 45% of the respondents expressed that the level of strategic management is regular and 44.1% of the participants surveyed mentioned that the level of work stress is high. It concluded that there is a moderate negative relationship between strategic management and work stress in the adult emergency of a public health entity, Lima, 2023.

Keywords: Strategic, strategy formulation, implementation, evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, Naamati (2020) mencionó el sistema relacionado con la salud, en el ámbito mundial toma en cuenta una visión completa sobre el contexto real, a través de la implementación de cambios. Para poder realizar un estudio minucioso de diversas ramas que implica la implementación de los cambios; se puede mencionar que el pensamiento estratégico contiene elementos del liderazgo. Asimismo, Wan Mohd y Wan Muhamat (2019), consideraron que las que los requerimientos de una institución para poder lograr posicionamiento en el mercado y tener una ventaja frente a su competencia. También se puede verificar el avance de estas acciones de manera oportuna, se considera que las afectaciones más usuales según los últimos estudios, son aquellos que están relacionados con la psicología del ser humano, ya que se muestran reflejos de ansiedad depresión y estrés (Huarcaya, 2020).

En Latinoamérica se verifica que hay la presencia de sistemas de salud que están cimentados en APS participativos, tomando en cuenta el liderazgo encaminado hacia la inteligencia emocional que puede plantear diversos eventos que pueden cambiar y mejorar la calidad de vida de los participantes (Puertas et al., 2020). La Organización Mundial de Salud (2020) consideró que la enfermedad que es causada por el estrés físico o mental ha sido identificada como una de las enfermedades infecciosas en el Caribe en el año 2019 y que se han reportado 88 millones de casos con síntomas Implicados en las emociones de las personas, donde se puede verificar estrés con sistemas estresores, que confrontan los padecimientos y síntomas en el aspecto físico donde 490 pacientes que padecen de estrés. Asimismo, el Ministerio de Salud (2020) mencionó que en el año 2017 en Colombia se identificó el síndrome de Bournot y sus indicadores relacionados al síndrome de la despersonalización que implica agotamiento emocional en los profesionales de la salud, estos se encuentran en niveles bajos en cuanto a la realización y logros personales, ya que las despersonalizaciones se enrollaron en niveles altos de agotamiento en el ámbito emocional.

En el ambiente nacional se puede verificar que existe falencias en la gestión y también en las estrategias, debido a ello se incumple con los objetivos de la

institución, en tanto (Abad, 2021) mencionó que hay falencias en el sistema de salud, donde los directores son los encargados de la toma de decisiones pero muchas veces no enfrentan las crisis sanitaria de manera adecuada; ya que muchos de los recursos en cuanto a infraestructura y a profesionales deben ser sumamente cuidadosos para poder brindar una atención de calidad; mientras que, otro estudio de Agurto-Távora (2020) sostuvieron que la responsabilidad del manejo de un hospital recae en los directores, ya que se convierten en los gestores más importantes mediante la aplicación de estrategias y decisiones adecuadas pero se puede verificar que no cuentan con los recursos suficientes para poder brindar un servicio adecuado es por ello que muestran deficiencias en el ámbito de la salud. En cuanto al tema mencionado, se puede manifestar que la gestión estratégica también considera las decisiones de los gerentes, para poder subsanar las deficiencias en nuestro país se puede mencionar que los trabajadores de los hospitales presentan niveles de ansiedad en un 34.02% ante esta información Se puede mencionar que alrededor de 5000 trabajadores enfermeros se han contagiado y 71 han muerto hasta septiembre del 2020, sobre los médicos alrededor de 13 mil se han contagiado y 400 doctores han muerto (Cadenas y Castro, 2021).

Respecto a la emergencia de los adultos en un hospital Público de Lima, se puede verificar que la gestión estratégica no cumple con las acciones coherentes, en base a las necesidades de los pacientes, ya que existe una alta demanda de atención por parte de los usuarios. Por otro lado, Se puede verificar que se halló en el municipio presencia de egoísmo por el poder político cada integrante realiza sus actividades sin coordinación y con actitudes que no conducen a la concreción de las metas se deja de lado el trabajo en equipo para poder revisar un trabajo individualista. Además, mencionó una mala comunicación interna, ya que cada trabajador realiza las cosas a su modo adicionalmente se menciona que el personal sanitario también está expuesto a un factor de riesgo psicosocial en cuanto a la realización de las labores y estas demuestran ansiedad temor cansancio u otras manifestaciones del ámbito psicológico causando los servicios brindando no manejan estrategias para el equilibrio emocional.

Por lo expuesto se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023? En tal sentido, se mencionó los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la formulación, la implementación, la evaluación y control y el estrés laboral?

De acuerdo con los criterios de Hernández y Mendoza (2018) se realiza la justificación del valor teórico, esta indagación tuvo el objetivo de contribuir a la búsqueda de nuevos conocimientos sobre gestión estratégica y el trabajo en equipo adicionalmente. De la misma forma, hace referencia a que se busca sustituir algunas prácticas inadecuadas en la gestión estratégica de la institución también este estudio incrementa los conocimientos el cual se espera que empleen otros estudiosos que se sientan atraídos al Investigar los temas relacionados a los gobiernos municipales. También se presenta la justificación metodológica, que consiste en Mostrar los instrumentos utilizados para poder recabar información de esta manera instrumentos con sus valoraciones correspondientes para poder recabar la información y comunicarme a través de datos estadísticos sobre cada una de las variables.

De la misma forma, se detalló el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión estratégica y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023. Igualmente, se señaló los objetivos específicos: Establecer la relación entre la formulación, la implementación, la evaluación y control y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

También, la hipótesis general: Existe relación entre la gestión estratégica y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023. De igual forma, se estableció las hipótesis específicas: Existe relación entre la formulación, la implementación, la evaluación y control y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se mencionó los antecedentes nacionales se tiene a Huaroc et al. (2020) realizaron un estudio basado en la conexión entre la gestión estratégica y la gerencia de bienes en dos muestras de análisis, donde empleo la metodología aplicada para poder analizar el comportamiento de las variables. Tuvo como población 62 servidores de redes de salud dentro de las conclusiones se pueden mencionar que existe una conexión importante entre las variables con un valor del Road Spearman del 0,717 mostrando una significancia muy fuerte comprobando de esa manera que las instituciones necesitan contar con una gestión basada en estrategias para que de esa manera la gerencia y la administración de los bienes puedan resultar productivos.

Baygorrea (2022) en el estudio de indagación muestra una conexión que entre la gestión estratégica y las medidas de bioseguridad de los trabajadores durante tiempos de Covid en el hospital de evitarte en el año 2021 presenta un estudio no experimental correlacional teniendo la participación de 160 trabajadores entre médicos enfermeros y técnicos según los resultados el 43,6% mencionan que hay un nivel bajo en la gestión estratégica Mientras que el 56,6% , lo cual indica una correlación baja, por ello se puede manifestar que las actividades de bioseguridad esta desligados de la gestión e implementación de las estrategias.

Ramos y Limachi (2022) en su indagación presenta la conexión que hay entre estrés laboral y el comportamiento durante la pandemia para el Covid-19 de los trabajadores del área de enfermería de la red de salud con el norte Tacna en el año 2021. Señaló un estudio correccional, donde tuvo la disposición de 103 profesionales. Según los resultados el nivel de estrés es de un 57,3% donde los profesionales muestran que existen un nivel bajo de estrés en cuanto al comportamiento de los enfermeros frente a esta enfermedad el 84,5% muestra una actitud favorable, ya que cumplen con los protocolos de seguridad concluyendo que existe una relación importante entre ambas variables, demostrándose que el estrés laboral será cuando el personal incumple con ese comportamiento de los procesos de Cuidado personal y laboral en cuanto al manejo de estrategias de bioseguridad.

Contreras (2022) demostró la relación que existe entre las estrategias de manejo de personal de salud en tiempos de Covid-19 en el hospital Villa Hermosa. Para ello, realizó un estudio no experimental, teniendo el apoyo de 50 colaboradores de dicha área. Según los resultados se puede mencionar que existe un nivel de estrés medio según el 52% de encuestados; mientras en lo referente a la implementación de estrategias, el 46% menciona que se implementa acciones para brindar seguridad a los trabajadores médicos, adicionalmente se concluye que hay una relación entre las variables con un valor de 0,64 con lo cual se demuestra una correlación buena, donde explicita que es necesarios contar con las herramientas estratégicas para el manejo del personal, para el logro de las metas.

Acosta (2022) en la indagación establece una conexión entre el riesgo psicosocial y el estrés de los colaboradores del área de salud de reducción en el departamento de San Martín en el año 2021. Presentan un estudio correlacional, donde llegan a la conclusión de que el 30,2% manifiesta que riesgos psicosociales se encuentra en un nivel medio; mientras que el 42,2% menciona que el estrés laboral es bajo, concluyendo que existe una relación del 0,910; demostrando una correlación muy fuerte. Por lo cual se puede concluir que en riesgos psicosocial sí implica y trae consecuencias de estrés en los trabajadores que laboran en el área de salud, por ello se requiere de la implementación de mecanismos para poder reducir el índice de estrés y poder revisar el cumplimiento de las metas de atención que se han trazado en un determinado tiempo.

De la misma forma, antecedentes internacionales según Miño (2023) en su en el estudio menciona que la dirección estratégica en la calidad asistencial de los trabajadores del hospital El Milagro, ubicado en Ecuador en el año 2022, emplearon un estudio correlacional, realizó un estudio básico donde contó con la colaboración de 200 trabajadores, quienes participaron en la aplicación de los instrumentos; se concluyó que el 53,7% menciona que la dirección estratégica se encuentra en un nivel regular; mientras que 57,4% menciona que es adecuado se concluye una relación importante entre las variables y proponiendo que las estrategias deben ser implementadas en un tiempo prudente para que ayuden a poder cumplir con las

actividades asistenciales que realice ese centro médico y de esa manera incrementar las metas de atención que tiene el hospital.

Espinoza (2023) en la indagación propone una conexión entre la gestión estratégica escolar y el compromiso de los maestros de la UGEL de Guayaquil en el año 2022. Para ello, desarrolla un estudio no experimental, correlacional considerando una población de 35 maestros y un directivo de dicha escuela para lo cual se aplicó un instrumento. Según los resultados, se puede verificar si existe una relación entre las variables con un valor del 0,435 con lo cual puede manifestar una relación baja entre las variables. Por lo cual se afirma que la gestión estratégica puede implementarse a través de las diferentes actividades propuestas en el año escolar dejando de lado el compromiso de los maestros, pero un panorama ideal sería que se cuente con este compromiso por parte de los maestros en todas las actividades de la institución.

Fajardo et al. (2020) en la investigación realizaron una inscripción de la gestión estratégica y su relación con el talento humano en el área de salud de Ecuador. Para ello, se juntó con los aportes de diversos autores este estudio fue documental, se elaboró una matriz donde se demostró que las categorías registradas para que los datos para poder arribar a los siguientes resultados, en desarrollo de la implementación de las estrategias de salud, es por ello que se requiere de una gestión adecuada para lograr el desempeño esperado por parte de los trabajadores y de esa manera vendrá un servicio a los usuarios y cumplir con las metas de la entidad de salud.

Magaña et al. (2023) en la investigación plantearon la relación entre el nivel de estrés y la salud mental de los trabajadores asignados en el área de enfermería contra el Covid-19. Para ello, desarrollan una investigación donde se puede demostrar que el 59,5% son mujeres; el 44,6% son enfermeros; el 89.3% muestran un nivel bajo de estrés. Según el análisis de correlación existe una conexión del 0,218 demostrando que existe una relación baja entre las variables con lo cual se puede demostrar que el estrés laboral es intermedio en ese centro de salud que se ha podido verificar la presencia de diversas alteraciones en el estado emocional de

los trabajadores, los cuales repercuten en la calidad del trabajo que realiza al momento de tener pacientes.

Maquilon (2022) en su indagación muestra la conexión que existe entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores del área de salud de un hospital de Guayaquil. Para ello, desarrolla un estudio correlacional, no experimental contando con el apoyo de cien profesionales de dicho contexto; además se puede mencionar que existe un nivel medio con un 79% y un nivel alto con un 15% todo es referido al estrés laboral; mientras que en base a la segunda variable se puede manifestar que 73% tiene un nivel medio y el 26% un nivel alto, referido al desempeño de los trabajadores. Se llega a la conclusión de que, existe una relación muy importante entre las variables. Por lo cual se puede manifestar que los trabajadores que muestran un desempeño eficiente son aquellos que sufren menos estrés laboral ello repercute positivamente en los usuarios Quienes son atendidos de manera adecuada.

En tanto, las teorías que sustentan la gestión estratégica, según Omalaja y Eruola (2011) se refiere al conjunto de resultados sobre las diferentes ópticas que tiene el sistema de contingencia en relación a la utilización de las tecnologías de la información como parte de la gestión institucional por ello se requiere de una revisión minuciosa para lograr identificar las cinco teorías básicas aplicables a este proceso.

Teoría de la competencia y maximización de beneficios, teoría fundamentada por Porter en 1981, se refiere a que toda institución tiene como finalidad generar ganancias a largo plazo ello le permite lograr ventajas competitivas en el mercado para hacer lo sostenible en el tiempo (Omalaja y Eruola, 2011).

Teoría de los recursos, por Barney en 1995, menciona que la adecuada gestión de los recursos, que le brinda facilidades para lograr establecer una mejor posición en el mercado (Omalaja y Eruola, 2011).

Teoría de los recursos humanos, esta teoría establece la importancia de los recursos humanos, considerando que controlar su potencia da una mayor ventaja con respecto a la competencia, ya que, permite un mejor desempeño de la institución (Omalaja y Eruola, 2011).

Teoría de la supervivencia, menciona la importancia de adaptarse a los cambios para lograr un liderazgo en el mercado, donde aprovechen al máximo sus elementos (Omalaja y Eruola, 2011).

Teoría de la contingencia, menciona que las actividades que realiza la institución deben estar de la mano con los objetivos que tiene para que pueda actuar logrando su beneficio en cualquier espacio donde pueda abarcar sus actividades (Omalaja y Eruola, 2011).

Conceptualmente la gestión estratégica, es la aplicación de una técnica o metodología para una que las organizaciones realicen de manera integrada las actividades de su rubro fomentando una imagen de sistema ante cualquier escenario o dinámica de Mercado ya que el cambio exige una adaptación inmediata la cual debe aplicarse de manera racional y la aplicación de los recursos que tenga la institución, a ello se suma la presencia de los trabajadores y su compromiso con las metas (Prieto,2017).

Para efectos de este estudio, La gestión estratégica Es la acción o efecto de aplicar estrategias para poder gerenciar una institución y lograr mantenerse en el mercado en un determinado tiempo a través de mecanismos anticipados para poder lograr la competitividad (Meleán et al., 2022). Además, la gestión estratégica, es el arte de poder reunir a los miembros de una institución para Designar los roles a través de Liderazgo estos planificadores ayudan a tomar mejores decisiones ya que se traza la línea de acción que seguirá la institución en un determinado espacio de tiempo y lo cual ayudará a tomar mejores decisiones (Ramírez et al., 2018). De la misma forma, Hernández et al. (2022) es la aplicación de diversas estrategias para manejar en la organización donde se consideran los recursos humanos y los recursos con los que cuenta la institución para poder desarrollar las actividades planificadas considerando los cambios del mercado y las ventajas que este pueda poseer.

El término referido a la gestión considera diversos elementos para realizar la planificación Y aplicar el pensamiento estratégico con la intención de establecer procedimientos adecuados en base a las necesidades y a las metas que tenga la organización contabilizar los insumos a través de cada actividad con la intención de

obtener resultados positivos y que ayuden a la rentabilidad de la institución (Muibo et al., 2022). menciona que es un procedimiento a través del cual los gerentes logran aplicar estrategias integradas con la intención de optimizar al máximo los recursos y poder desarrollar sus objetivos estratégicos contando con el compromiso de los trabajadores (Fajardo et al., 2020).

Importancia de la gestión estratégica, estas son las razones por las cuales se considera que la aplicación de las estrategias en la gestión son importantes por lo siguiente: primero, las actividades de manera específica estableciendo metas realizables; segundo, apoyar a la institución a poder realizar el conjunto de acciones con una actitud proactiva considerando las pautas establecidas con la intención de lograr competitividad dentro del mercado; tercero, actuar considerando las decisiones de la entidad cuarto se intenta establecer una estructura con la intención de contar con el rol; cuarto, respecto a que las instituciones deben tratarse metas para poder cumplirlas a través de un rol adecuado de cada uno de los trabajadores un sexto las instituciones deben implementar estrategias para poder adaptarse a los cambios del mercado Y de esa manera ser competitivo también considerar las competencias básicas de los colaboradores para que de esa manera se puedan enfocar en oportunidades (González, et al., 2019).

Características, la gestión estratégica posee las siguientes cualidades: (a) Plantear la visión de la institución, Con la intención de tener Clara la meta que se desea alcanzar b) se suma el análisis interno y externo que se realiza de la institución a ello también se adiciona el conocimiento del personal que conforma los trabajadores la fuerza laboral de la institución, ello con la intención de establecer planes de contingencia para afrontar los cambios de manera positiva, (c) Seleccionar una serie de estrategias para poder enfrentar los procedimientos establecidos en los planes Que elaboró la institución ello considerando el trabajo en equipo para la designación de funciones y responsabilidades según el líder del área donde se elaborarán los procesos , d) adaptar algunas estrategias según la realidad problemática de la institución considerando los problemas más álgidos, contando con las soluciones adecuadas para dicha problemática e) se busca la participación y el compromiso de los trabajadores para que de esa manera cada uno asuma el

rol que le corresponde desarrollar, g) también se debe tomar en cuenta la capacidad operativa según el análisis FODA, realizado para poder implementar las estrategias más pertinentes Y de esa manera desarrollar las actividades con éxito (Silva-Munar y Cortés, 2023).

