

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE POSGRADO**



**“IMPACTO DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL  
EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DENTRO DEL PRIMER NIVEL  
DE ATENCIÓN DEL CENTRO DE SALUD MENTAL  
COMUNITARIO SAN GABRIEL ALTO 2024”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN SALUD  
MENTAL**

**AUTORES:**

**SAHARA ANDREA ANTEZANA BENDEZÚ  
ESTELA VERÓNICA CABREJOS SALDAÑA**

**ASESOR:**

**DRA. YAMUNIQUE MORALES ANA MARÍA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD**

**CALLAO, 2025  
PERÚ**

**“IMPACTO DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL  
EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DENTRO DEL PRIMER NIVEL  
DE ATENCIÓN DEL CENTRO DE SALUD MENTAL  
COMUNITARIO SAN GABRIEL ALTO 2024**

**AUTORES:**

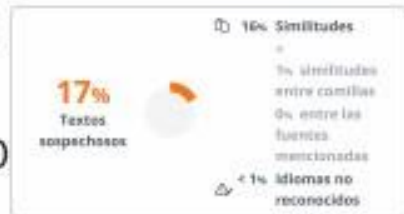
**SAHARA ANDREA ANTEZANA BENDEZU**

**ESTELA VERONICA CABREJOS SALDAÑA**

# REPORTE SISTEMA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD (COMPILATIO)



## IMPACTO DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DENTRO DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO SAN GABRIEL ALTO 2024



Nombre del documento: ANTEZANA-CABREJOS.docx  
 ID del documento: 59e11bb35d4cdc495a54ed47619e586ed671a4  
 Tamaño del documento original: 157,25 kB  
 Autor: Sahara Antezana Bendezu

Depositante: Sahara Antezana Bendezu  
 Fecha de depósito: 22/4/2025  
 Tipo de carga: url\_submission  
 fecha de fin de análisis: 22/4/2025

Número de palabras: 14.200  
 Número de caracteres: 89.640



### Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="http://amig.org.pe/">amig.org.pe</a>   Centro de Salud Mental Comunitario "San Gabriel Alto"   2025   A... <a href="http://amig.org.pe/centro-de-salud-mental-comunitario-san-gabriel-alto/">http://amig.org.pe/centro-de-salud-mental-comunitario-san-gabriel-alto/</a> 3 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (130 palabras)
2	<a href="http://repositorio.pucusa.edu.ec/">repositorio.pucusa.edu.ec</a>   Estrés laboral y su relación con el síndrome de dobl... <a href="http://repositorio.pucusa.edu.ec/bitstream/123456789/25753/2/26844.pdf">http://repositorio.pucusa.edu.ec/bitstream/123456789/25753/2/26844.pdf</a> 3 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (132 palabras)
3	Documento de otro usuario - 4/11/25 El documento proviene de otro grupo 24 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (48 palabras)
4	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe/">repositorio.unac.edu.pe</a> <a href="http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/20.500.12052/78941/1/TESS%20CORDOVA%20MAMANI%202024.pdf">http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/20.500.12052/78941/1/TESS%20CORDOVA%20MAMANI%202024.pdf</a> 17 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (106 palabras)
5	INFORME FINAL ESTEBAN,CAYETANO, CAPACYACHI ZDA REVISION.docx - 4/11/25 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 8 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (160 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<a href="http://www.monografias.com/">www.monografias.com</a>   Esbozación de la Evaluación del Desempeño con indic... <a href="http://www.monografias.com/trabajos8/evaluacion-desempeño-indicadores-especificos-tra...">http://www.monografias.com/trabajos8/evaluacion-desempeño-indicadores-especificos-tra...</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
2	ZONA - TORREJÓN - MAMANI.docx   AUTOESTIMA Y RESILIENCIA EN M... El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
3	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe/">repositorio.ucv.edu.pe</a> <a href="http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12052/9902/1/Habitos%20.pdf">http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12052/9902/1/Habitos%20.pdf</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
4	TESS - PAULINO Y RIVERA.docx   HABITOS UNAC El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
5	<a href="http://www.scielo.org/">ve.scielo.org</a> <a href="http://www.scielo.org/pdf/psg/v4n2/0346-7732-vg-04-02-148.pdf">http://www.scielo.org/pdf/psg/v4n2/0346-7732-vg-04-02-148.pdf</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)

## INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD : Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN : Facultad de Ciencias de la Salud

TÍTULO : Impacto del Estrés Laboral en el Desempeño Laboral del Equipo Multidisciplinario dentro del Primer Nivel De Atención de un Centro De Salud Mental Comunitario de Lima 2024

AUTORES : Sahara Andrea Antezana Bendezu  
<https://orcid.org/0009-0002-8744-8993/> / 21564675  
Estela Veronica Cabrejos Saldaña  
<https://orcid.org/0009-0006-1983-9166> / 08676463

ASESORA : Dra. Ana María Yamunaque Morales  
<https://orcid.org/0000-0001-7891-998X> / DNI 08717128

LUGAR DE EJECUCIÓN : Centro de Salud Mental Comunitario "San Gabriel Alto"

UNIDAD DE ANÁLISIS : Personal del equipo multidisciplinario del centro de salud comunitaria "San Gabriel Alto"

TIPO : No experimental

ENFOQUE: : Cuantitativo

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN : Descriptivo de corte transversal

