



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Estrés laboral y desempeño laboral en trabajadores de salud del
Centro de salud Huanchaco, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Idrogo Cruzado, Jimmy Andrew (ORCID: [0000-0002-8330-6632](https://orcid.org/0000-0002-8330-6632))

ASESORA:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (ORCID: [00000-0003-2833-5665](https://orcid.org/00000-0003-2833-5665))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a:

Dios, pues él es que guía los pasos del hombre, a todos los colaboradores y personas que en su apoyo han permitido la realización del presente estudio. A mis padres Wilmer Idrogo Ramos y Rosita Albina Cruzado Quiroz por su apoyo constante, fuerza y amor que prevalecen siempre.

A mi esposa Claudia Susy Castañeda Chalan por sus ánimos y soporte diarios que han sido motor y motivo impulsando los ánimos y fuerzas para seguir adelante.

A mi asesor Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos por su apoyo guía y consejos que han hecho posible la realización del presente estudio durante todas sus etapas y adversidades.

Jimmy Andrew Idrogo Cruzado

Agradecimiento

En especial a Dr. David Gutiérrez Gutiérrez, al brindar las facilidades y colaboración para el desarrollo su ejecución del presente trabajo de investigación.

Encarecido a todos los colaboradores, médicos enfermeras y personal técnico y de mantenimiento que aceptaron contribuir y colaborar con la realización del presente estudio.

A la Universidad Cesar Vallejo, alma mater desde mi formación universitaria y ahora de post grado, por todos los conocimientos durante todos estos periodos académicos.

A todos ellos encarecidamente gracias.

Jimmy Andrew Idrogo Cruzado

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	13
3.2 Operacionalización de las variables	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	19
3.6 Métodos Para el Análisis de Datos.	19
3.7 Aspectos Éticos.	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

TABLA N° 01: Nivel de estrés en los trabajadores de salud del centro Huanchaco	21
TABLA N°02: Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable estrés en los trabajadores de salud del centro Huanchaco.....	22
TABLA N° 03: Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de salud del centro de salud Huanchaco.....	23
TABLA N° 04: Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño laboral en los trabajadores de salud del centro Huanchaco.....	24
TABLA N° 05: Tabla cruzada la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco	25

Resumen

En la presente investigación, se estableció como objetivo Identificar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco en el periodo octubre-noviembre 2021. Conforme a lo expuesto, se ejecutó la ruta cuantitativa par diseño de tipo no experimental, estudio de corte transversal con alcance correlacional. La recopilación de los datos fue mediante las aplicaciones de la técnica de encuesta, la cual fue aplicada a 62 trabajadores de salud, se utilizó el coeficiente del Alfa de Cronbach para establecer la confiabilidad de cada instrumento, Los datos no cumplieron con la prueba de normalidad, por lo tanto, se trabajó con la prueba de correlación Rho de Spearman, el procesamiento de ellos datos estadísticos fue a través del software el SPSS versión 25. Los resultados establecieron la variable Estrés, se observa que existe un mayor porcentaje con respecto al bajo nivel de estrés con un 62.9% (39). Un nivel medio de estrés de 27.4 %, un nivel de estrés de 8 % y un alto nivel de estrés en un 1.6 %. Observamos que el mayor porcentaje es de 67.7% (42) de los trabajadores presentan un nivel de desempeño laboral medio, seguido por un 24.2% (15) que presentan un nivel de desempeño laboral alto, y el restante, equivalente a 8.1% (5) con un nivel de desempeño bajo. Dando así la conclusión de que no existe relación significativa entre el nivel de estrés y la dimensión desempeño de la función de la variable desempeño laboral en los trabajadores de salud del centro de Salud Huanchaco 2021.

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

Abstract

In this research, the objective was to identify the relationship between the level of stress and work performance in workers in health workers of the Huanchaco Health Center in the period October-November 2021. In accordance with the above, the quantitative route for a non-experimental type design was carried out, a cross-sectional study with correlational scope. The data collection was through the applications of the survey technique, which was applied to 62 health workers, the Cronbach's Alpha coefficient was used to establish the reliability of each instrument, The data did not comply with the normality test Therefore, we worked with the Spearman Rho correlation test, the statistical data processing was through the SPSS version 25 software. The results established the variable Stress, it is observed that there is a higher percentage with respect to the low stress level with 62.9% (39). An average stress level of 27.4%, a stress level of 8% and a high stress level of 1.6%. We observe that the highest percentage is 67.7% (42) of the workers present a medium level of job performance, followed by 24.2% (15) who present a high level of job performance, and the remainder, equivalent to 8.1% (5) with a low performance level. Thus, giving the conclusion that there is no significant relationship between the level of stress and the performance dimension of the job performance variable in the health workers of the Huanchaco 2021 Health Center.

Keywords: Job stress, job performance, health workers.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el estrés en el trabajo, se muestra como una de las mayores realidades problemáticas laborales y afecta a un 35% de los colaboradores, las diferentes investigaciones arrojan como resultado que en un 50% a 60% de las ausencias y pérdida de capital humano se relacionan con el estrés laboral. Representando un alto costo, en desavenencias y dificultades humanas.

El estrés laboral puede afectar en algún momento y sin importar la distinción de la persona, sin distinción del nivel, momento, tiempo, organización, sector u empresa. Incluso llega repercutir en el estado de salud, seguridad de los colaboradores, incluyendo el bienestar organizacional y afectar a las economías internacionales, nacionales y locales, el estrés laboral esta propenso de contribuir a la aparición de enfermedades tanto del individuo, sus labores, familia y hogar: Además contribuyen peligro a la seguridad laboral del trabajo y fomenta la aparición de problemas en la salud, deficiencias y patologías musculares y esqueléticas. Posada, E. (2011).

La carga del trabajo mental, la expresión de las emociones en el trabajo, acuerdos y medidas que existe entre empleado y empleador, la relación entre ellos, los clientes, pacientes, etc. Las nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo, las nuevas estrategias de aumentar la eficiencia y productividad en las empresas y /o instituciones, implementación de nuevas formas de realizar las actividades y condiciones de trabajo. Cada circunstancia y cambio afecta directamente y conlleva consecuentemente en daños a su salud y en cada uno puede haber efectos contundentes y de importancia sobre la eficacia de las instituciones y sobre la salud. Atalaya, M. (2014)

Cada vez más conscientes de estos parámetros las instituciones, una de las responsabilidades institucionales y corporativas sociales es fomentar mejores lugares de trabajo y promover la salud, incluso existe evidencia de que un ambiente sano, positivo contribuye a adquirir mejores beneficios de las empresas y obtener mejores resultados. Atalaya, M. (2014)

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, establece que el estrés en el trabajo afectó considerablemente en el año 2005 en Europa, fue en este año donde se volvió una problemática en la salud, más común durante el trabajo. Durante el año 2002, el costo obtenido a causa del estrés de origen laboral y del trabajo en la Unión Europea fue calculado en 2 0. 000 millones de euros. Es en este estudio donde se analiza y se establece como una de las mayores problemáticas un aumento de personas que sufren dolencias relacionadas con este trastorno psicológico. Romero, T. (2010)

A nivel del continente europeo, y de acuerdo con la Agencia Europea de la Seguridad y Salud para el trabajo, dedicada al cuidado y velar que los lugares de trabajo en toda Europa sean cada día los más idóneas y mejores para la seguridad, salud y producción, para el beneficio de todas las empresas, los empleados y los gobiernos en una cultura enfocada a la prevención de riesgos para establecer mejores condiciones laborales y de trabajo en Europa.

La Agencia Europea del Trabajo indica y menciona que, durante el año 2002, cerca del 28 % de los colaboradores de la Unión Europea presentaron cuadros de estrés laboral o del trabajo e incluso superando el 50% de ausentismos se le estableció una causa con el estrés laboral. En el continente americano en Estados Unidos de Norte América, la revista economía nos muestra el 50%-60% de turnos de trabajo quedan ausentes a raíz del estrés. Albinagorta, J. Tello, J. Burga, M. (2013).

Según las estadísticas y expertos en el tema, en cuanto al estrés laboral, nos indican que los Países De Europa son altamente perjudicados debido a las diferentes circunstancias de exigencia laboral que sufren sus colaboradores, se identifica con factor estresor a la misma actividad laboral como causa de estrés laboral. Suiza es el país que presenta los índices más altos en cuanto a estrés laboral con un 68 %, observado que los países como Noruega y Suecia presentan un porcentaje del 31% de la población laboral con estrés laboral, seguidos de Alemania el que alcanza un 28 %, finalmente el país con menor índice de estrés representado por Holanda. Sánchez, K. Loli, R. Sandoval, M. (2015).

La OMS durante 2005, estimó los porcentajes de trabajadores que presentaron estrés laboral a nivel mundial, encontrando del 5% al 10% de trabajadores a nivel mundial, dentro de las industrias más desarrolladas de los países con mayor industrialización, alcanzaron un 20% a 50% de colaboradores, presentaron también una evaluación en América y América latina de igual manera observaron el incremento anual de estrés laboral dentro de los trabajadores. Dentro de América latina es Argentina como una de las naciones con mayor índice de estrés laboral alcanzando un 65% de los colaboradores en su capital manifestando que padecen de estrés laboral dentro de sus actividades propias del cargo y presenta un 18% en las diferentes regiones del país. Sánchez, K. Loli, R. Sandoval, M. (2015).

En Perú la ONG Trabajando.com, nos muestra que, de un total de 4 000 colaboradores encuestados a nivel nacional, 78% manifestó que en algún momento de su vida laboral ha sentido o padecido de estrés laboral, la mayoría relacionado con sobre carga laboral, cargos y funciones propias a la función del cargo y diligencias encomendadas. Sánchez, K. Loli, R. Sandoval, M. (2015).

En Perú, en su capital Lima, se encontró un índice de personal de salud afectado por estrés laboral llegado a un 31.4% estableciendo encontrando un 79.3% al sexo femenino, respecto a su prevalencia en la Dirección de salud Lima Este De acuerdo su perfil de funciones institucionales se identifica en su mayoría personal de salud del área de enfermería.

