



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Estrés y desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de  
atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Roque Corcuera, Mirla Estelly (orcid.org/0000-0002-9682-2994)

**ASESORAS:**

Dra. Ramirez Lau, Sandra Cecilia (orcid.org 0000-0002-6970-2778)

Mgtr. Verastegui Galvez, Enma Pepita (orcid.org 0000-0003-1606-7229)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

### **A mis padres y hermanas**

Por ser mi soporte ante los momentos difíciles que he atravesado a lo largo de mi vida, son y serán mi motor y motivo para superarme y lograr las metas que me he propuesto.

### **A mis sobrinos**

Gabriel y Adrián, por brindarme dicha y felicidad día a día.

**Roque Corcuera, Mirla Estelly**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por guiarme y por darme fortaleza frente a todos los desafíos que me ha puesto la vida.

A mis Asesoras de Tesis, por su disposición y ayuda brindada en todo momento. Que Dios las bendiga eternamente.

A EsSalud, por autorizar la ejecución de la presente investigación en uno de sus establecimientos de salud.

A los trabajadores del Centro de atención primaria III Metropolitano, por su participación y por las facilidades prestadas para la recolección de datos.

**Roque Corcuera, Mirla Estelly**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SANDRA CECILIA RAMIREZ LAU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023 ", cuyo autor es ROQUE CORCUERA MIRLA ESTELLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TRUJILLO, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANDRA CECILIA RAMIREZ LAU DNI: 18100336 ORCID: 0000-0002-6970-2778	Firmado electrónicamente por: SCRAMIREZL el 06- 08-2023 21:48:01

Código documento Trilce: TRI - 0625053



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ROQUE CORCUERA MIRLA ESTELLY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ROQUE CORCUERA MIRLA ESTELLY DNI: 43958939 ORCID: 0000-0002-9682-2994	Firmado electrónicamente por: MROQUEC3 el 04-09- 2023 17:51:20

Código documento Trilce: INV - 1276483

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación:.....	16
3.2 Variables y Operacionalización .....	17
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5 Procedimiento .....	19
3.6 Métodos de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos .....	20
IV.RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES .....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de estrés y sus dimensiones de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud.....	22
Tabla 2 Nivel de desempeño laboral y sus dimensiones de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud .....	23
Tabla 3 Relación entre estrés y desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud .....	24
Tabla 4 Relación entre estrés y la dimensión rendimiento en la tarea de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud .....	26
Tabla 5 Relación entre estrés y la dimensión rendimiento en el contexto de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud .....	27
Tabla 6 Relación entre estrés y la dimensión comportamientos contraproducentes de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud .....	28

## RESUMEN

La investigación buscó establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023. La metodología empleada fue de tipo aplicada, diseño no experimental, correlacional, con una muestra conformada por 69 trabajadores. la recolección de datos se obtuvo mediante 2 instrumentos como son cuestionarios validados de estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario de desempeño laboral, los cuales han sido tomados de otros escenarios y que han sido de carácter confiable. Los resultados estadísticos fueron que el nivel estrés propiamente dicho se encontró en un 71%, en un nivel intermedio con 15.9% y con un alto nivel de estrés en 13%; para la variable desempeño laboral se centró en un nivel regular en 55%, seguido del nivel deficiente en 29%, nivel bueno en 12% y muy deficiente en 4%. Por otro lado, según la estadística inferencial, el coeficiente de correlación de rho de Spearman fue 0.629\*\*, con una significancia de  $p=0.000 < 5\%$ , por lo que se concluye, que existe relación positiva moderada entre el estrés y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Estrés, desempeño laboral, trabajadores de salud.



## ABSTRACT

The research sought to establish the relationship between stress and job performance in workers at the EsSalud primary care center, Trujillo, 2023. The methodology used was of the applied type, non-experimental, correlational design, with a sample made up of 69 workers. Data collection was obtained through two instruments, such as the OIT-WHO validated job stress questionnaires and the job performance questionnaire, which have been taken from other settings and have been reliable. The statistical results were that the stress level itself was found in 71%, at an intermediate level with 15.9% and with a high level of stress in 13%; for the labor performance variable, the focus was on a regular level at 55%, followed by a poor level at 29%, a good level at 12%, and a very poor level at 4%. On the other hand, according to inferential statistics, the Spearman's rho correlation coefficient was 0.629\*\*, with a significance of  $p=0.000 < 5\%$ , so it is concluded that there is a moderate positive relationship between stress and performance.

**Keywords:** Stress, job performance, health workers.

## I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), la enfermedad por COVID-19, fue la peor crisis mundial que vivimos ya que afectó gravemente la salud y la economía, ya que a medida que la enfermedad evolucionaba los gobiernos adoptaron medidas para enfrentar esta situación, se cerraron los lugares de trabajo causando repercusiones, alrededor del 68 % de las fuentes de trabajo se vieron afectados, incluidos el 81 % de los empleadores y el 66 % de los trabajadores independientes, por lo tanto las familias se vieron en absoluta necesidad económica.

En países como España, frente a la incertidumbre de la reactivación de las actividades laborales, las empresas optaron por el trabajo a distancia a fin de mantener la vigencia de sus organizaciones. Ante ello, la adaptación a estos cambios en la vida diaria fue constante, surgieron inconvenientes tras las nuevas disposiciones pues fue el inicio del confinamiento, lo cual contribuyó a la presencia de diferentes patologías mentales tal como el estrés en las personas producto del encierro domiciliario obligado (Unión de Mutuas, 2022).

Es preciso señalar, que los niños y jóvenes fueron obligados a interrumpir sus clases presenciales y adaptarse a la virtualidad, a horarios agotadores, a socializar con sus compañeros perjudicando los vínculos afectivos fundamentales en estas etapas de desarrollo (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF], 2021).

Producto de ello, el impacto causado en la salud mental persiste hasta la actualidad, la Organización Mundial de Salud (OMS, 2022), identificó que el 15% de colaboradores de las diferentes empresas en edad adulta presentaron trastornos mentales tipo ansiedad, depresión y estrés, lo que trajo como consecuencia un gasto en promedio de 1 billón anual en el sector salud, y por consiguiente se evidenciaron ausencias laborales, cambios en el estado de ánimo alterando el desempeño de cada trabajador.

Así también, un estudio realizado por la Revista Cigna (2020), demuestra que el 89% de los trabajadores de salud españoles observa que sus colegas de turno presentan estrés y esto repercute de forma negativa en sus labores,

afectando la productividad en un 25% y crea un entorno desagradable para la convivencia en un 25%.

Con relación al mercado laboral ha comenzado a recuperarse, ya que se ha registrado el crecimiento del empleo en 9 millones por encima del nivel previo a la pandemia, pero a pesar de ello se evidencia la persistencia de la informalidad afectando a la productividad de las empresas constituidas (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2022).

Por otro lado, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022), menciona que los profesionales de salud de once países de América Latina fueron los más perjudicados, presentando síntomas depresivos entre 14.7% al 22% y un 5% al 15% pensamientos suicidas ante el aumento de horas de trabajo, incremento de muertes, desabastecimiento de equipos de bioseguridad reflejando bajo desempeño laboral durante sus horas de trabajo.

El diario El Peruano (2021), reportó cifras de estrés como producto del Covid 19, que hoy en día se evidencian, el estudio fue realizado por el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) del Minsa encontrando que el 54.6% de limeños tiene dificultad para conciliar el sueño, en muchos casos como resultado de la pérdida de un familiar, por lo que brindó algunos consejos para reducir los cuadros de ansiedad, estrés y depresión, dentro de los cuales fue, fomentar vida social activa, practica de deporte, empleo de la tecnología, bailar y escuchar música.

En nuestra realidad, el estrés con el pasar de los años ha cobrado atención por los efectos que se presentan a nivel psíquico, espiritual, y actitudinal de las personas.

El centro de atención primaria III perteneciente al seguro social EsSalud en Trujillo es una institución de salud categorizado dentro del primer nivel de atención, con una población adscrita de 76,000 asegurados, ofrece los servicios de medicina, psicología, odontología, laboratorio y programas de enfermería, tiene una afluencia grande de pacientes diariamente, sin embargo existen también debilidades como son, el no tener un local propio para su funcionamiento, déficit de recursos humanos como personal médico y de enfermería, escasez de insumos, infraestructura inadecuada, colas para citas, lo que impide realizar una atención de calidad, evidenciándose en la inconformidad e incomodidad por parte de los pacientes, lo que trae consigo quejas y reclamos, los cuales son registrados en el libro de

reclamaciones ubicado en el servicio de admisión de dicha institución haciendo un total de 44 en lo que va del año en curso, esto genera estrés tanto en el usuario como en el personal que brinda dicha atención .

Frente a este panorama, se plantea el siguiente problema de Investigación: ¿Qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria-EsSalud, Trujillo, 2023?

La justificación de esta investigación se da: a nivel teórico; las variables serán analizadas y contrastadas con investigaciones tanto nacionales como internacionales a fin de generar nuevos alcances y aportar en este campo que no ha sido estudiado a profundidad, a nivel práctico: al concluir esta investigación, se logrará determinar el interrelación entre el estrés y el desempeño laboral facilitando la adopción de estrategias que repercutirán la atención ofrecida al asegurado, a nivel metodológico: Se consideran 2 instrumentos para ser aplicados y recabar información, los cuales han sido validados y determinados como confiables según las ficha técnica correspondiente, de esta manera dichos instrumentos pueden ser empleados en próximos estudios donde se investiguen las variables en mención.

El objetivo general es: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria-EsSalud, Trujillo, 2023. En cuanto a los objetivos específicos se precisa: Identificar los niveles de la variable estrés, identificar los niveles de la variable desempeño laboral, determinar si el estrés se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea de los trabajadores de salud del centro de atención primaria-EsSalud, identificar si el estrés se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto de los trabajadores de salud del centro de atención primaria-EsSalud, establecer si el estrés se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes de los trabajadores de salud del centro de atención primaria-EsSalud.