TEMA OCDE : 3.03.00 -- Ciencias de la Salud  
3.03.03 -- Enfermería

## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

### MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- |                                      |               |
|--------------------------------------|---------------|
| ● DRA. LÓPEZ DE GOMEZ ANA ELVIRA     | PRESIDENTE(A) |
| ● DRA. SICCHA MACASSI ANA LUCY       | SECRETARIO(A) |
| ● DRA. FERRER MEJIA MERCEDES LULILEA | MIEMBRO       |
| ● DRA. MANCHA ALVAREZ VANESSA        | MIEMBRO       |
| ● DRA. TEODOSIO YDRUGO MARÍA ELENA   | SUPLENTE      |

### ASESOR(A): **DRA. YAMUNIQUE MORALES ANA MARÍA**

Nº de Libro: 1

Nº de Folio: 165

Nº de Acta: 016-2025

Fecha de Aprobación de la tesis:

15 mayo de 2025

Resolución de Sustentación:

Nº 136-CDUPG-FCS/G

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



## UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD UNIDAD DE POSGRADO

### ACTA N° 016-2025

#### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Siendo las 17:30 horas del día jueves, 15 de mayo de 2025 mediante el uso de la Plataforma Virtual Google Meet de la Facultad de Ciencias de la Salud, se reunió el Jurado de Sustentación de Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional, designado con Resolución N° 136-2025-CDUPG-FCS/G y conformado por los(as) siguientes docentes:

Presidente (a): DRA. ANA ELVIRA LÓPEZ DE GÓMEZ  
Secretario (a): DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI  
Miembro: DRA. MERCEDES LULILEA FERRER MEJÍA  
Miembro: DRA. VANESSA MANCHA ALVAREZ

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la Tesis titulada:

IMPACTO DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DENTRO DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO SAN GABRIEL ALTO 2024

presentado por el(la) los(las) tesista(s):

ANTEZANA BENDEZU SAHARA ANDREA  
CABREJOS SALDAÑA ESTELA VERONICA


Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en:

ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL


Asesor(a): DRA. ANA MARÍA YAMUNAQUE MORALES Res. N° 018-2025-DUPG-FCSIG


Luego de la sustentación, los miembros del Jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas satisfactoriamente.

En consecuencia, el Jurado de Sustentación acordó **APROBAR** por **UNANIMIDAD** con la escala de calificación cuantitativa **16 DIECISÉIS** y calificación cualitativa **MUY BUENO** conforme al Artículo 43° del Reglamento de Grados y Títulos de la universidad, aprobado por Resolución N° 286-2024-CU del 27 de noviembre de 2024, con lo que se dio por terminado el acto, siendo las 18:00 horas del mismo día.

  
DRA. ANA ELVIRA LÓPEZ DE GÓMEZ  
Presidente(a)

  
DRA. MERCEDES LULILEA FERRER MEJÍA  
Miembro

  
DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI  
Secretario(a)

  
DRA. VANESSA MANCHA ALVAREZ  
Miembro

## **DEDICATORIA**

Dedico esta investigación primeramente a Dios por darme la oportunidad de continuar con los estudios brindándome la salud y las fuerzas necesarias para lograr mis objetivos planteados, también a mi esposo por su continuo apoyo y a mis hijas, en especialmente a mi hija Karen; por haberme apoyado en toda etapa y así llegar hasta este logro académico en mi vida profesional.

**Sahara Andrea Antezana Bendezú**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta investigación a Dios, por darme la fuerza y la perseverancia necesarias para llegar hasta aquí, iluminando cada paso de este camino.

A mi madre, Elena, cuyo amor, dedicación y sacrificio han sido el pilar más importante en mi vida. Esta meta alcanzada es también tuya, porque sin ti, este logro no sería posible y a mi familia y amigos, por su apoyo incondicional y por creer en mí en cada momento.

**Estela Verónica Cabrejos Saldaña**

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a los asesores y profesores, por su orientación, paciencia y apoyo en cada etapa de este proceso. Su conocimiento y consejos han sido fundamentales para el desarrollo de esta investigación.

Al equipo multidisciplinario del Centro de Salud Mental Comunitario San Gabriel Alto, por su colaboración y por permitirme conocer de cerca su importante labor, lo que enriqueció este trabajo de manera invaluable.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.1. Descripción de la Realidad del Problema.....	10
1.2. Formulación del Problema.....	11
1.2.1. Problema General.....	11
1.2.2. Problemas Específicos.....	11
1.3. Objetivos.....	12
1.3.1. Objetivo General.....	12
1.3.2. Objetivos Específicos.....	12
1.4. Justificación.....	13
1.5. Delimitantes de la Investigación.....	15
1.5.1. Delimitante Teórica.....	15
1.5.2. Delimitante Temporal.....	15
1.5.3. Delimitante Espacial.....	15
II. MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Antecedentes.....	16
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	16
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	19
2.2. Bases Teóricas.....	21
2.2.2. Modelo Demanda-Control-Apoyo Social de Karasek.....	22
2.3. Marco Conceptual.....	23
2.3.1. Estrés Laboral.....	23

2.3.2.	Desempeño Laboral.....	24
2.3.3.	Equipos Multidisciplinarios .....	25
2.3.4.	Primer Nivel de Atención en Salud Mental Comunitaria.....	26
2.3.5.	Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral.....	27
2.4.	Definición de Términos Básicos .....	28
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	29
3.1	Hipótesis .....	29
	Hipótesis General.....	29
	Hipótesis Específicas .....	29
3.1.1	Operacionalización de Variables .....	31
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	35
4.1.	Diseño Metodológico .....	35
4.2.	Método de Investigación .....	35
4.3.	Población y Muestra.....	35
4.3.1.	Población.....	35
4.3.2.	Muestra.....	35
4.4.	Lugar de Estudio y periodo desarrollado.....	36
4.5.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información .....	36
4.5.1.	Técnicas .....	36
4.5.2.	Instrumentos .....	37
4.6.	Análisis y Procesamiento de Datos.....	38
4.7.	Aspectos Éticos En Investigación .....	38
V.	RESULTADOS.....	40
5.1.	Resultados descriptivos .....	40
5.2.	Resultados inferenciales .....	65
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	70