Una mayor presentación de estrés en los colaboradores de la salud con tiempos en servicio comprendidos de 1 a 5 años representados por 57.7% de acuerdo este grupo de edad que presenta estrés laboral. Rivero, E. (2009)

En Perú tanto la ansiedad y el estrés en el trabajo, se establecen como consecuencia de estar sometido al estrés en el trabajo. Haciendo mención en el área de la psicología tenemos a la Lic. Jacqueline Rojas, docente en la Universidad Privada del Norte, nos menciona que 59% de peruanos de la población en general; también menciona respecto a la población laboral activa

padecen en 70% de estrés en el trabajo. Establece además como fuente directa y causa, las deficientes relaciones interpersonales, entre ellas disputas, no reciprocidad de los colaboradores pertenecientes a instituciones. Rojas, J. (2018).

La ansiedad como enfermedad está directamente asociada a la capacidad del individuo área poder afrontar diversas situaciones eventualidades, así como contingencias propias a la realización o desarrollo de sus labores. La ansiedad se asocia al estrés laboral y depresión. El nivel de estrés tanto como sus repercusiones y consecuencias respecto al estrés en el trabajo o estrés laboral es variable y responde característicamente en cada individuo o colaborador. Sus consecuencias de acode al estado su intensidad y exposición es capaz de perjuicios el bienestar y a la salud. Rojas, J. (2018).

Por estas razones el presente estudio de investigación se refiere al estrés en su ámbito del trabajo o laboral y su relación con el desempeño laboral. Es en tal situación que podemos decir que el estrés en el trabajo o laboral y, se define como un grupo de fenómenos dentro del organismo y la salud del colaborador o trabajador con influencia directa o indirecta de agentes estresantes, incluso lesivos que derivan de sus tareas, labores o entorno de trabajo. Las múltiples circunstancias que influyen en el trabajador y mercado laboral sujetos a altas exigencias y cambios en demandas por las instituciones, junto al alto índice de desempleo, la iniquidad social y económica, problemas laborales y familiares, general constantemente en las personas, especialmente los trabajadores, sean afectadas estos nuevos retos y modificaciones, son situaciones constantes de tensión. Ante todo, lo expuesto es imperante y fundamental como médicos sociólogos, psicólogos incluso administradores, con el fin de mejorar la satisfacción laboral, clima en el trabajo y sobre todo a un buen desempeño laboral. Atalaya, M. (2014)

Es imperante que el trabajador de la salud, no alcancen un grado de insatisfactorio familiar y profesional, esto trae como efecto aun aumento en actitud de agresividad, inadecuadas relaciones interpersonales tanto familiares como en el trabajo, todos estos factores influyen directamente en el rendimiento y productividad. Es por ello el estrés laboral es considerado un proceso de

interacción influyente a la salud de los colaboradores, a nivel físico, psicológico y social y como consecuencia resultados en su productividad para el área laboral. Mamani, A. Obando, R. Uribe, A. (2006).

El ser humano está sujeto a una constante exposición e interacción diariamente con circunstancias que generan estrés, un de ellas y de exposición diaria y frecuente, mucho más cuando los individuos no cuentan con la preparación y recurso para cumplir con las demandas y exigencias del entorno y del medio laboral, teniendo todo ello en cuenta, se debe evitar el factor de estrés laboral y comenzar a implementar, metodologías para la prevención y manejo oportuno al factor de estrés. Mamani, A. Obando, R. Uribe, A. (2006).

Empleadores y trabajadores profesionales de la salud, las diferentes alteraciones que pueden generar a nivel del trabajador y de la empresa en cuanto al estrés y como profesionales de la medicina, es nuestra labor proveer las medidas y recursos necesarios para supervisión, control, detección y tratamiento oportuno. Mamani, A. Obando, R. Uribe, A. (2006).

De acuerdo a lo expuesto nos planteamos el siguiente problema:

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud del centro de Salud Huanchaco 2021?

La justificación teórica, el presente estudio nos da la posibilidad de conocer al trabajo como actividad inherente a la capacidad humano y propia de la humanidad y la población laboral, la cual favorece a la satisfacción a la distinta necesidad del colaborador presentando o sin presentar diferentes contingencias o limitaciones. Los colaboradores del sector salud dichos trabajadores o profesionales de la salud pertenecientes al sector administrativo público, ejecutan sus diferentes cargos funciones y actividades laborales inmerso y sujetos condiciones laborales acorde a la exigencia de los usuarios o poblaciones la cual exige una alta dedicación y responsabilidad y postura. Pese a ello son innumerables y diversas las fuentes y estresores los que están presentes e influyen durante algún tiempo de su desempeño laboral que pueden presentar algún grado de estrés laboral

afectando con ello su capacidad de desarrollo y calidad laboral como producto final de sus funciones.

El estudio nos ayudara a mostrar e identificar los niveles de estrés en el trabajo o laboral presentes en los colaboradores de salud del Centro de Salud de Huanchaco, además, conocer las condiciones que los generan, incluso nos va a permitir las fuentes d producción de estrés. Adicional a ello podremos ver un análisis del frecuente cambio en la administración y gestiones presente en la realidad de nuestros sistemas de salud y si ello pueda afectar su desempeño de las funciones en el trabajo de los colaboradores en el trabajo.

La justificación práctica; es dirigida a brindar un desarrollo saludable al colaborador, enfocado en la salud mental y además la mejora en el ambiente laboral. Se dispone al presente estudio para a ser considerado como parte de antecedentes a futuros trabajos dirigidos a la mejora de las capacidades y administración de los recursos humanos en la calidad de salud y las condiciones laborales; Siendo una justificación de carácter metodológico , se aplicó los instrumentos definidos y considerados a la cuantificación tanto el estrés laboral como para el desempeño laboral de los trabajadores de salud , permitiendo también ser aplicable a diferentes tipos labórales del sector salud en un marco del sector público y privado .

la presente investigación busca un fin de servir con base o fuente para la pesquisa referencia y consulta para la institución y áreas de personal y recursos humanos tanto institucionales como protección y mejora como recursos y como seres humanos; Dentro del desarrollo científico y a manera de propiciar el método científico y pensamiento crítico para estimular estudios de magnitudes similares , los resultados obtenidos en el presente estudio contribuirán fuentes e información para el centro de salud de Huanchaco , contribuyendo a la toma de decisiones lineamientos y mejoras como contingencias para el manejo prevención y control orientados a erradicar o disminuir en su máxima expresión el estrés laboral logrando así un medio adecuado para el óptimo desarrollo del desempeño laboral de los colaboradores, incluso permitirá ser fuente de revisión y material bibliográfico de referencia en investigaciones posteriores.

El presente estudio de investigación tiene el objetivo general:

Identificar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco 2021, consignado además objetivos específicos:

a) Determinar el nivel de estrés laboral y sus dimensiones en los trabajadores en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco; b) Determinar el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco c) Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y la dimensión desempeño de la función en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco; d) Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y la dimensión características individuales en trabajadores en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco.

Se formulo para el presente estudio como hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco octubre-noviembre 2021. Y como hipótesis nula: No existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco octubre-noviembre 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En revisiones de referencia de investigaciones anteriores revisamos de manera y a nivel internacional mundial, a Morales (2017) y su investigación realizada en el Ecuador de tipo no experimental diseño descriptivo, nos muestra al estrés en el trabajo, como fenómeno concurrente y asociado en el desempeño de los trabajadores. En sus recomendaciones enfocan a colaboradores que tener una vigilancia activa, ser atentos y evitar las diversas circunstancias que perjudiquen las funciones de trabajo; menciona consecuencias directas e influyentes directamente en los trabajadores y adicionalmente nos trae como propuesta la erradicación del estrés y sus inconvenientes, con el objetivo de garantizar la productividad y un adecuado desarrollo institucional y del talento humano.

Continuando en el plano internacional en el estudio de Álvarez (2015), realizado a la universidad en Carabobo- Venezuela, estudiaron el desempeño en el trabajo del área administrativo, buscaron utilizando el método de encuesta y observaron y establecieron la relación del estrés en relación a su desempeño administrativo laboral. Su población muestral de 041 colaboradores. Con estudio estadístico descriptivo. Concluyen la asociación directa entre las variables de estrés laboral y la variable en estudio de rendimiento y desempeño laboral, teniendo como condicionantes a factores de tipo psico social, estresores. El estudio plantea recomienda y proponen minimizar a los causantes psicosociales con mediada recreativas

Pérez (2015). El estudio realizado en la ciudad del Ecuador donde estudiaron el estrés laboral, satisfacción laboral su relación y percusión respecto al desempeño de los trabajadores o desempeño laboral, fueron 124 trabajadores de diferentes cargos administrativos usando método experimental de corte tipo trasver, el objetivo fue encontrar si el estrés laboral tiene relación en el desempeño laboral. Encontraron que sí que el desempeño en el ámbito laboral es afectado directamente a niveles elevados de estrés.

Ávila, V. (2014). En Kleinturs, compañía ecuatoriana, se estudió, de forma descriptiva y básica de tipo correlacional, como influye el estrés laboral en el rendimiento del trabajo entre sus colaboradores. Mediante instrumento Idalberto

Chiavenato para la valoración del desempeño laboral, con técnica de apreciación de la eficiencia del trabajador en el cargo laboral, y con respecto al estrés en el trabajo o laboral mediante encuesta establecida en la Organización Internacional Del Trabajo. Mostró como resultado una incidencia negativa directa en el desempeño del colaborador generado por el estrés en el trabajo que responden al medio estresor laboral.

En el análisis hecho por Oramas (2013) Durante una tesis para doctorado en salud, en la ciudad de la Habana en al I estrés en el trabajo y síndrome de Bournaut. El propósito fue identificar el estrés laboral en relación a la aparición de síndrome Burnout, su población muestral fue 621, mediante las técnicas de recolección de escala sintomática del estrés, instrumento para la segunda variable se usó a el Inventario Burnout de Maslach. Estudio muestral, de tipo descriptivo y transversal, encontraron en relación a la presencia de estrés laboral, presente en un 88.24% en la población en estudio y síndrome de Burnout en un 67.5% siendo la dimensión más resaltante para Burnout el agotamiento emocional, alcanzado valores de hasta el 64.4%. siendo sus conclusiones que la el alto índice de Estrés laboral influye en la aparición de Burnout y refleja las circunstancias inapropiadas para la realización de actividades laborales y de su trabajo.

