



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**El estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Área de Logística del
Hospital Regional de Huacho, 2022**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Rony Augusto Ayala Córdova

Asesor

Dr. Luis Alberto Baldeos Ardían

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciente lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA: GESTION PUBLICA

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Rony Augusto Ayala Córdova	44457506	20-11-2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Luis Alberto Baldeos Ardian	15612744	0000-0002-6830-3089
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Flor de Maria Garivay Torres	15587359	0000-0002-2051-4901
Dr. Guillermo Percy Aliaga Lopez	15590569	0000-0003-3081-2205
M(a). Nadiezhda Yenny Escalante Candiotti	40830037	0000-0002-9638-324X

EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL AREA DE LOGÍSTICA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Ecuador – PUCE	1%
	Trabajo del estudiante	
2	alicia.concytec.gob.pe	1%
	Fuente de Internet	
3	pt.slideshare.net	1%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.continental.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	transparencia.uaustral.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	www.scribd.com	1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá	1%
	Trabajo del estudiante	

**EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL AREA DE
LOGÍSTICA DEL HOSPITAL REGIONAL DE
HUACHO, 2022**

AYALA CORDOVA, RONY AUGUSTO

TESIS DE MAESTRIA

ASESOR: Dr. LUIS ALBERTO, BALDEOS ARDIAN

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO
SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA.
HUACHO
2023**

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mis padres que me apoyaron a lo largo de mi carrera universitaria y de vida, apoyándome y contribuyendo a mi formación tanto en lo profesional como en lo personal.

Rony Augusto Ayala Córdova

AGRADECIMIENTO

Dicen que el mejor legado que nos pueden dejar los padres es la educación, pero no creo que sea el único legado por el que estoy particularmente agradecido, mis padres me ayudaron a seguir mi propio camino y caminar sobre mis dos pies. Son los pilares de mi vida, a ellos les dedico esta tesis. Gracias Mamá Rita y Papa Wilfredo, por darle un giro a mi vida, dándome las herramientas necesarias para empezar.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1	Descripción de la realidad problemática	11
1.2	Formulación del problema	12
1.2.1	Problema general	12
1.2.2	Problemas específicos	12
1.3	Objetivos de la investigación	13
1.3.1	Objetivo general	13
1.3.2	Objetivos específicos	13
1.4	Justificación de la investigación	12
1.4.1	Justificación Social	13
1.4.2	Justificación Practica	13
1.4.3	Justificación Teórica	14
1.4.4	Justificación Metodológica	14
1.5	Delimitaciones del estudio	14
1.5.1	Delimitación espacial	14
1.5.2	Delimitación temporal	14
1.6	Viabilidad del estudio	15
1.6.1	Viabilidad económica	15
1.6.2	Viabilidad metodológica	15
1.6.3	Viabilidad teórica	15

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la investigación	16
2.1.1	Investigaciones internacionales	16
2.1.2	Investigaciones nacionales	17
2.2	Bases teóricas	18
2.3	Bases filosóficas	23
2.4	Definición de términos básicos	24
2.5	Hipótesis de investigación	25
2.5.1	Hipótesis general	25
2.5.2	Hipótesis específicas	25

2.6	Operacionalización de las variables	26
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		
3.1	Diseño metodológico	27
3.2	Población y muestra	43
3.2.1	Población	43
3.2.2	Muestra	43
3.3	Técnicas de recolección de datos	45
3.4	Técnicas para el procedimiento de la información	45
3.5	Matriz de consistencia	47
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		
4.1	Análisis de los Resultados	50
CAPÍTULO V: DISCUSION		
5.1	Discusión	
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
6.1	Conclusiones	
6.2	Recomendaciones	
CAPÍTULO VII: BIBLIOGRAFIA		
7.1	Fuentes Bibliográficas	
7.2	Fuentes electrónicas	54
ANEXOS		

RESUMEN

El propósito de este estudio fue mostrar cómo se relaciona el estrés con el desempeño laboral del personal de logística del Hospital Regional de Huacho, 2022. La metodología que se empleó fue de tipo aplicativo de nivel correlacional y diseño no experimental con enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 25 colaboradores de logística del Hospital Regional de Huacho. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario y la técnica de recolección de datos fue la encuesta. Los resultados fueron: en el desempeño laboral tuvo en el nivel regular con 52.0%, seguido del nivel eficiente con 48.0% y no se presentó casos en el nivel inadecuado. En el estrés, el nivel bajo tuvo un 56.0%, seguido del nivel medio con 40.0% y el nivel alto solo tuvo un 4.0%. Se concluye que la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson logró comprobar la asociación entre el estrés y la eficiencia laboral del personal administrativo de la Dirección de Logística del Hospital Regional de Huacho, con un valor de significación de $p=0,002$ y menor; 0.05 . Obteniendo un valor de correlación negativa moderada de -0.589 , es decir, cuando el estrés aumenta, afecta el desempeño del personal administrativo.

Palabras clave: Estrés, Desempeño laboral, Productividad

ABSTRACT

The purpose of this study was to show how stress is associated with the work performance of the logistics personnel of the Regional Hospital of Huacho, 2022. The methodology used was of the application type of correlational level and non-experimental design with a quantitative approach. The population consisted of 25 logistics collaborators from the Huacho Regional Hospital. The instrument used was the questionnaire and the data collection technique was the survey. The results were: in job performance, it was at the regular level with 52.0%, followed by the efficient level with 48.0% and there were no cases at the inadequate level. In stress, the low level had 56.0%, followed by the medium level with 40.0% and the high level only had 4.0%. It is concluded that the application of the Pearson correlation coefficient managed to verify the association between stress and work efficiency of the administrative staff of the Logistics Department of the Regional Hospital of Huacho, with a significance value of $p=0.002$ and less; 0.05. Obtaining a moderate negative correlation value of -0.589, that is, when stress increases, it affects the performance of administrative staff.

Keywords: Stress, Job performance, Productivity

INTRODUCCIÓN

Se estima que cada año se pierden 12 mil millones de días de trabajo debido a la ansiedad y la depresión, lo que vale a nivel mundial casi un billón de dólares. Hoy se lanzaron dos nuevas publicaciones sobre este tema: las Directrices de Salud Mental de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Memorándum Conjunto OIT-OMS. (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

Desde el descubrimiento del COVID-19 el 30 de enero, la epidemia primero fue declarada emergencia de salud pública internacional y posteriormente ajustó su protocolo para declararla pandemia mundial en el mes de marzo de 2020. Esto ha provocado una alteración en el comportamiento laboral a nivel local, el gobierno peruano ha adoptado medidas drásticas en el sector laboral, entre ellos las virtuales, afectando simultáneamente a varios sectores productivos del país, tales como: sectores industriales, comercio, salud, educación, sectores mineros, etc. Esto obliga a los empleados a aprovechar la pausa perfecta para permitir que su trabajo se estabilice.

“En Perú, 8 de cada 10 trabajadores experimentan estrés laboral. Las consecuencias son: ansiedad laboral, impacto en la determinación profesional, lo que decrece su productividad y desempeño, afectando con ello la competitividad y rentabilidad de la empresa” (La Republica, 2017). donde subraya que el estrés afecta la eficiencia del empleado en el trabajo, la salud, el proceso de integración física, mental y social.

Este estudio demostrará cómo el estrés afecta el desempeño laboral del personal logístico en el Hospital Regional de Huacho. Su importancia radica en que el desarrollo de los trabajadores define el logro de las finalidades organizacionales y por ende el logro de la organización en el sector. Esta investigación ayudará a obtener fuentes de información para que las organizaciones comprendan el estrés laboral en curso y el estado de desempeño de sus empleados. La información obtenida a través de esta encuesta servirá como base para que la empresa profundice en lo que considera puntos clave, ya que actualmente la empresa no cuenta con ninguna métrica en estas áreas. Con suerte, los resultados le permitirán desarrollar un plan de acción y una política antiestrés en algún momento.

Por otro lado, el desempeño laboral es el desempeño que reflejan los colaboradores al realizar el trabajo, por ejemplo, en una institución, para lograr sus fines y objetivos. La capacidad, la contribución y el desempeño de cada trabajador determinarán su éxito en el lugar de trabajo; el desempeño también se puede usar para juzgar si una persona es adecuada para su puesto. En el caso de las entidades, pueden verse impactadas por un mayor ausentismo, mayor rotación de personal, bajo rendimiento y productividad, mayores quejas de clientes y/o usuarios, mala imagen corporativa, etc. Se puede observar en el momento actual, el estrés laboral es considerado uno de los males principalmente, que afecta a los trabajadores, a las unidades e incluso va más allá de la vida familiar y social. se le hizo las siguientes preguntas ¿De qué manera el estrés se asocia con el desempeño laboral en los trabajadores de logística del Hospital Regional de Huacho, 2022?