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados .....	70
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares .....	74
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	76
VII. CONCLUSIONES .....	77
VIII. RECOMENDACIONES .....	79
IX. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	81
X. ANEXOS.....	88
Anexo 01: Matriz de Consistencia .....	89
Anexo 02: Instrumentos de Recolección de Datos.....	92
Anexo 03: Consentimiento Informado .....	97
Anexo 04: Base de datos.....	98
Anexo 05: Confiabilidad de los instrumentos .....	99

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Operacionalización de Variables .....	31
<b>Tabla 2:</b> Estrés laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Mental Comunitario San Gabriel Alto.....	41
<b>Tabla 3:</b> Desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel Alto.....	51
<b>Tabla 4:</b> Nivel de Desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel Alto .....	54
<b>Tabla 5:</b> Niveles de distribución de las variables de estrés con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel .....	56
<b>Tabla 6:</b> Prueba de normalidad de estrés con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel.....	65
<b>Tabla 7:</b> Correlación de Pearson del estrés con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel.....	65
<b>Tabla 8:</b> Correlación de Pearson de la dimensión clima organizacional con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel .....	66
<b>Tabla 9:</b> Correlación de Pearson de la dimensión estructura organizacional con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel.....	66
<b>Tabla 10:</b> Correlación de Pearson de la dimensión territorio organizacional con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel.....	67
<b>Tabla 11:</b> Correlación de Pearson de la dimensión tecnología con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel .....	67
<b>Tabla 12:</b> Correlación de Pearson de la dimensión influencia del líder con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel .....	68

**Tabla 13:** Correlación de Pearson de la dimensión falta de cohesión con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel..... 68

**Tabla 14:** Correlación de Pearson de la dimensión respaldo del grupo con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel..... 69

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar el impacto del estrés laboral en el desempeño del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Mental Comunitario San Gabriel Alto en 2024.

**Metodología:** Estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental y de corte transversal, con una muestra censal de 30 profesionales de la salud. Se aplicaron cuestionarios validados para medir estrés laboral y desempeño, con análisis de datos mediante SPSS 25 y cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach para la confiabilidad de los instrumentos.

**Resultados:** Se encontró una evaluación positiva y significativa ( $r = 0.540$ ;  $p = 0.002$ ) entre el estrés laboral y el desempeño, indicando que, a mayor estrés, menor desempeño. El estrés afectó negativamente dimensiones como clima, estructura, territorio y tecnología organizacional, así como la cohesión, el liderazgo y el respaldo grupal.

**Conclusiones:** El estrés laboral tiene un impacto significativo en el desempeño del equipo multidisciplinario. Se recomienda implementar estrategias organizacionales para promover un ambiente laboral saludable, fortalecer el liderazgo y mejorar la cohesión grupal, con el fin de mitigar los efectos negativos del estrés y mejorar el desempeño del equipo.

**Palabras claves:** Estrés, desempeño laboral, equipo multidisciplinario

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the impact of work-related stress on the performance of the multidisciplinary team at the San Gabriel Alto Community Mental Health Center in 2024.

**Methodology:** Quantitative, descriptive, non-experimental, cross-sectional study, with a census sample of 30 healthcare professionals. Validated questionnaires were applied to measure work-related stress and performance, with data analysis conducted using SPSS 25 and calculation of Cronbach's Alpha coefficient to assess the reliability of the instruments.

**Results:** A positive and significant correlation ( $r = 0.540$ ;  $p = 0.002$ ) was found between work-related stress and performance, indicating that higher levels of stress are associated with lower performance. Stress negatively affected dimensions such as organizational climate, structure, territory, and technology, as well as group cohesion, leadership, and support.

**Conclusions:** Work-related stress has a significant impact on the performance of the multidisciplinary team. It is recommended to implement organizational strategies to promote a healthy work environment, strengthen leadership, and improve group cohesion in order to mitigate the negative effects of stress and enhance team performance.

**Keywords:** Stress, work performance, multidisciplinary team

## INTRODUCCIÓN

El estrés laboral se ha convertido en una de las preocupaciones más relevantes dentro de la salud ocupacional, considerándose un factor de riesgo psicosocial crítico que requiere atención en los sistemas de gestión del riesgo. Este problema se ha acentuado en los servicios de salud mental, donde los trabajadores enfrentan desafíos emocionales y físicos que pueden tener un impacto significativo tanto en su bienestar personal como en su rendimiento profesional<sup>1</sup>.

En el primer nivel de atención de los centros de salud mental comunitarios, los equipos multidisciplinarios, conformados por médicos, psicólogos, enfermeros, trabajadores sociales y otros profesionales, juegan un papel fundamental en la prestación de cuidados integrales y personalizados a los pacientes. No obstante, la elevada carga de trabajo, la escasez de recursos y las constantes demandas emocionales a las que se enfrenta, generan altos niveles de estrés que afectan su capacidad para desempeñar sus funciones de manera óptima. Esto no solo compromete la salud del personal, sino que también pone en riesgo la calidad de la atención brindada a los usuarios.