A nivel nacional un estudio en Perú, realizado por Cáceres y Peralta (2016). En la ciudad de Cajamarca aplicado al personal de salud de la clínica Santa Ana para determinar si el estrés laboral se asocia al desempeño de funciones laborales. Estudio no experimental transversal en su tipo descriptivo de carácter correlacional, estudiaron a 55 colaboradores del área de la salud, usaron como método de recopilación de datos, fueron sometidos a una encuesta, de la O.I.T. y la Organización Mundial de la Salud, validos por el experto Ivancevich y el experto Matteson, se encontró, Alfa Cronbach de 0.854. El desempeño laboral se aplicó por encuesta de la Organización Internacional del trabajo. Encontraron un 49 % de los colaboradores presenta estrés laboral, el desempeño fue regular en un 45 % de trabajadores y solo el 25 % de los colaboradores fue de nivel bueno. Se concluye una alta relación y significativa que se establece entre el estrés laboral y la variable de desempeño en el trabajo, laboral en los trabajadores de salud de la clínica.

En Perú Pacheco (2016). En la ciudad de Lima, investigaron en la clínica metropolitana la investigación; estudio con variables la percepción del clima laboral y su relación con respecto a la aparición del síndrome Burnout en el área de enfermería comprendido por personal de enfermería y enfermería técnica el estudio tuvo como objetivo establecer la semejanza de las dimensiones presentes en el síndrome de Burnout respecto al clima laboral, contaron con una muestra correspondiente a 118 colaboradores. Se emplearon como instrumentos de medición Maslach Burnout y Escala de Clima Laboral de Palma. Con validez de 0.791 y 0.98. Es un estudio básico de tipo descriptivo y correlacional. Se evidenció gran correlación en un 0.894 de abatimiento emocional y del clima laboral de la organización, alta relación en la despersonalización y el clima laboral en un 0.917, gran relación presente en realización personal frente al clima laboral presente en un 0.872. con recomendaciones de disminuir y prevenir oportunamente el desarrollo del estrés laboral.

La investigación realizada por Vásquez (2016). En la región de Ayacucho en Perú en el hospital regional Miguel Ángel Mariscal aplicado al personal del área de enfermería del área quirúrgica para establecer el grado de estrés en el trabajo. trabajo descriptivo de investigación de carácter prospectivo, aplicativo de tipo cuantitativo. Con población muestral de 19 licenciadas en enfermería de trabajo asistencial. Recolección de datos aplicando la técnica de encuesta; herramienta, el inventario Maslach.

Encontraron que un 53% del personal de salud presenta estrés de nivel medio, 26% presenta bajo nivel de estrés laboral, encontrando un 21% de colaboradores con nivel alto de estrés en el trabajo. En su dimensión principal a cansancio emocional 52.6% de trabajadores de salud presenta un leve nivel, 47.3% encontrado fue de un nivel refiere grave; dimensión de despersonalización se encontró de nivel moderado a un 52.6% de trabajadores de salud, el 15.70% presenta alto nivel de despersonalización con todos los datos obtenidos al finalizado y concluye el estrés laboral está presente en un moderado nivel y afecta al personal de salud en estudio.

A nivel local de la ciudad de Trujillo Abanto, E. (2020) En su estudio, la repercusión del estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital

de Trujillo, en estado de emergencia COVID-19. Aplicándose la ruta cuantitativa de diseño no experimental, también, se buscó explicar la manera de comportarse del personal de salud ante esta situación, siendo de corte transversal con alcance correlacional causal. Para la recolección de datos se tomó la evaluación de desempeño de la institución estudiada, y un cuestionario de estrés laboral elaborado, el cual fue aplicado a 72 empleados, además, se utilizó el coeficiente del Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de cada instrumento, y se aplicó el software estadístico mediante el SPSS versión 25. Teniendo como resultado final, que un alto nivel de estrés equivalente al 54% y un desempeño regular de 67%, finalizando que existe incidencia significativa del estrés laboral en el desempeño del personal de salud, debido a la presión de trabajar con pacientes de COVID-19.

En el presente trabajo de investigación se dirige un concepto del escenario de la existencia de diversos factores, condicionales, altamente estresores implicados entre sí respecto al desempeño de las funciones del trabajo o desempeño laboral, teniendo en cuenta rubros de psicofísicos sociales en el entorno laboral de los colaboradores, puesto de este modo. la relación que existiría significativa que presentarían el estrés laboral y desempeño laboral. Se interpretaría en cuanto más alto sea el nivel alcanzado y estrés laboral consecuentemente será menor el nivel de desempeño laboral en los colaboradores establecidos como población muestral del estudio.

Partiendo de estos preceptos enunciamos la definición al respecto de estrés como: Una consecuencia a un estímulo, actuado como consecuencia a una adecuación frente a las altas exigencias del medio y sus características de un ambiente. Selye, (1956).

Lazarus y Folkman (1984) presentan una marcada teoría sobre la apreciación cognitiva, indican como fuente en la aparición el estrés se establece al episodio o tiempo al cual la persona se relaciona interactuando al medio que lo rodea o su entorno. De acuerdo a ellos se puede decir que el estrés no emerge en un contexto cualquiera, si no está relacionado independientemente al tipo de suceso y evento o circunstancias presentes en el entorno y la reacción que se adopte para enfrentar esta situación.

Consecuentemente este tipo de perfil cognitivo de estrés se interpreta: La presentación cognitiva de amenaza y su consecuente efecto emotivo como estrés y las medidas tomadas para hacer frente a ello.

Stephen y Ocultar (2010) establecen una realidad y recomendaciones dirigidos a los adiestradores y a la parte de áreas gerenciales , la gran importancia de saber si sus colaboradores realizan el cumplimiento de sus labores con eficacia y eficiencia entender si es necesaria una mejoría o adecuación a su desenvolvimiento y desempeño , siendo de esta manera la constante evaluación del desempeño labra una herramienta básica en la admiración del recurso humano, proceso metodológico en e l cual muestra normativas y parámetros para la evaluación correspondientes de los colaboradores , todo ello para generar sumir y orientar una oportuna decisión del recurso humano . siendo así una evaluación del desempeño laboral crucial para el proceso de los sistemas administrativas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, las investigaciones de este tipo aplicada, tienen como fin dar la solución a problemas prácticos, los conocimientos obtenidos se orientan a encontrar soluciones a determinados problemas de la realidad, la obtención de sus resultados podrán ser aplicados de forma inmediata; De tipo cuantitativo, se empleó el análisis deductivo, permitió la medida de las variables así también las variables fueron cuantificadas, se empleó el uso de la estadística, con determinación de valores numéricos para la obtención de los resultados, y mediante esta forma se pudo corroborar una de las hipótesis planteadas. (Hernández, Sampieri, & Mendoza, 2019).

Para este estudio los datos se tomaron en un episodio de espacio tiempo y en un solo momento, en un solo tiempo; Con el objetivo de descripción de las variables para su análisis interpretación en un momento determinado y único, digamos fue como "Realizar una fotografía de algo que observamos". (Hernández, Fernández y Baptista 2014. Pg. 155)

Diseño de investigación:

Fue de acuerdo a su diseño descriptiva correlacional.

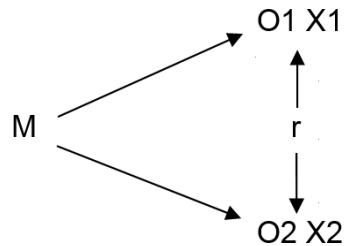
Se define como el relato o descripción de acuerdo a la observación, para realizar los procesos y recolección de datos y registros, de acuerdo un fenómeno en sus dimensiones o procesos que lo conforman. Se enfocó de acuerdo a conclusiones dominantes. (Best, Tamayo 2003. pág. 46)

En la investigación de tipo descriptiva el trabajo recae sobre las realidades de un evento u hecho.

El presente estudio, fue descriptivo de tipo correlación; La correlación es cuando se va calcular, definir o expresar en qué medida las variables planteadas en el estudio, tienen su relación entre sí entre ellas. Hernández, Fernández y Baptista (2014. Pg. 92.)

Fue no experimental, porque tuvo como características la inspección de los fenómenos en su contexto natural y no hubo intervención para ser registrados y analizados. (Hernández, Fernández y Baptista , 2014. Pg. 152.)

FIGURA N 01



Dónde determinamos que:

M = muestra

1 = Observación al Estrés

2 = Observación por el Desempeño laboral

R = Semejanza entre las variables, Coeficiente de correlación.

y1: Variable del estrés.

x2: Variable del desempeño laboral.

3.2 Variable y Operacionalización de las variables

Variable N° 01: Estrés Laboral

DIMENSIONES :

- Clima Organizacional
- Estructura organizacional
- Territorio Organizacional
- Tecnología

- Influencia del Líder
- Falta de Cohesión
- Respaldo del grupo

Variable N°02: El Desempeño laboral

- Desempeño de la función
- Características Individuales

Las variables fueron operacionalizadas (Anexo 1)

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: La población estuvo conformada por trabajadores de salud del Centro de salud de Huanchaco, y que se representa por su totalidad de trabajadores del centro de salud de Huanchaco

Se define como población al total de un fenómeno bajo estudio. Cada unidad que lo conforma comparte características que los relacionan y o una cualidad en común que va ser observada e investigada dando inicio a los datos en una investigación. Tamayo y Tamayo (2003- p.114)

Criterios de Inclusión

- Personal de salud del Centro de Salud de Huanchaco.
- Personal de salud de ambos sexos.

Criterios de exclusión

- Personal de salud que no desea participar
- Personal de salud que no labore en el centro de salud de Huanchaco
- Personal de salud que se encuentre de licencia por salud.

Muestreo: En el presente estudio se trabajó con la totalidad de la población de estudio y se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia; La cual la fue conformando por 62 trabajadores de salud del Centro de Salud de Huanchaco.

Unidad de análisis : Cada uno de los trabajadores de salud del Centro de Salud de Huanchaco

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para ambas variables la información y la data se recolectaron de manera directa, y se realizó a la población muestral y conservando la confidencialidad, mediante la encuesta como método de recolección, se asignó un valor numérico a las actitudes, opiniones, tendencias de la población en estudio establecida como muestra.

De acuerdo al conocimiento metodológico anteriormente establecido, la encuesta es reconocida o planteada como una técnica cuantitativa mediante la cual obtiene a través de preguntas registros de datos de un determinado grupo seleccionado de personas. Hernández et al. (2014, p. 258).