Por último, como hipótesis general se formuló que el estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria-EsSalud, Trujillo, 2023; mientras que la hipótesis nula es el estrés no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria-EsSalud, Trujillo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se tomó en cuenta a estudios internacionales como: Kumar et al., (2021), en India, determinó los elementos estresantes relacionados a la angustia y el desempeño laboral del personal. Utilizando un diseño causal-moderación con muestra de 433 trabajadores del sector público, se empleó instrumentos fundamentos en teorías de Prasad, Campbell y de Kessler. Los resultados fueron que el 48% de mujeres han presentado angustia y el 41% de los hombres también presentaron, así también, el 33 % tuvieron signos leves de angustia por estrés, el 10 % moderado nivel y el 3 % grave nivel en el tiempo que duró la enfermedad por Covid 19. Donde los resultados mostraron que la angustia tiene una negativa relación con el desempeño laboral ( $\beta=-.303$ ,  $p<.01$ ).

Barreno (2020), en Guayaquil, relacionó las mismas variables antes mencionadas; empleando un enfoque cuantitativo tipo correlacional, utilizó encuestas. El 35.5% referente al estrés refirió sentirse cansado por el trabajo que realiza, el 53.9% tiene desmotivación por su trabajo, mientras que el 39.5% está predispuesto a mejorar su rendimiento laboral. Se evidenció relación entre variables, con Pearson de -0.841, significancia  $<$  a 0.01.

Márquez (2020), en Ecuador, investigó la correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño en el área de cuidados intensivos neonatales. Fue un estudio cuantitativo, correlacional y descriptivo; aplicando un cuestionario, cuya muestra fue 68, se obtuvo que por el lado del síndrome Burnout, la dimensión de asertividad tuvo el 66.1%, la despersonalización 76.5% y en cuanto al desempeño el trabajador se niega a adquirir nuevos aprendizajes pero que esto no afecta la productividad dentro de la institución de salud, confirmando la relación negativa entre variables, con un coeficiente de correlación fue de -0.506

Asimismo, Onofre (2019), en Ecuador, analizó la interrelación entre desempeño y estrés, siendo un estudio no experimental, transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo, se usó el "Cuestionario de Estrés laboral" además del "Instrumento de Evaluación del Desempeño del Sector Público". Revelando que existe un estrés de nivel bajo en un 47%, el 37% es medio y alto en un 16%, en

cuanto al desempeño se obtuvo que el 37.5% tiene nivel de satisfactorio y el 35% es muy bueno. Concluyendo con ayuda del método de Chi cuadrado, donde el estadístico F calculado es 0,11 menor que F crítico de 5,99, se determina que las variables no influyen entre ellas.

Deng et al. (2019) en China, buscó relacionar variables en común a nuestro trabajo, utilizando el método descriptivo, correlacional, en 1594 trabajadores, empleando cuestionarios, resaltando que el estrés influye fuertemente en los trabajadores de los hospitales públicos chinos ( $p < 0,001$ ), por lo tanto, el estrés según los obstáculos se relacionó de forma significativa a la inversa (-0.13, -0.17), el estrés del desafío de forma positiva ( $r=0.06$ ), determinándose, estrés en un nivel alto y por consiguiente hay un desempeño laboral deficiente, según el análisis de correlación, ambas variables se relacionan ( $b=0,59$ ;  $p < 0,001$ ).

Por otro lado, Ajayi (2018), en Nigeria, realizó un estudio para evaluar el grado de correlación variables en otra realidad como son los trabajadores administrativos. Se empleó el diseño correlacional y se trabajó con 84 empleados. Concluyendo que el estrés disminuye el desempeño de una persona, con una significancia  $< 0.05$ .

Ahmad et al. (2018), en Indonesia, propuso un estudio referente desempeño y el estrés; teniendo como finalidad establecer su relación. Contó con un enfoque cuantitativo, tipo transversal, con una muestra de 56 enfermeras. Resultando que el 92% presentaban alto nivel de estrés, el 91.7% un estrés severo por lo que no tuvieron un considerable desempeño. Se concluyó que hay relación significativa, con un valor de 0,522, lo que significa que las personas que presenten menor estrés, tendrán un mejor desempeño.

Ante ello, Ortiz et al. (2018), en San Salvador, realizó un estudio donde el objetivo era evidenciar la interrelación el desempeño laboral y el síndrome de Burnout desde otro escenario en docentes del departamento de medicina, ciencias sociales y arquitectura, tuvo una población de 63 y muestra de 35, docentes a tiempo completo, cuya metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, correlacional, se aplicaron dos cuestionarios confiables, los resultados fueron el 65% de los docentes padecen de síndrome de Burnout y que esto afecta de manera

importante su desempeño laboral, , se concluye después de realizar el diagrama de dispersión, que hay una correlación fuerte al obtener el valor de  $r = - 0.58$ .

Por otra parte, a nivel nacional se encontró a: Gutiérrez (2022), en Cusco, definió el grado de relación el desempeño laboral y el estrés laboral en el personal de un Hospital, tuvo una metodología correlacional causal, no experimental, con una muestra de 75 personas. el 26.7% tuvo estrés en un nivel alto, mientras que el 41.3% nivel medio y el 32% presentó bajo estrés, en cuanto a la variable desempeño se detalló que el 29.3% tiene desempeño alto en su trabajo, el 40% nivel medio, y el 30.7% nivel bajo. Se determinó que, a mayor incremento del estrés, el desempeño laboral baja. Con un 95% de confianza y una significancia menor a 0.05.

Nishiyama (2022), en Lambayeque, presentó un estudio con la finalidad de relacionar la angustia psicológica y desempeño laboral en el personal de un establecimiento público de salud, fue de tipo cuantitativo, correlacional, con muestra de 82 colaboradores entre 23 y 61 años, tuvo como instrumento una escala y un cuestionario. Resultado que el 43.9% tiene un nivel moderado de angustia psicológica, el 47.6% evidenció desempeño laboral alto, posicionándose en el desempeño en la tarea con un el 42.7% y el 40.2% denota un nivel alto en desempeño en el contexto y; 57.3% presenta un nivel bajo en comportamientos contraproducentes, concluyendo que hay una relación positiva entre variables ( $r_s = .362$  [IC  $-.537, -.157$ ],  $p < .01$ ).

Del mismo modo, Durand (2022), en Apurímac, planteó la investigación en busca de identificar la correlación del desempeño laboral y el estrés del personal del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, de metodología cuantitativa, tipo descriptivo, correlacional, transversal, se usaron cuestionarios, población de 100 trabajadores, mostrando que el 86% tiene un estrés alto, mientras que el 3% es moderado. Así mismo, el desempeño es alto en el 60% de encuestados, el 36% inferior al promedio y el 4% considera tener un nivel inferior. Deduciendo que hay una relación nula entre el desempeño laboral y el estrés laboral, con una prueba Rho de Spearman con valor de 0.138.

Vilcarino (2021), en Chimbote, en su investigación cuyo objeto era identificar la interrelación existente entre la variable desempeño y estrés del establecimiento de Salud Progreso, de tipo descriptivo, retrospectivo, correlacional, muestra de 55, se empleó la encuesta y como instrumentos utilizó cuestionarios validados, A nivel de resultados, el 34.5% tuvo un estrés alto, medio en un 41.8% y el 23.6% fue bajo y con respecto al desempeño fue alto con un 80% y el 20%t tuvo un desempeño medio, en cuanto a las dimensiones, experiencia o habilidad práctica tuvo un Rho - 0,311 ( $p=0,021$ ), -0,412 ( $p=0,002$ ), -0,341 ( $p=0,011$ ), -0,361 ( $p=0,007$ ), -0,336 ( $p=0,012$ ) y -0,319 (0,018) por otro lado, las dimensiones del estrés como clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, falta de cohesión y respaldo del grupo respectivamente. Observándose que el coeficiente de Spearman brindó un valor de -0,456 ( $p<0,001$ ), determinándose que hay una relación significativa. Por lo tanto, se concluye que, que al aumentar el estrés hay un menor desempeño por parte de los trabajadores.

Asimismo, Choque (2019), en Arequipa, estableció la relación de los estresores con el desempeño del equipo de trabajo del establecimiento Honorio Delgado Espinoza, cuya metodología fue descriptiva, correlacional y transversal, con una población de 18 profesionales, empleándose cuestionarios. Se identificó que el 57.1% presentaba un desempeño satisfactorio en el área y con bajo estrés; el 42.9 % desempeña muy satisfactoriamente sus funciones. Por otro lado, el 45.5% realiza un desempeño satisfactorio, con un nivel de estrés medio; mientras que el 54.5% desempeñan muy satisfactoriamente su trabajo, pero con nivel medio de estrés. Al concluir, la prueba chi cuadrado arrojó que no hay relación entre variables.

Requejo (2018), en Chiclayo, buscó identificar la relación del desempeño y el estrés. Fue de tipo correlacional, cuantitativo, no experimental, con muestra de 80 trabajadores, aplicándose la escala de Likert. Resultando que hay un 80% con estrés alto y el 56% presenta regular desempeño. En conclusión, hay relación entre ambas variables con una significancia un  $p = 0,03 < 0,05$  y un Rho de Spearman de 0,329.



Por su parte, De la Cruz (2018), en Ancash, este estudio determinó la correlación de variables semejantes a los estudios anteriores, tipo cuantitativo, observacional, transversal, prospectivo, aplicado en 92 colaboradores, empleando el cuestionario además de una guía proporcionada por el MINSA. Resultados identificados fueron que hay un estrés alto (47,9%) y desempeño laboral regular (42,4%). Como conclusión se obtuvo, que la relación es significativa entre variables.

Finamente, Puma (2017), en Lima, cuyo estudio relacionó el desempeño y el estrés, con una metodología de tipo básica, cuantitativa; correlacional y transversal, población muestra, todos los trabajadores de la institución Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza., se aplicaron cuestionarios validados. Resultando que hay estrés bajo en un 42.6% y alto desempeño, 21.3% tiene estrés y desempeño en nivel medio y un 5.6% tiene alto estrés y bajo desempeño. Conclusión, existe relación entre variables en mención, prueba de Spearman (-0.383), significancia (p valor=0.000<0.05), concluyendo, a mayor estrés menor desempeño de funciones.

Como antecedente local tenemos a: Vílchez (2022), en Florencia de Mora-Trujillo, en su investigación menciona la interrelación del desempeño y el estrés, tuvo metodología de tipo aplicada, cuantitativa, no experimental, de diseño transversal, con muestra de 92 trabajadores, empleando la encuesta y aplicando el cuestionario. Los resultados fueron que el 67.4% presenta estrés en nivel regular y buen desempeño laboral, el 27.2% tienen estrés nivel grave y regular. Concluyendo, con un coeficiente de Spearman ( $r=-0.925$ ,  $p=0.000$ ), por último, menciona que no hay relación entre variables.