En Perú, los centros de salud mental comunitarios representan una estrategia clave para mejorar la accesibilidad y descentralización de los servicios de salud mental, respondiendo a un modelo de atención más inclusivo y cercano a la comunidad. Este enfoque ha sido impulsado principalmente desde la promulgación de la Ley 29889, durante el período 2013 a 2018, que promueve la transición hacia un modelo de Salud Mental Comunitaria. Lima, como capital y centro urbano con alta demanda de servicios, refleja de manera evidente la presión sobre estos centros, lo que subraya la importancia de contar con un equipo de profesionales capacitados y en condiciones óptimas para desempeñar sus funciones<sup>2</sup>.

La presente investigación, titulada “Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral del Equipo Multidisciplinario dentro del Primer Nivel de Atención del Centro De

Salud Mental Comunitario San Gabriel Alto 2024”, tiene como objetivo evaluar el impacto del estrés en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del Centro de Salud Mental Comunitario San Gabriel Alto. El propósito de este estudio es identificar áreas de mejora y diseñar intervenciones orientadas a reducir los niveles de estrés, promover el bienestar del personal y, en última instancia, asegurar una atención de calidad para los pacientes. Abordar este problema no solo beneficiará a los trabajadores, mejorando su satisfacción y salud laboral, sino que también contribuirá a la sostenibilidad y eficiencia del modelo de atención comunitaria en salud mental.

# I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1. Descripción de la Realidad del Problema

El estrés laboral es un fenómeno global que afecta a trabajadores de diversas industrias y niveles jerárquicos. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés laboral como la respuesta que se produce cuando las exigencias del trabajo superan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador<sup>3-4</sup>. Este desequilibrio puede tener consecuencias negativas tanto para la salud física y mental de los trabajadores como para el desempeño de las organizaciones<sup>3</sup>.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) también ha destacado la importancia de la salud mental como un problema de salud pública en la región de las Américas. La OPS señala que la salud mental permite enfrentar el estrés que conlleva al desarrollo de enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, problemas de salud mental como la depresión y la ansiedad, y otras condiciones relacionadas con el trabajo<sup>5</sup>.

En Latinoamérica, el estrés laboral es un problema creciente debido a factores como las condiciones de trabajo precarias, la inestabilidad económica y la falta de apoyo social. Varios estudios han demostrado que los trabajadores latinoamericanos experimentan altos niveles de estrés laboral, lo que afecta su bienestar y productividad.

En el Perú, el estrés laboral también es una preocupación importante. Según el Ministerio de Salud (MINSA), el estrés es una de las principales causas de ausentismo laboral en el país. Además, diversos estudios han encontrado una alta prevalencia de estrés en trabajadores de diferentes sectores, incluido el sector de la salud.

En Lima, el estrés laboral es particularmente relevante en el contexto de los servicios de salud mental. Los equipos multidisciplinares que trabajan

en los Centros de Salud Mental Comunitarios (CSMC) enfrentan desafíos únicos, como la alta demanda de atención, la complejidad de los casos y la falta de recursos. Estos factores pueden contribuir a altos niveles de estrés en los trabajadores, lo que a su vez puede afectar su desempeño laboral y la calidad de la atención que brindan<sup>6</sup>.

El impacto de este estrés no solo repercute en la salud mental y física del trabajador, sino que también afecta negativamente a la institución, disminuyendo la productividad y dificultando las relaciones interpersonales en el entorno laboral. En particular, el estrés influye directamente en el desempeño profesional, lo cual puede llevar a una disminución significativa en la calidad de la atención que se brinda a los pacientes<sup>7</sup>.

En este contexto desafiante, se vuelve crucial investigar y dimensionar el impacto del estrés en los profesionales de estos centros, con el fin de diseñar estrategias de intervención orientadas a promover un entorno de trabajo más saludable, sostenible y capaz de garantizar la calidad en la atención de salud mental comunitaria.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es el impacto del estrés en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

¿De qué manera el nivel de clima organizacional influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024?

¿De qué manera el nivel de estructura organizacional influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención de un centro de salud mental comunitario de Lima 2024?

¿De qué manera el nivel de territorio organizacional influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024?

¿De qué manera el nivel de tecnología influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024?

¿De qué manera el nivel de influencia del líder influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024?

¿De qué manera el nivel de falta de cohesión influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024?

¿De qué manera el nivel de respaldo del grupo influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

- Determinar el impacto del estrés laboral en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Identificar de qué manera el nivel de clima organizacional influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer

nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

- Establecer de qué manera el nivel de estructura organizacional influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.
- Relacionar de qué manera el nivel de territorio organizacional influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención de un centro de salud mental comunitario de Lima 2024.
- Identificar de qué manera el nivel de tecnología influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.
- Establecer de qué manera el nivel de influencia del líder influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.
- Relacionar de qué manera el nivel de falta de cohesión influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.
- Identificar de qué manera el nivel de respaldo del grupo influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

#### **1.4. Justificación**

El estrés laboral es un fenómeno creciente en el ámbito de la salud, afectando no sólo el bienestar físico y emocional de los profesionales, sino también su desempeño laboral. En los centros de salud mental, donde los equipos multidisciplinarios deben enfrentar a diario situaciones

emocionalmente desgastantes, el estrés laboral puede tener un impacto particularmente profundo. En el primer nivel de atención, la complejidad de la atención que brindan a los profesionales, combinada con las demandas organizacionales y las limitaciones de recursos, contribuye a un entorno laboral desafiante.