En cuanto a la forma, el trabajo académico se describe de acuerdo al plan básico vigente de la institución, y comprende principalmente las siguientes partes: El primer capítulo es la solución al problema, el segundo capítulo. Marco Teórico, Capítulo Tres. Esta sección hace referencia a la metodología de investigación; Capítulo Cuatro. resultado. Capítulo Cinco, Discusión de Resultados, Capítulo Seis, Conclusiones y Recomendaciones, y Capítulo Siete, Referencias, Anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Se estima que cada año se pierden 12 mil millones de días de trabajo debido a la ansiedad y la depresión, lo que vale a nivel mundial casi un billón de dólares. Hoy se lanzaron dos nuevas publicaciones sobre este tema: las Directrices de Salud Mental de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Memorándum Conjunto OIT-OMS. (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

Las Directrices ocupacionales mundiales sobre salud mental de la OMS recomiendan acciones para abordar los riesgos para la salud mental, como la gran carga de trabajo, el comportamiento negativo y otros factores estresantes en el lugar de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

El estrés, dificultad la salud que se presenta frecuentemente en personas jóvenes adultas y adultos, puede afectar no solo al estado mental sino también físico. Si vamos al plano del trabajador administrativo del Hospital, este puede ser ocasionado por posturas ergonómicas que se adoptan en la institución y que al final producen dolores físicos o cansancio generalizado y prolongado, posible falta de claridad sobre el trabajo desempeñado hace que el colaborador trabaje en demasía, maltrato del usuario que el atendido, el horario de trabajo es muy extenso sin el descanso debido entre horas, sobrecarga laboral, falta de soporte y apoyo de parte de los compañeros, supervisores o jefes, entre otros. Todos estos ejemplos mellan en la salud mental del personal que se traduce también en dolores físicos. Prevenir el estrés desde la institución ayudará a mantener un buen estado de salud integral para sus trabajadores.

Desde el descubrimiento del COVID-19 el 30 de enero, la epidemia primero fue declarada emergencia de salud pública internacional y posteriormente ajustó su protocolo para declararla pandemia mundial en el mes de marzo de 2020. Esto ha provocado una alteración en el comportamiento laboral a nivel local, el gobierno peruano ha adoptado medidas drásticas en el sector laboral, entre ellos las virtuales, afectando simultáneamente a varios sectores productivos del país, tales como: sectores industriales, comercio, salud, educación, sectores mineros, etc.

“Las consecuencias son: ansiedad laboral, impacto en la determinación profesional, lo que decrece su productividad y desempeño, afectando con ello la competitividad y rentabilidad de la empresa” (La Republica, 2017). donde subraya que el estrés afecta la eficiencia del empleado en el trabajo, la salud, el proceso de integración física, mental y social.

Por otro lado, el desempeño laboral es la productividad que un personal refleja cuando realiza sus labores, por ejemplo, en una institución, cumpliendo los objetivos y metas de esta. La competencia de cada trabajador, su contribución y su desempeño van a determinar el éxito o no de su lugar de trabajo; además, con el desempeño se podría considerar si un trabajador es apta o no para la plaza donde se encuentra. En cuanto a las empresas, pueden verse afectadas por aumento de las inasistencias, aumento de la rotación de personal, mal funcionamiento de la productividad, aumento de reclamos de clientes y/o usuarios, mala imagen de la institución, entre otros.

El presente documento de investigación permitirá conocer la asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de Logística del Hospital Regional ubicada en distrito Huacho, será útil como referencia para efectuar exploración sobre este problema y tomar decisiones de manera eficaz al respecto y con el fin de adoptar medidas de apoyo y acciones que contribuyan a un mejor manejo del estrés.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el estrés se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo del área de logística del Hospital Regional de Huacho-2022?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Existe relación entre los factores psicosociales en el trabajo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho-2022?
- b) ¿Existe relación entre el estrés físico y el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho-2022?
- c) ¿Existe relación entre el estrés psicológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Demostrar cómo el estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho-2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Analizar la relación de los factores psicosociales en el trabajo en el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho- 2022.

Analizar la relación de estrés físico en el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho-2022.

Analizar la relación de estrés psicológico en el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho-2022.

1.4. Justificación de la investigación

Este estudio demostrará cómo el estrés afecta el desempeño laboral del personal logístico en el Hospital Regional de Huacho. Su importancia radica en que el desarrollo de los trabajadores define el logro de las finalidades organizacionales y por ende el logro de la organización en el sector. Esta investigación ayudará a obtener fuentes de información para que las organizaciones comprendan el estrés laboral en curso y el estado de desempeño de sus empleados.

1.4.1. Justificación social

A nivel social, esta investigación puede recopilar información para las instituciones que pueden brindar información sobre las situaciones estresantes actuales y el desempeño laboral.

1.4.2. Justificación práctica

La utilidad y el verdadero valor de este estudio se basa en su capacidad para abordar las interrogantes metodológicas y para verificar la consistencia de las hipótesis de investigación.

1.4.3. Justificación teórica

El personal del área de logística está constantemente involucrado en situaciones recurrentes de eficiencia y eficacia para cumplir con tareas específicas en su entorno de trabajo. Sin embargo, muchos factores, entre ellos el estrés, pueden afectar significativamente su desempeño, dificultando el logro de sus objetivos y creando así un ambiente en el que estén constantemente preocupados por el desarrollo de las actividades laborales, las responsabilidades familiares y la realización personal del objetivo laboral que es lograr. contribuir de esta manera a la formación de una sociedad estable y libre de estrés.

1.4.4. Justificación metodológica.

Los instrumentos y métodos de investigación utilizados en este estudio podrán ser utilizados en otros estudios de igual perfil académico ya que serán validados por los logros alcanzados con ellos.

1.5. Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial:

El estudio se realizó en el departamento de Lima, Provincia de Huaura, Distrito de Huacho, Área de Logística Hospital Regional.

1.5.2. Delimitación temporal:

El presente estudio se realizó el año 2022.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad económica

Con el fin de llevar a cabo esta investigación, cuento con los medios económicos.

1.6.2. Viabilidad metodológica

En cuanto a la factibilidad metodológica, dispongo de conocimientos de procesamiento de diseños, tratamiento de poblaciones y muestras, el programa estadístico realizo el procesamiento de datos y presentación de resultados.

1.6.3. Viabilidad teórica

Tengo la información y la metodología para construir la base teórica del estudio.

CAPÍTULO II

MARCOTEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Onofre (2021), en Ecuador, desarrolló un estudio para determinar el vínculo entre el estrés y el desempeño laboral. Los resultados muestran que el 47%, describe el estrés como bajo, el 53% como moderado. El estudio resultó que no existe relación entre el estrés y el desempeño laboral, el estrés es bajo en un 47% y muestra que este escenario se debe a que los empleados manejan su estrés de tal manera que no afecte su desempeño.

Amaya, et. al., (2019) en su investigación “El impacto del estrés laboral en la protección de los empleados en el área de fidelización empresarial de Emtelco”. Su propósito es vincular el estrés y el bienestar de los colaboradores de la institución. Se concluyó que, con las herramientas utilizadas en el estudio y los productos encontrados, los empleados del área sienten la dificultad de trabajo que se refleja en su salud y aspectos psicológicos individuales, que se manifiesta de diferentes formas, a partir del dolor. dirígete a la imagen de la ansiedad; evidencia de estrés en su trabajo diario.

Villegas (2017), se realizó un estudio de “determinar si existe asociación entre los niveles de estrés y el desempeño profesional de enfermería en un hospital privado de Hermosillo, (Sonora, México)”. La metodología fue cuantitativa, no experimental y de corte transversal, la población y muestra estuvo conformada por 73 profesionales de enfermería, la herramienta utilizada para medir el estrés fue el cuestionario Nursing Stress Scale. El estudio concluyó que no existía una asociación estadísticamente significativa entre las variables desempeño laboral y estrés. No se encontró asociación estadísticamente significativa entre el estado civil y el estrés por género, ni entre los roles desempeñados y el nivel de estrés reportado

2.1.2 Investigaciones nacionales

Cruz (2019) En su tesis “Estrés laboral y salud mental en servidores públicos del Distrito Municipal de Arequipa”. El objetivo es vincular el estrés y la salud mental en los empleados municipales. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Cooper y la Escala de Salud Mental de Carol Reeve. Los resultados muestran que existe una asociación fuerte y negativa entre el nivel de salud mental de los servidores públicos y el estrés, cuando el estrés laboral se incrementa, el nivel de salud mental de los servidores públicos disminuye.

Chuzón (2018) Empresa Frutos Tongorrape S.A. En su estudio “Estrés en el trabajo y su impacto en la productividad de los empleados” demuestra el impacto del estrés en el desempeño de empleados. Los resultados muestran cómo el estrés puede afectar la productividad laboral al reducir la productividad de colaboradores; recomiendan educar a los colaboradores y promover actividades recreacionales en la institución para crear un ambiente de trabajo sea acogedor y aumentar la productividad, reduciendo así el estrés.