Instrumentos

En el presente estudio de investigación se estableció y aplico el formulario de la OIT y de la Organización Mundial de la Salud, el cual fue usado para valorar la variable estrés laboral; la escala de Estrés Laboral OIT – OMS de Ivancevich & Matteson (1989) con una confiabilidad de 0,966, según el alfa de Cronbach, el Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS, su aplicación es individual, grupal y organizacional dirigido a la población laboral a partir de los 18 años con un Tiempo estimado de aplicación de de 10 a 15 minutos

Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales. La prueba consta de 7 áreas con tabla de cálculos de puntuaciones .

Se empleo el Cuestionario de desempeño laboral– MINSA Año 2008 para evaluar el desempeño laboral. Instrumento creado por el MINSA en el año 2008, el cuestionario de desempeño considera con 2 dimensiones, su extensión está constituido por 20 preguntas mediante aplicación de manera directa en un ámbito dirigido a población laboral cuenta con un estimado de duración en responder el cuestionario de 10 minutos. Aplica una puntuación utilizando la escala de Likert y lo establece como, 1 = muy bajo, 2= bajo, 3= moderado, 4= Alto, 5 = Muy alto :Los niveles y rango: Se considero: Bajo (32 - 54), Medio (55 – 77) y Alto (78 – 100).

Validación y confiabilidad

Ficha técnica de la escala de estrés laboral OIT - OMS

Variable 1:	
Nombre del instrumento:	Escala de Estrés Laboral OIT – OMS
Autores:	Ivancevich & Matteson (1989)
Confiabilidad:	0,966, según el alfa de Cronbach
Procedencia:	El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.
Aplicación:	Aplicación es individual, grupal y organizacional
Ámbito de aplicación	Población laboral a partir de los 18 años.
Particularidad:	Instrumento de exploración Psicológica
Duración:	Tiempo estimado de 10 a15 minutos
Finalidad:	Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.
Estructuración:	La prueba consta de 7 áreas.
Baremación:	Tabla de cálculos de puntuaciones

Ficha técnica de Desempeño laboral Incluyendo los siguientes atributos, en su ficha técnica

Instrumento : Cuestionario de desempeño laboral

Autor : MINSA

Año : 2008

Significación : El cuestionario de desempeño considera con 2 dimensiones

Extensión : El cuestionario está constituido por 20 preguntas.

Administración: Encuesta directa

Ámbito de Aplicación: Los trabajadores

Duración: El tiempo aproximado que se tomara en responder el cuestionario es 10 minutos.

Puntuación: El cuestionario ha utilizado la escala de Likert:

1 = muy bajo

2 = bajo

3 = moderado

4 = Alto

5 = Muy alto

Niveles y Rango: Se considera: Bajo (32 - 54), Medio (55 – 77) y Alto (78 – 100).

3.5 Procedimientos

Se redactó y envió la solicitud, dirigido al gerente de la Micro red de Salud de Huanchaco y al jefe del Centro de Salud de Huanchaco, solicitando los permisos respectivos para el ingreso y aplicación de los instrumentos, previa aprobación se accedió al área de recursos humanos y personal para solicitarla relación de los trabajadores adjuntos al Centro de Salud de Huanchaco, se estableció la población en estudio mediante esta área, se trabajó con la totalidad de trabajadores siguiendo criterio de inclusión y exclusión para su participación de forma voluntaria, procediendo a ejecutar los instrumentos mediante la encuesta.

Posteriormente con los datos y la culminación de los dos cuestionarios aplicados a la población objetivo, se continuó con la elaboración de la base de datos, elaboración de las tablas estadísticas mediante el software estadístico SPSS v25, posteriormente con la elaboración e interpretación de datos, discusión, conclusiones, recomendaciones del presente estudio de investigación.

3.6 Métodos Para el Análisis de Datos

Las pruebas de hipótesis fueron sometidas al Programa informático estadístico IBM SPSS Statistics 25 y para la constatación de la hipótesis fue por medio del Coeficiente de Correlación Spearman, se analizaron las hipótesis y se definió la hipótesis en base a estos parámetros.

Valores Rho Spearman y Coeficiente de Interpretación y se estableció como valoración:

Relación Nula: de 0.01- 0.49; Relación Baja: de 0.50 – 0.75; Relación Moderada: de 0.76 -0.89; Relación Alta: De 0.90 – 1.00; Relación Muy Alta: De 0.90 - 1.00. Metodología de la Investigación Educativa. Bisquerra (2009).

3.7 Aspectos Éticos

El presente estudio fue regido y respondió en cuanto de aspectos éticos a su magnitud, aplicación estuvieron presentes en todo momento la honestidad, consentimiento informado, y Confidencialidad, respeto los principios éticos de Belmont, y con rigurosidad y de forma estricta a los lineamientos propuestos a través de los comités de ética en cada institución.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de estrés en los trabajadores de salud del centro de salud de Huanchaco

Variable/ dimensión	niveles	personal	
		n	%
Estrés la- boral	Alto nivel de estrés	1	1,6
	Estrés	5	8,1
	Nivel medio de estrés	17	27,4
	Bajo nivel de estrés	39	62,9
	Total	62	100,0

Nota: Base de datos

De la tabla N° 1, la variable Estrés, se observa que existe un mayor porcentaje con respecto al bajo nivel de estrés con un 62.9% (39). Un nivel medio de estrés de 27.4 %, un nivel de estrés de 8 % y un alto nivel de estrés en un 1.6 %.

TABLA 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable estrés en los trabajadores de salud del centro Huanchaco

	Clima orga- nizacional		Estructura or- ganizacional		Territorio or- ganizacional		Tecnolo- gía		Influencia del líder		Falta de Cohesión		Respaldo del grupo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Siempre	1	1.6	1	1.6	2	3.2	1	1.6	1	1.6	1	1.6	2	3.2
General- mente	1	1.6	2	3.2	0	0.0	3	4.8	7	11.3	2	3.2	3	4.8
Frecuen- temente	6	9.7	7	11.3	2	3.2	8	12.9	8	12.9	11	17.7	9	14.5
Algunas veces	16	25.8	18	29.0	13	21.0	14	22.6	15	24.2	13	21.0	10	16.1
Ocasio- nal- mente	14	22.6	17	27.4	7	11.3	13	21.0	9	14.5	20	32.3	18	29.0
Raras ve- ces	18	29.0	15	24.2	23	37.1	19	30.6	12	19.4	10	16.1	17	27.4
Nunca	6	9.7	2	3.2	15	24.2	4	6.5	10	16.1	5	8.1	3	4.8
TOTAL	62	100	62	100	62	100	62	100	62	100	62	100	62	100

Nota : Base de datos

En la tabla 2 se observa la distribución de las dimensiones de la variable estrés, en las cuales se observa que de 62 personas que fueron sometidas al estudio, con respecto al clima organizacional 18 sienten rara vez estrés.

TABLA 3

Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de salud del centro de salud Huanchaco

Variable/dimensión	niveles	Personal	
		n	%
Desempeño laboral	Alto	15	24.2
	Medio	42	67.7
	Bajo	5	8.1
	Total	62	100

Nota: Base de datos

En la tabla 3 se muestra el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de salud, el 67.7% (42) corresponde al nivel medio de desempeño.

TABLA 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño laboral en los trabajadores de salud del centro Huanchaco

	Desempeño de la función		Características Individuales		total	
	n	%	n	%	Recuento	%
Alto	6	10%	9	14.5%	15	24.2%
Medio	22	35%	20	32.3%	42	67.7%
Bajo	2	3.2%	3	4.8%	5	8.1%
TOTAL	30		32		62	100%

Nota: Base de datos

En la tabla 4 de distribuciones de frecuencias de las dimensiones de la variable desempeño laboral, el 35 % (22) tienen un nivel medio de desempeño en la dimensión desempeño de la función, y 32.3% (20) tienen un nivel medio de desempeño en la dimensión características individuales, siendo estos porcentajes los valores más altos.

Tabla N ° 05:

la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco

			VARIABLE DESEMPEÑO LABO- RAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
ESTRÉS	BAJO NI- VEL DE ES- TRÉS	Recuento	4	26	9	39
		% del total	6.5%	41.9%	14.5%	62.9%
	NIVEL ME- DIO DE ES- TRÉS	Recuento	1	11	5	17
		% del total	1.6%	17.7%	8.1%	27.4%
	ESTRÉS	Recuento	0	4	1	5
		% del total	0.0%	6.5%	1.6%	8.1%
	ALTO NI- VEL DE ES- TRÉS	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0.0%	1.6%	0.0%	1.6%
	Total			5		
				8.1%	67.7%	24.2%

Nota: Base de datos

Rho Spearman, $\rho = 0.952$ $\alpha = 0.05$

En la tabla 5 se observa la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco, el 62.9% (39) tienen un bajo nivel de estrés, en la dimensión desempeño laboral el 67.7% (47) tienen un nivel de desempeño siendo estos porcentajes los valores más altos. Existe una correlación positiva muy baja entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021.

El valor de la significancia según prueba de Spearman $r =$ es de **0.952**, siendo este valor, mayor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$); Por lo tanto, no existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral NIVEL DE SIGNIFICANCIA ($\alpha = 0.05$); Los datos no cumplen con la prueba de normalidad, por lo tanto, se trabajará con la Prueba de correlación Rho de Spearman.

V. DISCUSIÓN

La ejecución del presente estudio, tuvo como propósito establecer mediante comprobación, la relación existente en las variables, la primera como estrés laboral y la segunda como desempeño laboral. Según los datos obtenidos mediante el proceso descriptivo, se rechazó la hipótesis alterna, y se estableció que no existe significación estadística presente entre estrés laboral y el desempeño laboral en la población, la cual estuvo conformada por trabajadores de la salud del centro de salud de Huanchaco , Trujillo, realizado durante el periodo agosto – noviembre del 2021.

Se realizó una revisión de Trabajos de investigación, en estos trabajos de investigación, se analizó que la parte laboral diaria cotidiana y sus entornos están relacionados estrechamente con el estrés laboral. El estrés es uno de los problemas más frecuentes entre la población laboral, que ocasiona repercusiones de la esfera mental que pueden tener consecuencias en el ambiente de trabajo

El estrés es la respuesta a múltiples factores reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre ellos incluye un trabajo monótono o desagradable, el volumen excesivo o escaso de trabajo, la falta de participación o control en la toma de decisiones, la promoción laboral ineficiente, los sistemas de evaluación tediosos, el no contar con un papel definido en el trabajo, el estar bajo una supervisión inadecuada o tener malas relaciones con los compañeros, entre otros muchos factores que se han descrito anteriormente. (Organización Internacional del Trabajo, 2016.)