Este estudio es necesario debido a la importancia crítica de los servicios de salud mental en el bienestar de la comunidad. Los equipos multidisciplinarios que trabajan en centros de salud mental como San Gabriel Alto juegan un papel fundamental en la prevención, diagnóstico y tratamiento de trastornos mentales, los cuales son una creciente prioridad de salud pública en el Perú. A pesar de esta relevancia, no existen suficientes investigaciones que aborden de manera específica el impacto del estrés laboral en el desempeño de estos equipos, y menos aún en el contexto del primer nivel de atención en centros de salud mental comunitarios.

Este estudio contribuye al conocimiento científico al explorar la relación entre el estrés laboral y el desempeño en equipos multidisciplinarios de salud mental. Al investigar este fenómeno en el contexto específico de los centros de salud mental comunitarios (CSMC) en Lima, se profundiza en la comprensión de cómo las dinámicas laborales particulares de estos entornos influyen en el bienestar y la eficacia de los profesionales.

Los resultados de este estudio tienen una aplicación directa en la práctica clínica y la gestión de los servicios de salud mental. Al identificar las dimensiones del estrés laboral que tienen mayor impacto sobre el desempeño, se podrán diseñar e implementar intervenciones específicas para mejorar el ambiente laboral, aumentar la productividad y garantizar una atención de calidad para los pacientes.

Este estudio tiene un impacto social significativo al abordar un problema que afecta tanto a los trabajadores de salud mental como a la comunidad en general. Contribuyendo a la calidad y accesibilidad de los servicios de

salud mental, lo que a su vez tiene un efecto positivo en la salud mental y el bienestar de la población.

## **1.5. Delimitantes de la Investigación**

### **1.5.1. Delimitante Teórica**

El presente estudio tuvo limitaciones en campo teórico debido a que no existen una gran cantidad de investigaciones que aborden específicamente el impacto del estrés en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario en centros de salud mental comunitarios en Perú. Esto puede restringir la posibilidad de comparar y contrastar resultados de forma directa con otras realidades nacionales o internacionales.

Además, el estrés y el desempeño laboral son constructos complejos que pueden ser influidos por múltiples factores individuales y contextuales. Las herramientas utilizadas para medir estos aspectos pueden no capturar todas las dimensiones relevantes, y los resultados pudieron estar sujetos a sesgos de percepción o auto-reporte por parte de los participantes.

### **1.5.2. Delimitante Temporal**

La investigación se limitó al año 2024, lo cual puede no captar variaciones estacionales o cambios en el estrés laboral debidos a factores externos, como temporadas altas de demanda de servicios o eventos específicos (feriados, campañas de salud mental), que sesgan los resultados en función del momento de recolección de datos.

### **1.5.3. Delimitante Espacial**

El trabajo de investigación se desarrolló en el centro de salud mental comunitario de San Gabriel Alto de la región Lima Sur, lo cual no es representativo de otros centros en diferentes regiones del país o de entornos rurales.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Izadi N et al. (2023), Irán. "Occupational stress and job performance among Iranian hospital nurses: A cross-sectional survey". Objetivo: Analizar el nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño del personal hospitalario. Metodología: Estudio observacional de corte transversal con una muestra de 400 empleados del hospital de la Universidad de Ciencias Médicas de Teherán, utilizando el cuestionario World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire (WHO HPQ). Resultados: La mediana del ausentismo laboral fue de 16 horas y menos del 10% de las enfermeras presentaron un bajo desempeño. Factores como trabajar en unidades de cuidados intensivos, tener menos turnos nocturnos, contar con mayores ingresos, niveles más altos de vitalidad y recibir apoyo social podrían reducir el ausentismo. Los trabajadores que reportaron sentirse apoyados y experimentaron menos demandas emocionales mostraron un mejor rendimiento. Conclusiones: El apoyo social elevado tiene un impacto positivo en la reducción del ausentismo y en la mejora del desempeño laboral<sup>7</sup>.

Sun J et al. (2022), Pakistán. "How Did Work-Related Depression, Anxiety, and Stress Hamper Healthcare Employee Performance during COVID-19? The Mediating Role of Job Burnout and Mental Health". Objetivo: Explorar el impacto psicológico de la pandemia de COVID-19 en el desempeño de los trabajadores de salud en Pakistán. Metodología: Estudio observacional y cuantitativo, con 669 participantes del sector salud, utilizando un cuestionario autoadministrado. Resultados: El estrés, la depresión y la ansiedad tuvieron un efecto negativo significativo en el rendimiento laboral durante la pandemia. Estos factores psicológicos aumentarán el

agotamiento laboral y afectarán negativamente la salud mental de los empleados, mediando la relación entre el estrés y el desempeño laboral. Conclusiones: La alta prevalencia de estrés, ansiedad y depresión durante la pandemia tuvo un impacto adverso en la productividad y el rendimiento del personal de salud, especialmente entre aquellos en primera línea<sup>8</sup>.