Machuca (2018), Los resultados fueron: para desempeño laboral el nivel eficiente fue 53,0%, seguido del nivel regular con 47,0%, no hubo casos de nivel insuficiente, para estrés el nivel medio fue 97,0%, para nivel bajo 3,0% y en nivel alto no hubo casos. Se concluye que entre las variables desempeño laboral y estrés, para las cuales se demuestra una correlación inversa nivel bajo del valor r es: - 0.23 con un nivel de significancia $p < 0.05$, resulta que a medida que aumenta el estrés del trabajador aumenta que puede tener que realizar reduce sus actividades laborales.

Palomino (2017). “Estrés Laboral y Productividad en Evaluadores de Certificación DIGESA - 2017”. El proposito planteado fue establecer la asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral a través de cuestionarios. Como resultado se encontró que el 56,7% de los encuestados representó el nivel habitual de organización, así como el 45,0% representó el nivel habitual de responsabilidad, los encuestados indicaron el nivel de estrés en el trabajo en total en un 43,3%. el nivel de un clima organizacional normal - 51,7%; Estos resultados están relacionados con la alta demanda de tareas y certificaciones que deben completarse semanalmente, lo que crea estos niveles, y la sensación de inestabilidad laboral tiene un impacto más directo en los resultados, lo que lleva al deterioro físico y psicológico de los trabajadores.

Goicochea (2016), tesis: Estrés laboral y su asociación con la productividad en empresa de calzados Kiara, Región El Porvenir - En 2016, la Universidad César Vallejo de Trujillo realizó una maestría con el objetivo de establecer la asociación entre el estrés y la productividad en el personal de la empresa de calzados Kiara. El método utilizado en el año 2016 es no experimental, transversal, y además utilicé como instrumento un cuestionario de dos variables con 38 personas. El personal, en cuanto a los logros obtenidos, encontraron una correlación media significativa $r=0,39$ y $p<0,01$, lo que permite concluir que existe entre ambas variables una asociación proporcionalmente inversa, es decir, si aumenta el estrés del trabajador, la productividad laboral decrece.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estrés Laboral.

Debemos tenerla en cuenta, que actualmente hay una carga por cumplir con las normas laborales que nos está pidiendo el empleador y que la capacidad de cumplir con la oferta solicitada por él provoca reacciones biológicas en nuestro organismo, se le llama “respuesta de estrés”. (Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2006, p. 11)

- **Griffin & Van Fleet (2015)** "Esto demuestra que el estrés es una respuesta humana a un estímulo muy fuerte, y generalmente ocurre después de un ciclo general llamado síndrome de adaptación".
- **Chiavenato (2015)** establece que el estrés comienza cuando la tensión es intensa o complicado de manejar. Por ello, se proyectan 3 factores o dimensiones contra los que se puede medir el estrés laboral:

a) Factores del entorno

Se refiere a los factores ambientales y exteriores que tienen un efecto significativo en las empresas y las personas. Sus parámetros son: incertidumbres (tecnológica, económica y política).

b) Factores de la organización

Es la presión causada por evitar errores o completar trabajo en un tiempo restringido, ardua actividad, equipos y materiales ausentes, disconformidad laboral y falta de conocimiento. Sus parámetros son los siguientes: Requerimientos de Función, Requerimientos de Tarea, Requerimientos Interpersonales.

c) **Factores individuales**

Todos estos son factores que no son apropiados para el trabajo, pero que pueden ser legitimados por el comportamiento de una persona en el lugar de trabajo. Estos factores son principalmente los relacionados en la vida privada del empleado. Sus parámetros son: problemas familiares y financieros y de personalidad.

- **Griffin & Moorherad (2010)** indica que el estrés es causado por un incentivo, que pueden ser tanto físicas como psicológicas., y que la persona responde al estímulo de una determinada manera. Así, el estrés se define como la respuesta adaptativa de una persona a un estímulo que es demasiado exigente, ya sea mental o físicamente. Se trata de una sensación de tensión física o emocional. Esto afecta el bienestar físico y psicológico del empleado y puede debilitar la atmósfera de la organización.

Síntomas: Dolores de cabeza, dolores musculares o tensión, dolor de pecho, fatiga, cambios en el deseo sexual, dolores de estómago y problemas para dormir.

Prevención: Formación especial para aprender técnicas de gestión del estrés, nutrición, descanso, actividad física y organización.

Dimensiones de la primera variable

Dimensión 1: Factores Psicosociales en el Trabajo

“Se trata de situaciones organizativas generales que existen en cualquier tipo de institución y se asocian con la organización, cultura, gestión, entorno de trabajo, liderazgo, desarrollo profesional”. (Graneros, 2018, p. 18).

Dimensión 2: Estrés físico

Se realizan exámenes psicofísicos del bienestar del trabajador y se da un tratamiento más oportuno. También se debe estudiar el ciclo de trabajo y la epidemiología de la enfermedad; evaluar los métodos de jornada laboral, el clima psicosocial y los factores de exterior que podrían continuar el síndrome de estrés. (Reig-Botella, 2011, pp. 8-9)

Dimensión 3: Estrés psicológico

“Los síntomas son más comunes porque somos propensos a una respuesta de estrés que se manifiesta como ansiedad”, como indica y señala en su investigación. (Sanchez, 2017, p. 33).

2.2.2. Desempeño Laboral

a) Definiciones

Según Chiavenato (2000) "El desempeño laboral es el planteamiento personal de un empleado para lograr objetivos establecidos". (p. 359),

A su vez Franklin y Krieger (2011) “Argumentan que el análisis del desempeño descubrirá si los empleados están haciendo jornada laboral correctamente y si es apropiado para alcanzar las metas establecidas por la organización”. (p. 93)

b) Propósitos de la evaluación de desempeño

Para Robbins y Judge (2013) Uno de las finalidades es promover las decisiones de recursos humanos de la gerencia en general. Con la ayuda de las evaluaciones de desempeño, sabemos qué empleados necesitan ser promovidos, transferidos o despedidos. También muestra qué formación disponen los empleados para incrementar su rendimiento. (p. 595)

c) Beneficios

Según Chiavenato (2007) demuestra que los beneficios son de corto, mediano y largo plazo, mientras que los diferentes beneficios se detallan:

1. Beneficios para el gerente

- Evalúe a sus colegas utilizando evaluación de resultados que supriman lo personal. (Chiavenato, 2007, pp.248-249).
- Aplicar procedimiento que desarrollen el desempeño de los empleados. (Chiavenato, 2007, pp. 248-249).
- Cuéntale al compañero sobre la relevancia de la revisión del desempeño y él sabrá lo que representa el grado de desempeño. (Chiavenato, 2007, pp. 248-249).

2.

3. Beneficios para el subordinado

- “Comprender la institución anhela de sus socios para lograr sus objetivos”. (Chiavenato, 2007, p. 248).
- “Sepa qué espera el jefe del socio y, en base a su evaluación, dígame cuáles son sus debilidades y fortalezas”. (Chiavenato, 2007, p. 248).
- Entiendes las reglas que te marcan (formación, programas de desarrollo, etc.) y el tamaño que deben considerarse para incrementar el desempeño (compromiso, aplicación, etc.). (Chiavenato, 2007, p. 248).
- El compañero evalúa se critica a sí mismo para incrementar sus nociones. (Chiavenato, 2007, p. 248).

4. Beneficios para la organización

- A través del análisis del desempeño se conoce lo que es la contribución de cada persona a la institución. (Chiavenato, 2007, p. 249).
- Determine qué los trabajadores quieren ser capacitados y cuáles pueden ser promovidos o transferidos. (Chiavenato, 2007, p. 249).
- Consolida su política de recursos humanos, fomenta y facilita su avance profesional, impulsa la eficiencia y mejora las interacciones laborales. (Chiavenato, 2007, p.249).

d) Métodos de la evaluación de desempeño

Dessler (2009) Considero a continuación procedimientos precisos a medida el desempeño laboral:

Método de escala de puntuación gráfica

Este nivel muestra algunas de las características del empleado y el ámbito de actividad en cada área de actividad. El socio de cooperación se evalúa en función de la mejor puntuación de rendimiento. (Dessler, 2009, p. 230)

- **Método de clasificación alterna**

En este procedimiento, los buenos y los malos socios se distinguen por ciertas características. Se evalúan y seleccionan utilizando un modelo para establecer quién se desempeña muy bien y también el que se desempeña mal. (Dessler, 2009, p. 233).

- **Métodos de comparación por pares**

Esto nos permite cotejar trabajadores contra otros para cada rasgo y seleccionar posibles pares de trabajadores para cada rasgo; Luego dicen quién es el mejor trabajador de la pareja y luego agregan las veces en que el

trabajador obtiene la mejor puntuación. (Dessler, 2009, p. 233).

- **Método de distribución forzada**

Este procedimiento se sustenta en otorgar ciertos porcentajes al trabajador evaluado según niveles de desempeño. De esta forma, es posible determinar qué porcentaje de socios tienen un desempeño mejor, medio o peor; actuar y mejorar el desempeño de los socios inferiores. (Dessler, 2009, pp. 234- 235).