Prieto (2017) y IICA (2018a) toman en cuenta las siguientes dimensiones estratégicas tomando en cuenta las etapas sobre dicho modelo administrativo propuesta por David (2019) plantea tres aspectos dinámicas, integradas e interrelacionadas. La primera fase es la formulación de estrategias, plantea la visión y misión, los objetivos y las estrategias aprovechando los propuesto por Arellano (2021) mencionó que existen habilidades organizacionales consideradas como fortalezas las cuales le sirven a la institución para poder afrontar las debilidades y de esa manera maximizar las oportunidades, con la intención de reducir las amenazas. En línea con Mendoza-Zambrano y Villafuerte-Holguín (2021) señalaron que es la fase de la implementación de la estrategia considera realizar adaptaciones en la estructura de la organización, con la intención de poder gestionar adecuadamente los recursos humanos para trabajar en una cultura organizacional unida que ayude a implementar los mecanismos diseñados para alcanzar los objetivos en un nivel estratégico y operativo, de esa manera emplear los recursos de manera eficiente.

La evaluación de estrategias es la fase final del modelo el cual se cierra con un proceso de retroalimentación para poder considerar los indicadores de control Iniciando un nuevo proceso que mide en desempeño y tiene la capacidad de evaluar el rendimiento de cada trabajador bajo ciertas condiciones que pueden extender las capacidades laborales, con la intención de aprovechar las condiciones externas y adaptarse a los cambios con un modelo de reestructuración en base de estrategias. Para Siegenthaler y Nieves (2017) precisaron que la evaluación es medular para verificar el avance de las actividades, con la intención enfrentar los cambios de manera pertinente.

Enfoque teórico de Siegrist (1996) plantea la Teoría de desbalance entre la recompensa y el esfuerzo, para garantizar que presión por el cumplimiento de las actividades, mencionando que las personas pueden sufrir estrés en el trabajo, ello

se da cuando no existe un equilibrio entre el esfuerzo que realiza el trabajador y la recompensa que recibe por este esfuerzo, ello demuestra que el trabajador no encuentra reciprocidad. Además, subraya que no hay doble fuente de esfuerzo, uno es el extrínseco, son aquellas que se basan en el cumplimiento de las funciones, según la encargatura de las funciones que se han asignado al puesto de trabajo; el esfuerzo intrínseco, son aquellas relacionadas al esfuerzo que realiza el trabajador para demostrar sus habilidades en el cumplimiento de sus funciones.

Por otro lado Robert Karasek planteó la teoría Demanda Control (MDC), menciona que este enfoque está basado en la salud ocupacional donde se sugiere que el estrés en el trabajo es una de aquellas necesidades cuyas demandas psicológicas deben ser atendidas; por ello que el control que demuestra el colaborador cuando se encuentra en etapas de estrés, es decir su actitud frente a ella debe ser de adaptación para no crear problemas en cuanto al cumplimiento de sus funciones (Jonge & Kompier, 1997); Johnson y Hall, introdujeron a la teoría el apoyo social como una dimensión de esta teoría (estableciendo la Teoría demanda – control – apoyo social) proponen la teoría del apoyo social, se considera que es conformado por dos componentes: el primero, son las relaciones sociales las cuales se basan en la relación entre los trabajadores dentro de la institución, donde el trabajador recibe el apoyo solidario de sus compañeros; también considera que se otorga la ayuda cuando este trabajador incurra en necesidades (Arata, 2020).

Definición de la variable estrés laboral según Maslach (como se citó en Arrogante y Aparicio (2020) es una enfermedad que sufren los trabajadores en su centro de trabajo, tiene su origen en eventos repetitivos que pueden causar estrés, lo cual provoca cansancio emocional, también las dificultades en el crecimiento personal, y la deshumanización en la relación con el cliente, donde muchas veces los clientes se sienten descontentos. El Burnout se caracteriza por el desgaste emocional, la frialdad, la culpa, la falta de meta en la vida profesional, que desembocan en el nacimiento del estrés dentro de la entidad donde trabaja el colaborador (Linaresa y Cama, 2020).

Lozano (2021) este problema presenta tres aspectos: el agotamiento emocional, la falta de realización profesional y la despersonalización. Estos males

se desencadenan dentro de los centros laborales, afectando directamente el cumplimiento de las funciones que desempeña dentro de una institución. Además, Novoa et al. (2021) considera que la frustración y el cansancio mental, revela que esta persona no puede cumplir con eficiencia los roles que se le asigna; por ello, que denota que la acción realizada puede incurrir en faltas, Las personas suelen adaptarse con gran facilidad a cualquier tipo de entorno y emplean sus energías para el cumplimiento de las funciones. Existen personas que tienen más ahínco que otras, estas suelen disfrutar distintas actividades; mientras que otras incurrir en cuadros de estrés, provocando la enfermedad del Burnout

Según Caballero et al. (2021) sostuvieron que el síndrome de Burnout, responde a una cadena de actividades de estrés, los cuales derivan en efectos negativos para el desempeño del trabajador dentro la institución y esta actitud repercute en los objetivos organizacionales, ante esta situación los más afectados suelen ser los profesionales que tienen trato directo con el público; es entre ellos, se considera a los docentes y a Los profesionales de salud los que mayormente incurrir en el padecimiento de estas enfermedades. Por lo cual, es el resultado de un estrés crónico, causado en el centro de trabajo, debido a ello las instituciones que brindan puestos laborales de trato directo con otras personas, muestran trabajadores con agotamiento emocional y físico, demostrando pérdida de la emoción Por las actividades que realiza mostrando sentimientos de culpa y otros comportamientos negativos ante el trato con los clientes. De la misma forma, Cedeño et al. (2023) mencionaron que este síndrome causa desgaste en el ser humano y situaciones estresantes en el centro de trabajo, perjudica drásticamente en el rendimiento en cumplimiento de sus funciones, por ello se deben contar con planes de retenciones, para brindar un espacio de trabajo que le ayude a no incurrir en cuadros de estrés.

Dimensiones de estrés laboral: Primera dimensión: Agotamiento emocional según Barreto y Salazar (2021) sostiene que la fatiga se puede visualizar en la parte física de la persona y también en el ámbito psicológico, se refiere a una sensación de no poder cumplir con las responsabilidades que implica el puesto laboral; ya que no cuentan con las energías para poder realizarlo; además se menciona que el

agotamiento es una manifestación de tratar de evitar (Bilal y Sari, 2020). Indicadores: Desgastado, está ligado a las interacciones que tiene dentro y fuera de la institución tomando en cuenta el descarte de materiales que puedan afectar estas acciones (Irigoyen, 2017). es una consecuencia de la oposición frente a situaciones de ira, de cansancio y otros que puede percibir la persona donde se resiste a realizar ciertas actividades de manera personal, las cuales involucran el cumplimiento de sus funciones ello causado por el estrés (Vyhmeister, 2019).

Segunda dimensión: Despersonalización según Cruz et al. (2023) señalaron que es una transformación en el comportamiento de la persona, ya que esta pierde el interés por realizar sus actividades además muestra un comportamiento negativo ya que necesitan motivación para que se eleve su autoestima y pueda realizar de manera eficiente los roles que le corresponden, a ello se le agrega la deshumanización quiere decir que no considera la empatía con el trato hacia los demás. Igualmente, Parra y Salas (2021) sostiene que es la forma de colocar una barrera emocional para no realizar las actividades que implica el trabajo. Es una manera de percibir que los trabajadores muestran descuido y cansancio al realizar las actividades encomendadas; para ello, emplean sus destrezas del ámbito cognitiva, demostrando indiferencia grave, causados por el estrés. Indicadores: Eficiente, es la habilidad que muestra una persona para cumplir con sus funciones, haciendo uso de los materiales que le brindan en la institución, para que realice sus responsabilidades (Pro y Gavilanes, 2022). En tal sentido, Asertivo, es una manera de trabajar, mostrando una conducta adecuada y firme en el cumplimiento de sus funciones, sin esperar que alguien le ordene lo que tienen que hacer (Quintana et al., 2022).

Tercera dimensión: Logro personal, la falta de realización personal surgen cuando existe más demanda por parte de la institución y donde el trabajador puede encontrarse con una realidad de no poder enfrentar las responsabilidades que le dan y ello trae consigo frustración al no poder cumplir con las actividades en los tiempos previstos, lo cual despierta una sensación de cansancio y de no considerar las actividades que desea lograr (Rivera et al., 2019).

Maslow, refiere que la realización personal, es parte de las necesidades que tienen los seres humanos para sentirse bien, este les motiva a cumplir con las responsabilidades que tienen, además, demanda de un compromiso por parte de ellos en favor de las acciones que se debe cumplir para la institución, también fortalece la autoestima (Figuroa et al., 2017). Indicadores: Trato duro, es la exploración o conocimiento de la vida privada de un trabajador, como parte del ser que lo conforme y que muchas veces repercute en el desempeño (Portero et al., 2019). Asimismo, culpabilidad, es la carga emocional que tiene una persona cuando asume una responsabilidad, y en donde debe actuar respetando las normas para dar cumplimiento a su realización (Cigüela, 2020).

Teoría de Maslach y Jackson sostienen que el síndrome de Burnout es un procedimiento donde está implicado el estrés crónico, el cual posee tres factores: el primero, es el cansancio emocional cuya cualidad es el agotamiento físico y la pérdida de energía al momento de realizar las actividades de un puesto laboral; en segundo lugar, está la personalización que consiste en anteponer distancia del trabajador frente a los clientes a quienes consideran como objetos; y en tercer lugar, tenemos la falta de realización personal, la cual interviene de manera negativa con tendencia de conductas a morales y baja autoestima con repercuten el trabajo que realiza dentro de una institución (Álvarez, 2018). También, Macía et al (2022) es una enfermedad que muestra cansancio físico y psicológico ante la realización de un trabajo, donde el trabajador no demuestra sus habilidades por completo y muchas veces refleja frustración cuando no cumple con las actividades en determinado tiempo.

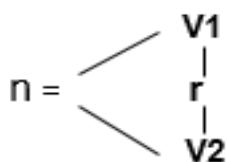
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación Conforme lo expresa Sánchez y Reyes (2017), la naturaleza de nuestra investigación es de tipo básica. Conceptualizada de esa forma, porque buscan nuevos conocimientos acerca de nuestras variables en estudio, con la finalidad de recopilar datos y ampliar el conocimiento científico sobre estos conceptos. Buscó complementar el conocimiento a través de la comprensión de fenómenos observables y sus relaciones. (RENACYT, 2021).

3.1.2 Diseño de la investigación: El presente estudio es no experimental. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), conceptualizan que, para la investigación no se ha efectuado ninguna manipulación a las variables. Es transversal, puesto que se realizó la descripción de los hechos en un tiempo y lugar determinado.

Esquema correlacional es el siguiente:



Dónde:

- n : Muestra de estudio
- V1 : Gestión estratégica
- V2 : Estrés laboral
- r : Correlación

El presente estudio tuvo enfoque cuantitativo, es decir, se aplicaron valores numéricos para comparar a resultados dentro de la investigación, además, su análisis y procesamiento se realizó mediante métodos estadísticos (Valderrama, 2017).

El método aplicado es el hipotético-deductivo. Sobre este aspecto, Bernal (2016), menciona que es la que se aplica al contrastar las hipótesis que se plantea, verificando la validez de las mismas, y llegando a conclusiones para de esa forma hacer recomendaciones que ayuden a mejorar las dificultades encontradas.

El presente estudio tiene un nivel correlacional, pues verifica las conexiones existentes entre las variables, a través de cuantificadores analizaremos las semejanzas que existen entre las dimensiones y las variables (Valderrama, 2017).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de gestión estratégica: La variable gestión estratégica es la aplicación de una técnica o metodología para una que las organizaciones realicen de manera integrada las actividades de su rubro fomentando una imagen de sistema ante cualquier escenario o dinámica de Mercado ya que el cambio exige una adaptación inmediata la cual debe aplicarse de manera racional y la aplicación de los recursos que tenga la institución, a ello se suma la presencia de los trabajadores y su compromiso con las metas (Prieto,2017).

Definición operacional de gestión estratégica: La gestión estratégica, comprende las diversas fases de formulación, implementación, evaluación y control de las estrategias; las que serán evaluadas a través de una escala de valores tipo Likert, que serán incluidas en las unidades de análisis mediante cuantificadores para valorar las respuestas.

Indicadores: Para la primera dimensión se mencionó cinco indicadores, en la segunda dimensión 5 indicadores y en la tercera dimensión se mencionó 3 indicadores.

Escala de medición: Se aplica la escala ordinal de tipo Likert

Definición conceptual de estrés laboral: Según Maslach (como se citó en Arrogonde y Aparicio (2020) es una enfermedad que sufren los trabajadores en su centro de trabajo, tiene su origen en eventos repetitivos que pueden causar estrés, lo cual provoca cansancio emocional, también las dificultades en el crecimiento personal, y la deshumanización en la relación con el cliente, donde muchas veces los clientes se sienten descontentos.

Definición operacional de estrés laboral: La definición operacional considera varias dimensiones e indicadores, para esto se utilizó el cuestionario de tipo Likert, con lo que se obtuvo información que nos permite medir los niveles de acuerdo a las respuestas.

Indicadores: En la primera dimensión se consideró 9 indicadores, en la segunda dimensión se consideró 8 indicadores y en la tercera dimensión se consideró 5 indicadores (Ver en el anexo 1).

Escala de valoración: Escala ordinal de tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Es aquel conjunto de personas con características similares, las cuales han sido seleccionadas para la presente investigación, Hernández, et al. (2014). De esta forma, se ha considerado a 156 trabajadores de la institución en estudio.

Criterios de inclusión: Se ha considerado a todo el personal contratado y nombrado dentro de la institución.

Criterios de exclusión: Excluimos para el estudio al personal operativo.

3.3.2 Muestra: Es una porción representativa de la población, considerando los intereses que tiene el investigador (Valderrama, 2017). Para esta investigación hemos incluido a 111 trabajadores de la entidad.

3.3.3 Muestreo: Es el proceso mediante el cual, se selecciona una porción de la población que nos permite utilizar valorizaciones numéricas dentro de ciertos parámetros, que ayudarán a representar las características del objeto de estudio (Valderrama, 2017). En el presente estudio se ha realizado un muestreo probabilístico aleatorio simple, que se basa en seleccionar una muestra de acuerdo a una tipología y con las mismas posibilidades de selección. Se seleccionó un grupo de 111 trabajadores al azar para la presente investigación.

3.3.4 Unidad de análisis: Para el presente estudio, sea considerado al personal que realiza labores administrativas dentro de la institución pública del sector salud.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

Para el presente estudio se ha aplicado la **encuesta** como técnica, la cual es una forma de recopilar información respecto a la percepción de las variables seleccionadas Valderrama (2017). Esta información es relevante para verificar la percepción y comportamiento del grupo poblacional participante.

El instrumento aplicado fue el cuestionario, la cual definimos como una serie de interrogantes direccionadas a verificar el comportamiento grupal objeto de estudio (Sánchez, y Reyes, 2017).

Respecto a la validez del instrumento, esta debe mostrar lo que el investigador desea, de forma que la información sea considerada confiable (Sánchez y Reyes, 2017). Para la presente investigación, se realizó la consulta a expertos para verificar la validez del instrumento, considerando tres criterios básicos: relevancia, pertinencia y claridad, luego de lo cual consideraron aplicable el instrumento (Ver en el anexo 3).

Respecto a la confiabilidad del instrumento, se procedió a realizar una prueba con 20 trabajadores públicos nombrados que tienen las mismas características, determinándose su confiabilidad mediante estadístico Alfa de Cronbach fue alta confiabilidad.

3.5 Procedimiento

Se realizó una visita de manera personal, al jefe del área administrativa a quien se le indicó el objetivo de la investigación, informándole que era necesaria la opinión de los colaboradores. Se obtuvo la autorización de la autoridad máxima del área, aplicándose los instrumentos a los trabajadores seleccionados dentro del área administrativa, hasta completar la cantidad requerida. Las encuestas se trasladaron a una hoja de cálculo Excel, para luego ser incluidas en el programa estadístico SPSSv26.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se aplicó las encuestas a la muestra seleccionada previamente, luego se hizo los análisis estadísticos a través de la estadística descriptiva e inferencial, con lo cual, se buscó corroborar las hipótesis planteadas. Con estos resultados podemos establecer la distribución no paramétrica (Hernández y Mendoza; 2018).