Alinejad V et al. (2022), Urmia, Irán, " Evaluation of occupational stress and job performance in Iranian nurses: the mediating effect of moral and emotional intelligence". Objetivo: Evaluar el estrés ocupacional y el desempeño laboral en enfermeras, y el efecto mediador de la inteligencia moral y emocional. Metodología: Estudio transversal con 621 enfermeras de hospitales docentes de Urmia, seleccionadas por muestreo por cuotas. Se recopilaron datos mediante cuestionarios demográficos, la Escala de Estrés de Enfermería, el Cuestionario de Desempeño Laboral de Paterson, el Cuestionario Estándar de Inteligencia Emocional de Siberia Schering y el Cuestionario de Inteligencia Moral de Lennik y Keil. Los datos se analizaron con SPSS 23 y SmartPLS. Resultados: El estrés ocupacional tuvo un efecto positivo y directo en el desempeño laboral, un impacto positivo y directo en la inteligencia moral y un efecto negativo y directo en la inteligencia emocional. El estrés ocupacional afectó negativa e indirectamente el desempeño laboral a través de la inteligencia moral y positiva e indirectamente a través de la inteligencia emocional. Conclusiones: El estrés laboral afecta levemente el desempeño laboral de las enfermeras, y la inteligencia emocional y moral media el impacto del estrés laboral y mejora el desempeño laboral de las enfermeras. Un bajo nivel de estrés laboral mejora el desempeño laboral, pero un exceso podría perjudicarlo<sup>9</sup>.

Lema-Molina, N. C., y Reinoso-Avecillas, M. B. (2023), Latacunga, Ecuador. "Estrés laboral y desempeño en el personal del hospital San Francisco, Latacunga". Objetivo: Determinar la relación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral del personal del Hospital San Francisco de Latacunga. Metodología: Estudio transversal con enfoque cuantitativo, se

utilizó cuestionarios de estrés laboral de la OIT y modificada por el Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana y el desempeño laboral se evaluó utilizando un cuestionario creado por el departamento de desempeño laboral del Paraguay y avalada por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social a 26 trabajadores del hospital. Resultados: El estrés ocupacional tuvo un efecto positivo y directo en el desempeño laboral, un impacto positivo y directo en la inteligencia moral y un efecto negativo y directo en la inteligencia emocional. El estrés ocupacional afectó negativa e indirectamente el desempeño laboral a través de la inteligencia moral y positiva e indirectamente a través de la inteligencia emocional. Conclusiones: El estrés laboral experimentado por el personal se evalúa como moderado y el rendimiento laboral es muy bueno; sin embargo, no evidenció una relación significativa entre ambas variables<sup>10</sup>.

Sert H, Gulbahar Eren M, Koc F, Yurumez Y. (2023), Turquía. “Depression, anxiety, stress, and job performance among Turkish nurses in the early post-earthquake period”. Objetivo: Examinar la relación entre la depresión, la ansiedad y los niveles de estrés que experimentaron las enfermeras turcas durante las primeras etapas de un terremoto. Metodología: Estudio correlacional transversal con 232 enfermeras que no estuvieron presentes directamente en la zona afectada, entre el 10 y el 25 de febrero de 2023. Se utilizó la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés-21 y el Formulario de Evaluación del Desempeño Laboral. Resultados: Los niveles de depresión de los participantes fueron graves, los de ansiedad extremadamente graves y los de estrés moderados tras el terremoto. Las enfermeras que se sintieron agotadas experimentaron una reducción de su energía hacia su trabajo y reportaron una disminución en su deseo, esfuerzo y motivación para un buen desempeño laboral. Además, presentaron evaluaciones más altas de depresión, ansiedad y estrés. Conclusiones: Las dificultades psicológicas, como la depresión, la ansiedad y el estrés, que experimentaron las enfermeras que no estuvieron presentes directamente en una zona afectada por un terremoto, redujeron su esfuerzo y motivación

profesional, y afectarán negativamente el proceso de atención al paciente<sup>11</sup>.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Cordova Cruzado M, Huaman Alarcon E, Chiclla Marquez Y. (2022), Apurímac, Perú. "CONDICIONES LABORALES Y EL NIVEL DE ESTRÉS DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA AL CONTACTO CON PACIENTES CON COVID 19 EN EL HOSPITAL DE CHINCHEROS – APURIMAC 2020".  
Objetivo: Evaluar cómo las condiciones laborales influyen en el nivel de estrés del personal de enfermería al tratar pacientes con COVID-19.  
Metodología: Estudio descriptivo y transversal, que incluyó a 40 enfermeros y técnicos de enfermería del Hospital de Chincheros, utilizando cuestionarios validados para medir el estrés laboral y las condiciones de trabajo.  
Resultados: La mayoría de los trabajadores experimentan niveles medios a altos de estrés en dimensiones como clima organizacional, estructuracional y respaldo al grupo. Conclusiones: Las condiciones laborales están estrechamente asociadas con los niveles de estrés del personal de enfermería<sup>12</sup>.

Enriquez Rondo G y Miranda Garrido M. (2021), Trujillo, Perú. "Estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021".  
Objetivo: Determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en profesionales de la salud durante la pandemia en Trujillo.  
Metodología: Estudio cuantitativo y correlacional, con una muestra de 30 trabajadores, utilizando cuestionarios específicos para evaluar ambas variables.  
Resultados: El 43.3% del personal experimentó niveles medios de estrés, afectando principalmente las dimensiones de despersonalización y agotamiento emocional, mientras que el 53.3% presentó un desempeño laboral medio. Conclusiones: Existe una relación inversa alta entre el estrés y el desempeño laboral, lo que sugiere que un incremento en los niveles de estrés se asocia con una disminución significativa en el rendimiento laboral<sup>13</sup>.

Neyra Villanueva A. (2021), Lima, Perú. "Salud mental y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima 2021". Objetivo: Explorar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral en trabajadores de una institución privada de salud en Lima. Metodología: Estudio transversal y cuantitativo, que incluyó a 60 trabajadores y utilizó escalas validadas para medir ansiedad, depresión, estrés y desempeño laboral. Resultados: Los problemas de salud mental tienen una relación moderada y significativa con el desempeño laboral. Conclusiones: Una mejor salud mental se asocia con un mejor desempeño en el trabajo, destacando la importancia de la atención psicológica para el personal de salud<sup>14</sup>.