- **Método del incidente crítico**

Este procedimiento se sustenta en incorporar todos los eventos excepcionales provechosos o no provechosos del socio y luego examinarlos con él en un instante determinado. La idea es recopilar estos eventos durante todo el año y categorizar el desempeño del empleado para todo lo que sucedió, incorporando no los más novedoso, y permitir acciones correctivas. (Dessler, 2009, p. 235)

e) Importancia del desempeño profesional:

La evaluación del desempeño de los empleados es una parte importante para las empresas, porque ayuda a implementar y mejorar las estrategias. El proceso incluye cultura organizacional, competencias laborales, misión y visión,

Se evalúan aspectos del personal como:

Reforzamiento, habilidades, debilidades, oportunidades, idoneidad, problemas, grado de integración.

f) Dimensiones de la segunda variable

- **Habilidades**

Son las destrezas de comunicación del empleado que le permiten realizar sus actividades con plena conciencia de su cargo y comunicarse correctamente, expresando claramente la información y realizando correctamente las actividades; mientras que todas estas habilidades antes mencionadas deben capacitar al empleado de hacer las decisiones más acertadas en provecho de los empleados y la empresa. (Chiavenato, 2007, p. 260)

- **Comportamiento**

La medición toma en cuenta el compromiso y/o comportamiento de la organización, que el colaborador debe cumplir con las tareas que se le asignan y realizar las mencionadas labores tanto en forma individual como en equipo, las cuales deben ser realizadas con responsabilidad para el logro de las metas

institucionales. Objetivos. (Robbins y Judge, 2013, p. 79).

- **Metas y resultados**

Se debe tener en cuenta la cantidad de trabajo a realizar, teniendo en cuenta que no se sobrecargaría el funcionamiento de un socio individual, lo que conduce a dos valores: la eficiencia en el logro de los objetivos y la eficiencia en la utilización adecuada de los bienes accesibles. (Machuca, 2015, p. 30).

g) Relación entre estrés y desempeño laboral

El estrés alcanza ser intenso cuando el personal enfrenta sus propios desafíos. Asimismo, cuando el estrés se acumula, puede volverse destructivo. La eficiencia disminuye cuando se interrumpe la tensión. (Newstrom, 2011, pp. 393-394).

2.3 Bases filosóficas

En cuanto a la base filosófica de la investigación, parte de un punto de vista filosófico, toma como unidad de análisis las variables, la presión y el desempeño laboral, y los estándares metodológicos utilizados por ellos son acordes con el pensamiento y objeto filosófico como disciplina. Sí misma. El concepto filosófico que examinamos es positivista en cuanto sus postulados o principios afirman que al comprender y analizar la realidad de los objetivos de la investigación social pueden abordarse de por sí y, según el Diccionario de Filosofía de Ferrat, el vocablo positivismo se refiere a cualquier doctrina que pretenda insistir en lo provechoso en vez del no provechoso.

Los objetivos del estudio social pueden abordarse individualmente y, según el Diccionario de Filosofía de Ferrat, el término positivismo se refiere a cualquier doctrina que pretenda insistir en lo positivo más que en lo negativo. Los objetivos de la investigación social pueden abordarse individualmente y, según el Diccionario de Filosofía de Ferrat, el término positivismo se refiere a cualquier doctrina que pretenda insistir en lo positivo más que en lo negativo. En consecuencia, la filosofía positiva denotaría una forma de pensar en marcado contraste con lo que la costumbre trascendental llama positivismo. La primera reducción son aquellas doctrinas que tienen algunas características comunes y no incompatibles y que además surgieron en una determinada situación histórica. En cuanto a la identificación de las variables de estrés y desempeño laboral, también son trascendentales las corrientes filosóficas del origen de los derechos subjetivos, pues los positivistas consideran los derechos humanos como variables humanas, pues para ellos estos derechos pueden existir o no,

según la norma jurídica.

2.4 Definición de términos básicos

2.4.2. Antecedentes, Se refiere al análisis del tema que se estudia, lo que nos permite estructurar de manera coherente.

2.4.3. Bases legales, Lo que mencionamos en nuestra investigación es parte del marco legal relevante vigente.

2.4.4. Comportamiento, El comportamiento es el proceder del empleado que se desarrolla ante las tareas designadas. (Vigo, 2018, p. 31).

2.4.5. Estrés Laboral (Comisión Europea, 2000) Se ha definido como una gama de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a aspectos nocivos del contenido o el entorno de trabajo.

2.4.6. Desempeño laboral Chiavenato (2000), "El desempeño laboral es el planteamiento personal de un empleado para lograr objetivos establecidos". (p. 359)

2.4.7. Compensación: Amplia variedad de beneficios que obtienen las personas por su trabajo, tanto internos como externos.

2.4.8. Comportamiento Organizacional: La investigación de grupos e individuos en entornos organizacionales.

2.4.9. Conflicto: Procedimiento que se inicia cuando una de las partes descubre que la otra le ha afectado negativamente o pretende perjudicar uno de sus intereses.

2.4.10. Grupo de trabajo: Un grupo organizado de trabajadores responsables del resultado.

2.4.11. Liderazgo: Un procedimiento que contribuye a la dirección y movilización de personas y/o ideas. Influencia interpersonal en una situación en la que el objetivo es lograrlo.

2.5 Hipótesis de investigación

2.6.1 Hipótesis general

El estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho-2022.

2.6.2 Hipótesis específicas

- a. Los factores psicosociales del estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho-2022.
- b. El estrés físico se asocia con el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho-2022.
- c. El estrés psicológico se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho-2022.

2.6 Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente X: Estrés Laboral	Factores Psicosociales del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad • Habilidades del Trabajador • Condiciones físicas del trabajo • Jornada de trabajo • Salario
	Estrés Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Desequilibrio emocional • Problemas musculares (dolor de cabeza, espalda, mandíbula, contracturas en tendones y ligamentos) • Problemas digestivos
	Estrés Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Continuas discusiones entre compañeros • Aislamiento del trabajador. • Inestabilidad del puesto y continuos traslados de un lugar a otro • Falta de concentración • Irritabilidad con los demás
Variable Dependiente Y: Desempeño Profesional	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos de la institución • Actitudes del trabajador • Efectividad del trabajador
	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad del equipo de trabajo • Competencias del trabajador • Liderazgo del trabajador
	Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad del trabajador • Atención de los usuarios • Satisfacción del trabajador
	Economía	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución física y economía de la empresa • Recursos • Presupuesto

Fuente: Adaptado de Acosta(2017)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo

Es aplicada, según Carrasco, (2006), confirma es “la investigación se precisa por objetivos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, investiga cómo actuar, cambiar o provocar un cambio en un determinado sector de la realidad.”.

3.1.2 Nivel

Según Hernández-Sampieri y Mendoza Torres, (2019), indica “El propósito de este tipo de investigación es averiguar la asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto determinado”. En consecuencia, el estudio se encuentra en el nivel correlacional.

3.1.3 Tipo

De diseño no experimental, Hernández-Sampieri y Mendoza Torres, (2019), lo determina como “un estudio realizado sin manipulación intencional de variables. En resumen, estos son estudios en los que deliberadamente omitimos las variables independientes para ver cómo afectan a otras variables.

Enfoque

Pimienta & De la Orden (2017) señala que este estudio se enfoca en la revisión e interpretación de datos numéricos y estadísticos relacionados con la finalidad de investigar utilizando herramientas cuantitativas. La investigación fue cuantitativa.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población fue compuesta por 25 colaboradores que laboran en el área de Logística del Hospital Regional de Huacho.

3.2.2 Muestra

La muestra fue compuesta 25 colaboradores que operan en Logística del Hospital Regional de Huacho.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

La técnica de recopilación de información fue la encuesta, el instrumento fue un cuestionario. Por el presente estudio se usó el cuestionario del tesista Carrasco (2013. P.318) mención que consiste en presentar a los encuestados formularios que contienen una secuencia, redactadas de manera clara, precisa y objetiva, para que sean respondidas de la misma manera.

3.3.2 Instrumentos

El instrumentó contiene 24 preguntas sobre estrés laboral y 24 preguntas sobre desempeño laboral propuesto por Acosta (2017). El test de confiabilidad del instrumento se determinó a través del alfa de Cronbach. En este contexto, Herrera (1998) menciona que la confiabilidad esta entre 0.81 y 0.99 es muy confiable, lo que significa que, pasa la prueba de confiabilidad:

Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos.

31

		N	%
Casos	Valido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Se realizó una prueba piloto a 10 trabajadores del área de logística del Hospital Regional de Huacho.

Tabla 2. Fiabilidad del estrés laboral

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,940	24

Tabla 3. Fiabilidad del desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,829	24

Tablas 2 y 3, aplicadas a una muestra piloto de 10 trabajadores de logística del Hospital Regional de Huacho, de los 24 ítems que muestran la confiabilidad del estrés laboral y la eficiencia laboral, el resultado es 0.940 y 0.829, respectivamente. Tienen una BUENA selección.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se realizó la prueba de normalidad para elegir la prueba de contrastación de hipótesis.