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio cumple con todas las reglas que establece la Universidad César Vallejo, considerando que nuestra investigación es cuantitativa, respeta las autorías de las teorías aplicadas. de acuerdo a Palencia y Ben (2019), se manejó el proceso informativo de las personas dentro del anonimato con la finalidad de obtener sus

respuestas sin temor alguno. Conforme a lo mencionado con França-Tarragó (2008), el estudio se basa sobre tres aspectos, las cuales son: beneficencia, autonomía y justicia, que deben ser incluidos en la investigación, puesto que debe brindar alguna alternativa de solución a los problemas encontrados, respetando la participación de los integrantes de la muestra, para que sea voluntaria y sin presiones. Por otro lado, el consentimiento se plasma en el formulario, indicando que la participación es voluntaria y anónima. Además de ello, todos los participantes han sido considerados de forma aleatoria, sin hacer discriminación de ningún tipo.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

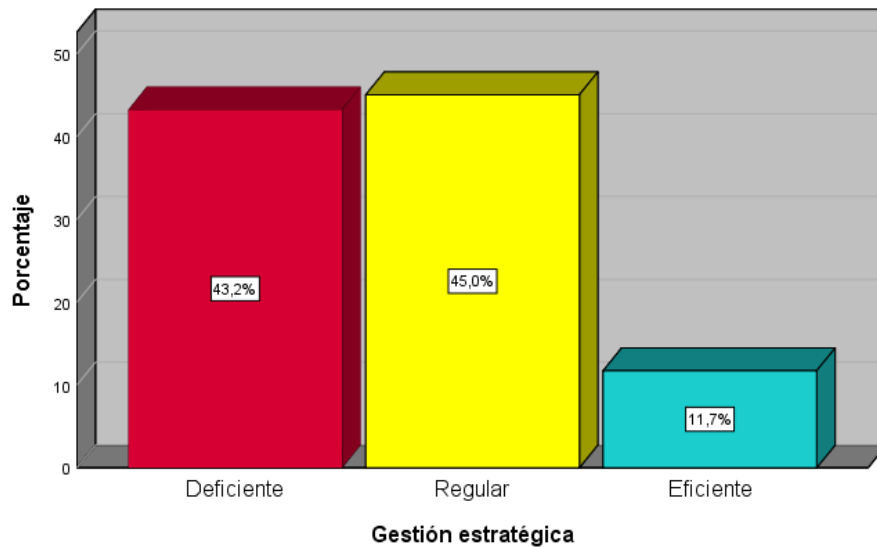
Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión estratégica.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	48	43,2%
	Regular	50	45,0%
	Eficiente	13	11,7%
	Total	111	100,0%

Figura 1

Niveles de gestión estratégica.

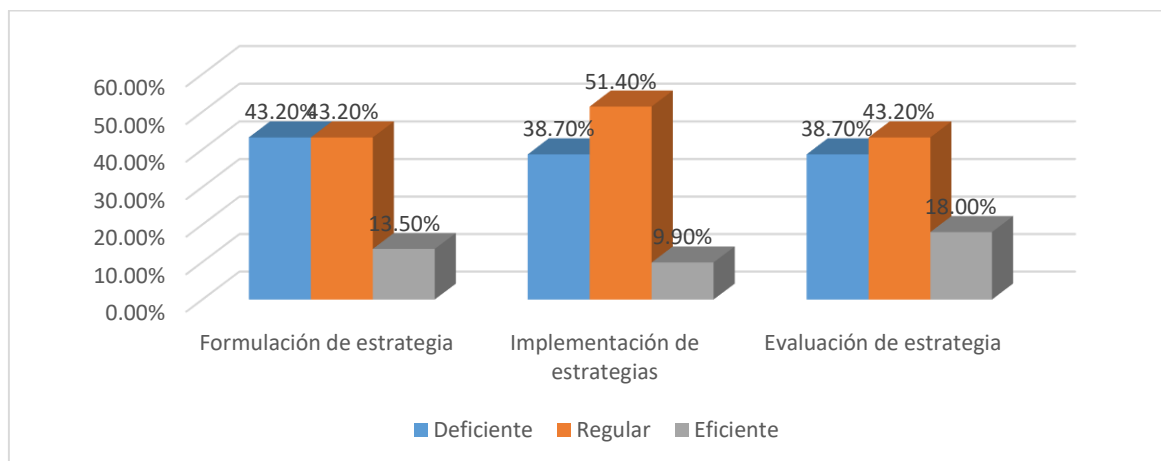


Debido a la información se tiene que el 45% de participantes expresaron que el nivel de la gestión estratégica es regular, el 43,2% de los mismos señalaron que el nivel es deficiente, sin embargo, solo un 11,7% indicaron que se tiene un nivel eficiente de gestión estratégica.

Tabla 2*Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de la variable*

Niveles	Formulación de estrategia		Implementación de estrategias		Evaluación de estrategia	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	48	43.2%	43	38.7%	43	38.7%
Regular	48	43.2%	57	51.4%	48	43.2%
Eficiente	15	13.5%	11	9.9%	20	18.0%
Total	111	100%	111	100%	111	100%

Elaboración propia

Figura 2*Percepción de dimensiones de la variable de gestión estratégica.*

Teniendo como referencia los resultados conseguidos, se puede apreciar que de los 111 encuestados, el 43,2% de ellos manifestaron que se tiene un nivel regular de formulación de estrategia y otro 43,2% indicaron que el nivel es deficiente. Por otra parte, el 51,4% de los participantes de la encuesta expresaron que el nivel de implementación de estrategias es regular. Finalmente, un 43,2% mencionaron que el nivel de evaluación de estrategia es regular.

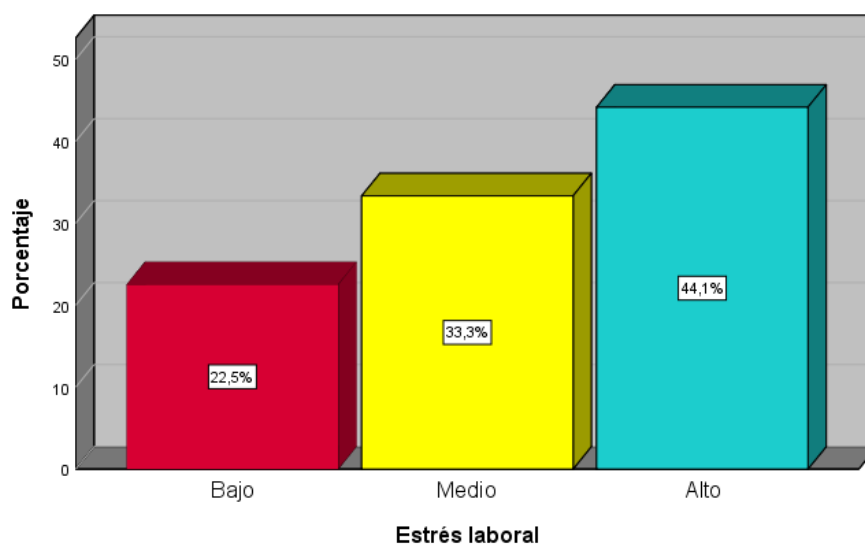
Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable estrés laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	22,5%
	Medio	37	33,3%
	Alto	49	44,1%
	Total	111	100,0%

Figura 3

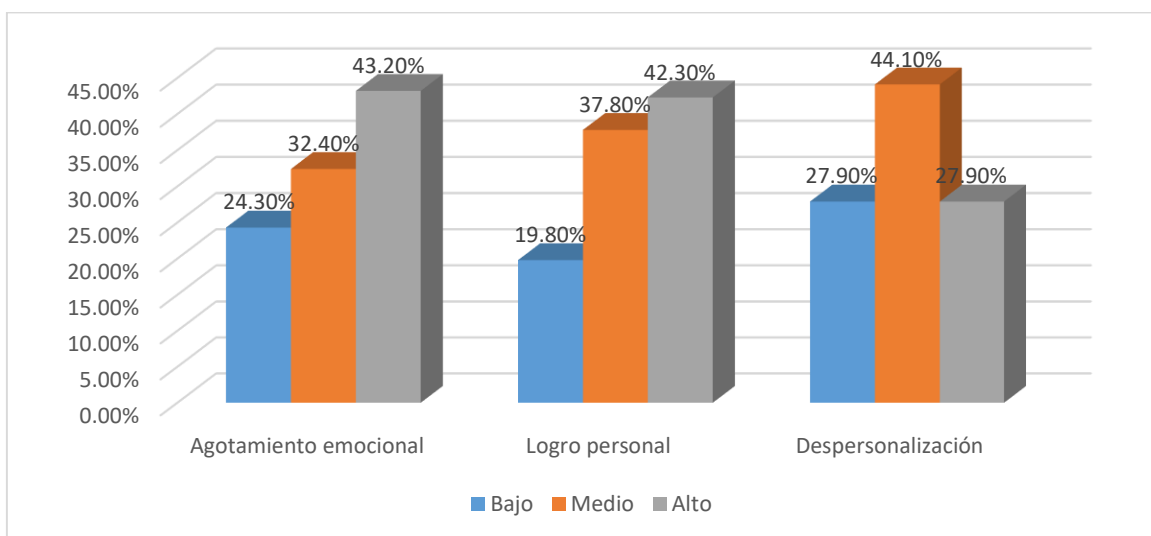
Niveles de estrés laboral.



Con base en los resultados que se consiguieron, se puede percibir que un porcentaje representativo del 44,1% de los participantes mencionaron que el nivel de estrés laboral es alto, el 33,3% de los mismos indicaron que es medio, mientras que un 22,5% de ellos expresaron que se tiene un nivel bajo de estrés laboral.

Tabla 4*Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones de estrés laboral*

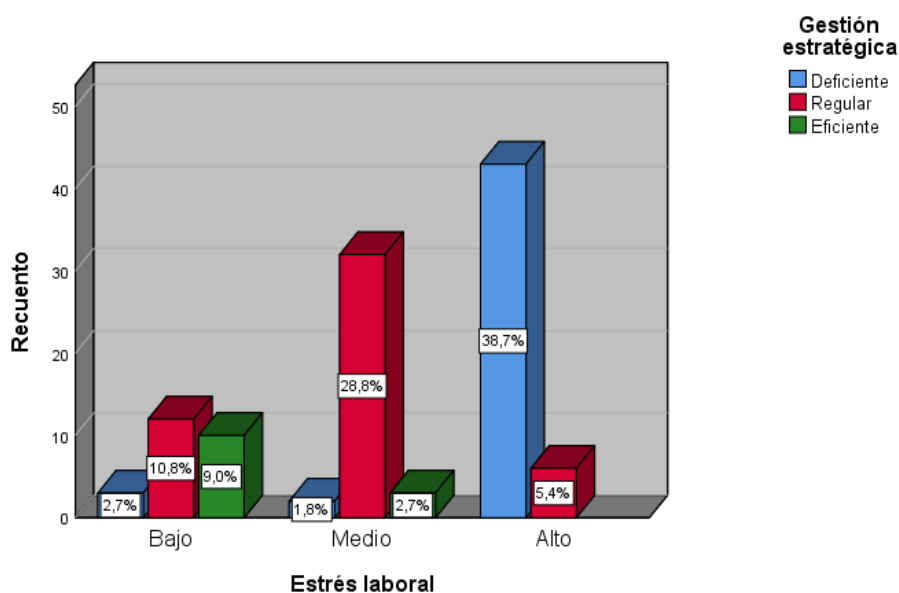
Niveles	Agotamiento emocional		Logro personal		Despersonalización	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	27	24.3%	22	19.8%	31	27.9%
Medio	36	32.4%	42	37.8%	49	44.1%
Alto	48	43.2%	47	42.3%	31	27.9%
Total	111	100%	111	100%	111	100%

Figura 4*Percepción de las dimensiones de la variable estrés laboral.*

Fundamentando en base a los resultados alcanzados, se puede apreciar que, de los 111 participantes encuestados, el 43,2% de ellos señalaron que el nivel de agotamiento emocional es alto. Por otra parte, el 42,3% detallaron que se tiene un alto nivel de logro personal. Por último, el 44,1% de los encuestados expresaron que se tiene un nivel medio con respecto a la despersonalización.

Tabla 5*Tabla cruzada entre Gestión estratégica vs. Estrés laboral*

		Gestión estratégica			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Estrés laboral	Bajo	3 2,7%	12 10,8%	10 9,0%	25 22,5%
	Medio	2 1,8%	32 28,8%	3 2,7%	37 33,3%
	Alto	43 38,7%	6 5,4%	0 0,0%	49 44,1%
Total		48 43,2%	50 45,0%	13 11,7%	111 100,0%

Figura 5*Gestión estratégica vs. Estrés laboral*

Con apoyo en la tabla 5 y figura 5, se puede percibir que de los 111 de los colaboradores administrativos de la entidad pública que participaron de la encuesta respondieron que el nivel gestión estratégica deficiente y un alto nivel de estrés laboral. Así también, el 28,8% expresaron que se tiene un nivel regular de gestión estratégica y medio de estrés laboral. Por otra parte, un 10,8% de ellos manifestaron que se tiene un nivel regular de gestión estratégica y bajo estrés laboral.

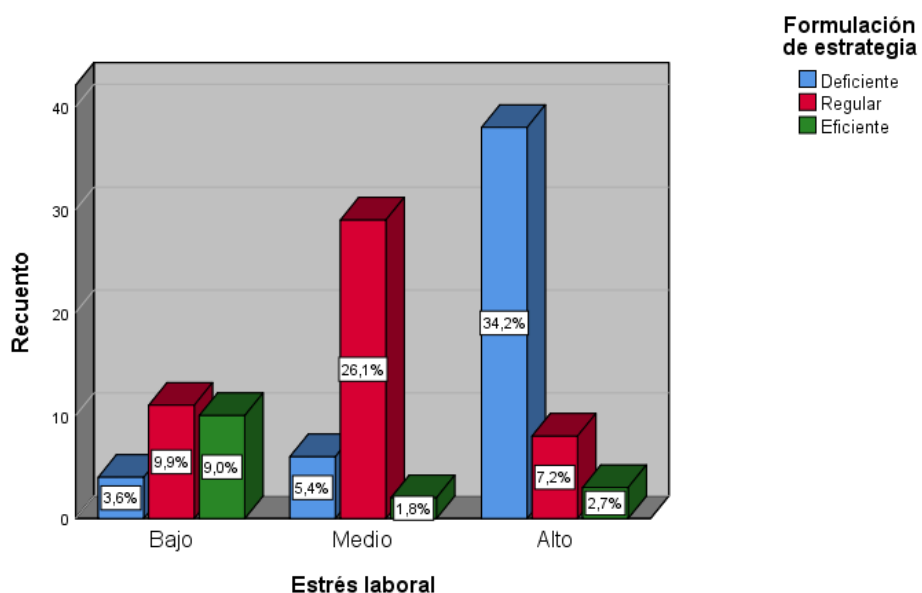
Tabla 6

Tabla cruzada entre Formulación de estrategia vs. Estrés laboral

		Formulación de estrategia			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Estrés laboral	Bajo	4 3,6%	11 9,9%	10 9,0%	25 22,5%
	Medio	6 5,4%	29 26,1%	2 1,8%	37 33,3%
	Alto	38 34,2%	8 7,2%	3 2,7%	49 44,1%
Total		48 43,2%	48 43,2%	15 13,5%	111 100,0%

Figura 6

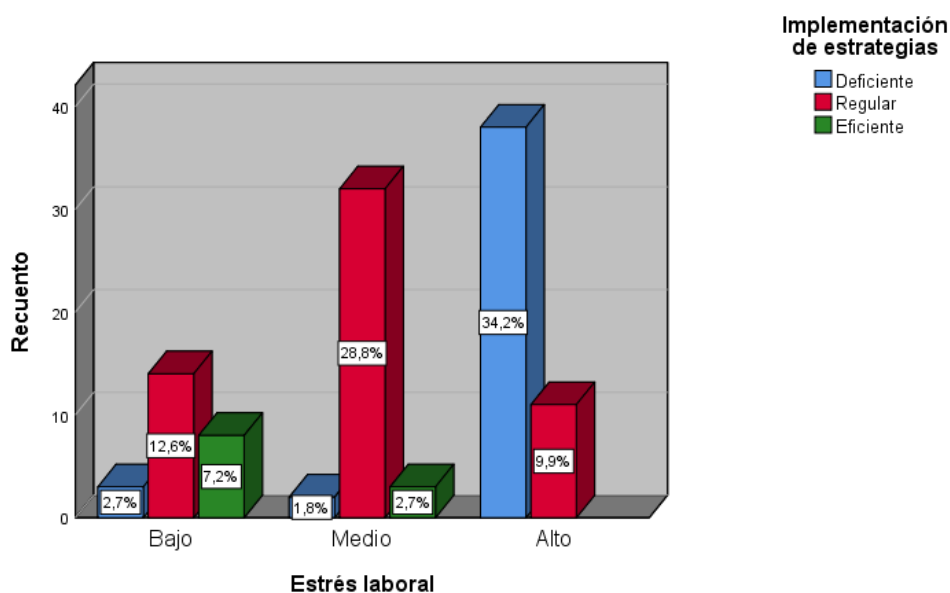
Formulación de estrategia vs. Estrés laboral



Con base a conseguidos se apreciar que el 34,2% de los trabajadores administrativos expresaron que se tiene un nivel deficiente de formulación estratégica y alto nivel de estrés laboral. Por otra parte, el 26,1% indicaron que un nivel regular de formulación de estrategia y un estrés laboral de nivel medio. Finalmente, un 9,9% de ellos respondieron que el nivel de formulación de estrategia es regular y bajo de estrés laboral.

Tabla 7*Tabla cruzada entre Implementación de estrategias vs. Estrés laboral*

		Implementación de estrategias			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Estrés laboral	Bajo	3 2,7%	14 12,6%	8 7,2%	25 22,5%
	Medio	2 1,8%	32 28,8%	3 2,7%	37 33,3%
	Alto	38 34,2%	11 9,9%	0 0,0%	49 44,1%
Total		43 38,7%	57 51,4%	11 9,9%	111 100,0%

Figura 7*Implementación de estrategias vs. Estrés laboral*

Se puede visualizar que, de las 111 personas administrativas de la entidad pública encuestada, el 34,2% de ellos indicaron que se tiene un nivel deficiente de implementación de estrategias y alto nivel de estrés laboral. Por otro lado, el 28,8% de los mismos sostuvieron que el nivel de implementación de estrategias es regular y medio de estrés laboral. Así también como, el 12,6% expresaron que el nivel de implementación de estrategias es regular y el estrés laboral es bajo.

