



Universidad **César Vallejo**

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Estrés en el desempeño laboral de los trabajadores en
una dirección de salud de Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Nieto Tuesta, Diana Katherine (orcid.org/0000-0002-0860-7478)

ASESORAS:

Dra. Flores Mejia, Gisella Socorro (orcid.org/0000-0002-1558-7022)

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES MEJIA GISELLA SOCORRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud Lima, 2023", cuyo autor es NIETO TUESTA DIANA KATHERINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GISELLA SOCORRO FLORES MEJIA DNI: 06093118 ORCID: 0000-0002-1558-7022	Firmado electrónicamente por: GFLORESME el 11- 08-2024 23:26:37

Código documento Trilce: TRI - 0853029



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, NIETO TUESTA DIANA KATHERINE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud Lima, 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
DIANA KATHERINE NIETO TUESTA DNI: 43933164 ORCID: 0000-0002-0860-7478	Firmado electrónicamente por: DNIETOT el 07-08- 2024 13:30:49

Código documento Trilce: TRI - 0853030

DEDICATORIA

A mi familia, por darme la fuerza más reconfortante de seguir adelante, a llegar a mis metas propuestas, a mi hija por ser el motivo perfecto para mi superación personal, gracias mi Dios por darme la paciencia y fuerza en mantenerme de pie.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios todopoderoso y la virgencita María por darme la oportunidad de culminar mi estudio de manera satisfactoria; asimismo, agradecer a mi asesoría de tesis Dra Flores Mejía Gisella Socorro, quien con su paciencia y conocimiento ha guiado mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIÓN.....	31
VI. RECOMENDACIÓN.....	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

TABLA 1 Validez de los Instrumentos estrés y desempeño laboral	14
TABLA 2 Estadística de confiabilidad de las variables.....	15
TABLA 3 Distribución bidimensional de estrés y desempeño laboral.....	16
TABLA 4 Distribución bidimensional de estrés individual y desempeño laboral.....	17
TABLA 5 Distribución bidimensional de estrés organizacional y desempeño laboral.....	18
TABLA 6 Distribución bidimensional de ambiente laboral inadecuado y desempeño laboral.....	19
TABLA 7 Prueba de normalidad	20
TABLA 8 Pruebas de chi-cuadrado y Pseudo R cuadrado de hipótesis general.....	25
TABLA 9 Pruebas de chi-cuadrado y Pseudo R cuadrado de hipótesis específica1.....	22
TABLA 10 Pruebas de chi-cuadrado y Pseudo R cuadrado de hipótesis específica2.....	23
TABLA 11 Pruebas de chi-cuadrado y Pseudo R cuadrado de hipótesis específica2.....	24

Índice de figuras

FIGURA 1 Esquema de nivel relacional causal.....	11
--	----

RESUMEN

El presente estudio tiene un aporte con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 17 “Alianzas para lograr los objetivos”, dando un aporte importante a la sociedad que promueve el trabajo sano sin estrés y un desempeño laboral eficiente y eficaz; tuvo por objetivo, determinar de qué manera el estrés influye en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de salud de Lima. Se siguió una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental correlacional causal, se contó con una muestra de 154 profesionales que laboran una dirección de salud de Lima, a quienes se aplicaron un cuestionario para medir el estrés y desempeño laboral. Los resultados determinan que el estrés influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de salud de Lima. El modelo de regresión logística ordinal aplicado reveló que el estrés explica aproximadamente el 59.3% de la variabilidad en el desempeño laboral, según el coeficiente de Nagelkerke. Se concluye que el estrés tiene un impacto considerable en el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral, salud

ABSTRACT

This study has a contribution to the Sustainable Development Goal (SDG) No. 17 “Partnerships to achieve the objectives”, giving an important contribution to society that promotes healthy work without stress and efficient and effective work performance; The objective was to determine how stress influences the work performance of workers in a health department in Lima. A quantitative methodology was followed, with a causal correlational non-experimental design, there was a sample of 154 professionals who work at a health department in Lima, to whom a questionnaire was applied to measure stress and work performance. The results determine that stress significantly influences the work performance of workers in a Health Directorate in Lima. The applied ordinal logistic regression model revealed that stress explains approximately 59.3% of the variability in job performance, according to the Nagelkerke coefficient. It is concluded that stress has a considerable impact on the work performance of workers.

Keywords: Stress, job performance, health

I. INTRODUCCIÓN

El mundo cambiante, los retos de la sociedad mundial, la alta competitividad y la crisis climática mundial son grandes desafíos que han hecho que las organizaciones cada vez sean inestables, con crecientes demandas de los usuarios que buscan acceder a bienes y servicios de calidad. En ese contexto en las organizaciones sanitarias se viene incrementando de manera silenciosa el estrés personal (sanitario y administrativo) en forma habitual, afectando el entorno institucional, familiar y social, de manera especial el desempeño laboral del servidor público, en rendimiento y efectividad en su lugar de trabajo; lo cual tiene relación con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) N° 17 que es la “Alianzas para lograr los objetivos”, dando un aporte importante a la sociedad trabajadora del sector público y privado que promueve el trabajo sano sin estrés y un desempeño laboral eficiente y eficaz.

En el contexto Mundial el estrés viene socavando de manera silenciosa el desempeño laboral como lo señala la Organización Mundial de Salud, afecta de manera sistemática la integridad de la persona. Es bueno adquirir un mínimo de estrés que nos permite ejercitar las actividades diarias; sin embargo, cuando el estrés llega a un tope máximo genera influencias físicas y psíquicas; por su parte Ortiz (2020) es natural que el ser humano tenga estrés, siendo difícil mantenerse relajado todo el tiempo, lo cual siempre estará presente en las personas lo más importantes es saber controlarlos y desarrollar el sentido de la empatía con los compañeros de labores cotidianas en el trabajo apoyarlos nos tranquiliza de manera favorable; sin embargo, al tener sobrecargado el estrés es necesario acudir a un profesional que nos ayude.

La región de Latinoamérica no es ajeno a este mal que viene afectando a los latino americanos, el diario libre de San Domingo (DLSD, 2023) según estudio realizado el 48 % de los empleados en Latinoamérica sufren del gran estrés laboral, informe lanzado por Health on demand 2023, por la consultora líder en salud y beneficios, a la misma revelando los tres factores que inciden en el agotamiento laboral: siendo el primero las presiones laborales llegando a un nivel de 54%, seguido por liderazgo deficiente un 39% y tercero una cultura toxica un 37% , donde se percibe una situación alarmante de este fenómeno que viene afectando a los trabajadores Latinoamericanos.

A nivel nacional, el Ministerio de Salud (MINSA, 2021) manifiesta un 52.2% de los peruanos sufre estrés, es decir de cada 10 personas, 5 tienen estrés, las causas de este fenómeno radica de problemas de índole económico, trabajo, familia estudios, asimismo revela dos personas de diez sufren estrés por contaminación ambiental, es así al realizar una encuesta a los hogares Limeños y del Callao que un 50% respondidas por mujeres sufren estrés de índole anímico como es la tensión, tristeza angustia y aburrimiento. Por otro lado, el Instituto Gestalt de Lima (IGL, 2023) en su informe alarmante indica que un 80% de los habitantes en el Perú sufre niveles significativos de estrés, es decir, ocho ciudadanos peruanos de diez sufren estrés y depresión por la inseguridad y falta de protección que vive nuestro país, lo cual indica un rendimiento deficiente en el ámbito laboral.

En el contexto local en una Dirección de Salud de Lima los trabajadores del sector vienen laborando bajo presión laboral en condiciones no estables en ambientes pequeños poco adecuados para desarrollar sus funciones diarias a prestar servicios al público que acude a dichos establecimientos; asimismo, los trabajadores de las entidades se encuentran agotados en la misma rutina, en los mismos puestos sin rotación alguna, mientras los funcionarios de cargos superiores tienen rotación permanente, muchas veces se observa tratos desiguales entreno los trabadores nombrados versus los trabajadores que tienen la condición de temporal o contrato.

Mientras por lado los funcionarios de cargo superior permanentes o nombrados se sienten preocupados por ascender a puestos importantes llegando incluso a formar circulo de trabajadores que son alegados a su persona, para designarles a puestos de confianza, estos comportamientos personales causan una sensación poco estable en los trabajadores que no buscan amiguismos para ascender a puestos importantes, cual indicaría una fatiga laboral estresante en realizar sus trabajos rutinarios, de continuar con ello, las consecuencias serían poco favorables en su desempeño laboral diaria, afectando la producción estatal como la calidad de servicio a los usuarios.

Por consiguiente, la relevancia social consiste en “el estrés y desempeño laboral de los trabajadores en una dirección de salud de Lima” que busca hacer conocer a la sociedad en general que el estrés es fenómeno que causa diversas enfermedades cuando no se tiene control sobre el mal que aqueja al ser

humano; asimismo, es esencial mantener la productividad, la salud y bienestar de la sociedad trabajadora.

Respecto a la relevancia profesional, permite desarrollar conocimiento a los profesionales, que el estrés es un fenómeno que viene ganando terreno en la población trabajadora del sector estatal y privado, si no se acude a tiempo a los profesionales para su tratamiento, las consecuencias podrían ser lamentables para el individuo que desarrolla su labor estatal trayendo consigo una baja producción estatal.

Por consiguiente, se formula el problema general: ¿De qué manera el estrés influye en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023?; como Problema Específico1: ¿De qué manera la dimensión estrés individual influye en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023?; Problema Específico2: ¿De qué manera la dimensión estrés organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023?; como Problema Específico3: ¿De qué manera la dimensión ambiente laboral inadecuado influye con el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023?.

Al respecto se tiene como justificación teórica, es hacer conocer los conceptos y teorías necesarias para el entendimiento del estrés y el desempeño laboral a los servidores de las entidades públicas y privadas, siendo importante identificar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral, con el fin de implementar diversas estrategias para frenar el estrés y mejorar el desempeño laboral; la justificación práctica, la finalidad es hacer conocer a la sociedad laboral respecto al estrés y como afecta en su desarrollo laboral los comportamientos no habituales en los trabajadores del ente estatal y privado; justificación metodológica, para el estudio se aplicó el método pertinente para la recopilación de los datos que fue materia de la investigación, para recopilar los datos se ha empleado la técnica de la encuesta, teniendo su instrumento el cuestionario con preguntas formuladas de acuerdo a las variables de estudio.

En ese contexto se tiene por objetivo general: Determinar de qué manera el estrés influye en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de salud de Lima, 2023; siendo el Objetivo específico1: Determinar de qué manera la dimensión estrés individual influye en el desempeño laboral de los

trabajadores en una Dirección de salud de Lima, 2023; Objetivo específico2: Determinar de qué manera la dimensión estrés organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de salud de Lima, 2023; y como objetivo específico3: Conocer de qué manera la dimensión ambiente laboral inadecuado influye en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de salud de Lima, 2023.

Es menester indicar los antecedentes a nivel internacional, Palacios (2019) el estudio realizado tuvo por objetivo, Determinar la relación que posee el clima organizacional con el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de Manabí-Ecuador; con metodología cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional; se puede señalar los resultados del estudio, que existen conexiones significativas entre del clima organizativa y el desempeño laboral en el personal administrativo; por consiguiente ha concluido, al tener una existencia oportuna de la clima organizativa, nos indica de manera favorable el mejor desempeño laboral; asimismo, al motivar y favorecer la realización personal, se incrementaría la credibilidad en los empleados del nosocomio de salud.

Soto (2019) el estudio realizado tuvo por objetivo, determinar la motivación con el desempeño laboral en la corporación Sentinel; consistiendo una metodología de nivel correlacional, es así se encontró como resultado la presencia negativa de la existencia entre el factor desmotivación y el desempeño laboral en la compañía sentinel; por la cual el autor concluye, que efectivamente el desempeño del trabajador favorece a la empresa porque coadyuva en su crecimiento.