Tabla 4. Prueba de normalidad

32

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores psicosociales en el trabajo	,146	25	,182	,930	25	,086
Estrés físico	,140	25	,200*	,922	25	,056
Estrés psicológico	,138	25	,200*	,928	25	,080
Estrés laboral	,158	25	,111	,906	25	,025
Desempeño laboral	,098	25	,200*	,926	25	,070
*.Esto es un limite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors.						

Se aplica el test de Shapiro-Wilk por ser datos < 50 , según la prueba el nivel de significancia es > 0.05 , entonces los datos se comportan normalmente, por lo cual se eligió la prueba paramétrica el test de correlación de Pearson.

Según Baremo:

Variable Estrés

Variable Desempeño Laboral

Tabla 5. Niveles de las dimensiones

Niveles	Rangos
Alto	89 a 120
Medio	57 a 88
Bajo	24 a 56

Tabla 6. Niveles de las dimensiones

Niveles	Rangos
Eficiente	89 a 120
Regular	57 a 88
Inadecuado	24 a 56

3.5 Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera el estrés se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos del área de logística del Hospital Regional de Huacho, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Demostrar cómo el estrés se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022.</p>	<p>El estrés se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022.</p>	<p>Variable X</p> <p>Estrés</p> <p>a) Factores psicosociales en el Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dificultad • Habilidades del trabajador • Condiciones físicas laborales • Jornada de trabajo • Salario <p>b) Estrés físico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desequilibrio emocional • Problemas musculares • Problemas digestivos <p>c) Estrés psicológico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuas discusiones • Aislamiento del trabajador • Inestabilidad en el puesto • Falta de concentración • Irritabilidad con los demás. 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de Investigación</p> <p>No experimental de tipo transeccional, correlacional</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Población</p> <p>25 trabajadores administrativos del área de logística del Hospital Regional de Huacho,2022</p> <p>Muestra</p> <p>25 trabajadores administrativos del área de logística del Hospital Regional de Huacho,2022</p>

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿Existe relación entre los factores psicosociales en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022?</p> <p>b) ¿Existe relación entre el estrés físico y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022?</p> <p>c) ¿Existe relación entre el estrés psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Analizar la relación de los factores psicosociales en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022.</p> <p>b) Analizar la relación de estrés físico en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022.</p> <p>c) Analizar la relación de estrés psicológico en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Los factores psicosociales del estrés se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022.</p> <p>El estrés físico se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022.</p> <p>El estrés psicológico se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022.</p>	<p>Variable Y Desempeño laboral</p> <p>a) Eficacia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos de la institución • Actitudes del trabajador • Efectividad del trabajador <p>b) Eficiencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productividad del equipo de trabajo • Competencias del trabajador • Liderazgo del trabajador <p>c) Satisfacción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad del trabajador • Atención de los usuarios • Satisfacción del trabajador <p>d) Economía</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribución física y económica de la empresa • Recursos • Presupuestos 	<p>Estadístico de prueba</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alfa de Cronbach • Prueba de normalidad

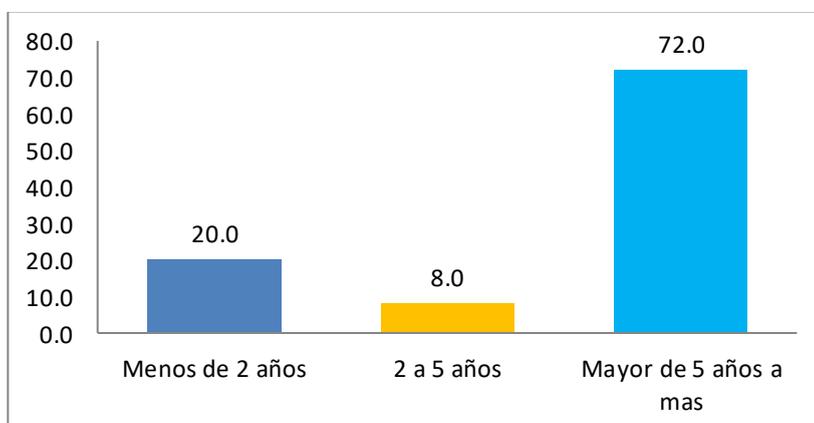
CAPÍTULO IV

4.1 Análisis de los resultados

Tabla 1: Tiempo de servicio de los empleados administrativos del área de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022.

Genero	Nº	%
Femenino	11	44.0
2 a 5 años	14	56.0
Total	25	100.00

Figura 1: Tiempo de servicio de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022.

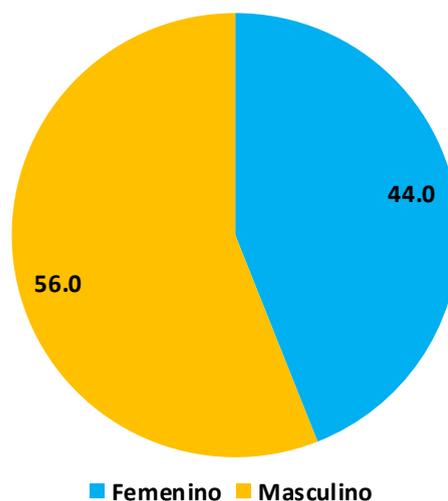


La Tabla 1 y Figura 1, nos indica el tiempo de servicio de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, mayor de 5 año a más con 72.0%, es el más frecuente, seguido de menos de 2 años con 20.0%, y en último lugar de 2 a 5 años con el 8.0%.

Tabla 2: El género del personal administrativos del area de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022.

Tiempo	Nº	%
Menos de 2 años	5	20.0
2 a 5 años	2	8.0
Mayor de 5 años a mas	18	72.0
Total	25	100.00

Figura 2: El género de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022.

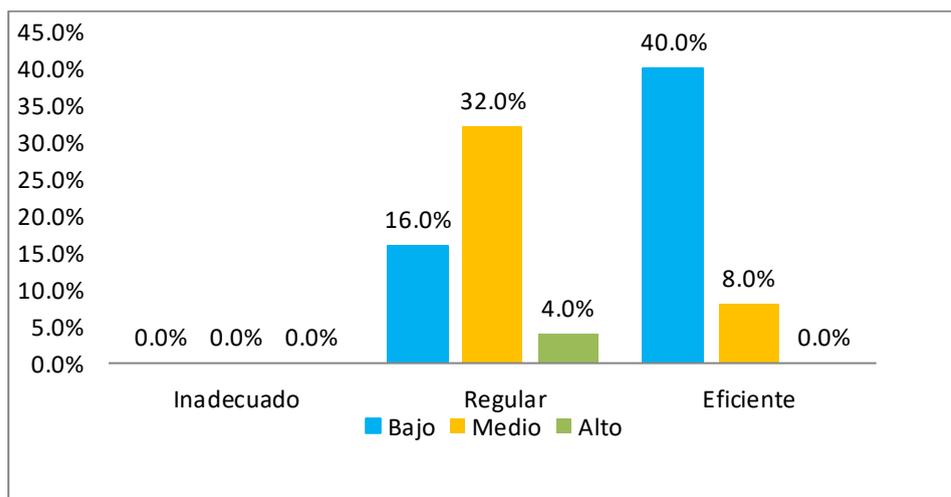


La Tabla 2 y Figura 2, nos indica el género de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, en el género masculino tuvo el 56.0% y el género femenino con 44.0%.

Tabla 3: Estrés y el desempeño laboral del personal administrativos del área de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022

Estrés	Nivel de Desempeño Laboral							
	Inadecuado		Regular		Eficiente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0.0%	4	16.0%	10	40.0%	14	56.0%
Medio	0	0.0%	8	32.0%	2	8.0%	10	40.0%
Alto	0	0.0%	1	4.0%	0	0.0%	1	4.0%
Total	0	0.0%	13	52.0%	12	48.0%	25	100.0%

Figura 3: Estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022

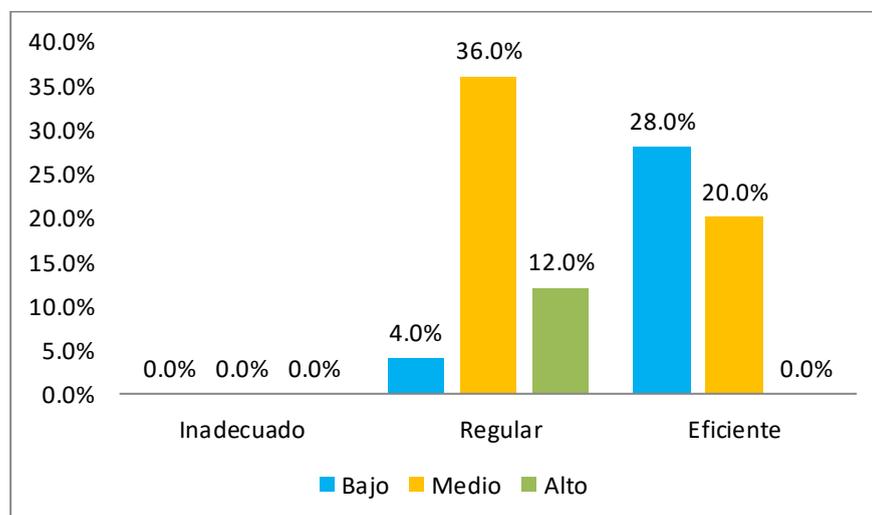


La Tabla 3 y Figura 3, nos indica el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho, en el nivel eficiente del desempeño laboral y nivel bajo en el estrés, son los más frecuentes con 40.0%, seguido del nivel regular del desempeño laboral y nivel medio en el estrés con el 32.0%. El nivel bajo en el estrés tiene el 56.0% de los trabajadores en el estudio.