Diferentes instituciones y expertos por ejemplo mencionando a la OMS menciona al estrés laboral puede evolucionar de cierta manera positivamente hasta cierta instancia, puesto que estimula y da paso a un estado de alerta en el entorno laboral.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral se encuentra identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y

habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima en su entorno laboral. Organización Mundial de la Salud. (2008).

La influencia perjudicial en el avance del estrés laboral está en la falta de recursos suficientes para el desarrollo de las actividades y demandas sujetas al desempeño de funciones que ya por si son de alta exigencia en el mercado laboral moderno.

Cuando el ser humano experimenta estrés laboral, a menudo se les observa tensos angustiados, ansiosos y sienten que no pueden hacer frente a las situaciones. Debido a la globalización y a los cambios en la naturaleza del trabajo, las personas en los países en desarrollo tienen que lidiar con un aumento en el estrés laboral. Organización Mundial de la Salud. (2008).

Las consecuencias del estrés en las profesiones de ciencias de la salud son especialmente graves y visibles por la constante exposición pública de su trabajo y el factor añadido de su vocación de servicio para la atención al ser humano. La relación profesional paciente no es fácil y requiere una serie de estrategias, competencias, habilidades y actitudes por parte del personal sanitario, para poder brindar un servicio de calidad. García, M. Gil, M. (2016).

Esto ocurre debido a muchas circunstancias diferentes, pero es particularmente fuerte cuando la habilidad de una persona para controlar las exigencias del trabajo se ve amenazada.

Con respecto, al presente estudio se ha realizado un análisis de cada una de las dimensiones en ambas variables establecidas al estudio y conforme a los resultados obtenidos se concluyó de no encontrar una relación existente entre las variables, sin embargo observamos que existió alta incidencia de estrés, siendo bajo el porcentaje de personas con estrés leve, en este nivel de estrés no hemos estudiado o determinado si es del tipo positivamente influyente o perjudicial a negativo, el cual trae consecuencias negativas tanto a los colaboradores, como a las institución de salud, dado el caso, de que un colaborador con niveles de estrés de influencia negativa tanto la productividad, desempeño y influencia será afectada o de forma disminuida a su potencial de desarrollo en alguna momento si estos niveles aumentan a un estado perjudicial, teniendo en cuenta lo expuesto por los especialistas respecto al tema.

En el ámbito de las profesiones de médicas y de ciencias de la salud, la incidencia del estrés es grave porque no solo afecta al profesional que lo padece, sino también al paciente que depende los cuidados que brinda el profesional de la salud. En cuanto a la tasa de incidencia en el sector salud, presenta notables diferencias en función del género, ocupación y cargo desempeñado. La prevención del estrés es la solución de este problema. Se basa en una organización del trabajo más racional, el ordenamiento de turnos más equilibrados, la conciliación de la vida laboral y familiar, la mejora de un ambiente agradable en el puesto de trabajo, la intervención con los propios trabajadores y el desarrollo de políticas sociolaborales promotoras de la salud. García, M. Gil, M. (2016).

Se analizó nuestra variable, estrés laboral, solo en la variable estrés, se observa que existe un mayor porcentaje con respecto al bajo nivel de estrés con un 62.9% (39). Un nivel medio de estrés de 27.4 %, un nivel de estrés de 8 % y un alto nivel de estrés en un 1.6 %; Encontramos que el nivel más alto en porcentajes presentado corresponde a nivel de estrés bajo, en un resultado total los niveles presentados entre todas las categorías son de alto impacto y presentes en gran parte de los colaboradores del centro de salud, por lo que presentan durante su periodo laboral eventos de estrés.

Durante el desarrollo laboral institucional, los colaboradores, de forma eventual es de efecto positivo al estímulo de un nivel de tensión mínima para el desempeño y compromiso de los colaboradores. Estimulando una reacción positiva para mejorar y exigir un máximo de sus cualidades y capacidades. Los eventos de estrés prolongado y fluctuante a niveles altos crean desequilibrio e inestabilidad que pueden estar influenciando significativamente a su desempeño o rendimiento en sus funciones o productos y con ello a los objetivos o procesos institucionales, e incluso influenciar negativamente en su estado de salud, desenvolvimiento individual, social y de la familia. Cohen, K. Mermelstein, S. (1983).

En Perú, en la ciudad de Cajamarca, respecto a un estudio aplicado al personal de salud de la clínica Santa Ana para determinar si el estrés laboral se asocia al desempeño de funciones laborales, estudiaron a 55 colaboradores del área de la salud, usaron como método de recopilación de datos, fueron sometidos a una encuesta, de la O.I.T. y la Organización Mundial de la Salud, validos por el experto Ivancevich y el experto Matteson. Encontraron un 49 % de los

colaboradores presenta estrés laboral, el desempeño fue regular en un 45 % de trabajadores y solo el 25 % de los colaboradores fue de nivel bueno. Se concluyo una alta relación y significativa que se establece entre el estrés laboral y la variable de desempeño en el trabajo, laboral en los trabajadores de salud de la clínica. Cáceres y Peralta (2016).

Con evidencia limitada en expectativa, los colaboradores no se encontraron en motivación para aumentar óptimamente sus resultados, sin interés de la gran mayoría para el uso de los recursos, usados para mejora de los resultados y productos de la institución.

Observamos también de acuerdo a Bedoya (2012) “Estudio de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del área operativa en la empresa pública Correos del Ecuador”, con el fin de determinar e identificar la influencia del estrés sobre su desempeño laboral, en este estudio se demostró ,en sus cinco unidades departamentales, que no se establece influencia directa de estrés laboral , teniendo ellos un bajo nivel de desempeño debido al factor externo a estrés laboral; No obstante en la área de servicio al cliente presenta estrés laboral , teniendo además de ello un nivel de desempeño laboral bueno , en este departamento.

Por otro lado, señala que en el departamento de servicio al cliente expresa contar con medidas para afrontar y disminuir el nivel de estrés relacionado al desempeño de su laborales para su mejor desarrollo y desempeño laboral.

En la investigación del año 2019 en la ciudad de Trujillo , se estudió la relación entre el estrés y el desempeño laboral, dentro de la red de salud de la ciudad de Trujillo, usaron el método no experimental , en un estudio que fue de tipo correlacional, en una cohorte transversal , teniendo en cuenta un enfoque mixto, su muestra fue 98 trabajadores de salud , los resultados obtenidos fueron que el 98 % de los trabajadores conformaron las categorías de nivel medio nivel alto de estrés laboral y el 39.8 % mostro un nivel de desempeño regular. En este estudio se concluyó mediante Rho de Sperman ,una correlación negativa y una correlación moderada presente entre el estrés laboral y el desempeño laboral. Delgado, S. Calvanapón, F. Cárdenas , K. (2020).

Es consecuente, para la investigación concretada y realizada en el centro de salud de Huanchaco de la ciudad de Trujillo, Perú , periodo agosto-noviembre 2021 , observamos al respecto que a pesar de no presentar un porcentaje alarmante en cuanto a la categoría de nivel muy alto de estrés, mostro si una alta incidencia de un nivel de estrés intermedio en tal escenario hemos podido observar y según referencias y opinión de expertos, se estimó la sospecha de un factor que en un futuro inmediato o mediano contribuya a un aumento de la incidencia y de los nivel de estrés laboral en trabajadores de salud si no se tiene en consideración los datos y resultado que manifiestan las dichas de cuestionarios utilizado como instrumento para la medición del estrés laboral realizada en el presente estudio de investigación.

En nuestra variable independiente se observó que para la dimensión 1 Clima Organizacional de la variable Estrés el 29% (18) de los trabajadores encuestados, se encuentro en una condición de que rara veces han sentido estrés, pese a ellos entre las dimensiones generalmente siempre frecuentemente y algunas veces presento un acumulado de 38.7 % siendo sus indicadores misión y metas de la organización, estrategia de la organización y las políticas generales, lo cual nos da a comprender la existencia de un adecuado clima organizacional.

El mayor porcentaje para la dimensión estructura organizacional de la variable estrés es de 29% (18) de los trabajadores encuestados, donde se encontró en una condición de haber sentido estrés alguna vez, siendo sus factores o indicadores el rendir informes y control sobre el trabajo; se observó también en la dimensión Territorio Organizacional de la variable estrés el 37.1% (23) de los trabajadores encuestados, se encontró en una condición de que rara vez han sentido estrés, siendo este valor el predominante. El resultado se debe a que tuvieron buenas apreciaciones a su espacio privado de trabajo, siendo este su principal indicador.

En la dimensión tecnología de la variable estrés el 30.65% (19) de los trabajadores encuestados, se encontró en una condición de que rara vez han sentido estrés, tuvo como indicadores el conocimiento técnico y el suso de la tecnología y en la dimensión Influencia del Líder de la variable estrés el 24.2% (15) de los trabajadores encuestados, se encuentra en una condición de haber sentido estrés algunas veces, tuvo como indicadores la supervisión en el trabajo.

Para la dimensión 6 Falta de cohesión de la variable estrés el 32.3% (20) de los trabajadores encuestados, se encontró en una condición de haber sentido estrés ocasionalmente, siendo este el porcentaje más alto y sus indicadores de influencia son los grupos de trabajo, estatus o prestigio dentro de la organización. se observo que existen dos condiciones con un porcentaje alto, siendo 29.0% (18) donde han sentido estrés ocasionalmente y un 27.4% (17) donde rara vez han sentido estrés. Su indicador influyente fue el respaldo de metas profesionales.