Buitrago et al., (2021) los autores enfocaron su artículo de estudio en analizar el estrés laboral, su prevención en el ámbito laboral; elaborado bajo la metodología no experimental; logrando como resultado, que las causas se asocian con horarios extensos de trabajo; la misma llegaron a la conclusión, de que el estrés un predominante que produce conflicto en el seno organizacional creando innumerables factores que lo relacionan a la naturaleza laboral e individual originando a la persona repercusiones fisiológicas y mentales que perjudica en su ejercicio laboral y productividad. Es importante la campaña preventiva que motive la salud de los trabajadores.

Onofre (2021) el estudio realizado tuvo por objetivo, determinar el grado de asociación del estrés laboral y el desempeño laboral; donde la metodología empleada para el estudio fue cuantitativo, no experimental correlacional; por consiguiente, se llegó al resultado que el instrumento de medición revela que no se halla una relación del estrés con el desempeño laboral en los empleados públicos del nosocomio de las fuerzas armadas; llegándose a la conclusión, que existe una negatividad de relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, lo que nos indica que ambas variables son independientes, porque el cuestionario relacionado al examen del desempeño del Ministerio de Trabajo carecía de su validez y confiabilidad, que era obligatorio para determinar su aplicación eficaz, causando al final del estudio que las variables no se relacionan de manera estadística.

Mendoza (2022) cuyo objetivo es analizar el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa LAEMCO de Colombia, su metodología un diseño descriptivo-correlacional. De los cuales obtuvo el resultado de un porcentaje (80%) en actitudes positivas, las buenas relaciones interindividuales, el uso adecuado de los canales de comunicación y las situaciones problemáticas favorecen el rendimiento adecuado de las tareas asignadas. Concluye que el entorno organizacional está estrechamente relacionado con el desarrollo laboral de los participantes en este estudio.

A nivel nacional, Abarca et al., (2021) el estudio realizado se basó en determinar la dinámica familiar y el estrés laboral de las enfermeras del Hospital Regional de la PNP-Arequipa; la investigación se llevó con la metodología transversal y correlacional; por consiguiente encontró como resultado, el personal de enfermeras que labora cuenta con 70% de estrés leve; sin embargo, la dinámica familiar fue evaluada como apto y convincente con el 30% y 38% de forma respectiva; es así llegaron a la conclusión, de que los empleados de enfermería que laboran en el dicho nosocomio policial poseen un nivel bajo de estrés, lo cual son propias de su actividad laboral. Por otro lado, el estrés no fue de manera significativa su asociación con la dinámica familiar, ello debido al número de muestras.

Ángeles (2020), desarrolló su estudio, en determinar la relación del estrés laboral con el rendimiento laboral de teleoperadores; con una metodología descriptiva correlacional; obteniendo resultados que trabajar bajo

estrés ocasiona deficiencia en el rendimiento laboral; concluyó que el estrés tiene una relación alto con el desempeño laboral de los teleoperadores de la empresa.

Liza (2020), determinar el estrés laboral con el clima organizacional; la metodología fue no experimental y el tipo de investigación descriptiva-correlacional; da como resultado que la presión laboral trae un estrés individual al trabajador; concluye, que los empleados de Buen Vivir S.A.C. muestran un alto nivel de estrés laboral porque deben trabajar con rapidez y responsabilidad, la idea señalada tiene una relación con el variable de estudio el estrés, lo cual será un aporte que nos haga enfocar de manera más coherente en la investigación.

Maura (2020) cuyo objetivo es analizar la conexión entre el estrés y el desempeño laboral del representante financiero del Banco Internacional del Perú, metodología correlacional, no experimental; encontrándose como resultado, que un 57% de los apoderados banqueros, cuenta con una actitud permanente y activa en sus labores, mientras que un 54% indican con frecuencia que les complace con metas de mayor exigencia. En esa línea el autor da por concluido, el estrés tiene una conexión sumamente alto con el rendimiento laboral, debido al incremento del empleo.

Maza (2021) determinar el estrés laboral y con desempeño laboral en los conductores de transportes de carga; metodología no experimental transversal, donde el investigar arribo a obtener que existe una relación alto inversa con una intensidad moderada del estrés laboral con el desempeño laboral, es decir donde $Rho = -0,511$, y $p < 0,05$; llegando a concluir una relación alto del estrés laboral con el desempeño laboral en los transportistas.

Teorías Relativas de la variable estrés, la OMS (2023) define el estrés como la zozobra que adquiere la persona, llegando a tener en su pensamiento cerebral una tensión lo cual posesiona su comportamiento personal de manera más difícil. Cada individuo experimenta un evidente nivel de estrés, teniendo su reacción debido a la dificultad y a algunos incentivos; es la forma en que respondemos al estrés lo que define cómo afecta nuestro bienestar; en la misma línea Pérez (2020). El estrés se puede apreciar en cualquier situación familiar, social, escolar y laboral. El proceso comienza cuando un individuo experimenta estímulos exigentes de entornos a los que debe responder con sus herramientas

de enfrentamiento. En condiciones fisiológicas habituales, la respuesta a la reacción debe ser adaptativa, lo cual garantiza la supervivencia.

Por parte Guerrero, et al., (2021) la trastornación de estrés postraumático se encarna por una patología emocional que puede afectar el estado mental y corporal de la persona, vinculada directamente al suceso traumático del cual producen un síntoma importante y dificultades para su función laboral, familiar, social y propio de sí mismo. La causa principal de este estado es la violencia contra la mujer, tanto física como psicológica y sexual.

Los autores Buitrago et al., (2021) definen al estrés como el intercambio de emoción mental y físico en los individuos en la réplica a situaciones ambientales o personales que expresan una provocación, por tanto, se le denominan estresores. Se debe entender que cada agente estresor tiende a realizar una respuesta de manera afirmativa (eustress) u opuesto (distress); Asimismo, existe una considerable complicación en la vitalidad del ser apenas inicia el distress, lo cual afecta de manera considerable su capacidad en el momento de afrontar frente al estresor.

Por su parte Avalos et al., (2024) la ansiedad docente, especialmente durante y después de la pandemia, ha despertado diversas inquietudes, especialmente por la aparición de diversos síntomas; por lo tanto, se debe tener en cuenta en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El propósito de este estudio consiste en examinar los estudios que aborden la conexión entre el estrés y la función docente, con el propósito de comprender sus consecuencias en el entorno educativo.

En ese sentido se tiene la dimensión de estrés individual, según Peiró (1999) el incremento de labores, disposiciones para una sola persona como parte de sus responsabilidades laborales puede producir repercusiones perniciosas en su salud y bienestar afectivo de la persona, ocasionando experiencias estresantes que le afecten psicológicamente y perjudiqué el ámbito laboral.

Por lado se tiene el estrés organizacional, según Gutiérrez (2012), se refiere al conjunto de reacciones de los trabajadores ante los lugares de trabajo que afectan su salud en las áreas física, mental, emocional y conductual que afectan a la organización. Todo ello es resultado de una valoración real o imaginaria en la que el trabajador ve que las exigencias de la situación superan sus

capacidades, destrezas, recursos y tiempo, pierde el control y alteraciones en su comportamiento.

Asimismo, se tiene la dimensión de ambiente laboral inadecuado, para Gutiérrez (2014) manifiesta que en un ambiente laboral inadecuado es donde no existe seguridad laboral para el trabajador, está expuesto a accidentes que pongan en riesgo su salud y vida, para prevenir situaciones negativas se debe promover factores para un entorno saludable y evitar que el trabajador se encuentre bajo estrés en un ambiente laboral adecuado para cumplir con sus labores.

Variable desempeño laboral, tiene una cualidad significativa importancia y fundamental donde direcciona el sistema de funcionamiento en las instituciones y empresas del gobierno. Asimismo, ello refiere que los empleados del sector estatal acarrean sus labores y responsabilidades encargadas a dar obediencia a los objetivos y metas establecidos por el servicio público, el proceso que brinda se convierte en la calidad de los servicios y la atención brindada a los clientes además de las políticas y programas entregados por el gobierno (Loor & Zambrano, 2023)

Por tanto, Torres & Espino (2020) es importante señalar que el entorno organizacional está sujeto de forma notable a la gestión de los medios humanos, de ahí que se sugiere que el capital más relevante es el capital humano. Esto ha impulsado, en los últimos años, el incremento significativo de investigaciones enfocadas en atraer, mantener, incentivar y retener a los mejores colaboradores, lo cual ha dado lugar a la siguiente declaración "los empleados satisfechos son más valorados por la organización", lo cual ha generado un resultado aún más positivo en cuanto a la productividad laboral.

Pashanasi et al., (2021). En la actualidad, las evaluaciones del rendimiento laboral (DL) en instituciones gubernamentales deben responder a la identificación de deficiencias de competencias en personal administrativo en función del perfil de puesto, con el fin de establecer estrategias de reforzamiento y mejora, que fomenten logros de objetivos y/o resultados planificados. La administración de instituciones educativas superiores (IES) se diferencia de organizaciones empresariales, debido al carácter del entorno universitario, que, debido a las tareas, roles y responsabilidades de los trabajadores, se diferencia de otras organizaciones.

Ortiz & Ysla (2022). Es preciso señalar la conexión directa y relevante de la inteligencia emocional con la ocupación laboral, lo cual indica el rol fundamental que desempeñan las habilidades emocionales de un empleado, pues no solo brinda motivación al personal, sino también brinda la oportunidad de interactuar con sus superiores y colegas.

Cui (2021) por consiguiente, es fundamental investigar el papel que desempeñan las emociones en nuestra vida y de qué manera se logra en transformar en un instrumento eficiente para establecer relaciones en el ámbito laboral. En consecuencia, las emociones conforman parte inseparable de la existencia cotidiana de los hombres (Pekaar et al., 2020) de ningún modo resulta asombroso que contribuye tanto en el ámbito emocional cuando los individuos interactúan. (Barreiro & Treglown, 2020).

En ese sentido se tiene la dimensión de actitud, para Esquivel (2020) la actitud laboral es la conducta o reacción del individuo ante un acto que afecte el desarrollo de su labor, ya sea actitudes de hostigamiento laboral lo cual le ocasiona estar a la defensiva ante cualquier contingencia y a su vez le ocasiona estrés laboral lo cual afecta su productividad.

Por otro lado en la dimensión de personalidad, Arenas y Pinzón (2021) sostienen que la personalidad es las diferencias, características que son innatas de cada individuo expresadas a través de sus ideas, pensamientos reacciones, los rasgos de personalidad también pueden influenciar de forma negativa o positiva en el desempeño en su ambiente laboral ,es por ello que las empresas deben evaluar la conducta de la persona, interacciones grupales a fin de afianzar las relaciones sociales y aminorar los accidentes a consecuencia de sus actos.

También se tiene la dimensión percepción, para Vargas (1994) manifiesta que la percepción es el reconocimiento que percibe un individuo a través de la conciencia y con ello realiza juicios de todas las sensaciones obtenidas en dicho ambiente social, mediante otros procedimientos como son el aprendizaje, y la memorización, al captar imágenes visibles que causaran una discusión de discernimiento en su memoria.

Por consiguiente, la dimensión aprendizaje para Buitrago (2021) expone que el aprendizaje es la capacidad de interpretar imágenes, expresiones, mensajes, lo cual retenemos en la memoria, para luego dar una respuesta a partir de la cognición y la retención de la información que cada individuo obtiene

en el medio que lo rodea, es por ello que es de vital importancia transformar la retención a través del nuevo conocimiento que todo individuo posee y lo manifiesta compartiendo lo aprendido.

En el contexto de las ideas vertidas podemos decir el capital humano es fundamental para desarrollar los trabajos ya sea en la entidad pública o privada, en nuestro caso haremos la mera reflexión respecto a los trabajadores que desempeñan sus labores en las entidades del Estado como servidor civil, que muchas veces son sometidos a trabajos bajo presión, generando un problema de estrés personal a causas de su labor estatal, de continuar esta enfermedad personal las consecuencias serían poco favorables para se desempeñó laboral que indicaría una baja calidad de atención como servidor civil, asimismo un bajo rendimiento en su producción diaria, lo que afectaría de manera directa a la administración pública.