Tabla 4: Factores psicosociales en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022.

Factores psicosociales	Nivel de Desempeño Laboral							
	Inadecuado		Regular		Eficiente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0.0%	1	4.0%	7	28.0%	8	32.0%
Medio	0	0.0%	9	36.0%	5	20.0%	14	56.0%
Alto	0	0.0%	3	12.0%	0	0.0%	3	12.0%
Total	0	0.0%	13	52.0%	12	48.0%	25	100.0%

Figura 4: Factores psicosociales en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022.

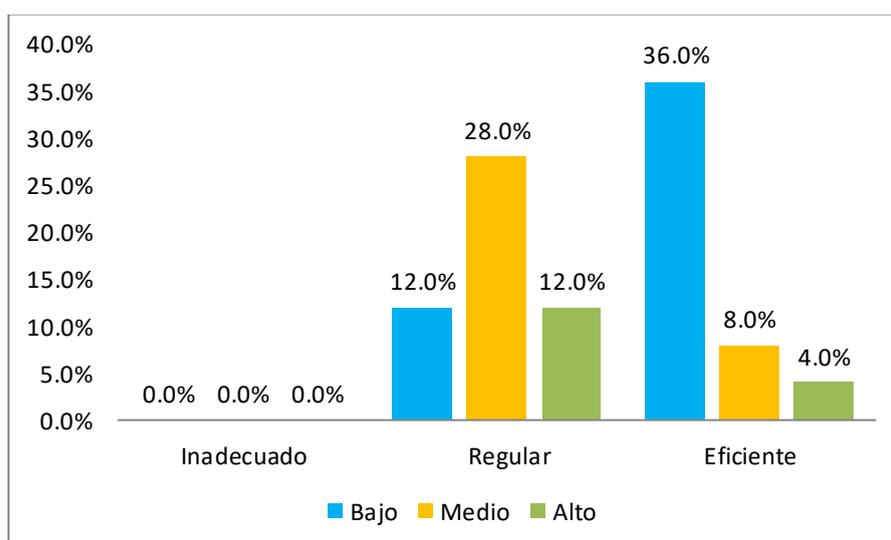


La Tabla 4 y Figura 4, nos indica los factores psicosociales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho, en el nivel regular del desempeño laboral y nivel medio de los factores psicosociales, son los más frecuentes con 36.0%, seguido del nivel eficiente del desempeño laboral y nivel bajo de los factores psicosociales con el 32.0%. El nivel medio en el estrés tiene el 56.0% de los trabajadores en el estudio.

Tabla 5: Estrés físico en el desempeño laboral del personal administrativo del área de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022

Estrés físico	Nivel de Desempeño Laboral							
	Inadecuado		Regular		Eficiente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0.0%	3	12.0%	9	36.0%	12	48.0%
Medio	0	0.0%	7	28.0%	2	8.0%	9	36.0%
Alto	0	0.0%	3	12.0%	1	4.0%	4	16.0%
Total	0	0.0%	13	52.0%	12	48.0%	25	100.0%

Figura 5: Estrés físico en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022

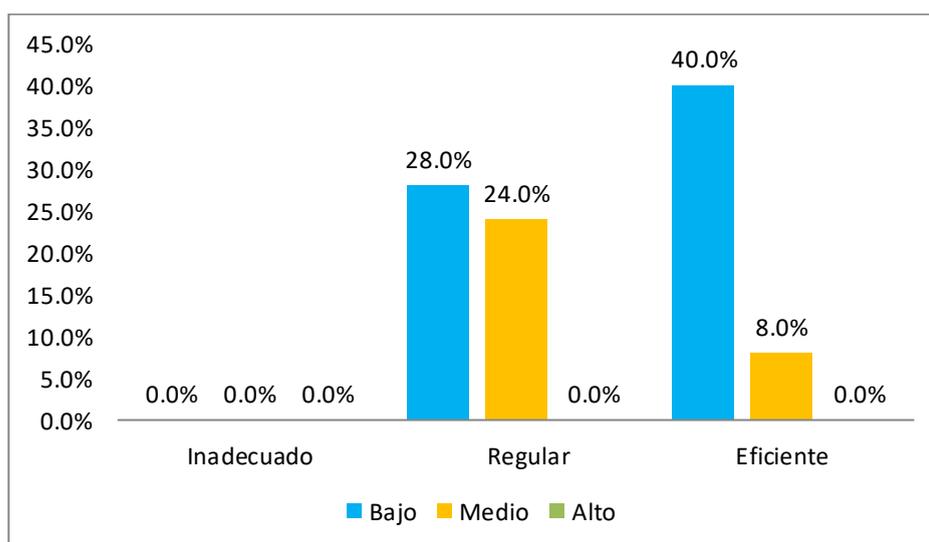


La Tabla 5 y Figura 5, nos indica el estrés físico y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho, en el nivel eficiente del desempeño laboral y nivel bajo en el estrés, son los más frecuentes con 36.0%, seguido del nivel regular del desempeño laboral y nivel medio en el estrés físico con el 28.0%. El nivel regular en el desempeño laboral tiene el 52.0% de los trabajadores en el estudio.

Tabla 6: Estrés psicológico en el desempeño laboral del personal administrativo del área de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022.

Estrés psicológico	Nivel de Desempeño Laboral							
	Inadecuado		Regular		Eficiente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0.0%	7	28.0%	10	40.0%	17	68.0%
Medio	0	0.0%	6	24.0%	2	8.0%	8	32.0%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	0	0.0%	13	52.0%	12	48.0%	25	100.0%

Figura 6: Estrés psicológico en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del hospital Regional de Huacho, 2022.



La Tabla 6 y Figura 6, nos indica el estrés psicológico y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho, en el nivel eficiente del desempeño laboral y nivel bajo en el estrés psicológico, son los más frecuentes con 40.0%, seguido del nivel regular del desempeño laboral y nivel bajo en el estrés psicológico con el 28.0%. El nivel bajo en el estrés tiene el 68.0% de los trabajadores en el estudio.

Pruebas de Normalidad para saber que prueba estadística aplicar a las Hipótesis.

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores psicosociales en el trabajo	,145	25	,187	,973	25	,731
Estrés físico	,144	25	,196	,936	25	,121
Estrés psicológico	,115	25	,200*	,937	25	,121
Estrés laboral	,170	25	,061	,949	25	,237
Desempeño laboral	,141	25	,200*	,946	25	,203

**.Esto es un limite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors.*

Interpretación: Al tener el tamaño de muestra de 25 trabajadores administrativos, se utiliza el test de Shapiro Wilk por ser menor a 50 al tamaño de la muestra del estudio y se aplicó a las variables: Estrés y Desempeño laboral, también a las dimensiones Factores psicológicos, Estrés físico, Estrés Psicológico, observamos que los niveles de significancia (sig.) son mayores al 0.05($p < 0.05$), entonces presentan distribución normal, se usara la prueba paramétrica de test de Pearson.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General:

Ho: El estrés no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022.

Ha: El estrés se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ no aceptar el Ho (Hipótesis nula) y aceptar la Ha (Hipótesis alterna)

Correlaciones

		Estres	Desempeño Laboral
Estrés	Correlacion de Pearson	1	-,589**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	25	25
Desempeño Laboral	Correlacion de Pearson	-,589**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	25	25
** .La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)			

Indica que existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal administrativo de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022. ($p = 0.002 < 0,05$). Con coeficiente de correlación negativa moderada de -0.589

Hipótesis específica1:

Ho: Los factores psicosociales del estrés no se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022.

Ha: Los factores psicosociales del estrés se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ no aceptar el Ho (Hipótesis nula) y aceptar la Ha (Hipótesis alterna)

Correlaciones

		Factores psicosociales	Desempeño Laboral
Factores psicosociales	Correlacion de Pearson	1	-,607**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	25	25
Desempeño Laboral	Correlacion de Pearson	-,607**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	25	25
** .La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)			

Indica que existe relacion significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativos de logística del Hospital Regional de Huacho, 2022. ($p = 0.001 < 0,05$). Con un coeficiente de correlación negativa alta de -0.607.