Machacuay et al. (2020), en Trujillo, expuso y analizó al desempeño y el estrés en el sector salud; buscando relacionar las variables. Fue de tipo correlacional, descriptivo, cuantitativo y no experimental, con 30 participantes, se aplicó el cuestionario. Resultando que el 38% manifestó agotamiento emocional y el 56% despersionalización; en el desempeño laboral se encontró un bajo nivel en un 38%. Evidenciando la existencia de la relación entre variables, con una significancia de  $p = 0.000$ , Rho Spearman = 0,430; recomendando atender el estrés en el personal de salud pues afecta la atención brindada al paciente, es decir hay un bajo desempeño laboral.

En la presente investigación, la primera variable en estudio fue el estrés, este término procede del latín *stringere* que traducido significa provocar tensión y fue incorporado por primera vez por Selye, quién fue un profesional médico, el cual realizó investigaciones sobre la influencia del estrés en las personas, identificando que, a pesar de los diferentes diagnósticos de los pacientes, estos presentaban síntomas como cansancio, pérdida del apetito, pérdida peso abrupto, a lo que determinó en un primer momento como el síndrome del enfermo. Posteriormente, planteó que hay una respuesta del organismo frente a una situación agobiante que se encuentre en su entorno cercano (Selye, 1930).

Con el pasar de los años el estrés ha tomado mayor relevancia y han surgido nuevas investigaciones referentes a este tema, respecto a las causas que producen esta patología son diversas, entre las cuales son; el exceso de trabajo, factores emocionales, y económicos, se ubican dentro de los principales. Y se considera que la edad más frecuente para padecer esta patología es entre los 25 y 45 años, y con más incidencia en las mujeres, es en esta etapa donde la persona tiene mayor carga de responsabilidades (Piero Sila, 2004).

A nivel neurológico; los investigadores refieren que el cerebro capta, procesa y emite señales a la corteza cerebral, promoviendo transmisiones en el sistema endocrino y luego al sistema nervioso, posterior a la liberación de hormonas a la circulación sanguínea, durante el estrés, este proceso produce aumento del flujo sanguíneo donde hay construcción de arterias y dilatación de vasos y músculos, provocando taquicardias, y dilatación de pupilas (Grandini et al., 2006).

Por otra parte, el Estado Peruano promulgó el Reglamento de Ley N° 2978 de Seguridad y Salud en el Trabajo, relatando en su Artículo 103 que el trabajador está expuesto a riesgos tanto patológicos como psicosociales, produciendo enfermedades sistémicas y mentales como el estrés.

McGrath (1970), menciona que el estrés relacionado a los profesionales de la salud, se manifiesta como una inestabilidad adoptada frente a situaciones de mayor demanda produciendo notables consecuencias.

Según el Instituto Nacional de Salud e Higiene del Trabajo (INSHT, 1997), expuso que hay una reacción biológica, psicológica y de comportamientos de la persona que pretende adecuarse a las tensiones tanto externas como internas.

Peiró (2001), manifestó que el estrés en el trabajo altera la productividad de las instituciones y por ende en las ganancias, debido a la falta de afrontamiento de las personas.

Meuer (2018), el estrés se presenta en todas las personas en algún momento de sus vidas, solo debemos aprender a controlarlo y evitar que nos produzca daño tanto emocional como físico, entre las causas más resaltantes son la excesiva responsabilidad en el trabajo; sobrecarga de trabajo; relaciones interpersonales malas, etc.

Asimismo, Ortega (2020), define al estrés laboral como las conductas que adquiere el trabajador producto de los estresores relacionados a su área de trabajo, deteriorando su salud mental y afectando el desempeño laboral.

La OMS (2020), define al estrés en relación a las variaciones orgánicas, cognitivas y emocionales que promueven que el organismo reaccione rápidamente ante una situación de emergencia.

Para Cortés et al. (2020), el estrés recae principalmente en el equipo del sector salud como resultado de las excesivas jornadas de trabajo, trayendo consigo alteraciones no solo en rendimiento laboral sino también a nivel físico, mental y emocional.

La presente investigación se sustenta en las bases teóricas de Karasek (1979), mencionando al estrés en el modelo demanda-control, haciendo referencia a que si las demandas laborales son elevadas por lo tanto el control será bajo y como resultado se obtiene que el trabajador tendrá niveles de estrés elevados, por otro lado, incluye la ayuda de otros colaboradores es decir si el trabajador tiene baja ayuda empeorará la situación de estrés, pero si el trabajador tiene ayuda social los niveles bajan.

Otra de las teorías empleadas en este estudio es la de Lazarus, et. al. (1978), nos habla del modelo Transaccional del Estrés, haciendo referencia a los efectos

de esta enfermedad en el sistema inmunológico, donde se determina que una persona presenta estrés debido a un acontecimiento emocional intenso, que produce una respuesta en su organismo, es decir hay interacción entre el sujeto y el ambiente donde se desarrolla.

El instrumento empleado para evaluar el estrés en el presente estudio fue el cuestionario de estrés laboral promulgado por la OIT-OMS y sustentado por Ivancevich et al. (1989), el que mide estresores organizacionales, grupales e individuales, identificándose las siguientes dimensiones como es el clima organizacional, se relaciona con las características del entorno laboral es decir es el ambiente que se crea entre los trabajadores involucrando sus emociones que van a ser parte de la motivación y el comportamiento dentro del trabajo, estructura organizacional, hace referencia a la coordinación de los esfuerzos, objetivos comunes, división de las tareas del trabajo, y el grado o jerarquía del líder de la entidad, territorio organizacional nos menciona la disposición del área de trabajo, las dificultades y deficiencias presentes que facilitan el incremento de riesgos laborales, tecnología trata de los equipos y dispositivos apropiados para la realización de las actividades, los que cumplen función importante pues contribuyen una mayor productividad, influencia del líder se basa en el comportamiento de los jefes que motivan a alcanzar las metas establecidas en la organización, falta de cohesión relata el compromiso entre los integrantes de la entidad y el respaldo del grupo promueve las buenas relaciones interpersonales, donde resalta la ayuda colectiva.

Robbins, et. al. (2004), también dimensionó la variable estrés, clasificándolas en dimensión factores ambientales, donde se reconoce que las situaciones estresantes son parte de la vida diaria ya que ocurren en todos los entornos donde nos desenvolvemos como pueden ser el hogar, el trabajo y se distinguen la incertidumbre económica ante la angustia de no contar con una estabilidad laboral y la incertidumbre metodológica producto del desconocimiento de nuevas tecnologías, dimensión factores organizacionales, identificado que los estresores radican directamente con el centro de labores y la incapacidad para asumirla como son carga de trabajo ocasionado por el exceso de trabajo y la insuficiente cantidad de tiempo para realizarlo además de las condiciones laborales

son situaciones poco confortables en el área de trabajo, tales condiciones dificultan la realización de funciones, las relaciones interpersonales aquí se produce cuando el clima laboral es tenso, no hay un trato adecuado entre compañeros de trabajo y por último, la dimensión factores individuales, cuyos estresores son originados fuera del entorno laboral, según la intensidad de estos acarreado a que la persona presente un estado de tensión durante las horas de trabajo, se evidencian como problemas familiares, estas situaciones están relacionadas con los integrantes del hogar que pueden promover tensión, problemas económicos que son generados por una retribución económica baja que no permite cubrir con las necesidades del hogar y la personalidad, se determina por la susceptibilidad de cada persona ante las situaciones estresantes.

La segunda variable es el desempeño laboral, el cual surge en el siglo XIX en los inicios de la era industrial, los empleadores tenían dificultad para determinar el nivel de productividad de cada trabajador en beneficio de la empresa. Es allí donde surge la primera valoración del desempeño, realizado por un empresario escocés en una organización textil, donde evaluaba el rendimiento diariamente y se registraba en libros, los que eran clasificados por niveles para cada trabajador (Choque, 2015).

Posterior a ello, la palabra rendimiento deriva del inglés job performance, formulado en Estados Unidos, en tiempos donde se buscaba conseguir personal para la participación en batallas, se realizaban procesos de selección buscando colaboradores para el logro de objetivos de las instituciones (Castillo y Becerra, 2019).

En la parte legal, la Constitución Política Del Perú (2011) relata en su artículo N°25 los derechos del trabajador referente a la jornada laboral, la cual debe de ser como máximo entre ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, así como al descanso semanal y anual, esto beneficia en el desempeño laboral pues no hay una exigencia que sobrepase los límites establecidos, que puede afectar el rendimiento de cada trabajador.

Para Murphy (1989), habla sobre el rendimiento laboral en las empresas, el cual debe de ser considerado como las actitudes más importantes que tiene cada trabajador y no solo relacionarlo con el logro de resultados.

Stoner, et al. (1994), afirman que, el desempeño laboral es trabajar eficazmente, para alcanzar metas en común. Además, se determinó que el desempeño en el trabajo consta de realizar actividades y deberes dentro de una empresa de forma eficiente y eficaz, con el fin de cumplir los objetivos.

De igual manera, Benavides (2002), refiere que el desempeño laboral se basa en competencias es decir si el trabajador adquiere nuevos conocimientos y fortalece sus habilidades presentará un mejor desempeño. Dichas competencias se basan en el comportamiento y habilidades que tiene cada persona y que aportan dentro del trabajo.

Palací (2005), hace énfasis en que el desempeño laboral es el aporte colaborador dentro de una empresa en un tiempo determinado. Así también, menciona que es influenciado por la perspectiva que tiene el empleador de sus subordinados.

Porret (2008), explica que es la responsabilidad de los colaboradores para realizar sus funciones laborales de manera correcta y continua dentro de una institución.

Sumado a ello, Chiavenato (2001), expresa que el desempeño laboral se relaciona con la eficiencia y eficacia de cada colaborador dentro de una organización, para lo cual es indispensable el cumplimiento de los objetivos para el crecimiento de las empresas.

Para Koopmans et al. (2013), son las conductas de cada persona que contribuyen al logro de las metas dentro de una organización, por ello las empresas buscan trabajadores con grandes cualidades y conocimientos para generar resultados positivos.