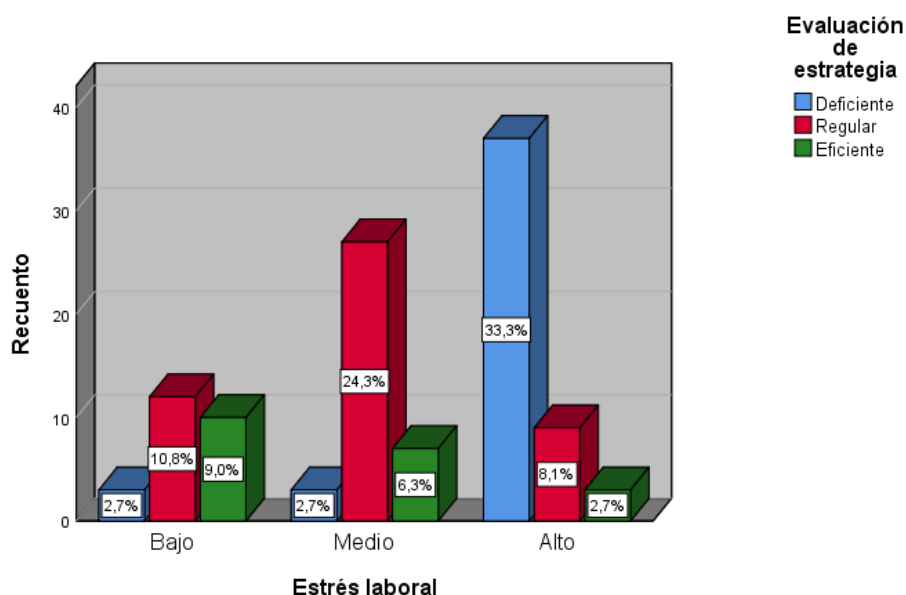
Tabla 8

Tabla cruzada entre Evaluación de estrategia vs. Estrés laboral

		Evaluación de estrategia			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Estrés laboral	Bajo	3 2,7%	12 10,8%	10 9,0%	25 22,5%
	Medio	3 2,7%	27 24,3%	7 6,3%	37 33,3%
	Alto	37 33,3%	9 8,1%	3 2,7%	49 44,1%
Total		43 38,7%	48 43,2%	20 18,0%	111 100,0%

Figura 8

Evaluación de estrategia vs. Estrés laboral



Con sustento en la tabla 8 y figura 8, se puede visualizar que, de los 111 participantes encuestados de dicha entidad pública, el 33,3% de ellos manifestaron que se tiene un deficiente de evaluación de estrategia y alto nivel de estrés laboral. Por otra parte, el 24,3% indicaron que se tiene un nivel regular de evaluación de estrategia y un estrés laboral medio. Mientras que, el 10,8% sostuvieron que se tiene un nivel regular de evaluación de estrategia y bajo estrés laboral.

4.3 Análisis inferencial

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre la gestión estratégica y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

H_a: Existe relación entre la gestión estratégica y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

Tabla 9

Prueba de correlación entre gestión estratégica y estrés laboral.

			Gestión estratégica	Estrés laboral
Rho de Spearman	Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	-,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con base a la tabla 10, se pudo determinar que la relación entre gestión estratégica y estrés laboral, es de -0,662, por lo que se puede afirmar que existe un nivel de correlación negativa moderada, con valor p ,000 ($p < 0,005$) por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por consiguiente, se procede a afirmar que, si existe relación negativa moderada entre la gestión estratégica y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la formulación y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

H_a: Existe relación entre la formulación y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

Tabla 10

Prueba de correlación entre Formulación de estrategias y Estrés laboral.

			Formulación de estrategia	Estrés laboral
Rho de Spearman	Formulación de estrategia	Coefficiente de correlación	1,000	-,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Acorde a la tabla 11, se estableció que el nivel de asociación entre la formulación de estrategias y estrés laboral es de -0,576, por lo que se afirma que existe un nivel de correlación negativa moderada, con p valor ,000 ($p < 0,005$) negando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna; por lo tanto, que se puede afirmar que, si existe relación negativa moderada entre la formulación y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

Hipótesis específica 2

H₀: Existe relación entre la implementación y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

H_a: Existe relación entre la implementación y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

Tabla 11

Prueba de correlación entre la Implementación de estrategia y Estrés laboral

		Implementación de estrategias		Estrés laboral
Rho de Spearman	Implementación de estrategias	Coeficiente de correlación	1,000	-,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con base en la tabla 12, se pudo establecer que el nivel de asociación entre implementación de estrategias y estrés laboral es de -0,712, por lo que se afirma que existe un nivel de correlación negativa alta, con p valor ,000 ($p < 0,005$) por lo cual se procede a negar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; por consiguiente, se puede afirmar que, si existe relación negativa alta entre la implementación y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la evaluación y control y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

H_a: Existe relación entre la evaluación y control y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

Tabla 12

Prueba de correlación entre la evaluación de estrategia y estrés laboral

			Evaluación de estrategia	Estrés laboral
Rho de Spearman	Evaluación de estrategia	Coeficiente de correlación	1,000	-,661**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	111	111
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	111	111

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con respecto a la tabla 13, se logró establecer que el nivel de asociación entre evaluación de estrategia y estrés laboral es de -0,661, por lo cual, se puede afirmar que existe un nivel de correlación negativa moderada, con un p valor de ,000 ($p < 0,005$) procediendo así a negar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alterna; como consecuencia se afirma que si existe relación negativa moderada entre la evaluación y control y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se presenta la discusión la cual se procede a elaborar después de tener los resultados del estudio donde se considera el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión estratégica y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

En este contexto después del proceso de información que van de la mano con el análisis diferencial mostraron que existe relación entre la gestión estratégica y el estrés laboral con un valor del - 0, 662 bloque quiere decir que existe un nivel de relación negativa moderada Por lo cual se puede mencionar que hay una relación negativa entre dichas variables en un centro de emergencia para adultos de una organización de salud de Lima 2023 quiere decir que la gestión estratégica menor Existirá menos estrés laboral es por ello que se busca establecer políticas que puedan anticipar estos eventos que ocasionan estrés en los trabajadores cumpliendo con el propósito de crear un ambiente adecuado lo cual garantiza el futuro de convivencia de una organización a través de brindarle un ambiente adecuado para que cumplan con los objetivos.

Según los resultados se tiene que el 28,6% de los participantes expresaron que existe un nivel regular en cuanto a la gestión estratégica Mientras que el 44.1% menciona que el estrés es alto en este establecimiento de salud por lo tanto se puede mencionar que la gestión estratégica es importante porque brinda estrategias para poder mantener un ambiente de trabajo adecuado y equilibrado en ese sentido se puede evitar el desgaste emocional de los trabajadores debido a que los procesos deben ser considerados mediante el compromiso que asume el trabajador con sus funciones

Estos resultados son concordantes con la tesis de Huaroc et al. (2020), se concluye que existe una relación importante entre la gestión estratégica y la administración de bienes en una red de salud de Chupaca- Huancayo, cuyos resultados mostraron que existe una relación importante entre dichas variables. Por ello, se concluye que la gestión estratégica ayuda a brindar elementos importantes, para que los trabajadores puedan mantener un ambiente adecuado de trabajo; y de esa manera cumplir con sus con las metas organizacionales, a través del

cumplimiento de acciones encomendadas, esta relación se da con un valor Rho de Spearman de 0.717 y una significancia de 0.000 (menos del 1% de error).

También hay similitud con el estudio de Miño (2023), concluye que existe relación entre la dirección estratégica y la calidad de asistencia que brindan los enfermeros y médicos del hospital El milagro en Ecuador, establecieron directamente una estrategia que va ligada a la calidad asistencial en dicho estamento; donde la variable dirección estratégica tiene un nivel medio, con un 53,7%; mientras que en 5,75% menciona qué nivel es alto. En cuanto a la variable calidad asistencial se demuestra que el 57,4% tiene un nivel medio; además que el 21,8% propone un nivel alto y otros 20,8% menciona que existe un nivel bajo

Además, de manera teórica, es concordante con Omalaja y Eruola (2011), demuestra que la gerencia estratégica ayuda a la organización a construir su futuro y lograr sus metas, a través de la formulación de planes y actividades, las cuales van encargadas en los trabajadores, quienes asumen un compromiso laboral efectuando su labor de manera eficiente y poniendo en práctica las estrategias seleccionadas por los gerentes en base a una toma de decisiones que considera el FODA, por lo cual es muy importante tener conocimiento de un diagnóstico general de la empresa debido a que este es un factor importante que interviene en la toma de decisiones y que hace posible que la empresa pueda alcanzar sus metas organizacionales.

De igual forma con la teoría de Maslach (2009) planteó el síndrome de Burnout que representa las condiciones de desgaste emocional que tenemos en un ambiente de trabajo. Este síndrome puede darse por el trato entre compañeros, o la presión que tiene atender a los clientes, los cuales presentan situaciones desgastantes familiares o emocionales: como, por ejemplo: pérdidas o divorcios; quiere decir que, el estrés en el trabajo surge muchas veces por factores sociales o económicos; por ejemplo, en el aspecto social está relacionado con el rol que cumple dentro de la sociedad y del factor económico que puede mantener en su hogar. Por ello se busca darles importancia a dichos fenómenos y considerar en el trabajo las estrategias de crecimiento, para que el trabajador se esmere al cumplir sus funciones; de esa manera pueda cuidar y tener un equilibrio mental y físico para

que no interfiera con el cumplimiento de sus funciones y se pueda mejorar la productividad en la empresa.

Sobre el primer objetivo específico, se estableció que el nivel de asociación entre la formulación de estrategias y estrés laboral es de $-0,576$, por lo que se afirma que existe un nivel de correlación negativa moderada, se demuestra que, si existe relación negativa moderada entre la formulación y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023. Es decir, menciona que los gerentes son los encargados de implementar estrategias adecuadas según las necesidades de la empresa. Por ello, que la estrategia corporativa debe funcionar en base a un patrón de decisiones, los cuales van de la mano con los objetivos con la intención de realizar una serie de actividades adecuadas, que permitan subsanar las deficiencias que tiene la empresa en sus procesos. De esa manera, se establece una organización adecuada que busca cumplir y contribuir de manera económica para poder desarrollar crecimiento económico de los accionistas

Hay una coincidencia con la tesis de Baygorrea (2022), sostiene que el 43,36% tiene un nivel bajo en la gestión estratégica; mientras que el 46,67% un nivel medio y el 7,96% demuestra un nivel alto. En cuanto a la segunda variable, se puede mencionar que el 56,64% tiene un nivel bajo en cuanto al uso de medidas de bioseguridad el 30,97% Tiene un nivel medio; mientras que el 12,39% un nivel alto; por lo tanto, se determina que existe una relación del $0,284$ lo cual demuestra una correlación baja donde incluye la aceptación de la alterna.

Asimismo, hay una similitud con la tesis de Espinoza (2023), demuestra una relación importante entre la gestión estratégica de la escuela y el compromiso de los maestros en la entidad educativa ubicada en Guayaquil en el año 2022; donde se presenta una relación del $0,435$ demostrando que hay una relación significativa; por lo tanto, se concluye que la gestión estratégica en la escuela ayuda a mejorar el compromiso de los maestros.

Se apoyó a la teoría de Fayol (1916), sostiene que las actividades de planificar y dirigir la organización están a cargo de los gerentes. Por ello que el administrador debe tener cualidades de líder, para coordinar con el personal y derivar las funciones según sea necesario; también debe ser aquel que conozca las

debilidades y fortalezas de su equipo y de esa manera tomar decisiones apropiadas para no generar conflicto Y de esa manera aprender a negociar estratégicamente. También, se apoyó a la teoría de Atalaya (2001), menciona que las distintas categorías de Los profesionales están plasmados en las ocupaciones que estos demuestran dentro de su centro de trabajo además se menciona que el estrés que se origina por daño físico o daño emocional que se puedan tener en el trabajo o en sus hogares se da en base a las capacidades y necesidades de los recursos de los trabajadores también pueden ser por enfermedades o u otros desgastes en la actualidad se busca que cada factor intrínseco no modifique el desempeño del trabajador en la empresa sino que se le trate de brindar un espacio y un ambiente adecuado para que se pueda desarrollar el máximo sus habilidades y generar productividad en la empresa.

Sobre el segundo objetivo específico, estableció que el nivel de asociación entre implementación de estrategias y estrés laboral es de $-0,712$, se puede afirmar que, si existe relación negativa alta entre la implementación y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023. Es decir, Implementar una estrategia con una secuencia de actividades requieren que estos sean ejecutados y monitoreados de manera eficiente, para cuidar cada proceso y evitar errores que dañen las metas; también este conjunto de políticas requiere de presupuestos y recursos, para ser implementados. También se busca que la estrategia elegida se implemente en base a las necesidades que tenga la institución y en base a un diagnóstico realizado previamente, para identificar las herramientas pertinentes.

Hay una semejanza con la tesis de Ramos y Limachi (2022), concluyó que hay relación entre el estrés laboral y el comportamiento durante la pandemia en un establecimiento de salud, demostrando que el 57,3% de los enfermeros sufren de estrés leve; mientras que el 38,8% de las enfermeras de sexo femenino, también sufren de estrés leves seguidos del 39 3,9% tiene si presentan nivel de estrés severo. Del mismo modo se puede verificar que el 84,5% de los enfermeros varones tienen actitudes poco favorables Mientras que el 15,5% muestran conductas favorables ante este episodio de la pandemia.

También, hay semejanza con los estudios de Maquilon (2022), Concluyó que existe relación entre el estrés laboral y el desempeño de los maestros y del personal de salud de una red de Guayaquil. Ello demuestra que la conducta organizacional del personal de la salud es complicada. Del mismo modo, se pudo verificar indicadores intrínsecos y ambientales que intervienen en el desempeño de los integrantes de la organización también se puede verificar que en la dimensión esfuerzo existen sus indicadores que también intervienen en la motivación como por ejemplo la recompensa y otros factores que el trabajador identifica como motivadores los cuales ayudan a que este pueda tener un mejor desempeño y ayudar a través del cumplimiento de sus funciones de manera eficiente. Se mostró una relación importante a través de un efecto que tienen los factores extrínsecos dentro del ambiente laboral también se puede mencionar que esta dimensión de esfuerzo es muy importante para mantener el compromiso de los trabajadores en este contexto mostrando que el 79% de trabajadores opina lo mismo.

Se respaldó en la teoría de la Administración, donde establecen procedimientos de medición, a través de métodos adecuados que reconocen los objetivos y alinean los planes y actividades. En base a ella, según Fayol demuestra que la administración es un proceso, a través del cual se planifican las actividades las cuales deben ser realizadas por los colaboradores en un determinado tiempo

En base a lo que indicó Cárdenas et al. (2022), la gestión estratégica también es considerada como un proceso donde se establecen las funciones de cada integrante de los procesos educativos a través de estrategias pertinentes que han sido seleccionadas previamente en base en diagnóstico según la entidad y el contexto donde se dónde desarrollar actividades organizadas.

Según la teoría cognitiva Establece que el proceso de gestión necesita el compromiso por parte de los directivos y de manera explícita poner en práctica los procesos mentales para poder desarrollar las actividades y la responsabilidad que tiene cada integrante de la institución además se busca que este aprendizaje demuestra la efectividad de sus acciones a través de la práctica de los elementos registrados en la memoria.

Sobre el tercer objetivo específico, demostró el nivel de asociación entre evaluación de estrategia y estrés laboral es de $-0,661$, como consecuencia se afirma que, si existe relación negativa moderada entre la evaluación y control y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023. Quiere decir que, se deben considerar estrategias que permitan evaluar el comportamiento de las personas a través de distintos principios, por ejemplo el principio de consistencia, esta representa las políticas que la institución aplica en su manejo de la gestión; en segundo lugar, tenemos la consonancia, se refiere a la parte adaptativa que realizan los trabajadores dentro de un ambiente laboral, para cumplir con sus funciones, ahora la ventaja que brinda estas estrategias es la conservación de la superioridad, donde se reconoce al líder; el principio de factibilidad, es aquel que se refiere al agotamiento que pueden tener los recursos físicos o los trabajadores.

Es semejante con el estudio de Contreras (2022), quien demostró una relación entre las variables con un valor de $0,64$ con lo cual verifica una correlación buena, donde explicita que es necesarios contar con las herramientas estratégicas para el manejo del personal, para el logro de las metas. Del mismo modo, hay una similitud con la tesis de Acosta (2022), quien concluyó que el $30,2\%$ manifiesta que riesgos psicosociales se encuentra en un nivel medio; mientras que el $42,2\%$ menciona que el estrés laboral es bajo, concluyendo que existe una relación del $0,910$; demostrando una correlación muy fuerte. Por lo cual se puede concluir que en riesgos psicosocial sí implica y trae consecuencias de estrés en trabajadores del ámbito de la salud. También, Fajardo et al. (2020), quien desarrollo de la implementación de las estrategias de salud, es por ello que se requiere de una gestión adecuada para lograr el desempeño esperado por parte de los trabajadores.

De la misma forma, se apoyó a la teoría de Schaufeli y Salanova (2002) sostiene que existen factores de riesgos, las cuales se pueden categorizar en dos aspectos cuyas demandas implican cuestiones laborales y carencia de recursos; estas demandas son conocidas como los aspectos físicos que necesita una organización, para operar además también implica Los costos psicológicos es decir en agotamiento de sus trabajadores u otros que puedan interferir con las metas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe relación negativa moderada. Esto significa a mayor gestión estratégica menor estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

Segundo: Se determinó que existe relación negativa moderada. Esto significa que a mayor formulación menor estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

Tercero: Se determinó que existe relación negativa alta. Esto significa a mayor implementación menor estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

Cuarto: Se determinó que existe relación negativa moderada. Esto significa a mayor evaluación menor el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se hace la recomendación a la institución elaborar una estructura novedosa en la gestión estratégica de la institución para lograr el compromiso y participación de los maestros con la finalidad de afianzar las metas educativas. Adicionalmente practicar pausas activas cuando el personal se siente estresado para poder encaminar este sentimiento negativo y poder controlar el estrés.