Observamos que el mayor porcentaje es de 67.7% (42) de los trabajadores presentan un nivel de desempeño laboral medio, seguido por un 24.2% (15) que presenta un nivel de desempeño laboral alto, y el restante, equivalente a 8.1% (5) con un nivel de desempeño bajo. Expresando que a pesar las condiciones encontradas el nivel de desempeño alto en un bajo porcentaje en comparación a este parámetro. además, observamos en la dimensión desempeño de la función de la variable desempeño laboral se observa que un 10% (6) y 35% (22) y de los trabajadores corresponden a un nivel alto y medio, respectivamente. Solo el 3.2 % (2) de los trabajadores corresponden a un nivel bajo; En cuanto se observó un porcentaje notorio correspondiente de 67.7%(42) de los trabajadores encuestados que presentan un nivel de desempeño medio. Se pudo identificar que existe una correlación positiva muy baja entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco con un valor de la significancia es de 0.952, siendo este valor, mayor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) Existió una correlación positiva baja entre el nivel de estrés y la dimensión 1 de desempeño de la función de la variable desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud, El valor de la significancia fue de 0.107, fue este valor, mayor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) mediante ello existió una correlación negativa muy baja entre el nivel de estrés y la dimensión - características individuales de la variable desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021 El valor de la significancia es de 0.398, siendo este valor, mayor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$)

Concluimos mediante análisis estadístico de datos en los resultados obtenidos, corroborando, la relación significativa presente entre nuestras variables establecidas como estrés laboral y desempeño laboral en trabajadores de la salud en el centro de salud de Huanchaco, con una relación de $p=0.952$, mayor al límite

$p < 0.05$, dicho de otro modo, no se encuentra que cuando el estrés laboral incrementa en el centro de salud, tendrá una disminución en cuanto al desempeño laboral de los colaboradores. Sin embargo, si el estrés laboral no fuera controlado y teniendo las dimensiones en cuanto a desempeño laboral no se lograría un nivel alto de desempeño, contribuyendo en este caso al trabajador para presentar un bajo desempeño o disminución en su desempeño en sus labores, que llevaría a su rotación para su mejor desempeño, o un área de menor exigencia, este escenario trae una falta de recurso humano y consecuentes niveles bajos de economía, cumplimiento de objetivos, economía y tiempo.

VI. CONCLUSIONES

1. Los datos obtenidos arrojan un resultado de que no hay relación significativa existente entre el estrés laboral y desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de salud de Huanchaco periodo agosto- noviembre 2021. Con este resultado podemos negar la hipótesis general.

No existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021.

2. No existe relación significativa entre el nivel de estrés y la dimensión desempeño de la función de la variable desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021

3. No existe relación significativa entre el nivel de estrés y la dimensión características individuales de la variable desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Uno de los grandes y principales problemas del mundo laboral contemporáneo, encontremos al estrés, en opinión de los expertos encontramos al estrés como una enfermedad que poco a poco sin ser muy notorio afecta a los colaboradores, siendo necesidad continuar con la investigación e esta realidad y este fenómeno a fin de establecer cuales los parámetros y causa como fuente de aparición para el estrés laboral en el desarrollo del perfil m de un colaborador o colaboradores, de esta manera poder proveer oportunamente y no se convierta o evolucione perjudicial al colaborador, tanto en su desempeño desarrollo y relación socio familiar e individual.

Con respeto al desenvolvimiento de las funciones y caracteres de desempeño laboral y productividad en las diferentes centros de trabajo e instituciones es esencial, por lo cual en el mundo globalizado y mercado laboral de altas exigencias es imperante que las gerencias y administrativos tengan que conocer el nivel de estrés de sus colaboradores ya que según los expertos en algún momento puede contribuir negativamente en relación directa en el desempeño de los colaboradores, para ello debe existir un área dedicada a tamizar y tener una vigilancia del estrés laboral.

Seguirán siendo siempre recomendable continuar con estudios de igual o similar semejanza para identificar los diferentes tipos de circunstancias del trabajo que conllevan a los trabajadores de salud de las instituciones públicas a disminuir el interés en el desempeño de la función o su calidad del desempeño.

Se recomienda que el Centro de salud donde se realizó el presente trabajo de investigación adopte medidas tanto de control como de prevención en cuanto al estrés laboral, teniendo en cuenta el cuidado de la salud y su bienestar del trabajador.

Recomendamos de este modo medios de contingencia y mejora del clima laboral y de trabajo mediante, capacitaciones, conversatorios, uso de medios digitales con charlas de cultura, uso de espacios recreativos, pausas activas, mejorar constantemente y control periódico de todas las amenazas para la salud y agentes

estresores como iluminación de mala calidad, tecnologías adecuadas, medios funcionales propicias para que los colaboradores tengan un adecuado desenvolvimiento y desempeño.

REFERENCIAS

- Álvarez, H. (2015), El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público. universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Dirección de Estudios de Postgrado. <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3060/1/Halvarez>
- Ávila, V. (2014). "El Estrés y su influencia en el Desempeño Laboral en los empleados de la Compañía Kleinturs y Representaciones C.Ltda". UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS. <https://1library.co/document/q260p5pz-estres-influencia-desempeno-laboral-empleados-compania-kleinturs-representaciones.html>
- Arraz, F. Azkargorta, A. Del Barrio, V. (2010). Atrapados por el Estrés. Critica- Fundación Castro Verde, España, <https://www.researchgate.net/publication/274215325>
- Atalaya, M. (2014) El estrés laboral y su influencia en el trabajo. Industrial data, UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN MARCOS. PERU. https://www.researchgate.net/publication/307181019_El_Estres_Laboral_y_su_influencia_en_el_trabajo
- Albinagorta, J. Tello, J. Burga, M. (2013). OPS/ MINSA DIGESA Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional. "Manual de salud ocupacional". Editorial Perú Graf impresiones, Lima, Perú. http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/salud_ocupacional.asp
- Abanto, E. (2020). Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19, Hospital Regional Docente de Trujillo – Trujillo-Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55590>
- Bedoya, J. (2012). "Estudio de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del área operativa en la empresa pública Correos del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream-48.pdf>.
- Cohen, S., Kamarak, T. y Mermelstein, R. (1983). "A global measure of perceived stress". Journal of Health and Social Behavior.
- Cáceres, V. Peralta, M. E. (2016). Relación del estrés laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Clínica Santa Ana, Cajamarca 2016 (Tesis de

- licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<http://hdl.handle.net/11537/9884>
- Chiavenato,(2002).Gestión del talento humano. Segunda edición en español por
McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Cohen, S., Kamarak, T. y Mermelstein, R. (1983). “A global measure of perceived stress”.
Journal of Health and Social Behavior. <https://www.jstor.org/stable/2136404>
- Cano, J. Vindel., A., Toval, M.(1995-Pag. 113-130). El Estrés Laboral: bases teóricas y
marco de intervención. Universidad Complutense de Madrid 113-130
- Dextre, J. Motivación y desempeño laboral en colaboradores asistenciales de la Clínica
San Pablo - Trujillo 2019. universidad cesar vallejo. Trujillo Perú
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62867?show=full>
- Delgado, S. Calvanapón, F. Cárdenas , K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los
colaboradores de una red de salud. Revista Eugenio Espejo, 14(2), 11–18.
<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de Investigación*. Universidad Santo Domingo de
Guzmán.
<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- García,M. Gil, M. (2016) El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud,
Universidad de Zaragoza Zaragoza, España.
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
- Hernández R., Fernández P. y Baptista C. (2014). Metodología de la investigación 5ª ed.
Editorial Mac Graw Hill.
- López, C. La relación del estrés ocupacional con la satisfacción laboral y cómo repercute
en el desempeño de los mandos medios de los trabajadores de CELEC
Termopichincha, una macro empresa del sector público. UASB-DIGITAL.
Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN.
<http://hdl.handle.net/10644/4518>

- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping / Stress. Nueva York: McGraw-Hill and Barcelona.
- Morales, Ricardo. Delgado, A. (2017), El estrés y el desempeño laboral de la empresa Lubriauto la Floresta, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25020>
- Mamani , A. Obando, R. Uribe,A. (2006). FACTORES QUE DESENCADENAN EL ESTRÉS Y SUS CONSECUENCIAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EMERGENCIA. UNIVERSIAD MAYOR DE SAN MARCOS, PERU. <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543/415>
- Metropolitana. Repositorio Institucional Universidad Peruana Cayetano Heredia. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/574>
- Organización Mundial de la Salud (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo un reto colectivo. 1st ed. Ginebra; 2016. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Oramas, A. (2013) “ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES CUBANOS DE ENSEÑANZA PRIMARIA. MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA DE CUBA. http://tesis.sld.cu/FileStorage/000206-3BE1-ORAMAS_VIERA.pdf
- Pacheco, S. (2016) Relación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de Burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una clínica de Lima. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/574>
- Palomino, S.(2017). Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA – 2017. UNIVERSIAD CESAR VALLEJO. PERU. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9992>
- Peiro, J. Rodríguez, I.(2008) Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional Papeles del Psicólogo, vol. 29, núm. 1, Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>

- Posada EJ (2011) La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. Rev CES Salud Pública 2011. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3677384>
- Puma, J. (2017). Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017. UNIVERSIAD CESAR VALLEJO. LIMA-PERU. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJE.pdf?sequence=1
- Romero, T. (2010) La Contribucion Cultural de la medicina al estrés urbano. Fundacion Dialnet. <https://www.researchgate.net/publication/274215325>
- Rojas, J. (2018) 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral, Info Capital Humano. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Rivero, E. (2009) "Prevalencia de stress laboral en trabajadores asistenciales de la Dirección de Salud IV Lima este". Trabajo de investigación MINSA Salud ocupacional Lima-Perú. <http://www.scribd.com/doc/./estres-laboral-entrabajador-de-salud-MINSA>.
- Sanchez, K. Loli, R. Sandoval, M.(2015) Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atencion móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud. [file:///C:/Users/jac_c/Downloads/2691-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6271-1-10-20160119%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/jac_c/Downloads/2691-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6271-1-10-20160119%20(1).pdf)
- Selye H. (1956). The stress of life. New York: McGraw-Hill.
- Stephen P. y Coulter, M. (2010). Administration. Décima edición. México: Pearson.
- Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación (4ta ed.) Limusa, Mexico.
- Vásquez, E. (2016). Nivel de estrés laboral en el profesional de enfermería que labora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena Ayacucho. Repositorio Institucional Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <http://ateneo.unmsm.edu.pe/handle/123456789/5249>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Estrés laboral y desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco, 2021