Hipótesis específica2:

Ho: El estrés físico no se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo del área de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022.

Ha: El estrés físico se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo del área de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ no aceptar el Ho (Hipótesis nula) y aceptar la Ha (Hipótesis alterna)

Correlaciones

		Estrés físico	Desempeño Laboral
Estrés físico	Correlacion de Pearson	1	-,457**
	Sig. (bilateral)		,022
	N	25	25
Desempeño Laboral	Correlacion de Pearson	-,457**	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	25	25
** .La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)			

Indica que existe relación significativa entre el estrés físico y el desempeño laboral del personal administrativo del área de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022. ($p = 0.022 < 0,05$). Con coeficiente de correlación negativa moderada de -0.457.

Hipótesis específica3:

Ho: El estrés psicológico no se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativos del área de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022.

Ha: El estrés psicológico se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativos del área de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$ no aceptar el Ho (Hipótesis nula) y aceptar la Ha (Hipótesis alterna)

Correlaciones

		Estrés Psicológico	Desempeño Laboral
Estrés psicologico	Correlacion de Pearson	1	-,460**
	Sig. (bilateral)		,021
	N	25	25
Desempeño Laboral	Correlacion de Pearson	-,460**	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	25	25
** .La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)			

Indica que existe relacion significativa entre el estrés psicológico y el desempeño laboral del personal administrativos del área de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022. ($p = 0.021 < 0,05$). Con coeficiente de correlación negativa moderada de -0.460.

CAPITULO V

5.1 Discusión

En el presente trabajo de investigación se determinó cómo el estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativos de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022. con un valor de significancia de $p=0.002 < 0.05$. obtenido de aplicar el coeficiente de Correlación negativa de Pearson ($r = - 0.589$), se ha logrado establecer la asociación entre ambas variables, en forma proporcional inversa. Cuando el nivel de Estrés del personal se incrementa, ocasiona que disminuya el Desempeño laboral en la realización de las actividades laborales.

Estos resultados guardan relación con Villegas (2018) que tuvo como resultado $r = -0.321$ y también Machuca (2018) con $r = -0.234$. quienes señalan que el estrés empieza, cuando los trabajadores entienden que pierden la capacidad desempeñarse con el lugar que le han encomendado, te sientes impotente, te adaptas a las exigencias, a las presiones, cuando surge el estrés, tu cuerpo empieza a reaccionar ante estas situaciones. Se concluye que el estrés es la reacción de los empleados ante demandas, reclamos, tensiones y el hecho de que sus conocimientos y habilidades no se correspondan con el puesto de trabajo asignado por la empresa.

Caso contrario al estudio fueron los estudios de los autores Palomino (2017), que tuvo $r = 0.673$ y de Chuzon (2018) con un $r = 0.881$, donde indican los autores que existe relación y que el estrés puede estar controlado, lo cual deja que el personal este activo y tenga un mejor desempeño.

También se determinó cómo los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativos de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022. con un valor de significancia de $p=0.001 < 0.05$. obtenido de aplicar el coeficiente de Correlación negativa de Pearson ($r = - 0.607$), ha logrado establecer la asociación entre ambas variables, en forma proporcional inversa. Cuando los niveles de los factores psicosociales se incrementan en los trabajadores, ocasiona que disminuya el Desempeño laboral debido a las condiciones y al medio ambiente donde laboran. Acosta (2017) menciona que los factores psicosociales en el trabajo implican interacciones entre la jornada laboral, el ambiente, el estado organizacional y la satisfacción laboral, por un lado, las habilidades del trabajador, las necesidades, la cultura y la vida personal del trabajador, que pueden afectar la salud, la eficiencia y el trabajo. satisfacción.

También se determinó que el estrés físico y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022. con un valor de significancia de $p=0.022 < 0.05$. obtenido de aplicar el coeficiente de Correlación negativa de Pearson ($r = - 0.457$), se ha logrado determinar la relación entre ambas variables, en forma proporcional inversa. Cuando el estrés físico se incrementa en los trabajadores, ocasiona que disminuya el Desempeño laboral debido a los síntomas que van a tener los trabajadores como dolor de cabeza, abdominal o sudoración entre otros. Acosta (2017) indica que el desarrollo del estrés físico es producido por el desarrollo de una enfermedad, por una infección aguda, por traumas, embarazo etc.

También se determinó que el estrés psicológico y el desempeño laboral del personal administrativos de Logística del Hospital Regional de Huacho, 2022. con un valor de significancia de $p=0.021 < 0.05$. obtenido de aplicar el coeficiente de Correlación negativa de Pearson ($r = - 0.460$), se ha logrado establecer la asociación entre ambas variables, en forma proporcional inversa. Cuando el estrés psicológico se incrementa en los colaboradores, ocasiona que disminuya el Desempeño laboral debido a los síntomas como cansancio mental, taquicardia entre otros.

Se sabe que la Oficina de Logística es una de las oficinas que tiene mucha exigencia, debido a que las compras y entrega de los productos deben ser oportunas, más aún si es de un Hospital porque sus compras son para salvar vidas y mejorar la salud de los pacientes, lo cual a sus trabajadores les recae una gran responsabilidad, lo cual le puede generar estrés y perjudicar en sus labores cotidianas.

Sobre el estrés, en el estudio tuvo un nivel alto de 4.0%, Onofre tuvo mejor con 16.0%, y Machuca (2018), fue menor con 0.0%. Con resultados mejores fueron de los autores, Villegas (2018,) con 35.9%, y de Palomino (2017) con 80.0%. Chuzon (2018) nos indica que para demostrar que una situación genera estrés en un trabajador, se deben considerar varios aspectos que la hacen relevante e importante para él. La situación estresante debe relacionarse con la actividad normal de la persona, no con un episodio temporal de la persona. Además, es necesario explicar que las situaciones de estrés laboral pueden variar según las percepciones individuales de cada trabajador.

Sobre el Desempeño laboral, en el estudio tuvo un nivel eficiente del 48.0%, de similares resultados los tuvo con los autores como Machuca (2018), que tuvo 53.0%, Palomino con 38.3%. y Villegas tuvo 15.0%. Sobre esta variable Amaya (2021) indica que una alta satisfacción afecta positivamente el desempeño laboral y hace que los empleados trabajen más. Añade que, si se confirma que el desempeño causa satisfacción, porque si el empleado se fortalece, recibe más recompensas y por lo tanto aumenta su satisfacción.

CAPITULO VI

6.1 Conclusiones

- a) Al aplicar el coeficiente de Correlación de Pearson, se ha logrado establecer la relacion entre estrés y el desempeño laboral del personal administrativo de Logística del Hospital Regional de Huacho, con un valor de significancia de $p=0.002 < 0.05$. Habiéndose obtenido un valor de correlación negativa moderada de -0.589 , es decir si se incrementa el estrés, va afectar el desempeño laboral del personal administrativo.
- b) Al aplicar el coeficiente de Correlación de Pearson, se ha logrado establecer la relacion entre los factores psicosociales y el desempeño laboral del personal administrativos de Logística del Hospital Regional de Huacho, con un valor de significancia de $p=0.001 < 0.05$. Habiéndose obtenido un valor de correlación negativa moderada de -0.607 , es decir si se incrementa los factores psicosociales, va afectar el desempeño laboral del personal administrativo.
- c) Al aplicar el coeficiente de Correlación de Pearson, se ha logrado establecer la relacion entre el estrés físico y el desempeño laboral del personal administrativos de Logística del Hospital Regional de Huacho, con un valor de significancia de $p=0.022 < 0.05$. Habiéndose obtenido un valor de correlación negativa moderada de -0.457 , es decir si se incrementa el estrés físico, va afectar el desempeño laboral del personal administrativo.
- d) Al aplicar el coeficiente de Correlación de Pearson, se ha logrado determinar la relación entre el estrés psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Logística del Hospital Regional de Huacho, con un valor de significancia de $p=0.021 < 0.05$. Habiéndose obtenido un valor de correlación negativa moderada de -0.460 , es decir si se incrementa el estrés psicológico, va afectar el desempeño laboral del personal administrativo.

6.2 Recomendaciones

- A. Con los resultados obtenidos en el estudio, el personal administrativo de logística del Hospital Regional de Huacho, programarles citas en el servicio de Salud Ocupacional, para que tengan atención especializada.
- B. A los Jefes incentivar y mejorar el clima laboral, con actividades conmemorativas e incentivos como diplomas y felicitaciones, también hacer paseos y eventos recreacionales.
- C. Los jefes y personal tener capacitaciones para que se detecte en su momento a los trabajadores si presentan algún síntoma de riesgo en su salud mental.
- D. El jefe le tiene que brindar todas las herramientas a sus trabajadores para que tengan un mejor desempeño laboral, además de brindarle confianza y respeto.