Segundo: Se recomienda a los jefes de cada área de la institución debe contar con un psicólogo de planta para poder manejar las conductas de los docentes de manera colaborativa y a través de terapias semanales para brindar espacios de tranquilidad.

Tercero: También se recomiendan los directivos diseñar procedimientos que orienten la participación de los maestros aplicando con sus funciones de manera eficiente y evitando la sobrecarga de trabajo y actividades y de esa manera poder acompañar adecuadamente a los docentes.

Cuarto: Se recomienda a los directivos Brindar sesiones con los psicólogos para mejorar la convivencia a través de técnicas de relajación y manejo de actitudes negativas.

REFERENCIAS

- Abad, J. J. R. (2021). Salud en el Perú 2021-2026: ¿Hacia dónde vamos? Universidad ESAN 2019. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2021/11/16/salud-en-el-peru2021-2026-hacia-donde-vamos/>
- Acosta, N. (2022). *Riesgo psicosocial y estrés laboral en el personal de salud de la microred huimbayoc del departamento San Martín, 2021* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87308>
- Agurto-Távora, E. E.-P. G.-Q. (2020). Main problems in the management of health facilities in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública*.
- Álvarez, H.C (2015). El Estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público (2015) (Maestría). Universidad de Carabobo. Venezuela. <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3060/1/Halvarez>
- Arata-Rodríguez, J. J. (2020). *Relación de las condiciones climáticas y el manejo de la fertilización con el estado nutritivo y el rendimiento del cultivo de banano (Musa AAA cv Cavendish) en el cantón de Parrita, Puntarenas, Costa Rica*. <https://repositoriotec.tec.ac.cr/handle/2238/12275>
- Arellano, S. (2022). *Gestión del talento humano en la calidad de servicio del Centro de Atención Primaria III Metropolitano-Piura, 2021* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109260>
- Arrogante, O., & Aparicio-Zaldivar, E. G. (2020). Síndrome de burnout en los profesionales de cuidados intensivos: relaciones con la salud y el bienestar. *Enfermería Intensiva*, 31(2), 60-70. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2019.03.004>
- Barreto Osma, D. A., & Salazar Blanco, H. A. (2021). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*, 23(1), 30-39. <https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>
- Baygorrea, M. (2022). *Gestión estratégica y medidas de bioseguridad del personal asistencial en tiempos de COVID 19 en emergencia del Hospital de Vitarte*

- 2021 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81443>
- Bilal, H., & Sari, H. Y. (2020). Relación entre agotamiento emocional y la actitud hacia la seguridad del paciente en enfermeras pediátricas en un hospital de Turquía. *Enfermería Clínica*, 30(1), 37-41.
<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.08.001>
- Caballero-Domínguez, C. C., Espitia-Correa, J. L., & Campo-Arias, A. (2022). Asociación entre abuso sexual y distrés psicológico en adolescentes escolarizados de Santa Marta, Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 39(2), 7-7.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2022000200007&script=sci_arttext
- Cadenas, Y. y Castro J. (2021). Características de la actitud del médico y enfermera, que labora en área de COVID, frente a la muerte. Tesis: Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8232/Cadenas%20Quiroz%2C%20Yesenia%20%26%20Castro%20Mart%C3%A9nez%2C%20Jos%C3%A9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cedeño, V. S. C., Jijón, C. A., & Elizalde, J. (2023). Burnout y estrategias de afrontamiento en profesionales que atienden a víctimas de violencia basada en género. *MQR Investigar*, 7(2), 260-282. DOI:
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.2.2023.260-282>
- Cigüela, J. (2020). Crime and Punishment of the Poor from Recognition Theory Perspective. *Poverty, Inequality and the Critical Theory of Recognition*, 299-321. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-45795-2_14
- Contreras, L. (2022). *Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de salud en contexto COVID19 Puesto de Salud Villa Hermosa, Chiclayo* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/85035>
- Cruz Yufra, G. K., Dipaz Magallanes, C. D., & Rivera Cayturo, G. M. (2023). Síndrome de burnout y riesgo suicida en internos de medicina humana del

- Hospital Nacional Sergio E. Bernales-Lima, 2022.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12780>
- David, F. y David, F. R. (2017). *Strategic management: A competitive advantage approach, concepts and cases*. Florence: Pearson–Prentice Hall.
- Espinoza, A. (2023). *Gestión estratégica en compromisos educativos docente en una institución educativa fiscal, Guayaquil, Ecuador, 2022* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/108781>
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 16(47), 107-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 21(1), 242-267. <https://doi.org/10.36390/telos211.12>
- Jonge de, J., y Kompier, M. A. (1997). A critical examination of the demand-control-support model from a work psychological perspective. *International Journal of Stress Management*, 4, 235-258.
- Hernández, D. R., Rodríguez, L. A. A., Nexys, C. P., & Belkis, C. C. (2022). Gestión estratégica en la institución avícola de Pinar del Río, Cuba. *Costos y Gestión*, (102), 45-74. <https://doi.org/10.56563/costosygestion.102.2>
- Huarcaya, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de Covid-19. *Revista peruana medica salud pública*, 37(2), 34-327. <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/5419>
- Huaroc, G., Reyes, W., & Orellano, E. (2020). Gestión estratégica y administración de bienes en la Red de Salud Valle del Mantaro y Red de Salud Chupaca. *SCIÉENDO*, 23(3), 181-186.
- Jonge de, J., y Kompier, M. A. (1997). A critical examination of the demand-control-support model from a work psychological perspective. *International Journal of Stress Management*, 4, 235-258.

- Linares Huaman, Y. E., & Quispe Quispe, I. F. (2020). *Efectividad del programa “Jugando con mi cuerpo” en el Desarrollo Psicomotor (DPM) en los niños de 5 años de la Institución Educativa Fernando Stahl–Juliaca, 2020.* <https://orcid.org/0000-0002-4972-1787>
- Lozano Ochoa, Y. R. M. (2021). Estrés laboral del profesional de enfermería en el área de Cuidados Intensivos de un hospital de Cañete debido a la aparición del COVID-19–2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12970/677>
- Macías, JAP, Osorio, MFA, Sierra, KMA, & Menéndez, CVV (2022). Síndrome de distrés respiratorio neonatal. Técnicas ventilatorias. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 6 (2), 478-486. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8448471>
- Magaña-Salazar, M. Y., de Robles, S. J. M., & Díaz, S. M. (2023). Estrés laboral y salud mental del personal de primera línea en la atención de la COVID-19. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 6(1), 25-33. <https://doi.org/10.5377/alerta.v6i1.15445>
- Maquilon, J. (2022). *Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93979>
- Mendoza-Zambrano, M., & Villafuerte-Holguín, J. S. (2021). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, desarrollo e innovación*, 11(3), 467-478. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>
- Meleán, R., Moreno, R., & Rodríguez, G. (2022). Gestión estratégica de costos en la industria avícola zuliana. *Revista Negotium*, (13), 37-60. <http://ojs.revistanegotium.org/index.php/negotium/article/view/73>
- Miño, H. (2023). *Dirección estratégica y calidad asistencial de los profesionales de la salud de un Hospital de Milagro, Ecuador, 2022* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107075>

- Muibo, A., Calacich, S. y Caraveo, M. (2022). Gestión estratégica en las pequeñas y medianas instituciones en Mozambique. *CIENCIA UNEMI*, 15(38), 73-83. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol15iss38.22pp73-83p>
- Naamati, L. (2020). Strategic management as adaptation to changes in the ecosystems of public hospitals in Israel. *Naamati Schneider Israel Journal of Health Policy Research*. Obtenido de: <https://ijhpr.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s13584-020-00424-y.pdf>
- Novoa-Castillo, P. F., Uribe-Hernández, Y. C., Garro-Aburto, L. L., & Cancino-Verde, R. F. (2021). Estrategias metacognitivas en entornos digitales para estudiantes con baja comprensión lectora. *Revista electrónica de investigación educativa*, 23. <https://doi.org/10.24320/redie.2021.23.e28.3953>
- Omalaja, M., & Eruola, O. (2011). Strategic Management Theory: Concepts, Analysis and Critiques in Relation to Corporate Competitive Advantage from the Resource-based Philosophy. *Economic Analysis*, 44(1-2), 59-77. Obtenido de <https://www.library.ien.bg.ac.rs/index.php/ea/article/view/194>
- Organización Mundial de Salud (2020). Salud mental. https://www.who.int/mental_health/advocacy/en/spanish_final.pdf
- Portero De la Cruz, Silvia (2019). Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general del personal sanitario de urgencias. Edita: UCOPress. España. <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puertas, E. B., Sotelo, J. M., & Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44.
- Prieto, R., Estrada, H., Palacios, A. y Paz, A. (2018). Factores del cambio organizacional. Claves de éxito en la gestión de empresas del sector petrolero. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)* [en línea]. XXIV (1), 85-100[fecha de Consulta 7 de Mayo de 2022]. ISSN: 1315-9518. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2805957800>

- Pro, A. O., & Gavilanes-Gómez, D. (2022). La ansiedad y su relación con el síndrome burnout en docentes universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 2388-2404. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2384
- Quintana, L. M., Díaz-Ortega, N. I., & Torres, A. O. (2022). Síndrome de Burnout en contadores públicos de Pymes durante el Covid-19. *Criterio Libre*, 20(37), e279715-e279715.
- Ramos, C. J. M., & Limachi, R. E. M. (2022). Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la micro-red de salud Cono Norte de Tacna, 2021. *Revista Muro de la Investigación*, 7(1). <https://doi.org/10.17162/rmi.v7i1.1690>
- Ramírez R., Villalobos, J., y Herrera, B., (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. *Revista Opción*, Año 34, Especial No.18
- Rivera-Porras, D., Bonilla-Cruz, N., Carrillo-Sierra, S., Forgiony-Santos, J., & Silva-Monsalve, G. (2019). Educación para la salud laboral: Perspectivas teóricas desde la intervención. *Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica*, 38(5), 540-546. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/educación-para-la-salud-laboral-perspectivas/docview/2354379916/se-2?accountid=37408>
- Siegenthaler, G. y Nieves, F. (2017). Fundamentos de la gestión para resultados, aplicados a una empresa pública (caso EPEC). XII Jornadas Nacionales del Sector Público. Buenos Aires, Argentina.
- Siegrist (1996) Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psycho*. 1(1):27-41
- Silva-Munar, J. L., & Cortés, C. G. (2023). Gestión estratégica de la felicidad: percepción de curso de Formación Profesional para Estudiantes de Enfermería. *Universidad y Sociedad*, 15(2), 90-101. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3609>
- Wan Mohd y Wan Muhamat. (2019). Strategic Management Practices in the Public Sector in Malaysia: Issues and Challenges. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 2019, Vol. 8, Issue 6.
- Zabaleta González, R., Lezcano Barbero, F., & Perea Bartolomé, M. V. (2023). Alfabetización en Salud Mental: Revisión Sistemática de la Literatura. *Psykhē*

(*Santiago*), 32(1), 0-0. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282023000100108&script=sci_arttext

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Gestión estratégica y estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.							
Autor: Macna Alarcón Asenjo							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la formulación y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la implementación y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión estratégica y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la formulación y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.</p> <p>Establecer la relación entre la implementación y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión estratégica y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la formulación y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.</p> <p>Existe relación entre la implementación y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.</p>	Variable 1: Gestión estratégica (Prieto, 2017)			<p>Escala de medición</p> <p>Escala: Ordinal</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Niveles y rangos</p> <p>Deficiente 20 - 46 Regular 47 - 73 Eficiente 74 - 100</p>
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		
			Formulación	Diagnóstico	1, 2		
				Misión	3, 4		
				Visión	5, 6		
				Objetivos	7, 8		
				Estrategias	9, 10		
			Implementación	Asignación de recursos	10, 11		
				Estructura organizacional	12, 13		
				Planes	14		
				Cultura organizacional	15, 16		
			Evaluación y control	Evaluación de estrategias	17, 18		
				Medición del desempeño	19		
				Medidas o acciones correctivas	20		
			Variable 2: Estrés laboral (Maslach, 2020)				
Dimensiones	Indicadores	Ítems					
Agotamiento emocional	Agotado	1					
	Vacío	2					
	Fatigado	3					
	Cansado	4					
	Desgastado	5					
	Frustrado	6					
	Absorbido	7					

¿Cuál es la relación entre la evaluación y control y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023?	Establecer la relación entre la evaluación y control y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.	Existe relación entre la evaluación y control y el estrés laboral en la emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023.	Logro personal	Cansado al interactuar	8	5.Siempre (S)		
				Limitado	9			
				Entendimiento	10			
				Eficiente	11			
				Influencia positiva	12			
				Energético	13			
				Clima agradable	14			
				Estimulado	15			
				Optimista	16			
				Asertivo	17			
				Despersonalización	Inhumano			18
					Trato duro			19
Endurecido	20							
Insensible	21							
				Culpabilidad	22			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar				
Tipo: Básica Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental de corte transversal Método: Hipotético – deductivo Enfoque: Cuantitativo	Población: 156 colaboradores de la institución mencionada. Muestra: 111 trabajadores de la institución mencionada. Muestreo: Probabilístico aleatorio simple.	Variable 1: Gestión estratégica Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Prieto (2017) Año: 2023 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: personal encargado que realiza labores administrativas diversas en una entidad pública de sector salud.	Variable 2: Estrés laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Maslach (2020) Año: 2023 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: personal encargado que realiza labores administrativas diversas en una entidad pública de sector salud.	DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo simple <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones INFERENCIAL: Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Rho de Spearman				

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Operacionalización de la gestión estratégica

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Gestión estratégica	La variable gestión estratégica es una técnica o metodología de la que disponen las organizaciones para realizar un análisis integral y sistemático del escenario o entorno de naturaleza dinámica y cambiante que exige una evaluación analítica y racional desde la perspectiva interna sobre los recursos y capacidades organizacionales para diseñar estrategias que generen el cambio de manera prospectiva para garantizar la sostenibilidad y competitividad de la organización. (Prieto,2017).	Mide el proceso de gestión estratégica en las fases de formulación, implementación y evaluación y control de estrategias a través de un cuestionario en escala de Likert aplicado a cada unidad de análisis para cuantificar los valores de las respuestas en cada ítem.	Formulación	Diagnóstico	1,2	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 20 - 46 Regular 47 - 73 Eficiente 74 - 100
				Misión	3		
				Visión	4, 5		
				Objetivos	6,7		
				Estrategias	8, 9		
			Implementación	Asignación de recursos	10, 11		
				Estructura organizacional	12, 13		
				Planes	14		
				Cultura organizacional	15, 16		
			Evaluación y control	Evaluación de estrategias	17, 18		
				Medición del desempeño	19		
				Medidas o acciones correctivas	20		

Operacionalización de la variable estrés laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel rango
Estrés laboral	Maslach (como se citó en Arrogante y Aparicio (2020) definió el burnout como una expresión del comportamiento del estrés en el ámbito laboral y se entiende como un síndrome de tres dimensiones que son el cansancio emocional, el conflicto para lograr el desarrollo personal, y la despersonalización del trato con los usuarios y/o clientes.	Para definir operacional se considerará dimensiones e indicadores. Con ello se obtuvo información fidedigna a través del instrumento el cuestionario tipo Likert que permitirá medir el nivel de respuesta	Agotamiento emocional	Agotado	1	Escala de valoración: Ordinal 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)	Bajo 22 - 50 Medio 51 - 79 Alto 80 - 110
				Vacío	2		
				Fatigado	3		
				Cansado	4		
				Desgastado	5		
				Frustrado	6		
				Absorbido	7		
				Cansado al interactuar	8		
			Limitado	9			
			Logro personal	Entendimiento	10		
				Eficiente	11		
				Influencia positiva	12		
				Energético	13		
				Clima agradable	14		
				Estimulado	15		
				Optimista	16		
			Despersonalización	Asertivo	17		
				Inhumano	18		
				Trato duro	19		
				Endurecido	20		
				Insensible	21		
				Culpabilidad	22		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario gestión estratégica

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al servicio que brinda la entidad. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su apreciación. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Formulación de estrategia						
1	La institución tiene una directiva interna que regula el proceso del diagnóstico situacional en forma periódica.					
2	Las estrategias, políticas y objetivos planteados responden a la realidad problemática social de la provincia.					
3	La institución tiene los recursos humanos, materiales y tecnológicos adecuados para cumplir con la misión de la entidad.					
4	El personal de la institución participa en la formulación o replanteo de la visión.					
5	La institución comunica la visión a todas las áreas en tiempo oportuno y de manera adecuada					
6	Las condiciones materiales y tecnológicas permiten cumplir con los objetivos planteados.					
7	Los trabajadores conocen los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) y de los Planes Operativos (POI).					
8	Las estrategias formuladas para el área se orientan al logro de los objetivos y resultados previstos.					
9	Los trabajadores conocen las estrategias que deben ejecutarse para alcanzar los objetivos y las metas propuestas.					
DIMENSIÓN 2: Implementación de estrategias						
10	La institución tiene y ejecuta un plan de gestión del talento humano para garantizar la implementación de las estrategias.					
11	Las áreas tienen los materiales y recursos tecnológicos adecuados para ejecutar las estrategias planteadas hacia el logro de los objetivos.					
12	Los ambientes y espacios de trabajo permiten que las funciones y labores ejecuten las estrategias diseñadas.					
13	La estructura administrativa municipal desarrolla un modelo de gestión que permite implementar las estrategias.					
14	La institución tiene una metodología que permite el involucramiento del personal para ejecutar las estrategias contenidas en los planes.					
15	Los trabajadores aplican los valores de la entidad en el cumplimiento de sus funciones y labores.					
16	La institución tiene un programa de reconocimiento laboral para fortalecer la cultura organizacional.					
DIMENSIÓN 3: Evaluación de estrategia						
17	La institución tiene una metodología para evaluar las estrategias y modificar aquellas que no ayudan al cumplimiento de los objetivos.					
18	Los trabajadores participan en el proceso de evaluación y análisis de las estrategias.					
19	La institución aplica procedimientos e instrumentos para medir el desempeño organizacional.					
20	Los trabajadores participan y proponen ajustes y medidas correctivas para mejorar el desempeño de la entidad.					