Molero et al. (2017), nos habla de que hay una evidente baja en la productividad, deficiente calidad del servicio que se brinda y ausencia de compromiso en el trabajo producido por el estrés excesivo.

Para Castillo et al (2019), por su lado, manifiesta que el estrés en el trabajador de salud genera patologías psicosomáticas que altera la capacidad de rendimiento del personal de salud.

Barrera (2021), revela que hay concordancia entre el estrés y el desempeño laboral, ya que la sobre exigencia en el trabajo repercute directamente a nivel físico y psicológico en el rendimiento de los colaboradores en salud.

El Ministerio de Salud (MINSA, 2015), manifiesta que el desempeño es el desenvolvimiento del empleado en su área de trabajo, según la satisfacción y el clima organizacional del individuo.

Se tomaron como teorías, la propuesta en el modelo de Campbell (1990), ya que es uno de los principales referentes, el cual determinó que el desempeño laboral es la actitud en el trabajo que consiste en el logro de metas y objetivos de una determinada empresa, con el fin de cumplir con los resultados propuestos. También se explica que son las acciones, actividades y conductas comportamentales que beneficia a una organización.

Además de la teoría de Herzberg (2017), también llamada teoría de motivación-higiene o teoría de los dos factores donde se resalta que el rendimiento de los trabajadores se determina según el grado de satisfacción que se vive en el centro de labores. Se enfoca principalmente en la motivación dentro de una organización que favorece al compromiso de los trabajadores en su lugar de labores, asimismo involucra el placer que sienten al cumplir con las necesidades primarias que permiten la sobrevivencia como son el beneficio económico, el entorno laboral, la seguridad, las relaciones entre compañeros y el apoyo hacia el trabajador; y las necesidades secundarias que abarcan directamente los cargos en puesto de trabajo, así como también los reconocimientos que incentivan al colaborador. Esta teoría nos lleva a comprender que los trabajadores encuentran satisfacción dentro de un entorno laboral cuando este es favorable.

Con el objetivo de medir el desempeño laboral en las personas estudiadas en esta investigación, se utilizaron las dimensiones propuestas por Koopmans (2014), donde se menciona al rendimiento en la tarea hace referencia a las actividades según el puesto de trabajo de desempeña cada trabajador, lo que favorece a la productividad; rendimiento en el contexto se define como las conductas adicionales que tiene cada trabajador que propicia el logro de metas a nivel organizacional, estas pueden ser la proactividad, iniciativa, trabajo en equipo y compromiso de capacitarse y fortalecer habilidades que realza su propio trabajo y el comportamiento contraproducente se manifiesta por las actitudes que puede tener el trabajador que afectan de forma negativa dentro o fuera de una organización, perjudicando el crecimiento de la misma como pueden ser, quejas, comentarios exagerados, sabotaje, robo.

Robbins (2013), también propuso dimensiones, donde destaca el compromiso organizacional como un grado de identificación del trabajador con la empresa donde labora, creando vínculos de apego y lealtad, por otro lado, también nos habla de la vocación de servicio, la cual se caracteriza por la pasión demostrada al realizar una actividad; esto surge del conocimiento y la convivencia diaria con el trabajo que se desempeña, por último, el trabajo en equipo que es la unidad entre todos los trabajadores, tomado como estrategia ya que estimula el apoyo mutuo e involucramiento hacia un objetivo en común.

Después de analizar a las variables, desde el punto de vista conceptual hasta el marco teórico, se determina seleccionar a las dimensiones propuestas por Ivancevich para la variable estrés y las dimensiones de Koopmans para la variable desempeño. Las cuales son involucradas dentro de los cuestionarios para la recolección de la información, ya que cuentan con validez y confiabilidad comprobada.



### **III. METODOLOGÍA:**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación:**

##### **3.1.1 Tipo de Investigación**

Este estudio es de tipo aplicada, pues va a examinar la relación entre dos variables como son el estrés y el desempeño laboral. Según Hernández (2018), es aquella que estudia una situación y obtiene resultados a fin de mejorar las estrategias y acciones concretas

##### **3.1.2 Diseño de Investigación**

No Experimental, hace referencia a que las variables se conservan en su ambiente natural para luego ser analizadas, observando e interpretando la realidad para obtener una conclusión (Arias, 2021).

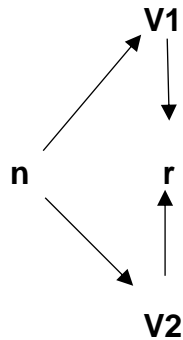
De corte transversal, ya que en este estudio se analiza al estrés y el desempeño laboral dentro de una institución de sector salud en la actualidad. Para Müggenburg et al. (2007), este diseño describe la incidencia de las variables un tiempo único.

Además, este estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que se obtuvo información a través de la aplicación de cuestionarios, obteniéndose datos estadísticos que evidencian la relación de las variables. Para Hernández et al. (2010) el enfoque cuantitativo es utilizado para recaudar datos y poder demostrar la hipótesis del estudio, para crear y comprobar conceptos nuevos.

De nivel correlacional, en este caso detalla la relación significativa que existe entre la variable estrés y la variable desempeño laboral. Frente a ello, Hernández (2018), nos dice que estas investigaciones buscan medir o recabar información de manera conjunta, así mismo

identificar el nivel de relación entre las variables, siendo significativa o nula.

Por todo lo expuesto, el esquema que define a este diseño es:



**Dónde:**

**n:** Muestra

**V1:** Estrés

**V2:** Desempeño Laboral

**r:** Relación

### **3.2 Variables y Operacionalización**

La presente investigación tuvo dos variables en estudio, que a continuación se definen:

**Variable 1:** Estrés

Variable cualitativa, dimensionada según Ivancevich et al. (1989) en territorio organizacional, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión, respaldo del grupo, estructura organizacional, clima organizacional.

La variable se operacionalizó en el anexo 01

## **Variable 2: Desempeño Laboral**

Variable cualitativa cuyas dimensiones fueron propuestas por Koopmans et al., (2013) y son: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento contraproducentes.

La variable se operacionalizó en el anexo 01

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

La población es el universo, es decir es el conjunto del fenómeno a estudiar en su totalidad (Hernández et. al, 2014).

Para esta investigación se consideró a todos los trabajadores pertenecientes al centro de atención primaria III EsSalud, haciendo un total de 69 personas, consideradas según los criterios de exclusión e inclusión mencionados a continuación.

##### **Criterios de inclusión:**

Trabajadores del centro atención primaria IIII Metropolitano.

Personal con más de 6 meses de estar laborando.

Personal que haya autorizado su participación mediante consentimiento informado.

##### **Criterios de exclusión:**

Trabajadores que desisten de participar voluntariamente en el estudio.

Trabajadores que laboran menos de 6 meses

Personal menor de 18 años.

Personal que se encuentre con licencias.

### **3.3.2 Unidad de análisis**

Se consideró a cada trabajador de la institución que reúna las características determinadas por el investigador. Según Hernández (2010), es el sujeto que va a ser investigado dentro de un estudio.

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

La técnica utilizada fue la encuesta, según Sampieri (2021), relata que es una forma de recabar información consignada por las personas ante temas de análisis para lograr los objetivos propuestos por el investigador.

Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios validados por otros investigadores, donde se detallan preguntas relacionadas a las variables estudiadas.

Para la variable estrés, se empleó el cuestionario creado por Ivancevich y Matteson,(1989) el cual consta de 25 ítems, este instrumento ha sido validado con una muestra de 38,072 trabajadores de los sectores de producción, donde se obtuvo una confiabilidad de 0.966 teniendo una alta confiabilidad. Las respuestas se basan según la escala de tipo Likert (1=nunca, hasta 5=siempre).

Cuestionario y ficha técnica, en anexo 02 y 03 respectivamente.

Para la variable desempeño laboral, se aplicó el cuestionario creado por Koopmans (2013), consta de 16 ítems, con una confiabilidad de 0.807, en cuanto a la codificación de las respuestas se tomaron los valores (1=nunca, hasta 5=siempre).

Cuestionario y ficha técnica, en anexo 04 y 05 respectivamente.

### **3.5 Procedimiento**

Se solicitó el permiso correspondiente para la ejecución del proyecto en mención a EsSalud previa presentación de documentación anexada vía mesa de partes virtual, posterior a ello se nos autorizó trabajar en la institución, acudiendo al establecimiento de salud para la aplicación del

cuestionario, para lo cual los participantes firmaron el consentimiento informado. Por último, los datos recolectados fueron procesados para la obtención de los resultados y construcción de tablas y gráficos.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

En cuanto a la estadística descriptiva; se emplearon tablas de frecuencia, conformadas por categorías, así también se presentó gráficos de barras con su respectiva interpretación. Para lo cual se empleó Microsoft Excel versión 2019.

Como parte de la estadística inferencial, se hizo uso del software SPSS 26 para determinar los valores estadísticos además de identificar la correlación de variables investigadas, en cuanto a la distribución de datos se aplicó la prueba de normalidad de kolmogorov Smirnov ya que la muestra es >a 50, pues fueron 69 participantes, para luego determinarse la significancia y el estadístico Rho Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Son principios de ética en investigación en la Universidad César Vallejo (2020):

- a) Autonomía: Los participantes que acepten ser parte de este estudio tienen la libertad de decidir participar o retirarse cuando lo deseen.
- b) Beneficencia: Busca promover el bienestar de los participantes.
- c) Competencia profesional y científica: Los participantes deben de cumplir con las competencias requeridas por el investigador, de tal forma que garanticen el rigor científico de esta investigación.
- d) Cuidado del medio ambiente y biodiversidad: La investigación promueve la conservación ambiental y el respeto de la vida terrestre.

e) Integridad humana: Se valora al ser humano como tal, independientemente sus características.

f) Justicia: Los participantes tienen un trato de igualdad dentro de este estudio.

g) Libertad: La investigación se desarrolla sin ningún tipo de interés.

h) No Maleficencia: En la investigación se tuvo en cuenta el riesgo/beneficio en beneficio de la integridad de los participantes.

i) Probidad: La investigación ha mantenido la honestidad en los procesos y datos recabados.

j) Respeto de la propiedad intelectual: El investigador ha respetado la autoría de otras investigaciones, y ha referenciado y citado sus aportes, evitando cualquier tipo de plagio.

k) Responsabilidad: Los investigadores aceptan las consecuencias que puedan surgir durante el estudio

l) Transparencia: La investigación puede ser expuesta o divulgada, pues no es replica de otras investigaciones.

m) Precaución: Facilitando la adopción de medidas preventivas con el propósito de disminuir o evitar daños.