Delgado Espinoza SK, Calvanapón Alva FA, Cárdenas Rodríguez K. (2019), Trujillo, Perú. "El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud". Objetivo: Establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo. Metodología: Estudio no experimental, correlacional, de corte transversal, con enfoque mixto, con 98 colaboradores. Análisis de dos variables relacionadas con el ambiente laboral: estrés y desempeño. Resultados: El 98% de los colaboradores mostraron niveles medio y alto de estrés laboral y el 39,8% tuvo un desempeño laboral regular. Conclusiones: En el contexto de investigación se observó que predominaron los niveles medio y alto de estrés laboral; así como, la categoría regular en cuanto al nivel de desempeño laboral<sup>15</sup>.

Machacuay Castellón JP y Vera Balbín G. (2020), Junín, Perú. "Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020". Objetivo: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced. Metodología: Estudio no experimental, transeccional correlacional, hipotético-deductivo. Se utilizó el cuestionario "Nursing Stress Scale (NSS)" de escala ordinal con 34 ítems a 30 personas del personal de enfermería del servicio de emergencia del

Hospital de la Merced. Resultados: El estrés laboral tiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced. Conclusiones: En el contexto de investigación se observó que a mayor estrés, menor nivel de desempeño<sup>16</sup>.

## **2.2. Bases Teóricas**

El concepto de estrés se introdujo en el ámbito de la salud por Hans Selye en 1926 y, desde entonces, ha sido objeto de numerosos estudios que coinciden en la alta prevalencia del estrés a nivel global<sup>17-18</sup>. La teoría del estrés y el afrontamiento, ampliamente aceptada en la psicología, lo define como una respuesta que se activa cuando una persona percibe que las demandas del entorno exceden su capacidad para enfrentarlas, mitigarlas o modificarla<sup>19</sup>. En el ámbito laboral, esta respuesta puede tener repercusiones profundas, afectando no solo la salud individual sino también el rendimiento económico y social de las organizaciones.

### **2.2.1. Teoría Transaccional del Estrés de Lazarus y Folkman**

Esta teoría postula que el estrés se entiende como un fenómeno complejo que se manifiesta tanto a nivel individual como social. A pesar de que las personas puedan enfrentar situaciones similares, la forma en que cada individuo experimenta el estrés es única, ya que depende de su interpretación personal de los acontecimientos. Esta perspectiva se aleja de los modelos tradicionales que veían el estrés como una simple respuesta a estímulos externos, y en su lugar, destaca el papel activo del individuo en la construcción de su propia experiencia de estrés. La clave reside en cómo cada persona evalúa cognitivamente las demandas del entorno, transformando algunas en amenazas y otras en oportunidades<sup>20</sup>.

La teoría transaccional de Lazarus y Folkman se basa en la idea de que el estrés es un proceso dinámico y continuo, en el que el individuo y el entorno se influyen mutuamente. Los autores postulan que la experiencia de estrés no es estática, sino que cambia constantemente a medida que el individuo

se adapta a las demandas del entorno. Esta adaptación, a su vez, está influenciada por una variedad de factores, incluyendo la historia personal, los valores y las creencias del individuo, así como los recursos disponibles en su entorno social. En última instancia, la teoría transaccional nos invita a considerar el estrés como un fenómeno complejo y multifacético, que requiere un enfoque integral para su comprensión y manejo<sup>20</sup>.

### **2.2.2. Modelo Demanda-Control-Apoyo Social de Karasek**

El modelo Demandas-Control se presenta como un marco teórico relevante para comprender la relación entre las condiciones psicosociales del trabajo y el estrés laboral. Este modelo postula que el estrés surge del desequilibrio entre las demandas psicológicas del trabajo, como la carga laboral y la presión, y el control que el trabajador tiene sobre su propio trabajo, incluyendo su autonomía y habilidades. Un alto nivel de exigencias combinado con un bajo nivel de control puede llevar a una experiencia de estrés laboral significativa, con consecuencias negativas para la salud y el bienestar del trabajador. Por otro lado, un alto nivel de control puede actuar como un amortiguador contra los efectos negativos de las demandas laborales, promoviendo la motivación y el aprendizaje en el trabajo<sup>21</sup>.

### **2.2.3. Modelo Esfuerzo-Recompensa de Siegrist**

Este modelo se fundamenta en la premisa de que el desequilibrio entre el esfuerzo laboral invertido y las recompensas obtenidas constituyen un factor clave en la generación de estrés y problemas de salud en los trabajadores. Este modelo postula que aquellos individuos que responden de manera inflexible a situaciones caracterizadas por altos niveles de esfuerzo y bajas recompensas son más susceptibles a experimentar estrés y enfermedades, en comparación con aquellos que adoptan estrategias de afrontamiento más flexibles. La esencia de este modelo radica en la evaluación de la reciprocidad entre lo que el empleado invierte en su trabajo y lo que recibe a cambio, ya sea en términos monetarios, reconocimiento o seguridad laboral<sup>22</sup>.

Siegrist distingue entre dos tipos de esfuerzo: el esfuerzo extrínseco, que se refiere a las demandas objetivas del trabajo, y el esfuerzo intrínseco, que se relaciona con la motivación y el compromiso personal del trabajador. Un aspecto crucial del modelo es el concepto de sobrecompromiso, que describe un patrón de personalidad caracterizado por una excesiva ambición, dedicación al trabajo y necesidad de aprobación. Las personas con sobrecompromiso tienden a subestimar las demandas laborales ya sobreestimar sus propias capacidades, lo que les impide evaluar de manera realista la relación entre costos y beneficios. Esta distorsión perceptiva puede llevar a una acumulación de estrés y a un mayor riesgo de problemas de salud a largo plazo<sup>22</sup>.