AUTOR: JIMMY ANDREW IDROGO CRUZADO

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	VARIABLES E INDICADORES			
ESTRÉS LABORAL	El estrés laboral es una enfermedad, como factor amenazante a la actividad económica de las industrias y países desarrollado en la industria a y para los países aun en desarrollo. Disminuye la	enfermedad, factor amenazante a la actividad económica de las industrias y países desarrollado en la industria a y para los países aun en desarrollo.	VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Clima Organizacional	Misión y metas de la Organización	1, 10, 11, 20	Bajo nivel de estrés: [25 - 43]
				Estrategia de la Organización		
	Las políticas generales dirección y objetivos	Nivel medio de estrés: [44 - 61]				
	Rendir informes Control sobre el trabajo					

	capacidad productiva y afecta el bienestar físico, mental de los colaboradores OIT.		Estructura organizacional	La estructura formal La cadena de mando	2, 12, 16, 24 3, 15, 22 4, 14, 25 5, 6, 13, 17 7, 9, 18, 21	Estrés: [62 - 79] Alto nivel de estrés: [80 - 100]
				Espacio privado de trabajo		
			Territorio Organizacional	Conocimiento técnico Uso de tecnología.		
				Supervisión		
			Tecnología	Grupo de trabajo Estatus o prestigio dentro de la Organización		
			Influencia del Líder	Respaldo de metas profesionales		
			Falta de Cohesión			

			Respaldo del grupo		8, 19,23	
VARIABLE DEFINICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	VARIABLE 2 Desempeño laboral			
	El desempeño laboral, son comportamientos cualidades propias de un empleado destacados por cumplir y alcanzar y satisfacer las	Cualidades propias de un empleado destacados por cumplir y alcanzar y satisfacer las expectativas y metas y	Desempeño de la función	Orientación de Resultados Calidad Relaciones Interpersonales	1,2,3 4,5,6,7,8	Bajo (32-54) Medio (55-77) Alto

Desempeño laboral	expectativas y metas y objetivos planteados por las instituciones o áreas de desempeño. Minsa.(2008 -pag 18)	objetivos planteados	Características Individuales	Iniciativa	9,10,11	(78-100)
					12,13,14	
				Trabajo de Equipo	16,17	
				Organización	18,19,20	

ANEXO 2

Instrumento de medición

Instrumento de medición del estrés laboral

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS POR IVANCEVICH & MATTESON.

NOMBRES Y APELLIDOS: _____

UNIDAD ORGANICA: _____ EDAD: _____ GENERO: (M) (F)

TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: _____ TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL: _____

_____ AREA / SERVICIO EN EL QUE LABORA:

_____ CARGO: _____ FECHA: ___ / ___ /

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor

describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

N.º	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Nº de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							

6	El que mi supervisor no me respete me estresa.								
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.								
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.								
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.								
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.								
11	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.								
12	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.								
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.								
14	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.								
15	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.								

16	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
17	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.								
18	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								
19	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.								
20	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.								
21	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.								
22	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.								
23	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.								
24	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.								

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Instrumento de medición del desempeño laboral

UNIDAD/DPTO.-----ÁREA/SERV. -----

EVALUADO-----

PUESTO----- FECHA DE INGRESO-----

EVALUADOR-----

FECHA DE LA EVALUACIÓN -----

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación. - Marque con una X el número que refleja su opinión

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY	BAJO	MODE-	ALTO	MUY	PUNTAJE
	BAJO		RADO		ALTO	
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
No Requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros						
Brinda una adecuada orientación a los clientes						
Evita los conflictos dentro del equipo						
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						

Tiene gran capacidad para resolver problemas						
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades						
Hace uso de indicadores						
Se preocupa por alcanzar las metas						
PUNTAJE TOTAL:						
Firma del evaluador (director, jefe de Departamento Asistencial, o jefe de Unidad Administrativa)				Comentarios		
Firma del ratificador (Sub Dirección Ejecutiva, Director de la Oficina de Administración)				Comentarios		

ANEXO 3

Validez y confidencialidad de los instrumentos BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD: PRUEBA PILOTO –ESTRÉS LABORAL

PRUEBA PILOTO	1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	2.El rendiré informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.	3. El que no este en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	5. El que mi supervisor no de la cara por mi ante los jefes me estresa.	6. El que mi supervisor no me respeta me estresa.	7.El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me estresa.	8. El que mi equipo de trabajo no me respalde mis metas me causa estrés.	9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	11. El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa	13. El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.	14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro la empresa me estresa.	15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	17.El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	18. El que mi equipo de trabajo se encuentra desordenado me estresa.	19. El que mi equipo no me brinda protección en relación con injusticias demandadas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	20. El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando la necesito me causa estrés.	24. El que no respeten a mis supervisores, a mi y a los que están debajo de mi, me causa estrés.	25. El no contar con la tecnología necesaria para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	ESTRÉS
1	3	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	2	4	2	5	4	4	4	3	3	1	2	4	4	82	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	94	
3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	3	4	2	5	5	4	4	2	3	1	3	7	6	89	
4	4	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	60	
5	2	4	4	2	3	2	3	5	2	2	2	3	4	2	2	4	1	4	2	2	1	2	2	4	66	
6	4	1	1	4	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	37	
7	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	5	1	3	1	1	1	1	4	1	3	50	
8	1	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	4	3	50	
9	5	5	2	4	2	1	2	2	5	5	4	5	2	2	1	2	2	3	5	4	1	2	2	4	74	
10	1	4	2	1	2	4	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	4	1	4	4	2	50	
11	4	1	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	49	
12	4	6	4	4	1	2	3	2	1	2	2	1	1	4	1	4	1	2	1	6	2	2	1	2	60	
13	1	2	2	2	2	6	6	6	6	2	6	2	6	2	6	6	6	6	7	6	6	1	6	6	2	109
14	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	2	1	4	3	2	1	1	2	4	1	47	
15	6	1	7	7	6	6	4	4	7	5	4	6	6	4	1	2	4	4	6	4	2	1	4	7	6	114
16	4	4	2	4	6	6	1	5	4	5	5	5	6	6	3	4	6	6	7	6	6	1	3	4	5	114
17	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	45
18	1	1	2	1	1	4	2	3	3	3	3	2	6	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	6	3	67
19	2	1	2	2	3	3	2	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	3	1	1	1	4	4	2	51
20	1	2	2	3	3	6	2	2	5	2	3	2	6	2	3	6	6	3	3	3	2	4	4	1	5	81

BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD: PRUEBA PILOTO –DESEMPEÑO LABORAL.

PRUEBA PILOTO	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS			CALIDAD				RELACIONES INTERPERSONALES			INICIATIVA			TRABAJO EN EQUIPO		ORGANIZACIÓN			
	1. Termina su trabajo oportunamente	2. Cumple con las tareas que se le encomienda.	3. Realiza un volumen adecuado de trabajo.	4. No comete errores en el trabajo.	5. Hace uso racional de los recursos.	6. No requiere de supervisión frecuente.	7. Se muestra profesional en el trabajo.	8. Se muestra respetuoso y amable en el trato.	9. Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.	10. Brinda una adecuada orientación a los clientes.	11. Evita los conflictos dentro del equipo.	12. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.	13. Se muestra asequible al cambio.	14. Se anticipa a las dificultades.	15. Tiene gran capacidad para resolver problemas.	16. Muestra aptitud para integrarse al equipo.	17. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.	18. Planifica sus actividades.	19. Hace uso de los indicadores.
1	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4
2	4	2	5	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4
3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2
5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
6	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	2	3	4	4	3	5
7	3	3	3	2	2	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5
8	4	4	5	1	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2
9	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
10	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	3	3	2
11	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
12	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2
13	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	2
14	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
15	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
17	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3
18	4	5	2	5	3	5	5	5	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4
19	3	4	2	4	3	5	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	4	3	3
20	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5

Alfa de Cronbach para la el instrumento con respecto a la variable Estrés Laboral

Estadísticas de fiabilidad V1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	25

**Alfa de Cronbach para la el instrumento con respecto a la variable
Desempeño Laboral**

Estadísticas de fiabilidad V2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	20

Anexo 4

Autorización de aplicación de instrumento de evaluación

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



CONSTANCIA

Que, mediante la presente el Sr. **Idrogo Cruzado Jimmy Andrew**, médico cirujano que cursa la **Maestría en Gestión de los servicios en la Salud**, en la **Universidad Cesar Vallejo de Trujillo**, solicito autorización para aplicar el proyecto de investigación titulado **“Estrés laboral y desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de Salud Huanchaco, 2021”**, en amparo mediante autorización se aprobó y autorizo su ejecución en el Centro de Salud de Huanchaco.

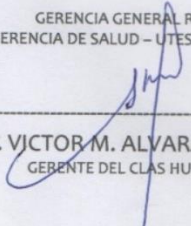
Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines académicos, con el compromiso de aplicación del proyecto con las exigencias éticas y previo conocimiento. El investigador alcanzara el proyecto de investigación para la emisión de informe de los resultados de la investigación para su socialización con el establecimiento de Salud.

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES
CONTRA EL ESTADO

TRUJILLO, DICIEMBRE DEL 2021



GERENCIA GENERAL REGIONAL
GERENCIA DE SALUD – UTES TRUJILLO ESTE


M.C. VICTOR M. ALVARADO CACERES
GERENTE DEL CLAS HUANCHACO

“Creciendo Juntos en Libertad”

Solicitud de aplicación de trabajo de investigación

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

SOICITO AUTORIRACION PARA DESARROLLO DE TRABAJO DE INVESTIGACION

TRUJILLO NOVIEMBRE DEL 2021

DR. :

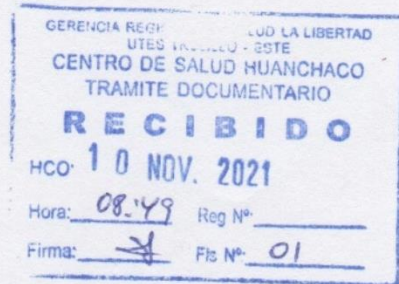
DAVID GUTIERREZ GUTIERREZ

SUBGERENTE DE LA MICRORED DE SALUD HUANCHACO

DE:

JIMMY ANDREW IDROGO CRUZADO

ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE MAESTERIA EN GEWTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD



Es grato dirigirme a usted, para presentarme , le saluda Jimmy Andrew Idrogo Cruzado, identificado con DNI 47119846 y código de matrícula 70001689344 estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud , en proceso de desarrollo del trabajo de investigación (Tesis):

"Estrés laboral y desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco 2021"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a su institución a fin de que pueda desarrollar el presente estudio

Con este motivo, le saludo atentamente

JIMMY ANDREW IDROGO CRUZADO

ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE MAESTERIA

EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

ANEXO 5

Estadística Inferencial.

Prueba de normalidad.