Citado en anexo 06

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel de estrés y sus dimensiones de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud.*

		Bajo	Intermedio	Estrés	Alto estrés	Total
<i>V1: Estrés</i>	F	0	11	49	9	69
	%	0%	16%	71%	13%	100%
<i>D1: Clima organizacional</i>	F	5	8	36	20	69
	%	7%	12%	52%	29%	100%
<i>D2: Estructura organizacional</i>	F	0	15	46	8	69
	%	0%	22%	67%	12%	100%
<i>D3: Territorio organizacional</i>	F	0	14	43	12	69
	%	0%	20%	62%	17%	100%
<i>D4: Tecnología</i>	F	2	12	39	16	69
	%	3%	17%	57%	23%	100%
<i>D5: Influencia del líder</i>	F	6	25	29	9	69
	%	9%	36%	42%	13%	100%
<i>D6: Falta de cohesión</i>	F	1	13	46	9	69
	%	1%	19%	67%	13%	100%
<i>D7: Respaldo del grupo</i>	F	0	25	36	8	69
	%	0%	36%	52%	12%	100%

*Nota:* Se muestra frecuencia del estrés.

De la tabla 1, se observa según la apreciación de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, con mayor predominancia se presentó el estrés propiamente dicho con un 71% (49), seguido de estrés intermedio con 16% (11) y en un nivel alto de estrés en un 13% (9), de la misma manera para las dimensiones, con mayor dominio se ubicó la dimensión clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo, con 52% (36), 67% (46), 62% (43), 57% (39), 42% (29), 67% (46) y 52% (36) respectivamente para cada una de ellas.

**Tabla 2**

*Nivel de desempeño laboral y sus dimensiones de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud.*

		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Total
<i>V2: Desempeño laboral</i>	F	3	20	38	8	69
	%	4%	29%	55%	12%	100%
<i>D1: Rendimiento en la tarea</i>	F	4	13	40	12	69
	%	6%	19%	58%	17%	100%
<i>D2: Rendimiento en el contexto</i>	F	6	30	24	9	69
	%	9%	43%	35%	13%	100%
<i>D3: Comportamientos contraproducentes</i>	F	9	21	31	8	69
	%	13%	30%	45%	12%	100%

*Nota:* Se muestra la frecuencia del desempeño laboral.

En la tabla 2, se observa de acuerdo a la apreciación de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, que el desempeño laboral con mayor superioridad se centró en un nivel regular en 55% (38), seguido de deficiente en 29% (20), bueno 12% (8) y muy deficiente en 4% (3), de la misma manera, para la dimensión rendimiento en la tarea en regular con 58% (40), la dimensión comportamientos contraproducentes en 45% (31) en el mismo nivel; sin embargo en el otro restante con mayor alcance se ubicó en un desempeño deficiente con 43% (30) en el rendimiento en el contexto.



**Tabla 3**

*Relación entre estrés y desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud.*

		V2: Desempeño laboral				Total
		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	
V1: Estrés	Intermedio	F 2 % 2,9%	6 8,7%	3 4,3%	0 0,0%	11 15,9%
	Estrés	F 1 % 1,4%	13 18,8%	31 44,9%	4 5,8%	49 71,0%
	Alto estrés	F 0 % 0,0%	1 1,4%	4 5,8%	4 5,8%	9 13,0%
Total		F 3 % 4,3%	20 29,0%	38 55,1%	8 11,6%	69 100,0%

*Nota:* Se muestra la relación entre variables.

*Prueba de correlación*

Rho de Spearman		V1: Estrés	V2:Desempeño Laboral
V1: Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,629**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	69	69

*Nota:* Se muestra relación entre estrés y desempeño laboral.

De acuerdo a la tabla 3, se observa la percepción de los trabajadores de salud del centro de atención primaria de ESSALUD, donde con mayor dominio se ubicó en un nivel estrés propiamente dicho en un 71% (49), en relación al desempeño laboral el 44.9% (31) se ubicó como regular, seguido de deficiente en 18.8% (13), bueno en 5.8% (4) y muy deficiente en 1.4% (1); además, en un nivel

intermedio de estrés con 15.9% (11) del cual el 8.7% (6) se centró en un desempeño deficiente, 4.3% (3) como regular y 2.9% (2) muy deficiente; finalmente, con un alto nivel de estrés en 13% (9), y el 5.8% (4) se ubicó en un desempeño deficiente y bueno, del mismo modo, en deficiente en 1.4% (1) en relación al desempeño laboral. Asimismo, según la prueba estadística de correlación se encontró que el estrés y el desempeño tienen una correlación moderada de 0.629\*\* y una significancia de  $p=0.000 < 5\%$ .

**Tabla 4**

*Relación entre estrés y la dimensión rendimiento en la tarea de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud.*

Rho de Spearman		V1: Estrés laboral	D1: Rendimiento en la tarea
V1:Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	69	69

*Nota:* Se muestra la relación de la variable y a dimensión.

Como se observa en la tabla 4, el coeficiente de correlación de rho=0.692\*\* (correlación moderada) y la significancia de  $p=0.000 < 5\%$ , por consiguiente, hay relación entre el estrés y la dimensión rendimiento en la tarea de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023. Es decir, ante la presencia del estrés, el nivel del desempeño laboral se va a alterar sobretodo en relación a las actividades que se realicen.

**Tabla 5**

*Relación entre estrés y la dimensión rendimiento en el contexto de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud.*

Rho de Spearman		V1:Estrés laboral	D2:Rendimiento en el contexto
V1:Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,585**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	69	69

*Nota:* Se muestra la relación de la variable y a dimensión.

Como se observa en la tabla 5, se obtuvo un coeficiente de correlación de  $\rho=0.585^{**}$  (correlación moderada) y una significancia de  $p=0.000 < 5\%$ , por ende, hay evidente relación entre el estrés y la dimensión rendimiento en el contexto de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023. Es decir, al incrementarse el estrés va a afectar el rendimiento en los diferentes contextos.

**Tabla 6**

*Relación entre estrés y la dimensión comportamientos contraproducentes de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud.*

Rho de Spearman		V1:Estrés laboral	D3: Comportamientos contraproducentes
V1: Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,457**
laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	69	69

*Nota:* Se muestra la relación de la variable y a dimensión.

Como se observa en la tabla 6, el coeficiente de correlación de  $\rho=0.457^{**}$  (correlación moderada) y una significancia de  $p=0.000 < 5\%$ , por ende, hay relación entre el estrés y la dimensión comportamientos contraproducentes de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023. Es decir, a mayor estrés laboral hay presencia de comportamientos contraproducentes.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación, los resultados finales fueron contrastados con los estudios y teorías mencionadas en el marco teórico.

Se precisa el análisis descriptivo referente a los niveles del estrés y sus dimensiones; se evidencia que el estrés como tal se ubica en un 71% (49), con relación a las dimensiones, se presentaron con mayor incidencia en dos de ellas, como son estructura organizacional y falta de cohesión, ambas en un 67% (46).

Los resultados guardan relación con la investigación de Vilcarino (2021), en Chimbote, relacionó las mismas variables, y empleo una metodología similar a la nuestra, aplicando cuestionarios para la recolección de información, con resultados, donde el 34.5% tuvo un estrés alto, medio en un 41.8% y el 23.6% fue bajo.

Por otro lado, en cuanto a la variable desempeño laboral, el mayor porcentaje se ubicó en un nivel regular en un 55%, destacando la dimensión rendimiento en la tarea con un 58% equivalente a 40 de los participantes.

Nishiyama (2022), en Lambayeque, en su investigación obtuvo resultados diferentes a nuestro estudio donde, el 47.6% evidenció desempeño laboral alto, posicionándose en el desempeño en la tarea con un el 42.7% y el 40.2% denota un nivel alto en desempeño en el contexto y; 57.3% presenta un nivel bajo en comportamientos contraproducentes, concluyendo que hay una relación positiva entre variables ( $r_s = -.362$  [IC  $-.537, -.157$ ],  $p < .01$ ).

Según Meuer (2018), el estrés se presenta en algún momento de sus vidas, solo debemos aprender a controlarlo y evitar que nos produzca daño tanto emocional como físico, entre las causas más resaltantes son la excesiva responsabilidad en el trabajo; sobrecarga de trabajo; relaciones interpersonales malas, lo cual repercute en el rendimiento en la organización donde labora.

Con respecto al objetivo general, se reveló la relación entre estrés y desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria III EsSalud, donde las variables se relacionan moderadamente, con una significancia de  $p=0.000 < 5\%$  y coeficiente igual a  $0.629^{**}$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis propuesta por la investigadora, reafirmando que, ante aumento del estrés en los trabajadores de salud, el desempeño laboral de los mismos baja.

Machacuay et al. (2020), en Trujillo, obtuvo resultados similares, donde expuso y analizó al desempeño y el estrés en el sector salud, evidenciando la existencia de la relación entre variables, con una significancia de  $p = 0.000$ , Rho Spearman =  $0,430$ ; recomendando atender el estrés en el personal de salud pues afecta la atención brindada al paciente, es decir hay un bajo desempeño laboral.

Cortés et al. (2020), recalca que el estrés se presenta principalmente en el equipo del sector salud como resultado de las excesivas jornadas de trabajo, trayendo consigo alteraciones no solo en rendimiento laboral sino también a nivel físico, mental y emocional.

Por otra parte, Durand (2022), en Apurímac, difiere con nuestros resultados, pues halló que el desempeño es alto en el 60% de encuestados, el 36% inferior al promedio y el 4% nivel inferior. Teniendo como conclusión, que hay una relación nula entre el desempeño laboral y el estrés laboral, con una prueba Rho de Spearman con valor de  $0.138$ .

La literatura y los hallazgos encontrados demuestran que el estrés es una afección que produce diversas alteraciones en el ser humano, no solo físicamente, sino también socialmente, lo que puede influir directamente con la actitud y compromiso del trabajador en su entorno laboral.