CAPÍTULO V

REFERENCIAS

5.1 FUENTES BIBLIOGRAFICAS

- Chuzón, A. (2018). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la Empresa Frutos Tongorrape S. A. Motupe, 2018. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Núñez, C., y Luis, P. (2019). Aplicación de un plan preventivo para reducir el estrés laboral en los trabajadores del área de servicios comerciales, en una empresa del sector eléctrico. Arequipa 2018. Arequipa: Universidad Tecnológica del Perú.
- Ortiz, G. (2018). El estrés laboral de los profesionales de la salud y la relación con el clima organizacional en el Hospital Dr. Eduardo Montenegro de Chillanes, provincia de Bolívar. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Quispe, G. (2019). Factores relacionados al estrés laboral en trabajadores del Instituto Superior Pedagógico de Arequipa 2019. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Ramírez, J., y Ramón, O. (2015). Estrés y Desempeño Laboral de los asesores de negocios en las entidades microfinancieras del Distrito de Tarma, periodo 2013. Tarma: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Velásquez, F., y Villavicencio, D. (2016). "Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi-Tulcan) durante el periodo setiembre-octubre del 2016 ". Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Vigo, D. (2018). "El Desempeño Laboral y la Calidad del Servicio en la Empresa Gerimec S.A.C. - Surco 2018 ". Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Amaya, B., Galvis, D., Acosta, G., y Aguilera, L. Y. (2019). Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco. Medellín-Colombia: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
- Brazzolotto, S. (2012). Aplicación de la Evaluación de Desempeño por Competencias a las Organizaciones. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo. Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica. Perú: UNMSM
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones 8va edición. México: McGraw Hill Interamericana.

- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano Tercera edición. México: Mc Graw Hill Educación.
- Franklin, E., y Krieger, M. (2011). Comportamiento Organizacional Enfoque para América Latina. México: Pearson Educación. Hernández-Sampieri y Mendoza Torres, (2019). Metodología de la investigación: Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES SA.
- Pimienta & De la Orden (2012) Metodología de la Investigación; México: Pearson Educación

5.2 FUENTES ELECTRÓNICAS.

- Acosta, M. (2017). Estrés laboral en los trabajadores que cumplen y no cumplen metas diarias en una entidad pública – Lima 2016. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública), Lima. Recuperado el 26 de marzo de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22060/Acosta_OMT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amaya, Y. (2021). El estrés y su relación con el desempeño laboral en una institución financiera en el distrito de Ate en el periodo 2020 <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16785>
- Félix, R., García, C., y Mercado, S. (Enero de 2018). CULC y T. Obtenido de vgarza@uacj.mx

ANEXOS

ENCUESTA

Instrucciones: La presente encuesta tiene la finalidad de recopilar información sobre el estrés y el desempeño laboral, para lo que le agradeceré, responder con sinceridad ya que el mismo será anónimo. Lea atentamente y responda seleccionando una opción

1 = Nunca 2= A Veces 3= Indeciso 4= Casi siempre 5= Siempre

Tiempo de permanencia Laboral en el Hospital Regional

Menor a 02 años () De 2 a 5 años () De 5 años a más ()

Sexo: (F) (M)

ESTRÉS LABORAL

1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

ESTRÉS LABORAL		1	2	3	4	5
	FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO					
1	Su trabajo es de alto grado de dificultad					
2	Su creatividad e iniciativa están restringidas					
3	Considera que existe, mala utilización de las habilidades del trabajador					
4	Considera que le sobrecargan de trabajo					
5	Considera que las condiciones físicas laborales son inadecuadas					
6	Considera que hay exposición a riesgo físico constante					
7	Considera que hay jornadas de trabajo excesivas					
8	Consideras que el salario es insuficiente					
	ESTRÉS FÍSICO					
9	Ha tenido incapacidad de relajarse y estar tranquilo					
10	Ha tenido trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)					
11	Ha sentido fatiga crónica (cansancio permanente) cuando está en el trabajo					
12	Ha sentido dolores de cabeza o migrañas últimamente					
13	Ha sentido sus músculos contraídos por motivos de trabajo					
14	Ha tenido problemas de digestión o dolor abdominal					

15	Ha tenido somnolencia o mayor necesidad de dormir cuando está en el trabajo					
16	Ha faltado al trabajo por razones de salud					
ESTRÉS PSICOLÓGICO						
17	Ha tenido discusiones con sus compañeros de trabajo					
18	Ha sentido deseos de no hablar con el resto					
19	Ha sentido el deseo de aislarse de los demás					
20	Ha sentido que su trabajo es inestable					
21	Ha sentido deseo de irse lejos y no regresar					
22	Ha tenido problemas de concentración					
23	Ha tenido sentimientos de agresividad con sus compañeros					
24	Ha tenido irritabilidad más acentuada con sus amigos y familiares					

DESEMPEÑO LABORAL

1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
EFICACIA						
1	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia, aporta al logro de los objetivos que busca su área.					
2	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz, en su área de trabajo para alcanzar los objetivos					
3	Considera que, en el área de logística el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.					
4	Considera que, en el área de logística el personal tiene la actitud para innovar en el trabajo.					
5	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.					
6	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.					
EFICIENCIA						
7	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.					
8	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.					
9	Cree que la competencia entre el personal del área, permite ser más eficiente.					
10	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias.					
11	Considera que su área propicia el liderazgo en el equipo de trabajo					
12	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.					
SATISFACCIÓN						

13	Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.					
14	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.					
15	Considera que los acuerdos de sus superiores, permiten tener una mejor atención en su trabajo.					
16	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo.					
17	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.					
18	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.					
	ECONOMÍA					
19	Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.					
20	Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han permitido nuevos proyectos.					
21	Considera que su centro laboral le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo					
22	Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar eficientemente.					
23	Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en el área de logística del Hospital Regional.					
24	Considera que su centro laboral brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.					

BASE:

			ESTRÉS																DESEMPEÑO LABORAL																																						
Nº	TIEM PO	SE XO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2								
1	1	2	1	1	5	3	5	1	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
2	3	2	1	4	5	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	4	1	1	4	2	2	4	1	1	1	3	3	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	
3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	5	3	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	4	5	1	1
4	3	2	3	1	1	3	1	3	3	3	2	3	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3				
5	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3						
6	3	1	4	2	4	4	4	2	4	5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	5	3	3	4	5	4	3	5	3	3	4	4	5	3	3	3	5	3	3	2	2	3	2	2							
7	3	1	3	1	3	3	4	2	3	5	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	1						
8	3	1	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	3	1	2			
9	2	2	4	1	3	3	2	3	2	2	3	5	5	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	2	1	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1							
10	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2							
11	1	1	2	1	3	3	1	1	4	5	3	2	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3					
12	3	1	4	4	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	2	2	1	1	3	3	3	1	1	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2					
13	3	1	5	1	3	5	3	2	5	5	4	3	3	5	5	4	3	2	2	4	3	3	5	3	2	3	3	5	3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
14	3	1	4	2	3	4	2	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	2	2	3	3	1	2	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	2	2				
15	3	2	4	3	2	5	3	1	4	5	4	4	2	3	4	2	5	2	3	1	1	5	4	2	3	1	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	1	2							
16	3	1	2	3	1	3	2	2	5	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	3	2	5	4	3	3	5	5	3	3	3	3	2	2							
17	2	1	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	2	3	1	5	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	1	3	3	2	3					
18	3	2	4	1	1	2	1	1	2	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	1	3							
19	3	1	4	3	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	3	4	5	1	2	1	2	3	1	1	2	4	2	2	3	3	2	5	3	3	3	2	4	4	5	5	3	5	5	5	2	3	3	2	2							
20	3	2	3	3	2	4	3	1	2	5	3	3	3	3	1	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	1	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	1	3	1	1							
21	1	2	3	1	2	1	4	2	2	5	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	1	3	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2					
22	1	2	3	2	2	1	1	2	2	5	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	5	5	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	2	4	1	2						
23	3	2	4	4	2	3	3	2	3	5	3	3	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	4	1	1	4	3	2	2	5	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	2	1	1	2	2				
24	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	2	3					
25	3	2	5	2	3	5	3	5	5	2	5	3	1	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3	3	5	5	4	3	1	1	3	1	3								

EVIDENCIA ESTADÍSTICA

		D1	D2	D3	ESTRES	DESEMPEÑO LABORAL
D1	Correlacion de Pearson	1	,596**	,505*	,811**	-,607**
	Sig. (bilateral)		,002	,010	,000	,001
	N	25	25	25	25	25
D2	Correlacion de Pearson	,596**	1	,694**	,908**	-,457*
	Sig. (bilateral)	,002		,000	,000	,022
	N	25	25	25	25	25
D3	Correlacion de Pearson	,505*	,694**	1	,846**	-,460*
	Sig. (bilateral)	,010	,000		,000	,021
	N	25	25	25	25	25
ESTRES	Correlacion de Pearson	,811**	,908**	,846**	1	-,589**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,002
	N	25	25	25	25	25
DESEMPEÑO LABORAL	Correlacion de Pearson	-,607**	-,457*	-,460*	-,589**	1
	Sig. (bilateral)	,001	,022	,021	,002	
	N	25	25	25	25	25

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)