Gracias por su colaboración

Cuestionario de estrés laboral

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se presenta el burnout (estrés).

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con la que se siente más identificado. Para ellos tendrá que señalar de acuerdo a las interrogantes planteadas.

Escala de Likert:

Nunca = 1

Una vez al mes o menos = 2

Una vez a la semana = 3

Varias veces a la semana = 4

Todos los días = 5

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión1. Agotamiento emocional					
1	Debido a mi trabajo intenso me siento emocionalmente agotado (a)					
2	Las evaluaciones en el trabajo me producen tensión excesiva.					
3	Me siento desmotivado (a) sin motivo aparente en el trabajo que desarrollo					
4	Siento que trabajar todo el día me cansa.					
5	La misma rutina de todos los días me está desgastando.					
6	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.					
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
8	Siento que trabajar las labores con mis compañeros me cansan					
9	Debido a mi trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.					
	Dimensión 2. Logro personal					
10	Puedo comprender con facilidad lo que piensan mis compañeros (as) de trabajo.					
11	Soy eficiente al resolver problemas que se me presentan ante mis compañeros.					
12	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.					
13	Me encuentro con mucha vitalidad.					
14	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis compañeros de trabajo.					
15	Me encuentro animado (a) después de trabajar junto con mis compañeros.					
16	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.					
17	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.					
	Dimensión 3. Despersonalización					
18	Me siento desvinculado de quienes me rodean.					
19	Estás tranquilo(a) cuando recibes trato verbal inadecuado en el trabajo					
20	Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo.					
21	Siento que realmente no les gusto a mis compañeros (as).					
22	A veces tiendo a tratar a mis compañeros (as) como objetos impersonales.					

Gracias por su valiosa colaboración

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

GESTIÓN ESTRATÉGICA

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 1</p> <p>Gestión Estratégica</p> <p>La variable gestión estratégica es una técnica o metodología de la que disponen las organizaciones para realizar un análisis integral y sistemático del escenario o entorno de naturaleza dinámica y cambiante que exige una evaluación analítica y racional desde la perspectiva interna sobre los recursos y capacidades organizacionales para diseñar estrategias que generen el cambio de manera prospectiva para garantizar la sostenibilidad y competitividad de la organización. (Prieto,2017).</p>	<p>Subescala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE <p>Dimensiones</p> <p>Formulación</p> <p>Implementación</p> <p>Evaluación y control</p>	<p>David (2019) plantea tres aspectos dinámicas, integradas e interrelacionadas. La primera fase es la formulación de estrategias, plantea la visión y misión, los objetivos y las estrategias.</p> <p>Mendoza et al. (2018) considera realizar adaptaciones en la estructura de la organización, con la intención de poder gestionar adecuadamente los recursos humanos para trabajar en una cultura organizacional unida que ayude a implementar los mecanismos diseñados para alcanzar los objetivos en un nivel estratégico y operativo, de esa manera emplear los recursos de manera eficiente.</p> <p>Siegenthaler y Nieves (2017) menciona que la evaluación es medular para verificar el avance de las actividades, con la intención enfrentar los cambios de manera pertinente.</p>

ESTRÉS LABORAL

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 2: Estrés laboral Maslach (como se citó en Arrogante y Aparicio (2020) definió el burnout como una expresión del comportamiento del estrés en el ámbito laboral y se entiende como un síndrome de tres dimensiones que son el cansancio emocional, el conflicto para lograr el desarrollo personal, y la despersonalización del trato con los usuarios y/o clientes.</p>	<p>Subescala:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE <p>Dimensiones:</p> <p>Agotamiento emocional</p> <p>Logro emocional</p> <p>Despersonalización</p>	<p>Barreto y Salazar (2021) sostiene que la fatiga se puede visualizar en la parte física de la persona y también en el ámbito psicológico, se refiere a una sensación de no poder cumplir con las responsabilidades que implica el puesto laboral; ya que no cuentan con las energías para poder realizarlo.</p> <p>la falta de realización personal surge cuando existe más demanda por parte de la institución y donde el trabajador puede encontrarse con una realidad de no poder enfrentar las responsabilidades que le dan y ello trae consigo frustración al no poder cumplir con las actividades en los tiempos previstos, lo cual despierta una sensación de cansancio y de no considerar las actividades que desea lograr (Rivera et al., 2019).</p> <p>Cruz (2020) menciona que es una transformación en el comportamiento de la persona, ya que esta pierde el interés por realizar sus actividades además muestra un comportamiento negativo ya que necesitan motivación para que se eleve su autoestima y pueda realizar de manera eficiente los roles que le corresponden, a ello se le agrega la deshumanización quiere decir que no considera la empatía con el trato hacia los demás.</p>

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Estratégica, elaborado por Macna Alarcón Asenjo en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p style="text-align: center;">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

GESTIÓN ESTRATÉGICA

Dimensiones del instrumento: GESTIÓN ESTRATÉGICA

- Primera Dimensión: FORMULACIÓN
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diagnóstico	1. La institución tiene una directiva interna que regula el proceso del diagnóstico situacional en forma periódica.	4	4	4	
	2. Las estrategias, políticas y objetivos planteados responden a la realidad problemática social de la provincia.	4	4	4	
Misión	3. La institución tiene los recursos humanos, materiales y tecnológicos adecuados para cumplir con la misión de la entidad.	4	4	4	
Visión	4. El personal de la institución participa en la formulación o replanteo de la visión.	4	4	4	
	5. La institución comunica la visión a todas las áreas en tiempo oportuno y de manera adecuada	4	4	4	
Objetivos	6. Las condiciones materiales y tecnológicas permiten cumplir con los objetivos planteados.	4	4	4	
	7. Los trabajadores conocen los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) y de los Planes Operativos (POI).	4	4	4	
Estrategias	8. Las estrategias formuladas para el área se orientan al logro de los objetivos y resultados previstos.	4	4	4	
	9. Los trabajadores conocen las estrategias que deben ejecutarse para alcanzar los objetivos y las metas propuestas.	4	4	4	

- Segunda Dimensión: IMPLEMENTACIÓN
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de recursos	10. La institución tiene y ejecuta un plan de gestión del talento humano para garantizar la implementación de las estrategias.	4	4	4	
	11. Las áreas tienen los materiales y recursos tecnológicos adecuados para ejecutar las estrategias planteadas hacia el logro de los objetivos.	4	4	4	

Estructura organizacional	12. Los ambientes y espacios de trabajo permiten que las funciones y labores ejecuten las estrategias diseñadas.	4	4	4	
	13. La estructura administrativa municipal desarrolla un modelo de gestión que permite implementar las estrategias.	4	4	4	
Planes	14. La institución tiene una metodología que permite el involucramiento del personal para ejecutar las estrategias contenidas en los planes.	4	4	4	
Cultura organizacional	15. Los trabajadores aplican los valores de la entidad en el cumplimiento de sus funciones y labores.	4	4	4	
	16. La institución tiene un programa de reconocimiento laboral para fortalecer la cultura organizacional.	4	4	4	

- Dimensión: EVALUACIÓN Y CONTROL
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de estrategias	17. La institución tiene una metodología para evaluar las estrategias y modificar aquellas que no ayudan al cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	
	18. Los trabajadores participan en el proceso de evaluación y análisis de las estrategias.	4	4	4	
Medición del desempeño	19. La institución aplica procedimientos e instrumentos para medir el desempeño organizacional.	4	4	4	
Medidas o acciones correctivas	20. Los trabajadores participan y proponen ajustes y medidas correctivas para mejorar el desempeño de la entidad.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 25451905

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1182-3398>



Dr. CHANDAL JARA AGUIRRE
Economista
C.E.L. N° 7907

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ESTRÉS LABORAL

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Estrés Laboral, elaborado por Macna Alarcón Asenjo, en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

ESTRÉS LABORAL

Dimensiones del instrumento: ESTRÉS LABORAL

- Primera Dimensión: AGOTAMIENTO EMOCIONAL
- Objetivos de la mide el instrumento Dimensión: (describa lo que)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotado	1. Debido a mi trabajo intenso me siento emocionalmente agotado (a)	4	4	4	
Vacío	2. Las evaluaciones en el trabajo me producen tensión excesiva.	4	4	4	
Fatigado	3. Me siento desmotivado (a) sin motivo aparente en el trabajo que desarrollo	4	4	4	
Cansado	4. Siento que trabajar todo el día me cansa.	4	4	4	
Desgastado	5. La misma rutina de todos los días me está desgastando.	4	4	4	
Frustrado	6. Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	4	4	4	
Absorbido	7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	4	4	4	
Cansado al interactuar	8. Siento que trabajar las labores con mis compañeros me cansan	4	4	4	
Limitado	9. Debido a mi trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	4	4	4	

Segunda dimensión: LOGRO PERSONAL

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entendimiento	10. Puedo comprender con facilidad lo que piensan mis compañeros (as) de trabajo.	4	4	4	
Eficiente	11. Soy eficiente al resolver problemas que se me presentan ante mis compañeros.	4	4	4	
Influencia positiva	12. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	4	4	
Energético	13. Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	4	
Clima agradable	14. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
Estimulado	15. Me encuentro animado (a) después de trabajar junto con mis compañeros.	4	4	4	
Optimista	16. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	4	4	
Asertivo	17. Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	4	4	4	

- Tercera Dimensión: DESPERSONALIZACIÓN
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inhumano	18. Me siento desvinculado de quienes me rodean.	4	4	4	
Trato duro	19. Estás tranquilo(a) cuando recibes trato verbal inadecuado en el trabajo	4	4	4	
Endurecido	20. Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo.	4	4	4	
Insensible	21. Siento que realmente no les gusto a mis compañeros (as).	4	4	4	
Culpabilidad	22. A veces tiendo a tratar a mis compañeros (as) como objetos impersonales.	4	4	4	

Firma del evaluador



Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE
Economista
CGL N° 7937

DNI: 25451905

Orcid:

<https://orcid.org/0000-0003-1182-3398>

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de gestión estratégica y estrés laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Nerio Janampa Acuña		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad y administrador		
Institución donde labora:	Ministerio de Educación y Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL
Autora:	MACNA ALARCÓN ASENJO
Procedencia:	Propio realizado por el investigador.
Administración:	DIRECTA
Tiempo de aplicación:	Del 8 al 20 de mayo
Ámbito de aplicación:	Emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023
Significación:	3. Variable Gestión estratégica consta de 20 ítems, muestra escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Formulación, Implementación y Evaluación y control) y se medirá a través de los niveles de Deficiente, Regular y Eficiente (Ver anexo 01) 4. Variable Estrés laboral consta de 22 ítems, muestra escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Agotamiento emocional, Logro personal y Despersonalización) y se medirá a través de los niveles de bajo, medio y alto. (Ver anexo 02)

9. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

GESTIÓN ESTRATÉGICA

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 1</p> <p>Gestión Estratégica</p> <p>La variable gestión estratégica es una técnica o metodología de la que disponen las organizaciones para realizar un análisis integral y sistemático del escenario o entorno de naturaleza dinámica y cambiante que exige una evaluación analítica y racional desde la perspectiva interna sobre los recursos y capacidades organizacionales para diseñar estrategias que generen el cambio de manera prospectiva para garantizar la sostenibilidad y competitividad de la organización. (Prieto,2017).</p>	<p>Subescala:</p> <p>6. NUNCA 7. CASI NUNCA 8. A VECES 9. CASI SIEMPRE 10. SIEMPRE</p> <p>Dimensiones</p> <p>Formulación</p> <p>Implementación</p> <p>Evaluación y control</p>	<p>David (2019) plantea tres aspectos dinámicas, integradas e interrelacionadas. La primera fase es la formulación de estrategias, plantea la visión y misión, los objetivos y las estrategias.</p> <p>Mendoza et al. (2018) considera realizar adaptaciones en la estructura de la organización, con la intención de poder gestionar adecuadamente los recursos humanos para trabajar en una cultura organizacional unida que ayude a implementar los mecanismos diseñados para alcanzar los objetivos en un nivel estratégico y operativo, de esa manera emplear los recursos de manera eficiente.</p> <p>Siegenthaler y Nieves (2017) menciona que la evaluación es medular para verificar el avance de las actividades, con la intención enfrentar los cambios de manera pertinente.</p>

ESTRÉS LABORAL

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 2: Estrés laboral Maslach (como se citó en Arrogante y Aparicio (2020) definió el burnout como una expresión del comportamiento del estrés en el ámbito laboral y se entiende como un síndrome de tres dimensiones que son el cansancio emocional, el conflicto para lograr el desarrollo personal, y la despersonalización del trato con los usuarios y/o clientes.</p>	<p>Subescala: 6. NUNCA 7. CASI NUNCA 8. A VECES 9. CASI SIEMPRE 10. SIEMPRE</p> <p>Dimensiones: Agotamiento emocional Logro emocional Despersonalización</p>	<p>Barreto y Salazar (2021) sostiene que la fatiga se puede visualizar en la parte física de la persona y también en el ámbito psicológico, se refiere a una sensación de no poder cumplir con las responsabilidades que implica el puesto laboral; ya que no cuentan con las energías para poder realizarlo.</p> <p>la falta de realización personal surge cuando existe más demanda por parte de la institución y donde el trabajador puede encontrarse con una realidad de no poder enfrentar las responsabilidades que le dan y ello trae consigo frustración al no poder cumplir con las actividades en los tiempos previstos, lo cual despierta una sensación de cansancio y de no considerar las actividades que desea lograr (Rivera et al., 2019).</p> <p>Cruz (2020) menciona que es una transformación en el comportamiento de la persona, ya que esta pierde el interés por realizar sus actividades además muestra un comportamiento negativo ya que necesitan motivación para que se eleve su autoestima y pueda realizar de manera eficiente los roles que le corresponden, a ello se le agrega la deshumanización quiere decir que no considera la empatía con el trato hacia los demás.</p>

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Estratégica, elaborado por Macna Alarcón Asenjo en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p style="text-align: center;">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

GESTIÓN ESTRATÉGICA

Dimensiones del instrumento: GESTIÓN ESTRATÉGICA

- Primera Dimensión: FORMULACIÓN
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diagnóstico	21. La institución tiene una directiva interna que regula el proceso del diagnóstico situacional en forma periódica.	4	4	4	
	22. Las estrategias, políticas y objetivos planteados responden a la realidad problemática social de la provincia.	4	4	4	
Misión	23. La institución tiene los recursos humanos, materiales y tecnológicos adecuados para cumplir con la misión de la entidad.	4	4	4	
Visión	24. El personal de la institución participa en la formulación o replanteo de la visión.	4	4	4	
	25. La institución comunica la visión a todas las áreas en tiempo oportuno y de manera adecuada	4	4	4	
Objetivos	26. Las condiciones materiales y tecnológicas permiten cumplir con los objetivos planteados.	4	4	4	
	27. Los trabajadores conocen los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) y de los Planes Operativos (POI).	4	4	4	
Estrategias	28. Las estrategias formuladas para el área se orientan al logro de los objetivos y resultados previstos.	4	4	4	
	29. Los trabajadores conocen las estrategias que deben ejecutarse para alcanzar los objetivos y las metas propuestas.	4	4	4	

- Segunda Dimensión: IMPLEMENTACIÓN
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de recursos	30. La institución tiene y ejecuta un plan de gestión del talento humano para garantizar la implementación de las estrategias.	4	4	4	
	31. Las áreas tienen los materiales y recursos tecnológicos adecuados para ejecutar las estrategias planteadas hacia el logro de los objetivos.	4	4	4	

Estructura organizacional	32. Los ambientes y espacios de trabajo permiten que las funciones y labores ejecuten las estrategias diseñadas.	4	4	4	
	33. La estructura administrativa municipal desarrolla un modelo de gestión que permite implementar las estrategias.	4	4	4	
Planes	34. La institución tiene una metodología que permite el involucramiento del personal para ejecutar las estrategias contenidas en los planes.	4	4	4	
Cultura organizacional	35. Los trabajadores aplican los valores de la entidad en el cumplimiento de sus funciones y labores.	4	4	4	
	36. La institución tiene un programa de reconocimiento laboral para fortalecer la cultura organizacional.	4	4	4	

- Dimensión: EVALUACIÓN Y CONTROL
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de estrategias	37. La institución tiene una metodología para evaluar las estrategias y modificar aquellas que no ayudan al cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	
	38. Los trabajadores participan en el proceso de evaluación y análisis de las estrategias.	4	4	4	
Medición del desempeño	39. La institución aplica procedimientos e instrumentos para medir el desempeño organizacional.	4	4	4	
Medidas o acciones correctivas	40. Los trabajadores participan y proponen ajustes y medidas correctivas para mejorar el desempeño de la entidad.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 28270171

Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-0252-2649>

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ESTRÉS LABORAL

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Estrés Laboral, elaborado por Macna Alarcón Asenjo, en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