Respecto al primer objetivo específico, nos muestra la relación entre la variable estrés y la dimensión rendimiento en la tarea de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, resultando un coeficiente de correlación de  $\rho=0.692^{**}$  (correlación moderada) y una significancia de  $p=0.000 < 5\%$ , por consiguiente, se acepta la hipótesis específica de la investigadora, ya que ante la presencia del estrés, el nivel del desempeño laboral va a ser regular sobretodo en relación a las actividades que se realicen.

El resultado es semejante a lo reportado por Deng et al. (2019) a nivel internacional, en el que ha mostrado que a mayor estrés hay un desempeño laboral deficiente, según el análisis de correlación ( $b=0,59$ ;  $p < 0,001$ ), por lo tanto, el estrés influye fuertemente en los trabajadores de los hospitales públicos chinos.

Por el lado conceptual se relaciona con lo mencionado por Peiró (2001), manifestando que el estrés en el trabajo altera la productividad de las instituciones y por ende en las ganancias, debido a la falta de afrontamiento de las personas.



Respecto al segundo objetivo específico, nos confirma la relación existente entre el estrés y la dimensión rendimiento en el contexto de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023. Después del análisis estadístico respectivo se determinó según el coeficiente de correlación de  $\rho=0.585$ , que existe una relación positiva moderada y una significancia de  $p=0.000 < 5\%$ . Es decir, ante la presencia de estrés el rendimiento en los diferentes contextos va a alterarse.

Esta investigación se relaciona con el estudio formulado por Nishiyama (2022), en Lambayeque, presentó un estudio con la finalidad de relacionar la angustia psicológica y desempeño laboral en el personal de un establecimiento público de salud, fue de tipo cuantitativo, correlacional, con muestra de 82 colaboradores entre 23 y 61 años, tuvo como instrumento una escala y un cuestionario. Resultando, que el nivel alto de desempeño laboral, estaba ubicado en el desempeño en la tarea con un 42.7% y el 40.2% con un nivel alto en desempeño en el contexto y; 57.3% presenta un nivel bajo en comportamientos contraproducentes, concluyendo que hay una relación positiva entre variables ( $r_s=-.362$  [IC  $-.537, -.157$ ],  $p<.01$ ).

Según la teoría propuesta por Koopmans (2014), desempeño en el contexto se define como las conductas adicionales que tiene cada trabajador que propicia el logro de metas a nivel organizacional, estas pueden ser la proactividad, iniciativa, trabajo en equipo y compromiso de capacitarse y fortalecer habilidades que realiza en su propio trabajo.

Respecto al tercer objetivo específico, nos revela la relación entre el estrés y la dimensión comportamientos contraproducentes de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023, es significativa, se comprobó mediante el coeficiente de correlación de  $\rho=0.457$ , ubicándose como una relación positiva moderada y una significancia de  $p=0.000 < 5\%$ , es decir, se acepta la hipótesis formulada por la investigadora, pues ante el incremento del estrés va haber presencia de comportamientos contraproducentes.

Ante lo expuesto, nuestros resultados se vinculan de forma semejante al estudio planteado por Nishiyama (2022), en Lambayeque, presentó un estudio con la finalidad de relacionar la angustia psicológica y desempeño laboral en el personal de un establecimiento público de salud, fue de tipo cuantitativo, correlacional, con muestra de 82 colaboradores entre 23 y 61 años, tuvo como instrumento una escala y un cuestionario. Se obtuvo la siguiente estadística para las dimensiones de la variable desempeño laboral, presentándose que el 42.7% se ubicó en el desempeño de la tarea, el 40.2% desempeño en el contexto y por último el 57.3% en comportamientos contraproducentes ante la presencia del estrés, concluyendo que hay una relación positiva entre variables ( $r_s=-.362$  [IC  $-.537, -.157$ ],  $p<.01$ ).

Contrastando con los autores, Koopmans (2014), menciona que los comportamientos contraproducentes se manifiestan por las actitudes que puede tener el trabajador que afectan de forma negativa dentro o fuera de una organización, perjudicando el crecimiento de la misma como pueden ser, quejas, comentarios exagerados, sabotaje, robo.

## VI. CONCLUSIONES

1. En el presente estudio se demostró que hay una relación significativa positiva moderada entre el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023. Según el coeficiente de correlación de rho de Spearman =0.629\*\* y una significancia de  $p=0.000 < 5\%$ , por lo que se afirma, que ha mayor nivel de estrés el desempeño laboral será bajo.
2. Se determinó que hay relación entre el estrés y la dimensión rendimiento en la tarea, obteniéndose un coeficiente de correlación de rho=0.692\*\* siendo una relación positiva moderada, con una significancia de  $p=0.000 < 5\%$ , por consiguiente, ante la presencia del estrés, el nivel del desempeño laboral va a ser regular sobretodo en relación a las actividades que se realicen.
3. Se comprobó la relación existente entre el estrés y la dimensión rendimiento en el contexto, con un coeficiente de correlación de rho=0.585\*\* (correlación moderada) y una significancia de  $p=0.000 < 5\%$ , es decir, ante la presencia de estrés el rendimiento en los diferentes contextos va a alterarse.
4. Se corroboró que el estrés y la dimensión comportamientos contraproducentes, se relacionan significativamente, evidenciándose un coeficiente de correlación de rho=0.457\*\* (correlación moderada) y una significancia de  $p=0.000 < 5\%$ , por lo tanto, ante el incremento del estrés va haber presencia de comportamientos contraproducentes.

## VII. RECOMENDACIONES

Al analizar el presente estudio, se recomienda a la directora de la institución, elaborar estrategias y a fin de reducir el estrés y mejorar el desempeño de los trabajadores de salud del establecimiento de salud, por lo tanto, se sugiere:

Gestionar ante la gerencia de EsSalud, la adquisición de un local propio que cuente con una infraestructura que cumpla con los requerimientos para ser un establecimiento de nivel primer nivel, asimismo solicitar la dotación de equipos insumos necesarios para la atención diaria de los pacientes asegurados.

Establecer en acuerdo con los coordinadores de las diferentes áreas tanto del personal asistencial como administrativo, el horario de trabajo de 6 horas, así como distribuir equitativamente las horas extras de trabajo, para reducir el cansancio físico del personal.

Coordinar con el servicio de psicología, para la ejecución de pausas activas, las cuales pueden llevarse a cabo una vez durante la jornada laboral, con una duración de 5 a 10 minutos, donde se realizarán movimientos corporales, estiramiento de extremidades, además de juegos mentales sencillos y breves, con la finalidad de recuperar la energía, combatir la monotonía y mejorar el desempeño.

Realizar reuniones de confraternidad por parte del comité cívico encargado de dichos eventos, donde las reuniones sean mensuales tanto en el establecimiento y fuera del mismo, donde se celebren las fechas de cumpleaños, así como los logros alcanzados en la atención diaria, estas actividades pueden darse en lugares recreativos, alejados de la ciudad.

Organizar con ayuda del área de capacitación de la gerencia de EsSalud la realización cursos gratuitos de actualización para todo el personal según su grupo ocupacional.

## REFERENCIAS

- Ahmad, A., Hussain, A., Ahmad, Q. W., y Islam, B. U. (2018). Relationship of Work Stress to the Performance of Intensive Care Unit Nurses in Makassar, 487, 283-294. <http://www.sciepub.com/AJPHR/abstract/8583>
- Ajayi, S. (2018). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkozje\)\)/journal/paperinformation.aspx?paperid=110129#ref50](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkozje))/journal/paperinformation.aspx?paperid=110129#ref50)
- Arias, J. (1ra Ed.). (2021). Diseños y Metodologías de la Investigación. Enfoques Consulting Eirl.
- Banco Interamericano de Desarrollo. 2022 vio la recuperación del empleo tras el impacto de la pandemia. Consultado el 22 de diciembre del 2022. <https://www.iadb.org/es/noticias/bid-2022-vio-la-recuperacion-del-empleo-tras-el-impacto-de-la-pandemia>
- Benavides, O. (2002). Competencias y competitividad: Diseño para organizaciones latino americanas. Bogota - Colombia: McGraw-Hill.
- Barreno, E. (2020). Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil- Ecuador]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POSMGSS-265.pdf>
- Barrera M, Chaparro C, Plazas L, Buitrago L. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev Investig Salud Univ Boyacá. 2021; 8(2):131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1696235](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1696235)

- Congreso de la República. (2011, 20 de agosto). Ley 29783. Seguridad y Salud en el Trabajo de Perú. Diario El Peruano n°. 448694. <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>
- Castillo, A., Becerra, N. (2019). El desempeño en las organizaciones <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2671>
- Chiavenato, I. (2001). Gestión del Tlento Humano, El capital humano de las Organizaciones. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración De Recursos Humanos (9.a ed.). Mcgraw Hill Edducation.
- Choque et. al. (2019). Estresores laborales y desempeño de las enfermeras, servicio de cuidados intensivos, Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa 2019 [Tesis de especialidad, Universidad de San Agustín]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e3b5d18d-ac37-4edc-8fa2-7eeda274743c/content>
- Cortés Hernández, P., Bedolla Cortes, M., & Pecina Rivas, E. M. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. 7(2), 1–8. <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. [https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto%20Supremo%20005\\_2012\\_TR%20\\_%20Reglamento%20de%20la%20Ley%2029783%20\\_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf](https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto%20Supremo%20005_2012_TR%20_%20Reglamento%20de%20la%20Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf)
- De la Cruz, Y (2018). Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016. [Tesis de maestría, Universidad de San Martin de Porres]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz\\_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y).

- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., y Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24, 2. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Durand, M. (2022). Estrés Laboral y Desempeño Laboral en el departamento de Enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80032/Durand\\_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80032/Durand_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- El Peruano. (2022, 12 de abril). Revelan impacto del covid-19 en la salud mental de los trabajadores. <https://bit.ly/3sOhjZh>.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2021). Estado mundial de la infancia 2021. Disponible en: <https://www.unicef.org/media/108171/file/SOWC%202021%20Resumen%20Ejecutivo.pdf>
- Grandini, B., Paulini, S., Marcos, i., Jorge, S., y Fernández, L. (2006). El uso de los profesionales hacia abajo o el síndrome de estrés laboral entre los profesionales de salud. *Revista de la facultad de Ciencias Médicas – Argentina*, 63 (1), pp. 18 – 25.
- Gutiérrez, C. S. (2022). Estrés y su influencia en el desempeño laboral en profesionales de salud del centro de salud Dignidad Nacional Cusco, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82518/Gutierrez\\_CSV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82518/Gutierrez_CSV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Baptista, J. (2010). Metodología de la investigación. (5ta ed.) México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). México: McGraw-Hill Educación.
- Hernández, R., Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (Primera ed.). México: Mcgraw-Hill Interamericana Education.