En esa línea es importante destacar la teoría de la variable estrés, según OMS (2023) el estrés como la zozobra que adquiere la persona, llegando a tener en su pensamiento cerebral una tensión lo cual posesiona su comportamiento personal de manera más difícil. Cada individuo experimenta un evidente nivel de estrés, teniendo su reacción debido a la dificultad y a algunos incentivos; es la forma en que respondemos al estrés lo que define cómo afecta nuestro bienestar; en la misma línea Pérez (2020). El estrés se puede apreciar en cualquier situación familiar, social, escolar y laboral. El proceso comienza cuando un individuo experimenta estímulos exigentes de entornos a los que debe responder con sus herramientas de enfrentamiento. En condiciones fisiológicas habituales, la respuesta a la reacción debe ser adaptativa, lo cual garantiza la supervivencia.

Dado que, la importancia que tiene el estudio sobre la variable desempeño laboral; tiene una cualidad significativa importancia y fundamental donde direcciona el sistema de funcionamiento en las instituciones y empresas del gobierno. Asimismo, ello refiere que los empleados del sector estatal acarrear sus labores y responsabilidades encargadas a dar obediencia a los objetivos y metas establecidos por el servicio público, el proceso que brinda se convierte en la calidad de los servicios y la atención brindada a los clientes además de las políticas y programas entregados por el gobierno (Loor & Zambrano, 2023).

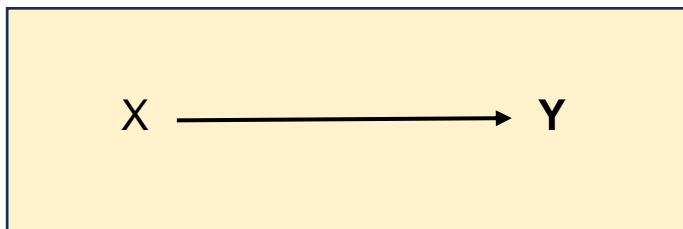
Por consiguiente, se plantea la Hipótesis general: El estrés influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023; en relación a ello se tiene la Hipótesis específica1: La dimensión estrés individual influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023; Hipótesis específica2: La dimensión estrés organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023; y como Hipótesis específica3: La dimensión ambiente laboral inadecuado influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023.

II. METODOLOGÍA

La tesis es de tipo básica ya que tiene su respaldo desde el campo científico, de acuerdo a Carrasco (2017), la básica, busca incrementar y ahondar la cantidad de estudios científicos existentes con relación a la realidad, es decir el objeto del estudio está conformado de las teorías científicas; por otro lado, el estudio es de enfoque cuantitativo, según Hernández et al., (2019) la finalidad del enfoque cuantitativo es la medición realista y apropiada; en esa línea, estableció la variable de estudio de estrés y el desempeño laboral; cuyo diseño del estudio fue no experimental transversal correlacional causal, bajo este diseño nos permitió estudiar la relación entre las variables, para Carrasco (2017), este diseño tiene su particularidad, que el investigador proporciona analizar la relación del evento y fenómeno de acuerdo a la realidad, poniendo en conocimiento su nivel de influencia o carencia de ellas. Asimismo, la investigación se realizó bajo el nivel relacional, según Supo (2024) permite descubrir la relación de variables, con las dimensiones como se muestra en la gráfica.

Figura 1

Esquema nivel relacional causal



Nota, El grafico muestra la relación causal de las variables

Donde:

X : VI Estrés

Y : VD Desempeño laboral

→ : Influye

Variables: Las variables son el fin supremo de toda investigación científica, se puede decir el centro que da inicio al estudio investigativo, estos tienen una relación directa con las dimensiones e indicadores donde nos permitió hacer

las preguntas del cuestionario, en palabras de Sánchez (2020) es esencial e importante que las variables estén presentes desde el inicio de la investigación, donde nos permite realizar toda operación con fines de estudiarlas sus relaciones; en esa línea podemos decir las variables estudiadas fueron la Variable independiente: Estrés, Iniesta (2016) numerosos estudios indican donde el estrés laboral presenta una colisión considerable relacionado a la salud individual y en su calidad de vida de los seres humanos, del mismo modo trae consecuencias a las corporaciones empresariales y a la economía. Una oportuna reacción hacia las amenazas psicosociales en ningún caso mejora el bienestar y la salud de la persona, además también socorre su compromiso con el desarrollo de la corporación. Del mismo modo la salud psicosocial de la corporación es una buena ocasión para poder innovar, a la misma ser competitivo y respaldar su perdurabilidad.

Variable dependiente: Desempeño laboral, Grijalva (2019) se alinea en cuatro dimensiones, siendo el primero la actitud, segundo la personalidad, tercero la percepción y el cuarto el aprendizaje; para tener una mejor apreciación el desempeño laboral en lo relacionado a los servidores civiles que ejercen sus labores estatales públicas, es necesario ellos pasen por la carga de trabajo, por una estabilidad laboral, recompensas y reconocimientos en el ámbito laboral y un adecuado clima organizacional. Para su mejor ilustración nos remitimos a la tabla de operacionalización de variables véase anexo1 de la investigación.

En cuanto a la población, según Carrasco (2017), es todo un conjunto de elementos que pueden ser examinados. La población de la investigación se refiere al total de personas o elementos involucrados en la investigación, por lo tanto, la población total de estudio está constituida por los trabajadores que labora en una dirección de salud de Lima, se tuvo una población de estudio total de 2500 trabajadores; de la misma manera, se puso en consideración los criterios de inclusión y exclusión, el primero se incluyó a todo los servidores que laboran en la dirección de salud hasta los 74 años de edad; por otro lado referente al segundo, se excluirá a los funcionarios de cargos superiores y a los servidores mayores de 74 años que vienen laborando en la dirección de salud.

Ahora bien respecto a la muestra, según Carrasco (2017) indica que es una fracción que tiene el fin de personificar al número total de la población que

se encuentra en una investigación, que debe tener un reflejo idéntico que represente a la población; para el presente estudio recurrimos a la fórmula estadística finita para hallar el número de la muestra teniéndose como resultado a 154 trabajadores, para una mejor ilustración respecto al tamaño de muestra véase anexo3 de la investigación como análisis complementario.

En cuanto a la técnica de la investigación recurrimos a la técnica de la encuesta mediante ello nos permitió recolectar los datos para la unidad de análisis de los trabajadores que ejercen su labor en una dirección de salud, en palabras de Carrasco (2017) la técnica consiste en un cúmulo de normas y lineamientos el cual guían los trabajos donde el investigador realiza en cada etapa de la investigación científica; en esa línea se aplicó como instrumento el cuestionario con una valoración siempre, a veces y nunca; en ese sentido según Ávila (2020) se trata de un medio de recolección de información que radica en un cúmulo de preguntas dirigidas en muestra social con el fin de obtener sus opiniones o visiones acerca de algún tema, bajo esta herramienta se recolecto datos relevantes sobre la VI estrés y VD desempeño laboral.

Es menester indicar se acudió a los especialistas idóneos quienes han validado el cuestionario, siendo expertos basados por su experiencia donde nos dio como resultado aplicable.

Tabla 1

Validez de los Instrumentos estrés y desempeño laboral

Validador	Resultado
Dr. Carlos Alfonso Monja Manosalva	Aplicable
Mgtr. Eliseo Segundo Wenzel Miranda	Aplicable
Mgtr. Alfredo Quispe Illanes	Aplicable

Nota, se extrajo de la ficha de validaciones de juicio de expertos

Para tener una certeza en la confiabilidad, los datos recopilados lo sometimos a la prueba de confiabilidad, recurrimos a la estadística de Alfa de Cronbach del SPSS V.26

Tabla 2*Estadística de confiabilidad de las variables*

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Variable estrés	,835	10
Variable desempeño laboral	,799	12

Nota, fuente software SPSS v.26

El método del análisis de datos, se desarrolló bajo el método de la estadística descriptiva, su importancia radica en realizar la descripción respectiva de las variables y las dimensiones, bajo este método nos deslumbra un panorama ilustrativo de las tablas, gráficos, porcentajes que pertenecen a la estadística. Asimismo, acudimos al método de la estadística inferencial, que nos permitió realizar la evaluación de normalidad dándonos a comprobar la distribución normal; asimismo, se ejecutó la contrastación de las hipótesis de estudio determinándose la prueba estadística de chi-cuadrado, teniendo una finalidad de la relación de las variables, y visualizar la significancia de cada de ellas, donde el coeficiente del chi-cuadrado tuvo su nivel de significancia de menor a 0.05 de lo requerido.

Aspectos éticos: Para garantizar el presente trabajo acatamos de manera literal los principios de integridad científica, la investigación realizada fue con honestidad intelectual e imparcialidad en todo sus aspectos; asimismo, se tomó en cuenta los criterios contemplados en el código de ética de la casa de estudios de la UCV, que fueron relevantes en la aplicación, como son guardar la confidencialidad, el consentimiento informado, libre participación y la anonimidad, bajo estos criterios se garantiza la honestidad pertinente de la investigación. En lo confidencial los datos personales tiene una protección anónima, segura y confidencial; con el consentimiento informado de nuestra investigación, la participación fue de manera voluntaria sin coerción alguna a las personas que trabajan en una dirección de salud de Lima, con una libre participación de los trabajadores; asimismo, no se realizó ninguna presión sobre ellos, sin embargo se motivó la importancia del estudio; en la anonimidad, la información se resguardo desde el inicio del estudio de investigación con la finalidad de resguardar los datos para futuras participantes.

III. RESULTADOS

Tabla 3

Distribución bidimensional de estrés y desempeño laboral

			Desempeño Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Estrés	Bajo	Recuento	2	4	39	45
		% del total	1,3%	2,6%	25,3%	29,2%
	Moderado	Recuento	3	3	39	45
		% del total	1,9%	1,9%	25,3%	29,2%
	Alto	Recuento	40	20	4	64
		% del total	26,0%	13,0%	2,6%	41,6%
Total	Recuento	45	27	82	154	
	% del total	29,2%	17,5%	53,2%	100,0%	

$X^2 = 98,787$; $gl = 4$; $p = <.001$

Rho de Spearman = - 0.721; $p = <.001$

Nota, se observa la distribución bidimensional de estrés y desempeño laboral

En la tabla se observa una conexión del estrés con el desempeño laboral. Un nivel bajo de estrés se corresponde con un nivel alto de desempeño laboral, representando el 25.3% (39 de 154) de los casos. Asimismo, un nivel moderado de estrés está asociado con un nivel medio de desempeño laboral, constituyendo el 1.9% (3 de 154) de los casos. De manera similar, se encontró una asociación del estrés con un nivel alto por otro lado el nivel bajo que corresponde al desempeño laboral, representando el 26.0% (40 de 154) de los casos.

Además, hay elementos discrepantes con el nivel moderado de estrés con la otra parte de nivel alto de desempeño laboral (25.3%), así como un nivel alto de estrés con la parte un nivel medio de desempeño laboral (13.0%). La asociación es significativa, con un valor p de .000 para una prueba Chi-cuadrado de 98.787 con 4 grados de libertad. También se encontró un valor p de .000 para el factor Rho de Spearman, que es de -0.721, lo que nos indica que existe una relación inversa con una magnitud moderada el estrés con el desempeño laboral.

Tabla 4*Distribución bidimensional de estrés individual y desempeño laboral*

			Desempeño Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Estrés Individual	Bajo	Recuento	3	2	37	42
		% del total	1,3%	1,3%	24,0%	27,3%
	Moderado	Recuento	11	8	27	46
		% del total	7,1%	5,2%	17,5%	29,9%
	Alto	Recuento	31	17	18	66
		% del total	20,1%	11,0%	11,7%	42,9%
Total	Recuento	45	27	82	154	
	% del total	29,2%	17,5%	53,2%	100,0%	

$\chi^2 = 39,217; gl = 4; p = <.001$
Rho de Spearman = - 0.488; p = <.001

Nota, se observa la distribución bidimensional de estrés individual y desempeño laboral

Podemos apreciar donde el nivel bajo de estrés individual tiene una conexión con un alto desempeño laboral, representando el 24.0% (37 de 154) de los casos. De la misma manera, se descubrió donde el nivel moderado de estrés individual realiza una conexión con el desempeño laboral medio, constituyendo el 5.2% (8 de 154) de los casos. De igual modo, un nivel alto de estrés individual está vinculado a un bajo desempeño laboral, representando el 20.1% (31 de 154) de los casos.