ESTRÉS LABORAL

Dimensiones del instrumento: ESTRÉS LABORAL

- Primera Dimensión: AGOTAMIENTO EMOCIONAL
- Objetivos de la mide el instrumento Dimensión: (describa lo que)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotado	23. Debido a mi trabajo intenso me siento emocionalmente agotado (a)	4	4	4	
Vacío	24. Las evaluaciones en el trabajo me producen tensión excesiva.	4	4	4	
Fatigado	25. Me siento desmotivado (a) sin motivo aparente en el trabajo que desarrollo	4	4	4	
Cansado	26. Siento que trabajar todo el día me cansa.	4	4	4	
Desgastado	27. La misma rutina de todos los días me está desgastando.	4	4	4	
Frustrado	28. Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	4	4	4	
Absorbido	29. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	4	4	4	
Cansado al interactuar	30. Siento que trabajar las labores con mis compañeros me cansan	4	4	4	
Limitado	31. Debido a mi trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	4	4	4	

Segunda dimensión: LOGRO PERSONAL

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entendimiento	32. Puedo comprender con facilidad lo que piensan mis compañeros (as) de trabajo.	4	4	4	
Eficiente	33. Soy eficiente al resolver problemas que se me presentan ante mis compañeros.	4	4	4	
Influencia positiva	34. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	4	4	
Energético	35. Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	4	
Clima agradable	36. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
Estimulado	37. Me encuentro animado (a) después de trabajar junto con mis compañeros.	4	4	4	
Optimista	38. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	4	4	
Asertivo	39. Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	4	4	4	

- Tercera Dimensión: DESPERSONALIZACIÓN
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inhumano	40. Me siento desvinculado de quienes me rodean.	4	4	4	
Trato duro	41. Estás tranquilo(a) cuando recibes trato verbal inadecuado en el trabajo	4	4	4	
Endurecido	42. Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo.	4	4	4	
Insensible	43. Siento que realmente no les gusto a mis compañeros (as).	4	4	4	
Culpabilidad	44. A veces tiendo a tratar a mis compañeros (as) como objetos impersonales.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 28270171

Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-0252-2649>

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de gestión estratégica y estrés laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Virginia Asunción Cerafin Urbano		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL
Autora:	MACNA ALARCÓN ASENJO
Procedencia:	Propio realizado por el investigador.
Administración:	DIRECTA
Tiempo de aplicación:	Del 8 al 20 de mayo
Ámbito de aplicación:	Emergencia de adultos de una entidad pública de salud, Lima, 2023
Significación:	5. Variable Gestión estratégica consta de 20 ítems, muestra escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Formulación, Implementación y Evaluación y control) y se medirá a través de los niveles de Deficiente, Regular y Eficiente (Ver anexo 01) 6. Variable Estrés laboral consta de 22 ítems, muestra escala tipo Likert, con 3 dimensiones (Agotamiento emocional, Logro personal y Despersonalización) y se medirá a través de los niveles de bajo, medio y alto. (Ver anexo 02)

14. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

GESTIÓN ESTRATÉGICA

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 1</p> <p>Gestión Estratégica</p> <p>La variable gestión estratégica es una técnica o metodología de la que disponen las organizaciones para realizar un análisis integral y sistemático del escenario o entorno de naturaleza dinámica y cambiante que exige una evaluación analítica y racional desde la perspectiva interna sobre los recursos y capacidades organizacionales para diseñar estrategias que generen el cambio de manera prospectiva para garantizar la sostenibilidad y competitividad de la organización. (Prieto,2017).</p>	<p>Subescala:</p> <p>11. NUNCA 12. CASI NUNCA 13. A VECES 14. CASI SIEMPRE 15. SIEMPRE</p> <p>Dimensiones</p> <p>Formulación</p> <p>Implementación</p> <p>Evaluación y control</p>	<p>David (2019) plantea tres aspectos dinámicas, integradas e interrelacionadas. La primera fase es la formulación de estrategias, plantea la visión y misión, los objetivos y las estrategias.</p> <p>Mendoza et al. (2018) considera realizar adaptaciones en la estructura de la organización, con la intención de poder gestionar adecuadamente los recursos humanos para trabajar en una cultura organizacional unida que ayude a implementar los mecanismos diseñados para alcanzar los objetivos en un nivel estratégico y operativo, de esa manera emplear los recursos de manera eficiente.</p> <p>Siegenthaler y Nieves (2017) menciona que la evaluación es medular para verificar el avance de las actividades, con la intención enfrentar los cambios de manera pertinente.</p>

ESTRÉS LABORAL

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Escala: ORDINAL</p> <p>Variable 2: Estrés laboral Maslach (como se citó en Arrogante y Aparicio (2020) definió el burnout como una expresión del comportamiento del estrés en el ámbito laboral y se entiende como un síndrome de tres dimensiones que son el cansancio emocional, el conflicto para lograr el desarrollo personal, y la despersonalización del trato con los usuarios y/o clientes.</p>	<p>Subescala: 11. NUNCA 12. CASI NUNCA 13. A VECES 14. CASI SIEMPRE 15. SIEMPRE</p> <p>Dimensiones: Agotamiento emocional</p> <p>Logro emocional</p> <p>Despersonalización</p>	<p>Barreto y Salazar (2021) sostiene que la fatiga se puede visualizar en la parte física de la persona y también en el ámbito psicológico, se refiere a una sensación de no poder cumplir con las responsabilidades que implica el puesto laboral; ya que no cuentan con las energías para poder realizarlo.</p> <p>la falta de realización personal surge cuando existe más demanda por parte de la institución y donde el trabajador puede encontrarse con una realidad de no poder enfrentar las responsabilidades que le dan y ello trae consigo frustración al no poder cumplir con las actividades en los tiempos previstos, lo cual despierta una sensación de cansancio y de no considerar las actividades que desea lograr (Rivera et al., 2019).</p> <p>Cruz (2020) menciona que es una transformación en el comportamiento de la persona, ya que esta pierde el interés por realizar sus actividades además muestra un comportamiento negativo ya que necesitan motivación para que se eleve su autoestima y pueda realizar de manera eficiente los roles que le corresponden, a ello se le agrega la deshumanización quiere decir que no considera la empatía con el trato hacia los demás.</p>

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Estratégica, elaborado por Macna Alarcón Asenjo en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

GESTIÓN ESTRATÉGICA

Dimensiones del instrumento: GESTIÓN ESTRATÉGICA

- Primera Dimensión: FORMULACIÓN
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diagnóstico	41. La institución tiene una directiva interna que regula el proceso del diagnóstico situacional en forma periódica.	4	4	4	
	42. Las estrategias, políticas y objetivos planteados responden a la realidad problemática social de la provincia.	4	4	4	
Misión	43. La institución tiene los recursos humanos, materiales y tecnológicos adecuados para cumplir con la misión de la entidad.	4	4	4	
Visión	44. El personal de la institución participa en la formulación o replanteo de la visión.	4	4	4	
	45. La institución comunica la visión a todas las áreas en tiempo oportuno y de manera adecuada	4	4	4	
Objetivos	46. Las condiciones materiales y tecnológicas permiten cumplir con los objetivos planteados.	4	4	4	
	47. Los trabajadores conocen los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) y de los Planes Operativos (POI).	4	4	4	
Estrategias	48. Las estrategias formuladas para el área se orientan al logro de los objetivos y resultados previstos.	4	4	4	
	49. Los trabajadores conocen las estrategias que deben ejecutarse para alcanzar los objetivos y las metas propuestas.	4	4	4	

- Segunda Dimensión: IMPLEMENTACIÓN
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asignación de recursos	50. La institución tiene y ejecuta un plan de gestión del talento humano para garantizar la implementación de las estrategias.	4	4	4	
	51. Las áreas tienen los materiales y recursos tecnológicos adecuados para ejecutar las estrategias planteadas hacia el logro de los objetivos.	4	4	4	

Estructura organizacional	52. Los ambientes y espacios de trabajo permiten que las funciones y labores ejecuten las estrategias diseñadas.	4	4	4	
	53. La estructura administrativa municipal desarrolla un modelo de gestión que permite implementar las estrategias.	4	4	4	
Planes	54. La institución tiene una metodología que permite el involucramiento del personal para ejecutar las estrategias contenidas en los planes.	4	4	4	
Cultura organizacional	55. Los trabajadores aplican los valores de la entidad en el cumplimiento de sus funciones y labores.	4	4	4	
	56. La institución tiene un programa de reconocimiento laboral para fortalecer la cultura organizacional.	4	4	4	

- Dimensión: EVALUACIÓN Y CONTROL
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de estrategias	57. La institución tiene una metodología para evaluar las estrategias y modificar aquellas que no ayudan al cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	
	58. Los trabajadores participan en el proceso de evaluación y análisis de las estrategias.	4	4	4	
Medición del desempeño	59. La institución aplica procedimientos e instrumentos para medir el desempeño organizacional.	4	4	4	
Medidas o acciones correctivas	60. Los trabajadores participan y proponen ajustes y medidas correctivas para mejorar el desempeño de la entidad.	4	4	4	

Firma del evaluador



DNI: 31683051

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5180-5306>

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ESTRÉS LABORAL

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Estrés Laboral, elaborado por Macna Alarcón Asenjo, en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

ESTRÉS LABORAL

Dimensiones del instrumento: ESTRÉS LABORAL

- Primera Dimensión: AGOTAMIENTO EMOCIONAL
- Objetivos de la mide el instrumento Dimensión: (describa lo que)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Agotado	45. Debido a mi trabajo intenso me siento emocionalmente agotado (a)	4	4	4	
Vacío	46. Las evaluaciones en el trabajo me producen tensión excesiva.	4	4	4	
Fatigado	47. Me siento desmotivado (a) sin motivo aparente en el trabajo que desarrollo	4	4	4	
Cansado	48. Siento que trabajar todo el día me cansa.	4	4	4	
Desgastado	49. La misma rutina de todos los días me está desgastando.	4	4	4	
Frustrado	50. Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	4	4	4	
Absorbido	51. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	4	4	4	
Cansado al interactuar	52. Siento que trabajar las labores con mis compañeros me cansan	4	4	4	
Limitado	53. Debido a mi trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	4	4	4	

Segunda dimensión: LOGRO PERSONAL

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entendimiento	54. Puedo comprender con facilidad lo que piensan mis compañeros (as) de trabajo.	4	4	4	
Eficiente	55. Soy eficiente al resolver problemas que se me presentan ante mis compañeros.	4	4	4	
Influencia positiva	56. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	4	4	
Energético	57. Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	4	
Clima agradable	58. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
Estimulado	59. Me encuentro animado (a) después de trabajar junto con mis compañeros.	4	4	4	
Optimista	60. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	4	4	
Asertivo	61. Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	4	4	4	

- Tercera Dimensión: DESPERSONALIZACIÓN
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inhumano	62. Me siento desvinculado de quienes me rodean.	4	4	4	
Trato duro	63. Estás tranquilo(a) cuando recibes trato verbal inadecuado en el trabajo	4	4	4	
Endurecido	64. Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo.	4	4	4	
Insensible	65. Siento que realmente no les gusto a mis compañeros (as).	4	4	4	
Culpabilidad	66. A veces tiendo a tratar a mis compañeros (as) como objetos impersonales.	4	4	4	

Firma del evaluador



DNI: 31683051

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5180-5306>

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

	Gestión estratégica																			
	Formulación de estrategia									Implementación de estrategias								Evaluación de estrategia		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	2	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	2	1	
3	1	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	
4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	
5	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	
6	3	4	3	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	
7	4	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	2	4	3	4	2	4	4	3	
8	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
9	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
12	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	
13	3	2	1	2	2	2	1	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	
15	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	
16	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	
17	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	
18	3	1	1	3	2	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	
19	2	3	3	1	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	2	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	

	Estrés laboral																					
	Agotamiento emocional									Logro personal								Despersonalización				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	2
5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
6	3	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1
7	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
8	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
9	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
10	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
11	3	1	4	3	2	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	1
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4
13	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
14	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
16	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4
17	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
19	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4

Resultado de confiabilidad de las variables

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	45,8000	146,800	,561	,953
VAR00002	45,9500	139,208	,842	,950
VAR00003	46,0000	140,737	,832	,950
VAR00004	46,0000	141,789	,667	,952
VAR00005	45,8000	143,958	,660	,952
VAR00006	46,1000	141,463	,749	,951
VAR00007	46,2500	141,882	,669	,952
VAR00008	45,8500	149,292	,418	,955
VAR00009	46,1000	146,411	,602	,953
VAR00010	45,9500	143,945	,719	,952
VAR00011	46,1500	140,766	,799	,950
VAR00012	45,9500	144,576	,575	,954
VAR00013	45,8500	140,661	,717	,951
VAR00014	45,8000	138,168	,790	,950
VAR00015	45,9500	144,471	,689	,952
VAR00016	46,1000	145,042	,568	,954
VAR00017	46,0000	145,368	,585	,953
VAR00018	45,8000	137,642	,865	,949
VAR00019	46,1500	139,818	,788	,950
VAR00020	46,0500	139,945	,817	,950

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	70,7000	236,642	,561	,974
VAR00002	70,6000	230,253	,726	,972
VAR00003	70,4500	232,261	,845	,971
VAR00004	70,4500	232,787	,900	,971
VAR00005	70,6500	226,134	,923	,970
VAR00006	70,7000	226,011	,888	,971
VAR00007	70,7000	226,011	,888	,971
VAR00008	70,8000	227,853	,807	,972
VAR00009	70,6000	229,832	,832	,971
VAR00010	70,6500	231,713	,772	,972
VAR00011	70,4500	231,208	,889	,971
VAR00012	70,4500	230,050	,869	,971
VAR00013	70,4500	233,839	,780	,972
VAR00014	70,4500	231,418	,880	,971
VAR00015	70,4000	233,726	,860	,971
VAR00016	70,6000	227,305	,927	,970
VAR00017	70,4000	241,937	,760	,973
VAR00018	70,6000	232,989	,716	,972
VAR00019	70,8000	240,274	,400	,976
VAR00020	70,5500	234,366	,707	,972
VAR00021	70,7000	238,853	,608	,973
VAR00022	70,8000	227,853	,807	,972

Anexo 5. Base de la muestra de estudio

		Gestión estratégica																						
		Formulación de estrategia									Implementación de estrategias							Evaluación de estrategia						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	20	3	2	2	2	3	2	3	17	3	2	2	2	9	46
2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	26	4	3	3	3	3	2	21	4	4	4	2	14	61	
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	3	3	4	4	4	4	26	4	4	3	4	15	75	
4	1	1	2	2	2	2	3	3	3	19	2	2	3	2	2	3	16	2	2	2	2	8	43	
5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	62	
6	1	1	2	2	1	2	2	2	2	15	1	2	2	1	1	1	9	3	1	1	2	7	31	
7	2	2	1	2	3	2	3	3	2	20	2	2	2	2	1	2	13	2	3	2	3	10	43	
8	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	1	2	2	2	2	2	13	2	2	2	1	7	39	
9	4	4	4	4	2	2	2	3	4	29	3	2	2	2	3	4	20	4	4	4	3	15	64	
10	2	4	3	4	3	5	4	4	4	33	3	4	3	4	4	5	27	4	4	4	4	16	76	
11	4	2	2	2	4	3	3	2	2	24	3	3	2	2	3	3	18	4	2	2	3	11	53	
12	3	3	3	3	2	3	4	3	3	27	3	3	3	4	3	4	23	3	3	4	4	14	64	
13	2	1	1	1	1	1	1	1	2	11	1	2	3	2	1	1	13	1	1	2	3	7	31	
14	2	4	4	2	2	4	4	4	4	30	2	4	4	4	2	3	23	3	3	3	2	11	64	
15	3	2	3	2	1	2	2	2	1	18	1	2	2	2	3	2	14	2	2	2	2	8	40	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	4	3	3	23	3	3	4	3	13	63	
17	3	2	4	3	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	75	
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	2	3	2	3	3	3	18	3	3	3	2	11	55	
19	2	2	2	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	4	3	3	22	3	3	4	3	13	58	
20	2	3	3	3	3	3	4	3	3	27	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	60	
21	3	2	2	3	3	1	1	3	2	20	2	2	3	2	1	2	14	2	2	2	2	8	42	
22	2	1	2	2	2	2	2	2	1	16	2	1	1	2	3	3	15	3	2	1	2	8	39	
23	1	3	3	3	3	2	1	1	3	20	3	2	2	3	3	3	19	2	3	3	2	10	49	
24	3	4	3	4	2	4	3	3	2	28	3	3	2	4	4	3	22	3	4	3	3	13	63	
25	3	2	2	2	3	2	2	3	2	21	2	2	3	3	2	2	16	1	2	2	2	7	44	
26	3	4	3	4	4	2	2	4	2	28	4	2	4	4	4	2	24	2	3	4	4	13	65	
27	4	3	4	2	4	3	4	3	3	30	2	4	2	4	3	4	21	4	4	3	3	14	65	
28	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	9	42	
29	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20	2	2	2	2	3	2	15	2	2	2	2	8	43	
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	3	4	4	27	4	4	3	4	15	77	
31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	12	58	
32	2	2	2	2	3	3	3	2	2	21	2	2	2	2	2	2	14	3	3	3	2	11	46	
33	3	2	1	2	2	2	1	1	3	17	3	2	3	3	2	2	17	2	2	1	1	6	40	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	4	4	4	3	23	3	4	3	3	13	63	
35	2	2	2	1	2	1	2	2	2	16	1	2	2	2	1	2	11	2	1	1	1	5	32	
36	2	2	2	1	2	1	1	2	2	15	2	1	2	1	2	2	11	2	1	1	2	6	32	
37	3	2	2	2	3	2	2	3	2	21	3	2	2	2	3	2	16	3	2	2	2	9	46	
38	3	1	1	3	2	2	1	3	1	17	2	1	1	1	1	3	10	2	2	1	1	6	33	
39	2	3	3	1	1	3	2	2	3	20	2	3	3	3	3	2	17	1	3	2	2	8	45	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	3	2	15	2	3	3	3	11	44	