- Herzberg, F. (1st ed.). (2017). *Motivation to Work* Taylor and Francis. Retrieved from <https://www.perlego.com/book/1577917/motivation-to-work-pdf>.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (INSHT, 2015). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Maqueta+18+4+Angel+lara.pdf/9b38de84-a9e0-4c08-bce4-92b5ff4f0861>.
- Ivancevich, J. M., Matteson M. T. (1989). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas.
- Karasek, J. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., Van der Beek, A. J. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-238.
- Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P., Yeap, J. A. L. (2021). Working in lockdown: the relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction. *Current Psychology*, 40(12), 6308–6323. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01567-0>
- Lazarus et. al (1978). *Stress-Related Transactions between Person and Environment*. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4613-3997-7\\_12](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4613-3997-7_12).
- McGrath, J .E. (1970). *Social and psychological factors in stress*. Nueva York: Holt, Rinehart & Winston.
- Machacuay, J., y Vera, G. (2020). *Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de la Merced [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]*. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/VERA%20BALBIN%2CMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPECFCS2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Márquez, I. (2020). Desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el hospital general del norte de Guayaquil Los Ceibos [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15060/1/T-UCSG-POS-GSS-256.pdf>
- Meuer, S. (2018). El Estrés Laboral en Empresas Junior. Río de Janeiro.
- Ministerio de Salud. (2015). Prevenir el cansancio en el personal de salud. Recuperado el 25 de abril de 2021 de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/CA/Prevenir-el-cansancio-personal-salud.pdf>
- Molero, M., Pérez, M., Gázquez, J., Barragán, A., África, M., Simón, M. (2017). Calidad de vida, cuidadores e intervención para la mejora de la salud. España: ASUNIVEP.
- Müggenburg, M., & Pérez, I. (2007). Los maestros escriben Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*, 4(1), 35–38. <http://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>
- Murphy, K. R. (1989). Dimensions of job performance. In *Testing: Theoretical and applied perspectives*. (pp. 218–247). Praeger Publishers.
- Nishiyama, K. (2022). Angustia psicológica y desempeño laboral en personal de la red de salud de Lambayeque 2022 [Tesis de especialidad, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/11864>
- Onofre, L. M. (2019). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019 [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo (2020, 29 de abril). Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743154.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (2020). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Organización Mundial de la Salud (2022). Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>
- Organización Panamericana de Salud. (2022). OPS establece comisión de alto nivel sobre salud mental y Covid -19. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/6-5-2022-ops-establece-comision-alto-nivel-sobre-salud-mental-covid-19>.
- Ortega, O. (2021). Estrés laboral y desempeño profesional de las enfermeras en un instituto de salud mental de Lima, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73361>
- Ortiz, K. (2018). Relación entre el padecimiento del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes a tiempo completo de los departamentos de medicina, ciencias sociales e ingeniería, y arquitectura de la facultad multidisciplinaria de Occidente, durante el periodo de agosto a diciembre del año 2017 [Tesis de maestría, Universidad de El Salvador] Repositorio Institucional. <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/18634/1/relaci%c3%93n%20entre%20el%20padecimiento%20del%20s%c3%84ndrome%20de%20burnout.pdf>
- Palací, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid – España: Pearson Educación.

- Peiró, J. (2001). El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva. Valencia - España: Universidad de Valencia.
- Piero Sila, J. M. (2004). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Administrativa*, 30 (January 2001), 10. <https://www.researchgate.net/publication/39174637%0Ahttp://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N>
- Porret, M. (2008). Recursos humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones. España: ESIC.
- Puma, J. E. (2017). Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma\\_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Requejo, M. (2018). Síndrome de burnout y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del servicio de emergencia del hospital regional docente Las Mercedes [Tesis de maestría, Universidad de Chiclayo]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/981/1/informe%20de%20tesis%20original%20.pdf>
- Revista Cigna. (2020, 15 de setiembre). Observatorio de RRHH: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-lostrabajadores-sufre-estres-laboral.html>
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson Educación. México.
- Robbins, S.; Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. (15a ed.), Pearson, México, 2013 ISBN: 978-607-32-1980-8 [https://www.pucesa.edu.ec/wpcontent/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wpcontent/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)
- Sampieri, R. H., Fernández, C., Baptista, M. (2021). Metodología De La Investigación. (5.a ed., Vol. 736). MCGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Selye H. (1938). The stress of life. New York: McGraw-Hill.

- Stoner, J. (1994). Administración. (5ta. Edición). Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana S.A.
- Unión de Mutuas (2022). Estrés y agresividad. Disponible en: <https://portalseguridadysalud.uniondemutuas.es/app/uploads/2022/12/Estres-y-agresividad-FO-094-ES-2022-01.pdf>
- Universidad Cesar Vallejo (2020). Código de ética en investigación. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/tecnicase-instrumentos-para-la-investigacion/anexo-01-rcun00340-2021-ucvactualizacion-codigo-de-etica/25236211>
- Vilcarino, Z. P. (2021). Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Progreso – Chimbote, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89112/Vilcarino\\_ZPM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89112/Vilcarino_ZPM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vílchez, E. L. (2022). Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de un Hospital II-1, distrito Florencia de Mora, 2022 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109994/Vilchez\\_ELBD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109994/Vilchez_ELBD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**TÍTULO: Estrés y desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023**

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>ESTRÉS</b>	El estrés laboral es la consecuencia de la tensión creada en las áreas de trabajo, lo que se va a evidenciar en los cambios dentro del sistema fisiológico de la persona manifestándose cansancio, estados de ánimo variantes, etc. (Selye, 1956).	Existen tres dimensiones de factores que propician el estrés, los cuáles se relacionan con las demandas, experiencias y problemas que enfrentan los individuos dentro y fuera de su trabajo. En esta investigación se ha empleado como instrumento el cuestionario propuesto por la OIT-OMS Ivancevich & Matteson, el cual servirá de ayuda para recabar datos. (Ivancevich, et al., 2002).	Territorio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio privado de trabajo</li> </ul>	ORDINAL: (Escala de Likert) 25 ítems
			Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso adecuado de tecnología</li> </ul>	
			Influencia del líder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervención y efectividad</li> </ul>	

			Falta de cohesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notoriedad dentro del grupo de trabajo</li> </ul>	
			Respaldo del grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respaldo de metas</li> </ul>	
			Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervención y efectividad</li> </ul>	
			Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategia organizativa</li> </ul>	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Es la eficacia que demuestra el trabajador dentro de una organización, por lo que el rendimiento depende de las actitudes, desenvolvimiento y los resultados obtenidos durante el ejercicio de sus funciones (Chiavenato, 2009).	El desempeño involucra dimensiones, como son: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, comportamientos contraproducentes, para lo cual se empleará un cuestionario propuesto por Koopmans et al. (2013).	Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Tiempo y esfuerzo</li> <li>• Separar lo principal de lo secundario</li> <li>• Planificación óptima</li> <li>• Resultados</li> <li>• Conocimientos actualizados</li> </ul>	<p>ORDINAL:</p> <p>(Escala de Likert)</p> <p>16 ítems</p>
			Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asumir responsabilidades</li> <li>• Tareas desafiantes</li> <li>• Nuevas tareas</li> <li>• Nuevos desafíos.</li> </ul>	

			Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quejarse de asuntos</li><li>• Aspectos negativos</li><li>• Agrandar los problemas</li><li>• Encontrar aspectos negativos</li><li>• Comentar aspectos negativos</li></ul>	
--	--	--	--------------------------------------	--	--

## ANEXO 02

### “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DEL CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA ESSALUD, TRUJILLO, 2023”

#### CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Autor: Ivancevich et al. (1989)

CARGO: .....

INSTRUCCIONES: Marque con una (X) el número de la condición que Ud. considere la adecuada para cada ítem.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N° de Ítems		1	2	3	4	5
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.					
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.					
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.					
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.					
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.					
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.					
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.					
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.					
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.					
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.					
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.					
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.					
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.					
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.					
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.					
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.					
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.					
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.					
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.					
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.					
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.					
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.					
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.					
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.					
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.					



## ANEXO 03

### FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS

<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	Instrumento para determinar el Estrés Laboral OIT – OMS
<b>AUTOR</b>	Elaborado por Ivancevich y Matteson en el año 1989
<b>AÑO</b>	1989
<b>APLICACIÓN</b>	Aplicación es individual, grupal y organizacional
<b>BASES TEÓRICAS</b>	Selye (1956) manifiesta que es la consecuencia de la tensión creada en las áreas de trabajo, lo que se va a evidenciar en los cambios dentro del sistema fisiológico de la persona manifestándose cansancio, estados de ánimo variantes, etc.
<b>VALIDACIÓN</b>	El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS
<b>CONFIABILIDAD</b>	0,966, según el alfa de Crombach, siendo de alta confiabilidad.
<b>VERSIÓN</b>	Primera versión.
<b>SUJETOS DE APLICACIÓN</b>	Población laboral a partir de los 18 años.
<b>TIPO DE ADMINISTRACIÓN</b>	Se administrara mediante un cuestionario para medir el estrés.
<b>DURACIÓN</b>	Tiempo estimado de 10 a 15 minutos
<b>NORMAS DE PUNTUACIÓN</b>	<p>Cuestionario tipo Likert, el cual consta de 7 dimensiones y 25 ítems para medir el estrés laboral. La escala de Likert que se empleará será la siguiente:</p> <p>1=NUNCA 2=CASI NUNCA 3=A VECES 4=CASI SIEMPRE 5=SIEMPRE</p> <p>ESCALA DE MEDICIÓN DEL INSTRUMENTO ORDINAL:</p> <p>Alto nivel de estrés: &gt;154 Estrés: 118-153 Nivel intermedio: 91-117 Baja nivel de estrés: &lt;90</p>

## ANEXO 04

### “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DEL CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA ESSALUD, TRUJILLO, 2023”

#### CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Koopmans et al. (2013)

**INSTRUCCIONES:** Marcar con un aspa (x) en los paréntesis y en el recuadro su respuesta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