Además, se observan elementos discrepantes entre el nivel moderado y alto de estrés individual (17.5%) y entre el nivel alto y medio de estrés individual y desempeño laboral (11.0%). Cabe mencionar la anomalía del estrés individual de nivel alto con el desempeño laboral también con nivel alto de (11.7%), cuya explicación podría deberse a factores como la resiliencia individual, motivación elevada o recursos de apoyo.

Por último, existe una asociación significativa con un valor p de .000 para una prueba Chi-cuadrado de 39.217 con 4 grados de libertad. También se encontró un valor p de .000 para el factor Rho de Spearman, que es de -0.488, lo que nos indica de que existe una relación inversa con magnitud moderada el estrés individual con el desempeño laboral.

Tabla 5*Distribución bidimensional de estrés organizacional y desempeño laboral*

			Desempeño Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Estrés Organizacional	Bajo	Recuento	2	6	47	55
		% del total	1,3%	3,9%	30,5%	35,7%
	Moderado	Recuento	7	12	16	35
		% del total	4,5%	7,8%	10,4%	22,7%
	Alto	Recuento	36	9	19	64
		% del total	23,4%	5,8%	12,3%	41,6%
Total		Recuento	45	27	82	154
		% del total	29,2%	17,5%	53,2%	100,0%

$X^2 = 54,518$; gl = 4; p = <.001

Rho de Spearman = - 0.536; p = <.001

Nota, se observa la distribución bidimensional de estrés organizacional y desempeño laboral

Podemos apreciar donde el nivel bajo de estrés organizacional se relaciona con un alto desempeño laboral, representando el 30.5% (47 de 154) de los casos. Asimismo, un nivel moderado de estrés organizacional se asocia con un desempeño laboral medio, constituyendo el 7.8% (12 de 154) de los casos. De igual modo, un nivel alto de estrés organizacional está vinculado a un bajo desempeño laboral, representando el 23.4% (36 de 154) de los casos.

Además, se observan elementos discrepantes entre el nivel moderado y alto de estrés organizacional (10.4%) y entre el nivel alto y medio de estrés organizacional y desempeño laboral (5.8%). Cabe mencionar la anomalía del estrés organizacional de nivel alto con el desempeño laboral también con nivel alto de (12.3%), la cual es inesperada y contradictoria.

Por último, existe una asociación significativa con un valor p de .000 para una prueba Chi-cuadrado de 54.518 con 4 grados de libertad. También se encontró un valor p de .000 para el coeficiente Rho de Spearman, que es de -0.536, lo que nos indica de que existe una relación inversa con magnitud moderada el estrés individual con el desempeño laboral.

Tabla 6*Distribución bidimensional de ambiente laboral inadecuado y desempeño laboral*

			Desempeño Laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Ambiente laboral inadecuado	Bajo	Recuento	3	3	35	41
		% del total	1,9%	1,9%	22,7%	26,6%
	Moderado	Recuento	10	10	41	71
		% del total	6,5%	13,0%	26,6%	46,1%
	Alto	Recuento	32	4	6	42
		% del total	20,8%	2,6%	3,9%	27,3%
Total		Recuento	45	27	82	154
		% del total	29,2%	17,5%	53,2%	100,0%

$X^2 = 72,754$; $gl = 4$; $p = <.001$

Rho de Spearman = - 0.582; $p = <.001$

Nota, se observa la distribución bidimensional de ambiente laboral inadecuado y desempeño laboral

Podemos apreciar donde un nivel bajo de ambiente laboral inadecuado se relaciona con un alto desempeño laboral, representando el 22.7% (35 de 154) de los casos. Asimismo, un nivel moderado de ambiente laboral inadecuado se asocia con un desempeño laboral medio, constituyendo el 13.0% (10 de 154) de los casos. Por otro lado, un nivel alto de ambiente laboral inadecuado está vinculado a un bajo desempeño laboral, representando el 20.8% (32 de 154) de los casos.

Además, se identifican elementos discrepantes, como la conexión del ambiente laboral inadecuado con un nivel moderado con el desempeño laboral con nivel alto que representa el 26.6%.

Finalmente, se encuentra una asociación significativa con un valor p de .000 para la prueba Chi-cuadrado, que muestra un valor de 72.754 con 4 grados de libertad. También se observa un valor p de .000 para el factor Rho de Spearman, que es de - 0.582, lo que nos indica de que existe una relación inversa y de magnitud moderada el ambiente laboral inadecuado con el desempeño laboral.

Análisis inferencial

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a (n ≥ 50)		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	,088	154	,005
Estrés individual	,143	154	,000
Estrés organizacional	,172	154	,000
Ambiente laboral inadecuado	,136	154	,000
Desempeño laboral	,113	154	,000
Actitud	,191	154	,000
Personalidad	,211	154	,000
Percepción	,217	154	,000
Aprendizaje	,269	154	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Podemos apreciar la aplicación del examen de normalidad Kolmogorov-Smirnov (K-S), adecuada para el volumen de muestra del estudio (n = 154), la cual coincide con los grados de libertad (gl). En el análisis de estrés, se observó un estadístico K-S de 0.088 con un valor p de 0.000, indicando que los datos no siguen una distribución normal. Esta misma conclusión se obtuvo para las dimensiones de estrés individual, estrés organizacional, y ambiente laboral inadecuado, donde los estadísticos K-S también presentaron valores p de 0.000.

En cuanto al desempeño laboral, el estadístico K-S fue de 0.113 con un valor p de 0.000. Igualmente, en las dimensiones de actitud, personalidad, percepción y aprendizaje los estadísticos K-S mostraron valores p de 0.000.

Dado que los valores p (0.000) son significativamente menores al nivel crítico de 0.05 en todos los casos, se rechaza la hipótesis de normalidad de los datos. Por lo tanto, se establece que la distribución de los datos es de naturaleza no paramétrica. En consecuencia, debido a que el diseño del estudio es no experimental y de nivel correlacional-causal, es apropiado y pertinente emplear el examen de regresión logística ordinal con el propósito de analizar los datos.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H0: El estrés no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023.

Ha: El estrés influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023.

Tabla 8

Pruebas de chi-cuadrado y Pseudo R cuadrado de hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	134,378				Cox y Snell	,513
					Nagelkerke	,593
Final	23,520	110,857	2	,000	McFadden	,360

Función de enlace: Logit.

Podemos apreciar el valor de significancia (Sig.) es 0.000, que es menor que el umbral de 0.05. Esto confirma que el estadístico Chi-cuadrado de 134.378 es significativo, indicando que el modelo con las variables introducidas mejora de manera significativa el ajuste en comparación con el modelo que solo incluye la constante.

Asimismo, se aprecia el factor de determinación R^2 del modelo, el cual refleja la simetría de mutabilidad en la VD (desempeño laboral) demostrativa por la VI (estrés). Los valores de Pseudo R^2 sugieren que el modelo esclarece alrededor de 59.3% de la mutabilidad en el desempeño laboral, conforme el factor de Nagelkerke. Esto indica que el modelo tiene un ajuste bastante bueno y es capaz de captar una parte significativa de la mutabilidad en el desempeño laboral a partir de la variable de estrés. Dado que el modelo presenta un ajuste significativo y el estrés explica una proporción importante de la mutabilidad en el desempeño laboral, se concluye la existencia sólida en rechazar la H0 (que no hay un efecto significativo del estrés en el desempeño laboral), dando por aceptado la Ha (donde el estrés influye notablemente en el desempeño laboral de los trabajadores).

Hipótesis específica1

H0: La dimensión estrés individual no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023.

Ha: La dimensión estrés individual influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023.

Tabla 9

Pruebas de chi-cuadrado y Pseudo R cuadrado de hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	64,537				Cox y Snell	,236
					Nagelkerke	,272
Final	23,167	41,369	2	,000	McFadden	,134

Función de enlace: Logit.

Podemos apreciar el valor de significancia (Sig.) es 0.000, que es menor que el umbral de 0.05. Esto confirma que el estadístico Chi-cuadrado de 64.537 es significativo, indicando que el modelo con las variables introducidas mejora de manera significativa el ajuste en comparación con el modelo que solo incluye la constante.

Asimismo, se aprecia el factor de determinación R^2 del modelo, el cual refleja la simetría de mutabilidad en la VD (desempeño laboral) demostrativa por la VI (estrés individual). Los valores de Pseudo R^2 sugieren que el modelo esclarece alrededor de 27.2% de la mutabilidad en el desempeño laboral, conforme el factor de Nagelkerke. Esto indica que el modelo tiene un ajuste bastante moderado y es capaz de captar una parte significativa de la mutabilidad en el desempeño laboral a partir de la variable de estrés individual.

Dado que el modelo demuestra un ajuste significativo y el estrés individual explica una parte notable de la mutabilidad en el desempeño laboral, se concluye la existencia solida en rechazar la H0 (que no hay un efecto significativo del estrés individual en el desempeño laboral), dando por aceptado la Ha (donde el estrés individual influye notablemente en el desempeño laboral de los trabajadores).

Hipótesis específico2

H0: La dimensión estrés organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023.

Ha: La dimensión estrés organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023.

Tabla 10

Pruebas de chi-cuadrado y Pseudo R cuadrado de hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	79,083				Cox y Snell	,282
					Nagelkerke	,326
Final	28,103	50,979	2	,000	McFadden	,165

Función de enlace: Logit.

Podemos apreciar el valor de significancia (Sig.) es 0.000, que es menor que el umbral de 0.05. Esto confirma que el estadístico Chi-cuadrado de 79.083 es significativo, indicando que el modelo con las variables introducidas mejora de manera relevante el ajuste en comparación con el modelo que solo incluye la constante.

Asimismo, se aprecia el factor de determinación R^2 del modelo, el cual refleja la simetría de mutabilidad en la VD (desempeño laboral) demostrativa por la VI (estrés organizacional). Los valores de Pseudo R^2 sugieren que el modelo esclarece alrededor de 32.6% de la mutabilidad en el desempeño laboral, conforme al factor de Nagelkerke. Esto indica que el modelo tiene un ajuste bastante moderado y es capaz de captar una parte significativa de la mutabilidad en el desempeño laboral a partir de la variable de estrés organizacional.

Dado que el modelo presenta un ajuste significativo y el estrés organizacional explica una proporción importante de la mutabilidad en el desempeño laboral, se concluye la existencia sólida en rechazar la H0 (que no hay efecto significativo del estrés organizacional en el desempeño laboral), dando por aceptado la Ha (donde el estrés organizacional influye notablemente en el desempeño laboral de los trabajadores).

Hipótesis específico 3

H0: La dimensión ambiente laboral inadecuado no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023.

Ha: La dimensión ambiente laboral inadecuado influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023.

Tabla 11

Pruebas de chi-cuadrado y Pseudo R cuadrado de hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Sólo intersección	92,107				Cox y Snell	,354
					Nagelkerke	,409
Final	24,905	67,202	2	,000	McFadden	,218

Función de enlace: Logit.

Podemos apreciar el valor de significancia (Sig.) es 0.000, que es inferior al umbral de 0.05. Esto confirma el estadístico Chi-cuadrado de 92.107 es significativo, lo que indica que el modelo con las variables introducidas ofrece un encaje notablemente mejor en comparación con el modelo que solo incluye la constante.

Además, se aprecia el factor de determinación R^2 del modelo, el cual refleja la simetría de mutabilidad de la VD (desempeño laboral) demostrativa por la VI (ambiente laboral inadecuado). Los valores de Pseudo R^2 sugieren que el modelo esclarece alrededor de 40.9% de la mutabilidad en el desempeño laboral, conforme al factor de Nagelkerke. Esto indica que el modelo tiene un ajuste moderado y es capaz de captar una parte notable de la mutabilidad en el desempeño laboral en función del ambiente laboral inadecuado.

Dado que el modelo muestra un ajuste significativo y el ambiente laboral inadecuado explica una parte importante de la variabilidad en el desempeño laboral, se concluye la existencia sólida en rechazar la H0 (que no hay efecto significativo del ambiente laboral en el desempeño laboral) dando por aceptado la Ha (donde el ambiente laboral inadecuado influye notablemente en el desempeño laboral de los trabajadores).