41	3	3	3	2	1	1	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	2	20	1	1	3	3	8	50
42	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	16	77
43	4	2	3	2	4	3	4	4	4	30	4	4	4	3	3	3	4	25	2	3	4	4	13	68
44	2	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	2	1	1	1	2	11	2	1	2	2	7	32
45	4	4	3	4	4	3	4	3	4	33	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	4	4	16	75
46	2	2	1	2	3	3	2	2	3	20	1	2	2	1	2	2	1	11	2	2	3	2	9	40
47	2	3	2	2	2	3	3	2	3	22	2	2	2	3	2	3	2	16	2	1	2	2	7	45
48	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	3	3	4	4	4	4	3	25	4	4	3	4	15	75
49	2	2	1	2	2	2	2	2	3	18	2	2	4	3	2	3	4	20	4	4	3	4	15	53
50	3	2	2	2	2	3	2	3	3	22	2	2	3	2	2	2	2	15	2	3	3	2	10	47
51	1	1	1	1	2	1	2	1	1	11	1	1	2	1	1	1	1	8	1	2	3	2	8	27
52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	4	4	16	77
53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	3	3	4	3	25	3	4	4	4	15	75
54	2	2	1	1	1	2	2	2	2	15	1	2	1	1	1	2	3	11	2	1	2	2	7	33
55	2	1	1	1	1	3	2	1	2	14	1	1	2	1	1	2	2	10	1	2	3	1	7	31
56	3	3	3	3	4	3	3	4	3	29	4	3	2	3	4	3	3	22	3	3	3	3	12	63
57	4	4	4	4	4	2	3	3	3	31	3	3	3	3	4	4	3	23	3	3	3	2	11	65
58	1	2	2	2	2	2	2	1	4	18	4	2	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	11	50
59	2	2	2	2	2	2	2	1	3	18	3	2	2	3	3	3	2	18	2	2	3	3	10	46
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	3	3	1	3	3	1	1	15	1	1	1	2	5	38
61	3	2	2	2	2	3	2	3	3	22	2	4	4	3	2	2	2	19	2	3	3	2	10	51
62	1	1	1	1	2	1	2	1	1	11	1	2	1	1	1	1	1	8	1	2	3	2	8	27
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	1	2	1	4	4	3	19	4	4	4	4	16	70
64	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	3	2	3	3	4	3	22	3	4	4	4	15	72
65	2	2	1	1	1	2	2	2	2	15	1	3	3	3	1	2	3	16	2	1	2	2	7	38
66	2	1	1	1	1	3	2	1	2	14	1	2	3	3	1	2	2	14	1	2	3	1	7	35
67	3	3	3	3	4	3	3	4	3	29	4	2	2	3	4	3	3	21	3	3	3	3	12	62
68	4	4	4	4	4	2	3	3	3	31	3	3	1	3	4	4	3	21	3	3	3	2	11	63
69	3	3	3	3	4	3	3	4	3	29	4	3	2	3	4	3	3	22	3	3	3	3	12	63
70	4	4	4	4	4	2	3	3	3	31	3	3	3	3	4	4	3	23	3	3	3	2	11	65
71	1	2	2	2	2	2	2	1	4	18	4	2	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	11	50
72	2	2	2	2	2	2	2	1	3	18	3	2	2	3	3	3	2	18	2	2	3	3	10	46
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	3	3	1	3	3	1	1	15	1	1	1	2	5	38
74	3	2	2	2	2	3	2	3	3	22	2	4	4	3	2	2	2	19	2	3	3	2	10	51
75	1	1	1	1	2	1	2	1	1	11	1	2	1	1	1	1	1	8	1	2	3	2	8	27
76	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	1	2	1	4	4	3	19	4	4	4	4	16	70
77	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	3	2	3	3	4	3	22	3	4	4	4	15	72
78	2	2	1	1	1	2	2	2	2	15	1	3	3	3	1	2	3	16	2	1	2	2	7	38
79	2	1	1	1	1	3	2	1	2	14	1	2	3	3	1	2	2	14	1	2	3	1	7	35
80	3	3	3	3	4	3	3	4	3	29	4	2	2	3	4	3	3	21	3	3	3	3	12	62

81	2	2	3	2	2	2	3	2	2	20	3	2	2	2	3	2	3	17	3	2	2	2	9	46
82	4	2	2	4	4	2	2	2	4	26	4	3	3	3	3	3	2	21	4	4	4	2	14	61
83	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	3	4	15	75
84	1	1	2	2	2	2	3	3	3	19	2	2	3	2	2	2	3	16	2	2	2	2	8	43
85	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	62
86	1	1	2	2	1	2	2	2	2	15	1	2	2	1	1	1	1	9	3	1	1	2	7	31
87	2	2	1	2	3	2	3	3	2	20	2	2	2	2	1	2	2	13	2	3	2	3	10	43
88	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	1	2	2	2	2	2	2	13	2	2	2	1	7	39
89	4	4	4	4	2	2	2	3	4	29	3	2	2	2	3	4	4	20	4	4	4	3	15	64
90	2	4	3	4	3	5	4	4	4	33	3	4	3	4	4	5	4	27	4	4	4	4	16	76
91	4	2	2	2	4	3	3	2	2	24	3	3	2	2	3	3	2	18	4	2	2	3	11	53
92	3	3	3	3	2	3	4	3	3	27	3	3	3	4	3	4	3	23	3	3	4	4	14	64
93	2	1	1	1	1	1	1	1	2	11	1	2	3	2	1	1	3	13	1	1	2	3	7	31
94	2	4	4	2	2	4	4	4	4	30	2	4	4	4	4	2	3	23	3	3	3	2	11	64
95	3	2	3	2	1	2	2	2	1	18	1	2	2	2	3	2	2	14	2	2	2	2	8	40
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	4	3	3	4	23	3	3	4	3	13	63
97	3	2	4	3	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	75
98	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	2	3	2	3	3	3	2	18	3	3	3	2	11	55
99	2	2	2	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	3	13	58
100	2	3	3	3	3	3	4	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	60
101	3	2	2	3	3	1	1	3	2	20	2	2	3	2	1	2	2	14	2	2	2	2	8	42
102	2	1	2	2	2	2	2	2	1	16	2	1	1	2	3	3	3	15	3	2	1	2	8	39
103	1	3	3	3	3	2	1	1	3	20	3	2	2	3	3	3	3	19	2	3	3	2	10	49
104	3	4	3	4	2	4	3	3	2	28	3	3	2	4	4	3	3	22	3	4	3	3	13	63
105	3	2	2	2	3	2	2	3	2	21	2	2	3	3	2	2	2	16	1	2	2	2	7	44
106	3	4	3	4	4	2	2	4	2	28	4	2	4	4	4	2	4	24	2	3	4	4	13	65
107	4	3	4	2	4	3	4	3	3	30	2	4	2	4	3	4	2	21	4	4	3	3	14	65
108	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	9	42
109	2	2	2	2	2	2	3	3	2	20	2	2	2	2	2	3	2	15	2	2	2	2	8	43
110	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	3	4	15	77
111	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	12	58

		Estrés laboral																									
		Agotamiento emocional									Logro personal								Despersonalización								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22				
1		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3	4	4	3	4	18	84
2		1	2	2	2	1	2	2	2	3	17	4	3	3	3	3	3	3	2	24	3	2	4	2	2	13	54
3		2	3	2	3	2	2	2	1	3	20	2	3	3	3	2	3	2	1	19	3	3	2	2	1	11	50
4		3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	19	86
5		2	3	2	2	2	2	2	3	2	20	2	2	3	2	3	3	3	2	20	3	3	3	3	3	15	55
6		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	88
7		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	3	4	4	18	86
8		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	E	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	84
9		2	3	1	3	2	3	3	2	2	21	4	1	2	2	3	3	2	4	21	2	3	2	2	2	11	53
10		2	3	2	3	2	2	2	2	2	20	2	3	2	2	2	1	2	2	16	3	4	3	2	2	14	50
11		3	2	4	2	1	4	4	3	1	24	2	1	4	2	4	4	1	2	20	2	1	3	2	3	11	55
12		3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	2	4	3	3	14	64
13		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	88
14		4	4	4	4	4	3	3	2	3	31	2	2	1	2	2	3	2	1	15	2	2	2	1	2	9	55
15		4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	3	4	3	4	18	83
16		3	4	2	1	3	1	1	3	2	20	1	4	2	1	3	4	1	3	19	3	2	4	1	3	13	52
17		3	2	1	3	4	3	3	2	2	23	1	1	3	3	4	2	2	3	19	1	2	3	2	2	10	52
18		2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	2	2	2	3	3	4	20	3	2	4	2	3	14	53
19		1	3	2	4	1	1	1	1	2	16	3	3	2	3	3	3	3	2	22	2	2	4	4	1	13	51
20		3	3	2	2	1	3	3	1	3	21	2	2	2	3	3	2	1	2	17	3	3	3	3	1	13	51
21		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	1	3	3	4	15	83
22		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	4	18	86
23		1	2	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	14	61
24		3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	3	17	2	3	4	4	2	15	51	
25		4	3	4	4	3	4	4	4	3	33	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	19	83
26		3	4	3	2	2	2	2	1	2	21	2	2	3	3	2	3	2	3	20	2	2	3	2	1	10	51
27		3	3	3	2	2	2	2	3	2	22	3	3	2	2	2	2	3	19	3	2	2	2	3	12	53	
28		4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	19	84
29		4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	3	19	84
30		2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	3	2	2	2	3	18	2	2	2	2	2	10	47
31		3	1	4	3	2	1	1	1	4	20	1	4	4	4	4	4	3	3	27	4	4	2	3	1	14	61
32		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	2	3	4	4	15	83
33		2	4	4	4	4	4	4	3	4	33	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	3	19	83
34		2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	3	2	2	2	3	3	2	3	20	2	3	2	3	2	12	51
35		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	4	3	4	18	85
36		4	5	4	4	5	4	4	4	5	39	4	4	5	5	4	4	5	4	35	5	5	5	4	4	23	97
37		2	4	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	86
38		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	3	4	4	4	19	86
39		4	3	4	4	4	3	3	3	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	2	4	4	3	17	81
40		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	3	4	4	4	3	4	29	4	3	4	3	4	18	83

41	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	2	3	1	4	2	3	1	2	18	3	4	1	3	3	14	61
42	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	3	2	13	48
43	3	3	1	1	2	2	2	4	3	21	4	3	3	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	4	12	53
44	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	20	85
45	2	2	2	2	2	1	1	2	2	16	2	1	2	2	2	1	2	2	14	2	2	1	1	2	8	38
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	3	4	18	86
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	4	4	3	4	30	4	4	4	3	4	19	85
48	4	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	46
49	2	3	2	4	1	2	2	2	3	21	3	3	2	3	3	3	3	1	21	3	1	3	2	2	11	53
50	3	4	4	2	4	4	4	4	4	33	4	3	4	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20	83
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	88
52	3	3	4	1	1	4	4	3	4	27	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	2	3	10	53
53	2	2	3	2	3	3	3	2	2	22	2	2	3	2	2	2	2	3	18	2	2	3	2	2	11	51
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	2	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20	86
55	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	86
56	3	3	2	3	3	2	2	2	3	23	3	3	2	2	2	3	2	3	20	2	2	1	2	2	9	52
57	3	2	2	2	3	3	3	2	2	22	2	2	3	3	3	2	2	2	19	2	2	2	2	2	10	51
58	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	3	4	3	3	21	3	2	2	3	2	12	52
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	2	4	15	83
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	88
61	3	3	4	1	1	4	4	3	4	27	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	2	3	10	53
62	2	2	3	2	3	3	3	2	2	22	2	2	3	2	2	2	2	3	18	2	2	3	2	2	11	51
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	2	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20	86
64	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	86
65	3	3	2	3	3	2	2	2	3	23	3	3	2	2	2	3	2	3	20	2	2	1	2	2	9	52
66	3	2	2	2	3	3	3	2	2	22	2	2	3	3	3	2	2	2	19	2	2	2	2	2	10	51
67	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	3	4	3	3	21	3	2	2	3	2	12	52
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	2	4	15	83
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	88
70	3	3	4	1	1	4	4	3	4	27	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	2	3	10	53
71	2	2	3	2	3	3	3	2	2	22	2	2	3	2	2	2	2	3	18	2	2	3	2	2	11	51
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	2	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20	86
73	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	86
74	3	3	2	3	3	2	2	2	3	23	3	3	2	2	2	3	2	3	20	2	2	1	2	2	9	52
75	3	2	2	2	3	3	3	2	2	22	2	2	3	3	3	2	2	2	19	2	2	2	2	2	10	51
76	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	3	4	3	3	21	3	2	2	3	2	12	52
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	2	4	15	83
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	88
79	3	3	4	1	1	4	4	3	4	27	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	2	3	10	53
80	2	2	3	2	3	3	3	2	2	22	2	2	3	2	2	2	2	3	18	2	2	3	2	2	11	51

81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3	4	4	3	4	18	84
82	1	2	2	2	1	2	2	2	3	17	4	3	3	3	3	3	3	2	24	3	2	4	2	2	13	54
83	2	3	2	3	2	2	2	1	3	20	2	3	3	3	2	3	2	1	19	3	3	2	2	1	11	50
84	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	19	86
85	2	3	2	2	2	2	2	3	2	20	2	2	3	2	3	3	3	2	20	3	3	3	3	3	15	55
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	88
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	3	4	4	18	86
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	88
89	2	3	1	3	2	3	3	2	2	21	4	1	2	2	3	3	2	4	21	2	3	2	2	2	11	53
90	2	3	2	3	2	2	2	2	2	20	2	3	2	2	2	1	2	2	16	3	4	3	2	2	14	50
91	3	2	4	2	1	4	4	3	1	24	2	1	4	2	4	4	1	2	20	2	1	3	2	3	11	55
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	2	4	3	3	14	64
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	88
94	4	4	4	4	4	3	3	2	3	31	2	2	1	2	2	3	2	1	15	2	2	2	1	2	9	55
95	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	3	4	3	4	18	83
96	3	4	2	1	3	1	1	3	2	20	1	4	2	1	3	4	1	3	19	3	2	4	1	3	13	52
97	3	2	1	3	4	3	3	2	2	23	1	1	3	3	4	2	2	3	19	1	2	3	2	2	10	52
98	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	2	2	2	3	3	4	20	3	2	4	2	3	14	53
99	1	3	2	4	1	1	1	1	2	16	3	3	2	3	3	3	3	2	22	2	2	4	4	1	13	51
100	3	3	2	2	1	3	3	1	3	21	2	2	2	3	3	2	1	2	17	3	3	3	3	1	13	51
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	1	3	3	4	15	83
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	4	18	86
103	1	2	2	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	14	61
104	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	3	17	2	3	4	4	2	15	51
105	4	3	4	4	3	4	4	4	3	33	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	19	83
106	3	4	3	2	2	2	2	1	2	21	2	2	3	3	2	3	2	3	20	2	2	3	2	1	10	51
107	3	3	3	2	2	2	2	3	2	22	3	3	2	2	2	2	2	3	19	3	2	2	2	3	12	53
108	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	19	84
109	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	3	19	84
110	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	3	2	2	2	3	18	2	2	2	2	2	10	47
111	3	1	4	3	2	1	1	1	4	20	1	4	4	4	4	4	3	3	27	4	4	2	3	1	14	61

Anexo 6

Tabla 13

Ficha técnica del instrumento para medir gestión estratégica.

Nombre del instrumento:	Gestión estratégica
Autor(a)	: Prieto (2017)
Adaptado por	: Alarcon Asenjo, Macna
Lugar	: Una institución de Salud
Fecha de aplicación	: 25 de junio
Objetivo	: Determinar la percepción de gestión estratégica
Administrado a	: Trabajadores
Tiempo	: 10 min.
Margen de error	: 5%
Observación:	

Tabla 14

Ficha técnica del instrumento para medir estrés laboral.

Nombre del instrumento:	Estrés laboral
Autor(a)	: Maslach (como se citó en Arrogante y Aparicio (2020)
Adaptado por	: Alarcon Asenjo, Macna
Lugar	: Una institución de Salud
Fecha de aplicación	: 25 de junio
Objetivo	: Determinar la percepción de estrés laboral
Administrado a	: Trabajadores
Tiempo	: 10 min.
Margen de error	: 5%
Observación:	

4.2 Prueba de normalidad

Tabla 15

Resultados de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión estratégica	,117	111	,001
Formulación de estrategia	,131	111	,000
Implementación de estrategia	,105	111	,004
Evaluación de estrategia	,142	111	,000
Estrés laboral	,262	111	,000
Agotamiento emocional	,204	111	,000
Logro personal	,223	111	,000
Despersonalización	,170	111	,000

De acuerdo los resultados se muestran que el que la significancia es menor a 0.05., se muestra que proviene de una distribución no normal, por lo cual es no paramétrica. Lo más usual se demostró mediante Rho Spearman.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLAFUERTE MIRANDA CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión estratégica y estrés laboral en la emergencia adultos de una entidad pública de salud , Lima 2023", cuyo autor es ALARCON ASENJO MACNA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLAFUERTE MIRANDA CARLOS ALBERTO DNI: 25695024 ORCID: 0000-0002-3976-8055	Firmado electrónicamente por: CVILLAFUERTEM el 08-08-2023 15:55:30

Código documento Trilce: TRI - 0640240