ÍTEMS		1	2	3	4	5
<b>RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>						
1	Planifiqué mi trabajo de manera que puedo realizarlo en forma y tiempo.					
2	Trabajé para mantener mis habilidades actualizados					
3	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el esfuerzo y tiempo necesario.					
4	En mi trabajo pude separar las cuestiones principales de las secundarias.					
5	Mi planificación laboral fue óptima.					
6	En mi trabajo tuve en mente los resultados que debía obtener.					
7	Trabajé para mantener mis conocimientos del trabajo actualizados					
<b>RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>						
8	Asumí más responsabilidades que las que me correspondían.					
9	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
10	Cuando terminé mi trabajo asignado, realicé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
11	Sigo buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
<b>COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>						
12	Me quejé de asuntos sin importancia en mi trabajo.					
13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
14	Agrandé los problemas que se presentaron.					
15	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo en lugar de centrarme en las cosas positivas					
16	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con personas que no pertenecían a la institución					

## ANEXO 05

### FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESMEPEÑO LABORAL

<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	Instrumento para evaluar el Desempeño Laboral
<b>AUTOR</b>	Elaborado por Koopmans et al. (2013)
<b>AÑO</b>	2013
<b>APLICACIÓN</b>	Aplicación es individual
<b>BASES TEÓRICAS</b>	Chiavenato (2009), refiere que es la eficacia que demuestra el trabajador dentro de una organización, por lo que el rendimiento depende de las actitudes, desenvolvimiento y los resultados obtenidos durante el ejercicio de sus funciones.
<b>VALIDACIÓN</b>	El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por Koopmans.
<b>CONFIABILIDAD</b>	0,807, según el alfa de Crombach, siendo confiable.
<b>VERSIÓN</b>	Primera versión.
<b>SUJETOS DE APLICACIÓN</b>	Población laboral a partir de los 18 años.
<b>TIPO DE ADMINISTRACIÓN</b>	Se administrara mediante un cuestionario para evaluar el desempeño de cada trabajador
<b>DURACIÓN</b>	Tiempo estimado de 15 a 20 minutos
<b>NORMAS DE PUNTUACIÓN</b>	<p>Cuestionario tipo Likert, el cual consta de 3 dimensiones y 16 ítems para evaluar el desempeño laboral. La escala de Likert que se empleará será la siguiente:</p> <p>1=NUNCA 2=CASI NUNCA 3=A VECES 4=CASI SIEMPRE 5=SIEMPRE</p> <p>ESCALA DE MEDICIÓN DEL INSTRUMENTO ORDINAL:</p> <p>Bueno: 61-80 Regular: 41-60 Deficiente: 21-40 Muy deficiente: 0-20</p>

## ANEXO 06

### AUTORIZACIÓN DE ESSALUD PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Sistema Social de Salud  
EsSalud



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD  
OFICINA DE CAPACITACIÓN, INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA  
COMITÉ DE INVESTIGACIÓN Y ÉTICA

PI N° 84 CIYE- O.C.I.Y D-RALL-ESSALUD-2023

#### CONSTANCIA N° 85

El presidente del Comité de Investigación de la Red Asistencial La Libertad – ESSALUD, ha aprobado el Proyecto de Investigación Titulado:

**"ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
DE SALUD DEL CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA ESSALUD,  
TRUJILLO, 2023"**

**ROQUE CORCUERA, MIRLA ESTELLY**

Al finalizar el desarrollo de su proyecto deberá alcanzar un ejemplar del trabajo desarrollado vía virtual al email (capacitacionrall@gmail.com), según Directiva N° 04-IETSI-ESSALUD-2016, a la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia – GRALL, caso contrario la información del Trabajo de Investigación no será avalada por ESSALUD.

Trujillo, 14 de julio del 2023

  
Dr. Andrés Sánchez Reyno  
PRESIDENTE  
Comité de Investigación  
Red Asistencial La Libertad  
EsSalud

  
Dra. Rosa Lozano Ybañez  
JEFE OC.IYD-G  
RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD  
EsSalud

NTT: 9070-2023-2026



## ANEXO 7

### PRUEBAS DE NORMALIDAD DE DATOS

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Estrés laboral	,063	69	,002
D1: Clima organizacional	,193	69	,000
D2: Estructura organizacional	,159	69	,000
D3: Territorio organizacional	,140	69	,002
D4: Tecnología	,146	69	,001
D5: Influencia del líder	,079	69	,020
D6: Falta de cohesión	,104	69	,061
D7: Respaldo del grupo	,151	69	,000
V2: Desempeño laboral	,058	69	,200*
D1: Rendimiento en la tarea	,085	69	,200*
D2: Rendimiento en el contexto	,128	69	,007
D3: Comportamientos contraproducentes	,100	69	,081

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se observa la prueba de normalidad de datos, donde los valores son superiores a 50 datos se consideró la de Kolmogórov-Smirnov, donde se analizó el sig. bilateral, determinándose, que algunos valores son inferiores al 5%, por ende, no cumple con la normalidad de datos, es decir, es no paramétrica, por consiguiente, se utilizó para la comprobación de hipótesis la de rho Spearman.

## ANEXO 08

### BASE DE DATOS VARIABLE ESTRÉS

ESTRÉS																									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
1	2	3	4	5	5	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	4	2	2	5	4	4	4	2
2	5	3	2	2	1	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	5	5	5	3	4	5
3	5	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5
4	5	1	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	2	3	4	5	4	2	5	2	5
5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	3	5	5
6	5	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	5	1	3	5	4	5	4	5	5
7	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	1	5	4	4	3	4	5
8	5	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5
9	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	5
10	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	1	5	4	4	5	5	5
11	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	5	5
12	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	5	2	5	4	5	4	2
13	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	5	5	5	5	5	5
14	5	1	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	5	5	1	5	5
15	5	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	5	4	4	3	4	5
16	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	1	2	3	1	4
17	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	2	5	1	4
18	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	5	5	5	3	5	5
19	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	5	5	4	5	5	5
20	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	1	3	3	3	5	1
21	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	5	5	5	5	4
23	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	5	5	5	5	5	5
24	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	5	5	5	5	4
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	1	1	4	4	4	4	4	4

26	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	1	5	2	5	5	4	5	2	
27	5	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	2	4	4	5	4	5	5	4	5	
28	5	5	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	5	5	4	4	5	5	
29	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
30	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	4	2	5	4	
31	4	5	2	1	1	1	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	2	4	2	4	5	4	4	4	4	
32	5	5	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	4	5	
33	5	4	4	4	4	4	2	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	4	5	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	2	5	2	5	
35	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	5	3	5	3	
36	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	1	4	5	4	5	1
37	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5
38	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4
39	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	1	5	3	4	3	3	5	
40	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	
41	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	5	4	4	4	5	5
42	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	5	4	5	4	1
43	1	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	1	1	1	4	5	4	1
44	5	5	2	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	5	3	5	5	4	3	5	5	
45	5	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	4	5	3	3	3	5	5	
46	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	3	2	3	2
47	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	5	4	5	1	2	4	2	5	
48	5	5	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	
49	5	5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	5	2	5	4	3	5	4	5	
50	5	5	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	5	1	5	4	5	4	3	5	
51	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	5	5	4	5	
52	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	5	5	5	3	3	5	
53	5	5	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	5	4	4	5	5	4	3	3	5	
54	5	4	2	1	1	1	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	
55	5	5	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	
56	5	4	2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	2	4	4	1	5	3	4	5	4	5	
57	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	5	4	2	
58	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	1	5	3	4	5	5	5	

59	5	5	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5
60	5	5	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	5	4	3	5	5	5
61	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4	4	4	5	3	4
62	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4
63	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5
64	5	4	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	3	4	4	5
65	1	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	1	3	5	1	5	5	4	4	1
66	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	1	4	5	4	5	5	4
67	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4
68	5	5	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	5	4	5
69	4	4	2	2	1	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	5	4	4	4





25	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
26	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5
28	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	2	2	4	4	3
29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
30	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
31	2	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1
32	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
33	5	1	1	5	4	4	4	5	4	1	1	1	1	5	1	1
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
35	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
36	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4
37	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4
38	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	3	5	4	4	5	4
39	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3
40	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
41	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
42	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3
43	3	3	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	3	5
44	2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	4	4
45	2	5	4	2	4	3	2	4	2	4	2	4	4	2	5	4
46	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
47	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5
48	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	2
49	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
50	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
53	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	5	4	4
54	2	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1
55	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3

56	2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	4	4
57	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	4	4
58	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3
59	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
60	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	4	3
61	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4
62	4	3	4	5	4	3	3	3	2	2	4	5	4	4	3	4
63	5	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	5	2	5	5	4
64	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
65	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3
66	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3
67	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3
68	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3
69	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	4	3	3

## ANEXO 10

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: .....

Investigador (a) (es): .....

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “.....”, cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional ..... o programa ....., de la Universidad César Vallejo del campus ....., aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución .....

Describir el impacto del problema de la investigación.  
.....

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:”.....”  
.....”

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y se realizará en el ambiente de ..... de la institución .....

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador  
(a) (es) (Apellidos y Nombres) ..... email:  
..... y Docente asesor (Apellidos y Nombres)  
..... email:  
.....

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

## ANEXO 11: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TÍTULO: Estrés y desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Investigación Aplicada</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Variables:</b> -Estrés -Desempeño Laboral</p> <p><b>Muestra:</b> 69 trabajadores de salud</p>
¿En qué medida el estrés se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023?	Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023. En cuanto a los objetivos específicos se precisa:	Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023.	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	
1. ¿En qué medida el estrés se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023?	1. Determinar si el estrés se relaciona con la dimensión rendimiento en la tarea de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023.	1. Existe relación entre el estrés y la dimensión rendimiento en la tarea de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023,	
2. ¿En qué medida el estrés se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023?	2. Identificar si el estrés se relaciona con la dimensión rendimiento en el contexto de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023	2. Existe relación entre el estrés y la dimensión rendimiento en el contexto de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023.	

<p>3. ¿En qué medida el estrés se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023?</p>	<p>3. Establecer si el estrés se relaciona con la dimensión comportamientos contraproducentes de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023.</p>	<p>3. Existe relación entre el estrés con la dimensión comportamientos contraproducentes de los trabajadores de salud del centro de atención primaria EsSalud, Trujillo, 2023</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
--	---	---	---