IV. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general el estrés influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de salud de Lima, se encontró una asociación significativa, con un valor p de .000 para una prueba Chi-cuadrado de 98.787 con 4 grados de libertad. También se encontró un valor p de .000 para el factor Rho de Spearman, que es de -0.721, indicando una relación inversa y de magnitud moderada entre el estrés y el desempeño laboral. Adicionalmente, se encontró un coeficiente de determinación R² del modelo de regresión logística ordinal, que refleja el tamaño de la mutabilidad en la VD (desempeño laboral) explicada por la VI (estrés) sugiriendo que el modelo esclarece alrededor de 59.3% de la mutabilidad en el desempeño laboral, conforme el factor de Nagelkerke. Esto indica que el modelo tiene un ajuste bastante bueno y es capaz de captar una parte notable de la mutabilidad en el desempeño laboral a partir de la variable de estrés. Este resultado tiene una similitud con lo hallado por, Buitrago et al., (2021) menciona, que las causas se asocian con horarios extensos de trabajo; la misma llegaron a la conclusión, de que el estrés un predominante que produce conflicto en el seno organizacional creando innumerables factores que lo relacionan a la naturaleza laboral e individual originando a la persona repercusiones fisiológicas y mentales que perjudica en su ejercicio laboral y productividad. Por otra parte Onofre (2021) en su estudio revela que no se halla una relación del estrés con el desempeño laboral en los empleados públicos del nosocomio de las fuerzas armadas; llegándose a la conclusión, que existe una negatividad de relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, lo que nos indica que ambas variables son independientes, porque el cuestionario relacionado al examen del desempeño del Ministerio de Trabajo carecía de su validez y confiabilidad, que era obligatorio para determinar su aplicación eficaz, causando al final del estudio que las variables no se relacionan de manera estadística. Por su parte Guerrero, et al., (2021) nos indica que la trastornación de estrés postraumático se encarna por una patología emocional que puede afectar el estado mental y corporal de la persona, vinculada directamente al suceso traumático del cual producen un síntoma importante y dificultades para su función laboral, familiar, social y propio de sí mismo. La causa principal de este estado es la violencia contra la mujer, tanto física como psicológica y sexual; no obstante, Gutiérrez (2012), se refiere

al conjunto de reacciones de los trabajadores ante los lugares de trabajo que afectan su salud en las áreas física, mental, emocional y conductual que afectan a la organización. Todo ello es resultado de una valoración real o imaginaria en la que el trabajador ve que las exigencias de la situación superan sus capacidades, destrezas, recursos y tiempo, pierde el control y alteraciones en su comportamiento. Al respecto, el desempeño laboral, tiene una cualidad significativa importancia y fundamental donde direcciona el sistema de funcionamiento en las instituciones y empresas del gobierno. Asimismo, ello refiere que los empleados del sector estatal acarrean sus labores y responsabilidades encargadas a dar obediencia a los objetivos y metas establecidos por el servicio público, el proceso que brinda se convierte en la calidad de los servicios y la atención brindada a los clientes además de las políticas y programas entregados por el gobierno (Loor & Zambrano, 2023); asimismo la OMS (2023) define el estrés como la zozobra que adquiere la persona, llegando a tener en su pensamiento cerebral una tensión lo cual posesiona su comportamiento personal de manera más difícil. Cada individuo experimenta un evidente nivel de estrés, teniendo su reacción debido a la dificultad y a algunos incentivos; es la forma en que respondemos al estrés lo que define cómo afecta nuestro bienestar; en la misma línea Pérez (2020). El estrés se puede apreciar en cualquier situación familiar, social, escolar y laboral. El proceso comienza cuando un individuo experimenta estímulos exigentes de entornos a los que debe responder con sus herramientas de enfrentamiento. En condiciones fisiológicas habituales, la respuesta a la reacción debe ser adaptativa, lo cual garantiza la supervivencia. En el contexto de las ideas podemos decir que en la práctica se percibe que el estrés influye el desempeño laboral en los trabajadores; sin embargo, en la teoría se tiene una correlación inversa negativa débil al desempeño laboral, en buena cuenta los trabajadores teniendo estrés su desempeño laboral lo manejan de manera idónea.

Para el Objetivo específico¹ determinar la influencia de la dimensión estrés individual en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023; se encontró que existe una asociación notable con el valor p de ,000 en la prueba de Chi-cuadrado de 39,217 con 4 grados de libertad. También se encontró un valor p de ,000 para el factor Rho spearman, que es - 0,488, indicando una relación inversa con magnitud moderada del estrés

individual con el desempeño laboral. Complementaria, se el factor de determinación R^2 del modelo, el cual refleja la simetría de mutabilidad en la VD (desempeño laboral) demostrativa por la VI (estrés individual) sugieren que el modelo esclarece alrededor de 27.2% de la mutabilidad en el desempeño laboral, conforme el factor de Nagelkerke. Esto indica que el modelo tiene un ajuste bastante moderado y es capaz de captar una parte significativa de la mutabilidad en el desempeño laboral a partir de la variable de estrés individual. Este resultado tiene una similitud con lo hallado por, Abarca et al., (2021) donde manifiesta, que el personal de enfermeras que labora cuenta con 70% de estrés leve; sin embargo, la dinámica familiar fue evaluada como apto y convincente con el 30% y 38% de forma respectiva; es así llegaron a la conclusión, de que los empleados de enfermería que laboran el dicho nosocomio policial poseen un nivel bajo de estrés, lo cual son propias de su actividad laboral. Por lado, el estrés no fue de manera significativa su asociación con la dinámica familiar, ello debido al número de muestras; no obstante, Ángeles (2020) manifiesta que trabajar bajo estrés ocasiona deficiencia en el rendimiento laboral; asimismo, el estrés está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los teleoperadores de la empresa; el estudio nos ayudara a profundizar el estudio respecto a la variable de estrés laboral; en la misma línea Liza (2020), sostiene que la presión laboral trae un estrés individual al trabajador; asimismo, los empleados de Buen Vivir S.A.C. muestran un alto nivel de estrés laboral porque deben trabajar con rapidez y responsabilidad, la idea señalada tiene una relación con el variable de estudio el estrés, lo cual será un aporte que nos haga enfocar de manera más coherente en la investigación. Por su parte según los autores Buitrago et al., (2021) definen al estrés como el intercambio de emoción mental y físico en los individuos en la réplica a situaciones ambientales o personales que expresan una provocación, por tanto, se le denominan estresores. Se debe entender que cada agente estresor tiende a realizar una respuesta de manera afirmativa (eustress) u opuesto (distress); Asimismo, existe una considerable complicación en la vitalidad del ser apenas inicia el distress, lo cual afecta de manera considerable su capacidad en el momento de afrontar frente al estresor, por consiguiente, según Peiró (1999) sostiene que el incremento de labores, disposiciones para una sola persona como parte de sus responsabilidades laborales puede producir repercusiones perniciosas en su salud y bienestar

afectivo de la persona, ocasionando experiencias estresantes que le afecten psicológicamente y perjudique el ámbito laboral. Es esa línea podemos decir trabajar con estrés personal traería una negatividad en la producción laboral del trabajador.

En relación al Objetivo específico² determinar la influencia de la dimensión estrés organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023; al respecto se tuvo por resultado una asociación significativa con un valor p de .000 del examen de prueba Chi-cuadrado de 54.518 con 4 grados de libertad. También se encontró un valor p de .000 para el factor Rho de Spearman, que es de -0.536, indicando una relación inversa y de magnitud moderada del estrés organizacional con el desempeño laboral. Complementariamente, se encontró un factor de determinación R² del modelo, que refleja la medida de la mutabilidad en la VD (desempeño laboral) demostrada por la VI (estrés organizacional) sugieren que el modelo aclara alrededor de 32.6% de la mutabilidad en el desempeño laboral, según el coeficiente de Nagelkerke. Esto indica que el modelo tiene un ajuste bastante moderado y es capaz de captar una porción notable de la mutabilidad en el desempeño laboral a partir de la variable de estrés organizacional. Este resultado tiene una similitud con lo hallado por Maura (2020) donde manifiesta que un 57% de los apoderados banqueros, cuenta con una actitud permanente y activa en sus labores, mientras que un 54% indican con frecuencia que les complace con metas de mayor exigencia. En esa línea el autor concluye, que la conexión entre el estrés y el rendimiento laboral es sumamente elevada, debido al incremento del empleo. Asimismo, Maza (2021) manifiesta que existe una relación alto inversa con una intensidad moderada del estrés laboral con el desempeño laboral, es decir donde $Rho = -0,511$, y $p < 0,05$; llegando a concluir una relación alto del estrés laboral con el desempeño laboral en los transportistas. Por otro lado, Avalos et al., (2024) la ansiedad docente, especialmente durante y después de la pandemia, ha despertado diversas inquietudes, especialmente por la aparición de diversos síntomas; por lo tanto, se debe tener en cuenta en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El propósito de este estudio consiste en examinar los estudios que aborden la conexión entre el estrés y la función docente, con el propósito de comprender sus consecuencias en el entorno educativo. Por consiguiente, Gutiérrez (2012),

refiere al conjunto de reacciones de los trabajadores ante los lugares de trabajo que afectan su salud en las áreas física, mental, emocional y conductual que afectan a la organización. Todo ello es resultado de una valoración real o imaginaria en la que el trabajador ve que las exigencias de la situación superan sus capacidades, destrezas, recursos y tiempo, pierde el control y alteraciones en su comportamiento.

Finalmente, en relación al Objetivo específico³ conocer la influencia de la dimensión ambiente laboral inadecuado en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023; al respecto se tuvo una asociación significativa con un valor p de .000 para la prueba Chi-cuadrado, que muestra un valor de 72.754 con 4 grados de libertad. También se observa un valor p de .000 para el factor Rho de Spearman, que es -0,582, indicando una relación inversa y de magnitud moderada el ambiente laboral inadecuado con el desempeño laboral. Adicionalmente, se halló un factor de determinación R² del modelo, que refleja el fragmento de la mutabilidad en la VD (desempeño laboral) aclarada por la VI (ambiente laboral inadecuado) sugieren que el modelo aclara alrededor del 40.9% de la mutabilidad en el desempeño laboral, según el factor de Nagelkerke. Esto demuestra que el modelo presenta un ajuste moderado y es capaz de aclarar una simetría notable de la mutabilidad en el desempeño laboral en función del ambiente laboral inadecuado. Este resultado tiene una similitud con lo hallado por, Mendoza (2022) revela que un porcentaje (80%) en actitudes positivas, las buenas relaciones interindividuales, el uso adecuado de los canales de comunicación y las situaciones problemáticas favorecen el rendimiento adecuado de las tareas asignadas; asimismo, el entorno organizacional está estrechamente relacionado con el desarrollo laboral de los participantes en este estudio; por su parte Torres & Espino (2020) señala que el entorno organizacional está sujeto de forma notable a la gestión de los medios humanos, de ahí que se sugiere que el capital más relevante es el capital humano. Esto ha impulsado, en los últimos años, el incremento significativo de investigaciones enfocadas en atraer, mantener, incentivar y retener a los mejores colaboradores, lo cual ha dado lugar a la siguiente declaración "los empleados satisfechos son más valorados por la organización", lo cual ha generado un resultado aún más positivo en cuanto a la productividad laboral; en se sentido Ortiz & Ysla (2022) señala la conexión

directa y relevante de la inteligencia emocional con la ocupación laboral, lo cual indica el rol fundamental que desempeñan las habilidades emocionales de un empleado, pues no solo brinda motivación al personal, sino también brinda la oportunidad de interactuar con sus superiores y colegas. Por consiguiente, Gutiérrez (2014) sostiene que en un Ambiente laboral inadecuado es donde no existe seguridad laboral para el trabajador, está expuesto a accidentes que pongan en riesgo su salud y vida, para prevenir situaciones negativas se debe promover factores para un entorno saludable y evitar que el trabajador se encuentre bajo estrés en un ambiente laboral adecuado para cumplir con sus labores. Es menester indicar que un ambiente laboral inadecuado para que el trabajador desarrolle su actividad diaria no sería nada idónea para la productividad laboral que desempeña.