Para obtener resultados con respecto a la prueba de normalidad se hará uso de la prueba de Kolmogorov – Smirnov ya que la muestra a evaluar supera los 50 casos.

Con este estadístico, se determina si los datos siguen o no una distribución normal, para eso se tiene:

Ho: Los datos siguen una distribución normal

Ha: Los datos no siguen una distribución normal

TENIENDO EN CUENTA:

Si $p - \text{valor} < 0.05$ se rechaza la Ho

Si $p - \text{valor} \geq 0.05$ se acepta la Ho y se rechaza la Ha

Luego de aplicar la prueba de normalidad, para todos los casos futuros se tendrá que aplicar la correlación de **RHO de SPEARMAN**, ya que los datos no se distribuyen de una manera normal.

Prueba de Hipótesis General

Relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de salud del centro de salud huanchaco 2021

a) **PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS**

Ho: No existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021.

Hi: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021.

b) **NIVEL DE SIGNIFICANCIA ($\alpha = 0.05$)**

c) PRUEBA ESTADÍSTICA

Los datos no cumplen con la prueba de normalidad, por lo tanto, se trabajará con la Prueba de correlación Rho de Spearman. (ANEXO N° 09)

d) ESTADÍSTICO DE PRUEBA (valor p)

Tabla 6:

Correlación Rho Spearman para hipótesis de investigación

Correlación no Paramétrica				
			Estrés	Desempeño Laboral
		Coeficiente de correlación	1,000	,008
Rho de Spearman	Estrés	Sig. (bilateral)	.	,952
		N	62	62
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,008	1,000
		Sig. (bilateral)	,952	.
	N	62	62	

Nota : Salida de IBM SPSS Statistics 25 de la base de datos

Existe una correlación positiva muy baja entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021.

El valor de la significancia es de **0.952**, siendo este valor, mayor al nivel de significancia (**$\alpha = 0.05$**)

e) CRITERIO DE DECISIÓN

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la H_0

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta la H_0 , y se rechaza la H_1

Por lo tanto:

No existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021.

Prueba de Hipótesis General

a) PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS

Ho: No existe relación significativa entre el nivel de estrés y la dimensión desempeño de la función de la variable desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021.

Hi: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y la dimensión desempeño de la función de la variable desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021.

b) NIVEL DE SIGNIFICANCIA ($\alpha = 0.05$)s

c) PRUEBA ESTADÍSTICA

Los datos no cumplen con la prueba de normalidad, por lo tanto, se trabajará con la Prueba de correlación Rho de Spearman.

d) ESTADÍSTICO DE PRUEBA (valor p)

Tabla N° 07:
Correlación no Paramétrica

Correlación no Paramétrica				
			Es- trés	Desempeño de la función
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de co- rrelación	1,000	,207
		Sig. (bilateral)	.	,107
	Desempeño de la función	N	62	62
		Coeficiente de co- rrelación	,207	1,000
		Sig. (bilateral)	,107	.
		N	62	62

Nota : Salida de IBM SPSS Statistics 25 de la base de datos

Existe una correlación positiva baja entre el nivel de estrés y la dimensión 1 de desempeño de la función de la variable desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021

El valor de la significancia es de **0.107**, siendo este valor, mayor al nivel de significancia (**$\alpha = 0.05$**)

a) CRITERIO DE DECISIÓN

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se rechaza la **H₀**

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$ se acepta la **H₀**, y se rechaza la **H₁** Por lo tanto: No existe relación significativa entre el nivel de estrés y la dimensión desempeño de la unción de la variable desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021

Prueba de Hipótesis General

f) PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS

Ho: No existe relación significativa entre el nivel de estrés y la dimensión características individuales de la variable desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021.

Hi: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y la dimensión características individuales de la variable desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021.

g) NIVEL DE SIGNIFICANCIA ($\alpha = 0.05$)

h) PRUEBA ESTADÍSTICA

Los datos no cumplen con la prueba de normalidad, por lo tanto, se trabajará con la Prueba de correlación Rho de Spearman. (ANEXO 9)

i) ESTADÍSTICO DE PRUEBA (valor p)

Tabla N° 08:
Correlación no Paramétrica

Correlación no Paramétrica			
		Estrés	Características individuales
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	62
	Características individuales	Coeficiente de correlación	-,109
		Sig. (bilateral)	,398
		N	62

Nota : Salida de IBM SPSS Statistics 25 de la base de datos

Existe una correlación negativa muy baja entre el nivel de estrés y la dimensión - características individuales de la variable desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021

El valor de la significancia es de **0.398**, siendo este valor, mayor al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$)

j) CRITERIO DE DECISIÓN

Si p-valor < 0.05 se rechaza la H_0

Si p-valor \geq 0.05 se acepta la H_0 , y se rechaza la H_1 Por lo tanto: No existe relación significativa entre el nivel de estrés y la dimensión características individuales de la variable desempeño laboral en los trabajadores del centro de Salud Huanchaco 2021

Anexo 6

Matriz de consistencia

ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD HUANCHACO 2021

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	SUB VARIABLES	MÉTODOS
Problema General	Hipótesis.....	Objetivo General				
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de Salud Huanchaco agosto noviembre del 2021?	Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de Salud Huanchaco agosto noviembre del 2021?	Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño en trabajadores de salud del Centro de Salud Huanchaco agosto noviembre del 2021	Estrés laboral	Juicio cognitivo asociado al temor que produce pensar que los recursos personales serán incapaces de dar respuesta a las mandas generadas por un acontecimiento particular Desequilibrio entre las aspiraciones de un individuo y la realidad de sus condiciones de trabajo		Diseño: El estudio es no experimental de corte transversal porque se tomarán los datos directamente del personal en un solo momento, y no se produce control de las variables. Población: Trabajadores del Centro de Salud Huanchaco
Problemas Específicos	Hipótesis	Objetivos Específicos				

<p>¿Cuál es la relación entre el estrés y el clima organizacional en el desempeño en trabajadores de salud del Centro de Salud Huanchaco agosto noviembre del 2021</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés y el territorio organizacional en el</p>	<p>Existe relación significativa entre el estrés laboral y el clima organizacional en el desempeño en trabajadores de salud del Centro de Salud Huanchaco agosto noviembre del 2021</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés laboral y</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el clima organizacional en el desempeño en trabajadores de salud del Centro de Salud Huanchaco agosto noviembre del 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el territorio organizacional</p>	<p>Estrés laboral</p>		<p>Clima organizacional</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Territorio organizacion</p>	<p>Muestra:</p> <p>Por determinar</p> <p>Técnica:</p> <p>Encueta</p>
---	--	---	-----------------------	--	---	--

FORMULACION DE PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	SUB VARIAB LES	MÉTODOS
Problema General	Hipótesis	Objetivo General				
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de Salud	Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de Salud Huanchaco agosto noviembre del 2021?	Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en trabajadores de salud del Centro de Salud Huanchaco agosto noviembre del 2021?	Desempeño laboral	El desempeño o es el comportamiento del colaborador, el cual		Diseño: El estudio es no experimental de corte transversal porque se tomarán los datos directamente del personal en un solo momento, y no se produce control de las variables.

Huanchaco agosto noviembre del 2021?				es evaluado mediante objetivos ya propuesto s. Establece las estrategia s individuale s para cumplir objetivos en el centro donde se labora		Población: Trabajadores del Centro de Salud Huanchaco
Problemas Específicos	Hipótesis	Objetivos Específicos				
<p>¿Cuál es la relación entre estrés y desempeño laboral en la dimensión desempeño de funciones en trabajadores del Centro de Salud Huanchaco Agosto Setiembre del 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre estrés y desempeño laboral en su dimensión características individuales en trabajadores del</p>	<p>Existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral en la dimensión desempeño de la función en trabajadores del Centro de Salud Huanchaco agosto setiembre del 2021</p> <p>Existe una relación significativa entre estrés y desempeño laboral en su dimensión características individuales en trabajadores del Centro de</p>	<p>Determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en la dimensión desempeño de la función en trabajadores del Centro de Salud Huanchaco agosto setiembre del 2021</p> <p>Determinar la relación entre estrés laboral y desempeño laboral en su dimensión características individuales en trabajadores del Centro de</p>	Desempeño laboral		Desempe ño de la función	Muestra: Por determinar Técnica: encuesta Instrumento: Cuestionario de desempeño laboral– MINSA Año 2008
			Desempeño laboral		Caracterí sticas individual es	

Centro de Salud Huanchaco agosto setiembre del 2021?	Salud Huanchaco agosto setiembre del 2021	Salud Huanchaco agosto setiembre del 2021.				
--	---	--	--	--	--	--

ANEXO 8

Prueba de normalidad para la variable estrés y desempeño laboral, con sus indicadores respectivos

Para obtener resultados con respecto a la prueba de normalidad se hará uso de la prueba de Kolmogorov – Smirnov ya que la muestra a evaluar supera los 50 casos., con este estadístico, se determina si los datos siguen o no una distribución normal, para eso se tiene:

Pruebas de normalidad				
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Detalle
	Estadístico	gl	Sig.	
D1V1	,122	62	,022	<0.05 No son normales (Rho Spearman)
D2V1	,099	62	,200*	>0.05, los datos si son normales (Rho Pearson)
D3V1	,184	62	,000	<0.05 No son normales (Rho Spearman)
D4V1	,120	62	,027	<0.05 No son normales (Rho Spearman)
D5V1	,106	62	,082	>0.05, los datos si son normales (Rho Pearson)
D6V1	,089	62	,200*	>0.05, los datos si son normales (Rho Pearson)
D7V1	,138	62	,005	<0.05 No son normales (Rho Spearman)
TV1	,094	62	,200*	>0.05, los datos si son normales (Rho Pearson)
D1V2	,135	62	,007	<0.05 No son normales (Rho Spearman)
D2V2	,082	62	,200*	>0.05, los datos si son normales (Rho Pearson)
TV2	,076	62	,200*	>0.05, los datos si son normales (Rho Pearson)

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

Ho: Los datos siguen una distribución normal

Ha: Los datos no siguen una distribución normal

TENIENDO EN CUENTA:

Si $p - \text{valor} < 0.05$ se rechaza la Ho

Si $p - \text{valor} \geq 0.05$ se acepta la Ho y se rechaza la Ha

Luego de aplicar la prueba de normalidad, para todos los casos futuros se tendrá que aplicar la correlación de RHO de SPEARMAN, ya que los datos no se distribuyen de una manera normal.