V. CONCLUSIÓN

Se arriba a las siguientes conclusiones:

PRIMERO. En este estudio se determinó que el estrés influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de salud de Lima. El modelo de regresión logística ordinal aplicado reveló que el estrés explica aproximadamente el 59.3% de la mutabilidad en el desempeño laboral, según el coeficiente de Nagelkerke. Por lo tanto, se concluye que el estrés tiene un impacto considerable en el desempeño laboral de los trabajadores.

SEGUNDO. Asimismo, se determinó que el estrés individual influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de salud de Lima. El modelo de regresión logística ordinal aplicado mostró que el estrés explica aproximadamente el 27.2% de la mutabilidad en el desempeño laboral, según el coeficiente de Nagelkerke. Por lo tanto, se concluye que el estrés individual tiene un impacto considerable en el desempeño laboral de los trabajadores.

TERCERO. También, se determinó que el estrés organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de salud de Lima. El modelo de regresión logística ordinal aplicado indicó que el estrés explica aproximadamente el 32.6% de la mutabilidad en el desempeño laboral, según el coeficiente de Nagelkerke. Por lo tanto, se concluye que el estrés organizacional ejerce influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.

CUARTO. Finalmente, se determinó que el ambiente laboral inadecuado influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de salud de Lima. El modelo de regresión logística ordinal aplicado señaló que el ambiente laboral inadecuado explica aproximadamente el 40.9% de la mutabilidad en el desempeño laboral, según el coeficiente de Nagelkerke. Por lo tanto, se concluye que el ambiente laboral inadecuado tiene una influencia considerable en el desempeño laboral de los trabajadores.

VI. RECOMENDACIÓN

Se recomienda a la dirección general de salud de Lima; que, por intermedio de la oficina de gestión de recursos humanos, gestione una área laboral que tenga la finalidad de identificar el estrés en los trabajadores, lo cual ayuda a manejar su impacto en la salud, en esa línea los jefes de área deben desarrollar actividades deportivas y recreacionales en el contexto institucional que conlleven al bienestar de los trabajadores, lo que mantendrá en la institución un mejor desempeño laboral en los trabajadores, según la OMS (2023) el estrés es la zozobra que adquiere la persona, llegando a tener en su pensamiento cerebral una tensión lo cual posesiona su comportamiento personal de manera más difícil. Cada individuo experimenta un evidente nivel de estrés, teniendo su reacción debido a la dificultad y a algunos incentivos; es la forma en que respondemos al estrés lo que define cómo afecta nuestro bienestar

Asimismo, la dirección general de salud de Lima, debe desarrollar estudios que identifiquen el estrés individual; mediante el intercambio de colaboración inter institucional con las instituciones especializadas en psicoemocional, con la finalidad de reducir el estrés individual que viene afrontando los trabajadores, según Peiró (1999) sostiene que el incremento de labores, disposiciones para una sola persona como parte de sus responsabilidades laborales puede producir repercusiones perniciosas en su salud y bienestar afectivo de la persona, ocasionando experiencias estresantes que le afecten psicológicamente y perjudiquen el ámbito laboral.

En esa línea la dirección general de salud de Lima, debe realizar estudios que identifique el estrés organizacional en su entidad, para realizar una mejor gestión en lo relacionado a los ambientes estructurales donde desempeñan su labor diaria los trabajadores, ello con la finalidad de prevenir el estrés organizacional que viene afectando de manera significativamente el desempeño laboral, en palabras de Gutiérrez (2012) refiere al conjunto de reacciones de los trabajadores ante los lugares de trabajo que afectan su salud en las áreas física, mental, emocional y conductual que afectan a la organización. Todo ello es resultado de una valoración real o imaginaria en la que el trabajador ve que las exigencias de la situación superan sus capacidades, destrezas, recursos y tiempo, pierde el control y alteraciones en su comportamiento.

Finamente, la entidad debe asignar un presupuesto idóneo con la finalidad de mejorar los ambientes donde laboran los servidores de salud, para Gutiérrez (2014) sostiene que en un Ambiente laboral inadecuado es donde no existe seguridad laboral para el trabajador, está expuesto a accidentes que pongan en riesgo su salud y vida, para prevenir situaciones negativas se debe promover factores para un entorno saludable y evitar que el trabajador se encuentre bajo estrés en un ambiente laboral adecuado para cumplir con sus labores. Es menester indicar que un ambiente laboral inadecuado para que el trabajador desarrolle su actividad diaria no sería nada idónea para la productividad laboral que desempeña.

REFERENCIAS

- Abarca, Y., Soto, J., & Espinoza, T. (2021). Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252021000300009&script=sci_arttext
- Ángeles, L. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral en los teleoperadores de la empresa Servicios Call Center del Perú, Lima-2020. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3114>
- Avalos, A., Gonzales, C., Tamayo, N., & Cevallos, M. (2024). Perspectivas actuales sobre el estrés y su relación con el desempeño docente: una revisión sistemática. *Mendive. Revista de Educación*, 22(2), e3635-e3635. <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3635>
- Arenas-Sánchez A, Pinzón-Amaya A. (2021) Asociación entre los rasgos de personalidad y la ocurrencia de accidentes de trabajo de riesgo biológico del personal de enfermería en el Hospital Universitario de Santander (HUS): Estudio de casos y controles. *Medunab*. 24(2):220-232. <https://doi.org/10.29375/01237047.3981>.
- Barreiro, C., & Treglown, L. (2020). What makes an engaged employee? A facet-level approach to trait emotional intelligence as a predictor of employee engagement. *Personality and Individual Differences*, 159 (2019), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109892>
- Barreiro, C., & Treglown, L. (2020). What makes an engaged employee? A facet-level approach to trait emotional intelligence as a predictor of employee engagement. *Personality and Individual Differences*, 159(2019), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109892>
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Carrasco, S. (2017) *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos E.I.R.L

- Cedeño, J., & Cao, E. (2020). Influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 6, 115-128.
- Cui, Y. (2021). The role of emotional intelligence in workplace transparency and open communication. *Aggression and Violent Behavior*, March, 101602. <https://bit.ly/3qhl6L5>
- Diario libre (junio 01 2023) *Estudio revela el gran estrés laboral de los latinoamericanos.* <https://www.diariolibre.com/revista/buena-vida/2023/06/01/estudio-revela-estres-laboral-en-los-latinoamericanos/2331905>
- Diario el peruano (octubre 06 2021) *Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el covid-19.* <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenos-sufre-de-estres-provocado-por>
- Diario el peruano (setiembre 26 2023) *Ocho de cada 10 peruanos experimentan estrés, ansiedad y depresión debido a la inseguridad ciudadana.* <https://elperuano.pe/noticia/223894-ocho-de-cada-10-peruanos-experimentan-estres-ansiedad-y-depresion-debido-a-la-inseguridad-ciudadana>
- Grijalva, M., Castro, J., & Guamán, M. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/13750>
- Guerrero-Vaca, D. J., García-Ramos, D. C., Angeles Peñafiel, D. D. L. A., del Carmen Villavicencio-Narváez, L., & Flores-Fernández, V. F. (2021). Trastorno de estrés postraumático en mujeres víctimas de violencia. Una revisión. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 667-688. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1960>
- Gutiérrez R. (2012) *Estrés organizacional*. México: Editorial Trillas.
- Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo (Work stress, origin, consequences and how to combat it). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 8, 1-19. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2019) *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamerica editores S.A.

https://www.academia.edu/download/65000949/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf

- Iniesta, A. (2016). Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo. Edición: Sans Growing Brands, Barcelona, España. http://www.aeemt.com/contenidos/Recursos/Guia_Manejo_Estres/GuiaManejoEstres.pdf
- Latorre Aranda, S., & Obregón Quinto, E. M. (2018). La influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa DINO SRL, Nuevo Chimbote, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28664>
- Liza, J. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Buen Vivir SAC 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7106>
- Loor, K. P. C., & Zambrano, E. J. Z. (2023). Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica. *Dominio de las Ciencias*, 9(4), 305-329. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3591>
- Maura Ali, B. M., & Hermoza Vera, H. M. (2020). Estrés en el desempeño laboral del representante financiero del Banco Internacional del Perú SAA–Interbank en la sede de Aarequipa-2019.
- Maza, S. (2021). Estrés laboral y desempeño laboral en choferes de carga pesada de la asociación de transportistas de carga internacional, Tacna, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96434>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Mendoza-Vargas, J. M., Burbano-Pantoja, V. M., & Mendoza-Vargas, H. H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157-166.
- OMS (21 de febrero de 2023) *Estrés*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Onofre, L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019 (Master's thesis, Quito, EC:

- Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
- Ortiz, E., & Ysla, P. (2022). Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos: Una revisión. *Apuntes Universitarios*, 12(2), 97-113.
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/1035/879>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación*, 12(3), 163-174. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext
- Palacios, D. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí-Ecuador. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10989>
- Pekaar, K. A., van der Linden, D., Bakker, A. B., & Born, M. P. (2020). Dynamic self- and other-focused emotional intelligence: A theoretical framework and research agenda. *Journal of Research in Personality*, 86,103958.
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.103958>
- Pérez, R. (2020). Caracterización del estrés laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/20865>
- Sánchez, F. (2020) Guía de tesis y proyectos de investigación. Tarea Asociación gráfica Educativa E.I.R.L
- Soto, G. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Peru S.A.
<https://hdl.handle.net/20.500.12640/1509>
- Torres, E., & Espino, A. (2020). Percepción del clima organizacional de los trabajadores docentes en el Perú: una revisión teórica.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3972/Elsy_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>ESTRÉS</p>	<p>Iniesta (2016) Muchos estudios muestran que el estrés laboral tiene un impacto importante en la salud y en la calidad de vida de las personas, así como en los resultados de las empresas y en la economía. La adecuada gestión de los riesgos psicosociales no sólo mejora el bienestar y la salud de las personas, sino que también favorece su compromiso con el proyecto empresarial. La salud psicosocial de la empresa es una gran oportunidad para innovar, ser competitivo</p>	<p>Se mide a través de la aplicación de la técnica de la encuesta, donde indicara la dimensión con sus indicadores, que tiene la finalidad de determinar la relación que tiene el estrés laboral y el desempeño laboral en una dirección de salud de Lima.</p>	<p>Estrés individual</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga de trabajo - Los conflictos - Ambigüedad de roles - Discrepancias con las metas de la carrera profesional 	<p>Ordinal</p> <p>NUNCA A VECES SIEMPRE</p>
			<p>Estrés organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mal clima organizacional - Gerenciales inadecuados - Tecnología obsoleta 	
			<p>Ambiente laboral inadecuado</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Iluminación deficiente - Ruido intenso - Espacios mal ventilados 	<p>Ordinal</p>
			<p>Actitud</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dedicación - Rapidez - Calidad 	

<p>VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>y garantizar su sostenibilidad.</p> <p>Grijalva (2019) El desempeño laboral se alinea en cuatro dimensiones que son la actitud, personalidad, percepción y aprendizaje Para evaluar el desempeño laboral en los servidores civiles que laboran en las instituciones públicas se deben basar por la carga de trabajo, estabilidad laboral, recompensas-reconocimiento y clima organizacional.</p>		<p>Personalidad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Tolerancia - Emotividad 	
			<p>Percepción</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción - Liderazgo - identificación 	
			<p>Aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> - Habilidades - Innovación 	



ANEXO 02: INSTRUMENTOS

1. CUESTIONARIO: ESTRÉS

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al Estrés, según el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el desempeño laboral.

Marque con una alternativa que considera pertinente en cada pregunta.

ESCALA VALORATIVA

CODIGO	ALTERNATIVAS	OBS
N	NUNCA	1
A	A VECES	2
S	SIEMPRE	3

VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTRÉS

ITEMS	Dimensión: Estrés individual	1	2	3
1	¿El no cumplir los trabajos diarios de manera efectiva me causa estrés?			
2	¿Al observar conflictos personales de mis colegas de trabajo me causa estrés?			
3	¿El no tener mis funciones de manera clara y específica me causa estrés?			
4	El no tener de manera clara mis metas en la carrera profesional me causa estrés			
	Dimensión: Estrés organizacional			
5	¿El que tenga que trabajar de manera desorganizada con los miembros del equipo me causa estrés?			
6	¿Al tener jefes superiores poco idóneos para ejercer sus funciones me causa estrés?			
7	¿El no tener tecnología adecuada para realizar trabajos de calidad me estresa?			
	Dimensión: Ambiente laboral inadecuado			
8	¿El no tener una iluminación adecuada en el ambiente de trabajo me causa estrés?			
9	¿El que tenga que trabajar con ruido intenso me causa estrés?			
10	¿El no tener espacios ventilados en el ambiente de trabajo me causa estrés?			



2. CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al desempeño laboral en los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el desempeño laboral.

Marque con una alternativa que considera pertinente en cada pregunta.

ESCALA VALORATIVA

CODIGO	ALTERNATIVAS	OBS
N	NUNCA	1
A	A VECES	2
S	SIEMPRE	3

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

ITEMS	Dimensión: Actitud	1	2	3
01	¿El trabajador desarrolla su actividad de manera intensa en el ambiente laboral?			
02	¿El trabajador soluciona con rapidez los inconvenientes presentados?			
03	¿El trabajador cumple su trabajo con responsabilidad y honestidad?			
	Dimensión: Personalidad			
04	¿Se percibe realizar trabajos en equipo para alcanzar metas de forma conjunta?			
05	¿Se percibe el respeto de ideas entre los trabajadores?			
06	¿El trabajador tiene la habilidad de percibir y expresar sus emociones de manera adecuada?			
	Dimensión: Percepción			
07	¿Los trabajadores públicos cumplen de manera satisfactoria sus servicios de atención al público?			
08	¿Se percibe liderazgo de equipo para cumplir sus funciones diarias?			
09	¿Los trabajadores públicos se identifican con su trabajo de manera integral?			
	Dimensión: Aprendizaje			

10	¿Los trabajadores públicos tienen habilidades idóneas para solucionar sus problemas?			
11	¿Los trabajadores públicos tienen interés de realizar nuevos cambios de atención a los usuarios?			

¡Muchas Gracias!

ANEXO N° 03 FICHA TÉCNICA

FICHA TÉCNICA SOBRE ESTRÉS

1. NOMBRE : Escala para medir el nivel de estrés
2. AUTOR : Nieto Tuesta, Diana Katherine
3. FECHA : 2024
4. OBJETIVO : Diagnosticar de manera individual el nivel de estrés en sus dimensiones: Estrés individual, estrés organizacional y ambiente laboral inadecuado en los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima.
5. APLICACIÓN : Trabajadores de una Dirección de Salud de Lima.
6. ADMINISTRACIÓN : Individual
7. DURACIÓN : 15 Minutos aproximadamente
8. TIPO DE ÍTEMS : Enunciados
9. Nro de ÍTEMS : 10
10. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores

1° Estrés individual: 4 ítems

- Sobrecarga de trabajo: 1 ítems
- Los conflictos: 2 ítems
- Ambigüedad de roles: 3 ítems
- Discrepancias con las metas de la carrera profesional: 4 ítems

2° Estrés organizacional: 3 ítems

- Mal clima organizacional: 5 ítems
- Gerenciales inadecuados: 6 ítems
- Tecnología obsoleta: 7 ítems

3° Ambiente laboral inadecuado: 3 ítems

- Iluminación deficiente: 8 ítems
- Ruido intenso: 9 ítems
- Espacios mal ventilados: 10 ítems

Total, de Ítems: 10

11. EVALUACIÓN

• PUNTUACIONES

ESCALA CUANTITATIVA	ESCALA CUALITATIVA
---------------------	--------------------

1	NUNCA
2	A VECES
3	SIEMPRE

- EVALUACIONES EN NIVELES POR DIMENSION**

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA					
	Estrés individual (4)		Estrés organizacional (3)		Ambiente laboral inadecuado (3)	
NIVELES	Punt. Minino	Punt. Máximo	Punt. Minino	Punt. Máximo	Punt. Minino	Punt. Máximo
BAJO (1)	1	4	1	3	1	3
REGULAR (2)	5	8	4	6	4	6
ALTO (3)	9	12	7	9	7	9

- EVALUACIONES DE VARIABLES**

NIVELES	Estrés	
	Puntaje Minino	Puntaje Máximo
BAJO (1)	1	10
REGULAR (2)	11	20
ALTO (3)	21	30

12. VALIDACIÓN: El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, fue validado por tres expertos quienes evaluaron de coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación

13. CONFIABILIDAD: A través de la prueba piloto, el valor de Alfa de Cronbach es de 0,835.

FICHA TÉCNICA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

1. NOMBRE : Escala para medir el nivel de estrés
2. AUTOR : Nieto Tuesta, Diana Katherine
3. FECHA : 2024
4. OBJETIVO : Diagnosticar de manera individual el nivel de desempeño laboral en sus dimensiones: Actitud, personalidad, percepción y aprendizaje en los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima.
5. APLICACIÓN : Trabajadores de una Dirección de Salud de Lima.
6. ADMINISTRACIÓN : Individual
7. DURACIÓN : 15 Minutos aproximadamente
8. TIPO DE ÍTEMS : Enunciados
9. Nro de ÍTEMS : 11
10. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores

1° Actitud: 3 ítems

- Dedicación: 1 ítems
- Rapidez: 2 ítems
- Calidad: 3 ítems

2° Personalidad: 3 ítems

- Trabajo en equipo: 4 ítems
- Tolerancia: 5 ítems
- Emotividad: 6 ítems

3° Percepción: 3 ítems

- Satisfacción: 7 ítems
- Liderazgo: 8 ítems
- Identificación: 9 ítems

4° Aprendizaje: 2 ítems

- Habilidades: 10 ítems
- Innovación: 11 ítems

Total, de Ítems: 11

11. EVALUACIÓN

• PUNTUACIONES

ESCALA CUANTITATIVA	ESCALA CUALITATIVA
1	NUNCA
2	A VECES
3	SIEMPRE

• EVALUACIONES EN NIVELES POR DIMENSION

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA							
	Actitud (3)		Personalidad (3)		Percepción (3)		Aprendizaje (2)	
NIVELES	Punt. Minino	Punt. Máximo	Punt. Minino	Punt. Máximo	Punt. Minino	Punt. Máximo	Punt. Minino	Punt. Máximo
BAJO (1)	1	3	1	3	1	3	1	2
REGULAR (2)	4	6	4	6	4	6	3	4
ALTO (3)	7	9	7	9	7	9	5	6

• EVALUACIONES DE VARIABLES

NIVELES	DESEMPEÑO LABORAL	
	Puntaje Minino	Puntaje Máximo
BAJO (1)	1	11
REGULAR (2)	12	22
ALTO (3)	23	33

12. VALIDACIÓN: El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, fue validado por tres expertos quienes evaluaron de coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación

13. CONFIABILIDAD: A través de la prueba piloto, el valor de Alfa de Cronbach es de 0,799.



ANEXO 04: INSTRUMENTOS DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Estrés en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud de Lima, 2023

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Definición de la variable: Iniesta (2016) Muchos estudios muestran que el estrés laboral tiene un impacto importante en la salud y en la calidad de vida de las personas, así como en los resultados de las empresas y en la economía. La adecuada gestión de los riesgos psicosociales no sólo mejora el bienestar y la salud de las personas, sino que también favorece su compromiso con el proyecto empresarial. La salud psicosocial de la empresa es una gran oportunidad para innovar, ser competitivo y garantizar su sostenibilidad.

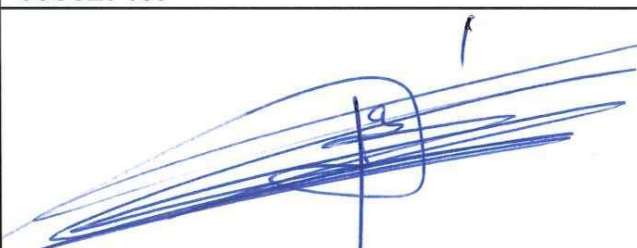
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1, Estrés individual	Sobrecarga de trabajo	¿El no cumplir los trabajos diarios de manera efectiva me causa estrés?	1	1	1	1	
	Los conflictos	¿Al observar conflictos personales de mis colegas de trabajo me causa estrés?	1	1	1	1	
	Ambigüedad de roles	¿El no tener mis funciones de manera clara y específica me causa estrés?	1	1	1	1	
	Discrepancias con las metas de la carrera profesional	¿El no tener de manera clara mis metas en la carrera profesional me causa estrés?	1	1	1	1	
Dimensión 2, Estrés organizacional	Mal clima organizacional	¿El que tenga que trabajar de manera desorganizada con los miembros del equipo me causa estrés?	1	1	1	1	
	Gerenciales inadecuados	¿Al tener jefes superiores poco idóneos para ejercer sus funciones me causa estrés?	1	1	1	1	
	Tecnología obsoleta	¿El no tener tecnología adecuada para realizar trabajos de calidad me estresa?	1	1	1	1	
Dimensión 3, Ambiente laboral inadecuado	Iluminación deficiente	¿El no tener una iluminación adecuada en el ambiente de trabajo me causa estrés?	1	1	1	1	
	Ruido intenso	¿El que tenga que trabajar con ruido intenso me causa estrés?	1	1	1	1	
	Espacios mal ventilados	¿El no tener espacios ventilados en el ambiente de trabajo me causa estrés?	1	1	1	1	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL


Definición de la variable: Grijalva (2019) El desempeño laboral se alinea en cuatro dimensiones que son la actitud, personalidad, percepción y aprendizaje Para evaluar el desempeño laboral en los servidores civiles que laboran en las instituciones públicas se deben basar por la carga de trabajo, estabilidad laboral, recompensas-reconocimiento y clima organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Dimensión 1, Actitud	Dedicación	¿El trabajador desarrolla su actividad de manera intensa en el ambiente laboral?	1	1	1	1	
	Rapidez	¿El trabajador soluciona con rapidez los inconvenientes presentados?	1	1	1	1	
	Calidad	¿El trabajador cumple su trabajo con responsabilidad y honestidad?	1	1	1	1	
Dimensión 2, Personalidad	Trabajo en equipo	¿Se percibe realizar trabajos en equipo para alcanzar metas de forma conjunta?	1	1	1	1	
	Tolerancia	¿Se percibe el respecto de ideas entre los trabajadores?	1	1	1	1	
	Emotividad	¿El trabajador tiene la habilidad de percibir y expresar sus emociones de manera adecuada?	1	1	1	1	
Dimensión 3, Percepción	Satisfacción	¿Los trabajadores públicos cumplen de manera satisfactoria sus servicios de atención al público?	1	1	1	1	
	Liderazgo	¿Se percibe liderazgo de equipo para cumplir sus funciones diarias?	1	1	1	1	
	Identificación	¿Los trabajadores públicos se identifican con su trabajo de manera integral?	1	1	1	1	
Dimensión 4, Aprendizaje	Habilidades	¿Los trabajadores públicos tienen habilidades idóneas para solucionar sus problemas?	1	1	1	1	
	Innovación	¿Los trabajadores públicos tienen interés de realizar nuevos cambios de atención a los usuarios?	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	El cuestionario
Objetivo del instrumento	Registrar datos de la muestra representativa de la población de estudio.
Nombres y apellidos del experto	Carlos Alfonso MONJA MANOSALVA
Documento de identidad	DNI: 16648782
Años de experiencia en el área	28 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	Centro de Altos Estudios Nacionales (CAEN)
Cargo	Docente
Número telefónico	998827407
Firma	
Fecha	Lima, 05 de junio del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	El cuestionario
Objetivo del instrumento	Registrar datos de la muestra representativa de la población de estudio.
Nombres y apellidos del experto	Segundo Eloy Soto Abanto
Documento de identidad	42260515
Años de experiencia en el área	
Máximo Grado Académico	Doctor en Administración
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente Asesor
Número telefónico	924421263
Firma	 _____
Fecha	Lima, 05 de junio del 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	El cuestionario
Objetivo del instrumento	Registrar datos de la muestra representativa de la población de estudio.
Nombres y apellidos del experto	ELISEO SEGUNDO WENZEL MIRANDA
Documento de identidad	09940210
Años de experiencia en el área	06 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERU
Institución	UCV
Cargo	DOCENTE ASESOR DPI
Número telefónico	992303480
Firma	 <i>Mag. Eliseo S. Wenzel Miranda</i> <i>DNI: 09940210 Cel. 992303480</i>
Fecha	Lima, 05 de junio del 2024

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO DE AUTORIZACIÓN

Independencia, 17 de mayo de 2024

Señor:
JORGE GRIMALDO RAMIREZ CASTILLO
Director General
Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte
Calle A Mz. 02 Lte. 3 Asoc. Víctor Raúl Haya de La Torre
Independencia – Lima
Presente. –

Asunto: Solicito autorización para realizar investigación

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez manifestarle que, dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del 3er ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Estrés en el desempeño laboral de los trabajadores en una Dirección de Salud Lima, 2023".

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso de que considere la aceptación de esta solicitud para ser llevada por el representante de la Institución.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Diana Katherine Nieto Tuesta
DNI N° 43933164
Celular: 972295275
E-mail: dianakatherinenietotuesta@gmail.com

Adj. Copia de DNI
Carta de autorización



ANEXO 6: ANÁLISIS COMPLEMENTARIO (aplicación de la formula estadística finita)

SE REALIZA EL CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

La formula estadística es:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Parametros	Valor a insertar
N	2,500
Z	1.28
P	50%
Q	50%
e	5%

Tamaño de la muestra

"n" = 154

Resultado buscado

1,024.000

6.657

Donde reemplazamos la formula

$$n = \frac{2500 * 1.28 * 1.28 * 0.50 * 0.50}{0.05 * 0.05 * 2500 - 1 + 1.28 * 1.28 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = \frac{1,024.000}{6.657}$$

n = 154 Resultado encontrado

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la población de estudio

Z = Parametro estadistico que depende el nivel de confianza

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = (1-p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

e = Error de estimación máximo aceptado

Tabla estadístico de nivel de confianza

Nivel de confianza	Z alfa
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

ANEXO 7: DATOS DE CONFIABILIDAD

RECODIFICANDO LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	ESTRES_INDV	ESTRES_ORGN	AMB_LAB_INAD	V1_ESTRES	V2_DESEM_LAB	DESTRES_IND	DESTRES_ORGNZ	DAMBIAN_LAB_INAD	VARIA1_ESTRES	VARIA2_DESEM_LAB	var
1	10	5	7	22	23	3	2	3	3	3	
2	8	7	9	24	22	2	3	3	3	2	
3	12	8	8	28	31	3	3	3	3	3	
4	8	6	7	21	25	2	2	3	3	3	
5	9	7	7	23	23	3	3	3	3	3	
6	10	9	8	27	26	3	3	3	3	3	
7	9	9	3	21	26	3	3	1	3	3	
8	5	3	3	11	33	2	1	1	2	3	
9	7	5	4	16	30	2	2	2	2	3	
10	7	7	8	22	24	2	2	3	3	3	
11	8	6	6	22	22	2	2	2	2	2	
12	6	8	8	22	22	3	3	3	3	3	
13	4	3	3	22	22	1	1	1	1	3	
14	9	7	7	22	22	2	3	3	3	2	
15	8	8	8	22	22	3	3	3	3	3	
16	8	6	6	22	22	2	2	2	2	3	
17	6	6	6	22	22	1	2	2	2	3	
18	11	9	9	22	22	3	3	3	3	2	
19	5	5	5	22	22	2	2	2	2	3	
20	8	7	7	22	22	3	3	3	3	3	
21	6	8	8	22	22	2	2	2	2	2	
22	9	7	7	22	22	3	3	3	3	3	
23	10	7	7	22	22	2	3	3	3	3	
24	9	8	8	22	22	2	3	3	3	3	
25	6	5	5	22	22	2	2	2	2	3	
26	5	5	5	22	22	2	2	2	2	3	
27	9	8	8	22	22	3	3	3	3	3	
28	11	9	9	22	22	3	3	3	3	2	
29	8	7	7	22	22	2	3	3	3	3	
30	9	8	8	22	22	3	3	2	3	3	
31	8	8	8	22	22	2	3	3	3	3	
32	9	8	8	22	22	3	3	2	3	3	
33	8	7	7	22	22	2	3	3	3	3	
34	4	5	5	22	22	1	2	3	2	3	
35	11	7	7	22	22	3	3	3	3	3	
36	8	6	6	22	22	2	2	3	3	3	

Recodificar en distintas variables

Variable numérica -> Variable de salida:

V1_ESTRES -> ?

Variable de salida

Nombre:

Etiqueta:

Cambiar

Valores antiguos y nuevos...

Si... (condición de selección de caso opcional)

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

Vista de datos Vista de variables

APLICANDO EL CHI-CUADRADO CON EL PROGRAMA SPSS 26 LAS VARIABLES Y LAS DIMENSIONES

CORRELACIÓN CAUSAL DIANA.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	ESTRES_INDV	ESTRES_ORGN	AMB_LAB_INAD	V1_ESTRES	V2_DESEM_LAB	DESTRES_IND	DESTRES_ORGNZ	DAMBIAN_LAB_INAD	VARIA1_ESTRES	VARIA2_DESEM_LAB	var
1	10	5	7	22	23	3	2	3	3	3	3
2	8	7	9	24	22	2	3	3	3	3	2
3	12	8	8	28	31	3	3	3	3	3	3
4	8	6	7	21	25	2	2	3	3	3	3
5	9							3	3	3	3
6	10							3	3	3	3
7	9							1	3	3	3
8	5							1	2	3	3
9	7							2	2	3	3
10	7							3	3	3	3
11	8							2	2	2	2
12	6							3	3	3	3
13	4							1	1	3	3
14	9							2	3	2	2
15	8									3	3
16	8									3	3
17	6									2	2
18	11									3	3
19	5									3	3
20	8									3	3
21	6									3	3
22	9									3	3
23	10									3	3
24	9	8	4	21	31	3	3				
25	6	5	4	15	31	2	2				
26	5	5	5	15	30	2	2				
27	9	8	9	26	31	3	3				
28	11	9	8	28	22	3	3				
29	8	7	6	21	27	2	3				
30	9	8	5	22	27	3	3				
31	8	8	9	25	31	2	3				
32	9	8	4	21	26	3	3				
33	8	7	7	22	30	2	3				
34	4	5	7	16	23	1	2				
35	11	7	8	26	26	3	3				
36	8	6	8	22	24	2	2				

Tablas cruzadas

Filas:
 VARIABLE1 ESTRÉS [V1_EST...

Columnas:
 VARIABLE2 DESEMPEÑO LAB...

Capa 1 de 1

Mostrar los gráficos de barras agrupadas Mostrar variables de capa en capas de tabla

Mostrar tablas Suprimir tablas

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

Tablas cruzadas: Estadísticos

Chi-cuadrado Correlaciones

Nominal

- Coeficiente de contingencia
- Phi y V de Cramer
- Lambda
- Coeficiente de incertidumbre

Ordinal

- Gamma
- d de Somers
- Tau-b de Kendall
- Tau-c de Kendall

Nominal por intervalo

- Eta

Kappa Riesgo McNemar

Estadísticos de Cochran y Mantel-Haenszel

Probar que la razón de ventaja común equivale a: 1

Continuar Cancelar Ayuda

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS EN EL PROGRAMA EXCEL DE ESTRÉS Y DEMSEMPEÑO LABORAL

TEMS	VARIABLE ESTRÉS													DESEMPEÑO LABORAL																
	D: Estrés individual				D: Estrés organizacional				Ambiente laboral inadecuado					D: Actitud			D: Personalidad			D: Percepción			D: Aprendizaje		V2					
	1. ¿El r	2. ¿Al o	3. ¿El i	4. El n	5. ¿El c	6. ¿Al	7. ¿El i	D2	8. ¿El i	9. ¿El i	10. ¿E	D3	V1	1. ¿El i	2. ¿El i	3. ¿El i	D1	4. ¿Se	5. ¿Se	6. ¿El i	D2	7. ¿Lo	8. ¿Se	9. ¿Lo		D3	10. ¿Los tra	11. ¿Los	D4	
127	2	2	2	1	7	3	1	2	6	3	2	2	7	20	1	3	3	7	3	3	3	9	2	2		2	6	2	2	4
128	3	2	3	2	10	3	2	2	7	3	1	2	6	23	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	9	3	3	6	31
129	3	2	2	2	9	3	3	3	9	2	3	2	7	25	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	4	22
130	2	2	1	1	6	2	3	2	7	2	1	2	5	18	3	3	3	9	2	2	3	7	2	3	2	7	1	2	3	26
131	2	3	1	2	8	3	1	2	6	3	2	2	7	21	3	3	3	9	2	1	2	5	3	1	2	6	3	3	6	26
132	2	2	3	3	10	3	2	2	7	3	3	3	9	26	3	3	3	9	3	3	3	9	2	3	2	7	2	2	4	29
133	2	2	2	2	8	3	3	3	9	3	3	3	9	26	2	2	2	6	2	2	3	7	2	2	2	6	2	2	4	23
134	2	3	3	2	10	3	3	2	8	2	2	2	6	24	2	3	3	8	3	2	2	7	2	2	2	6	2	2	4	25
135	2	3	2	3	10	3	2	2	7	2	2	2	6	23	3	3	3	9	3	3	3	8	2	2	2	6	3	3	6	29
136	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	20	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	33
137	1	1	2	1	5	1	1	1	3	1	1	2	4	12	1	1	1	3	2	1	2	5	1	1	1	3	1	1	2	13
138	2	2	2	2	8	3	3	3	9	2	2	3	7	24	3	3	3	9	3	3	3	9	2	2	2	6	3	3	6	30
139	2	2	2	2	8	3	3	3	9	3	3	3	9	26	2	2	2	6	3	2	2	7	2	2	2	6	2	2	4	23
140	2	2	1	2	7	2	2	2	6	1	3	2	6	19	2	3	3	8	3	3	2	8	2	2	2	6	2	2	4	26
141	2	1	2	1	6	2	3	2	7	1	1	1	3	16	3	3	3	9	3	3	3	9	2	2	2	6	2	3	5	29
142	2	1	3	2	8	3	2	3	8	3	3	3	9	25	3	3	3	9	3	2	2	7	2	2	2	6	2	1	3	25
143	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	1	2	5	19	3	3	3	9	3	3	3	8	2	2	2	6	2	2	4	27
144	2	1	2	1	6	2	2	2	6	1	1	1	3	15	1	3	3	7	3	3	3	9	3	1	1	5	1	2	3	24
145	3	2	3	3	11	3	3	3	9	2	3	3	8	28	3	2	3	8	1	2	2	5	2	1	2	5	2	2	4	22
146	1	2	1	1	5	1	3	1	5	1	2	1	4	14	1	3	3	7	3	3	2	8	3	3	3	9	3	3	6	30
147	2	2	2	2	8	3	2	2	7	2	3	2	7	22	2	3	3	8	3	3	3	9	2	2	2	6	2	2	4	27
148	1	1	2	2	6	3	3	2	8	1	3	2	6	20	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	4	22
149	2	2	2	3	9	3	2	2	7	2	3	2	7	23	1	3	3	7	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	6	31
150	3	2	3	2	10	2	2	3	7	2	1	2	5	22	3	3	3	9	2	2	3	7	2	2	2	6	2	2	4	26
151	3	2	3	1	9	3	3	2	8	1	2	1	4	21	3	3	3	9	3	2	2	7	3	3	3	9	3	3	6	31
152	1	2	2	1	6	2	2	1	5	2	1	1	4	15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	5	31
153	2	1	1	1	5	2	2	1	5	2	2	1	5	15	2	3	3	8	3	3	3	9	2	2	3	7	3	3	6	30
154	2	3	2	2	9	2	3	3	8	3	3	3	9	26	3	2	3	8	3	3	3	9	2	3	3	8	3	3	6	31