Las recompensas laborales, según el modelo de Siegrist, abarcan tres dimensiones principales: recompensas monetarias, reconocimiento y apoyo social, y seguridad y oportunidades de promoción. El desequilibrio entre el esfuerzo y estas recompensas puede generar sentimientos de injusticia y frustración, lo que a su vez contribuye al estrés laboral. El modelo de Siegrist destaca la importancia de considerar tanto los factores estructurales del entorno laboral, como las demandas y recompensas, como los factores personales, como el sobrecompromiso, en la comprensión del estrés laboral. Este enfoque integral permite una evaluación más completa de los riesgos psicosociales en el trabajo y la implementación de estrategias de prevención más efectivas<sup>22</sup>.

## **2.3. Marco Conceptual**

### **2.3.1. Estrés Laboral**

El concepto de estrés se introdujo en el ámbito de la salud por Hans Selye en 1926 y, desde entonces, ha sido objeto de numerosos estudios que coinciden en la alta prevalencia del estrés a nivel global<sup>17-18</sup>. La teoría del estrés y el afrontamiento, ampliamente aceptada en la psicología, lo define como una respuesta que se activa cuando una persona percibe que las demandas del entorno exceden su capacidad para enfrentarlas, mitigarlas

o modificarlas<sup>19</sup>. En el ámbito laboral, esta respuesta puede tener repercusiones profundas, afectando no solo la salud individual sino también el rendimiento económico y social de las organizaciones.

El estrés laboral se manifiesta como un cambio en el estado físico y mental del trabajador, desencadenado por situaciones percibidas como desafiantes o amenazantes, denominadas estresores<sup>1</sup>. Estos estresores incluyen una amplia gama de factores como la sobrecarga de tareas, la presión para cumplir plazos estrictos, conflictos interpersonales, la falta de apoyo organizacional, y la inseguridad laboral. Además, se describe como una reacción que puede saturar al trabajador tanto física como mentalmente, generando un impacto negativo en su salud, en su entorno inmediato y en el equilibrio entre su vida laboral y personal<sup>17</sup>.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que el estrés laboral puede provocar una variedad de síntomas como ansiedad, fatiga, irritabilidad, problemas de concentración y otros trastornos de salud mental y física. Factores específicos que contribuyen al estrés en el sector salud incluyen la sobrecarga de trabajo, la desorganización, un ambiente laboral negativo, largas jornadas laborales, escasez de personal, malas condiciones físicas y la falta de apoyo institucional<sup>1</sup>. En los centros de salud mental comunitarios, el estrés se intensifica debido a la naturaleza emocionalmente exigente del trabajo y las limitaciones de recursos, lo que afecta directamente el bienestar de los trabajadores y su capacidad para ofrecer atención de calidad.

### **2.3.2. Desempeño Laboral**

En un entorno competitivo y en constante cambio, las organizaciones dependen en gran medida del desempeño de sus trabajadores, el cual se considera una fortaleza crucial para alcanzar el éxito. El desempeño laboral se define como el valor añadido que cada trabajador aporta a la organización a través de sus acciones durante un periodo de tiempo específico<sup>23</sup>. Incluye la capacidad de cumplir con las expectativas, de producir resultados eficaces, y de realizar tareas de manera eficiente y con

alta calidad<sup>24</sup>. Este desempeño no solo se mide por la cantidad de trabajo realizado, sino también por la calidad y la forma en que se gestionan los recursos disponibles.

Se entiende como la capacidad de una persona para ejecutar tareas con eficacia, rapidez y calidad, lo cual es vital para el éxito organizacional<sup>25</sup>. Entre sus principales características se encuentran el desempeño de tareas, que se refiere a la capacidad del trabajador para ejecutar las funciones inherentes a su rol y contribuir positivamente a la organización, ya sea en la producción de bienes, servicios o mejoras tecnológicas. Los indicadores clave del desempeño laboral incluyen el conocimiento, las habilidades técnicas, la capacidad de resolver problemas, la iniciativa y la disposición para colaborar<sup>25</sup>.

En los equipos multidisciplinarios de los centros de salud mental comunitarios, un buen desempeño laboral es esencial para garantizar la calidad del tratamiento ofrecido a los pacientes. No obstante, el estrés laboral puede deteriorar el desempeño, afectando la capacidad del trabajador para concentrarse, tomar decisiones adecuadas y mantener relaciones laborales saludables. Esto es particularmente crítico en el ámbito de la salud mental, donde el impacto de un desempeño deficiente puede repercutir directamente en la calidad de la atención y en los resultados del tratamiento.

### **2.3.3. Equipos Multidisciplinarios**

El trabajo en salud se desarrolla en un entorno complejo, donde interactúan diversos factores y profesionales. Los equipos multidisciplinarios están formados por especialistas de distintas áreas, como psiquiatras, psicólogos, enfermeros, trabajadores sociales, terapeutas ocupacionales y otros profesionales de la salud. La colaboración entre estos profesionales permite ofrecer una atención integral y centrada en el paciente, abordando los problemas de salud mental desde diferentes perspectivas<sup>26</sup>.

La coordinación efectiva dentro de estos equipos es clave para mejorar la calidad de la atención y garantizar que las intervenciones sean holísticas,

abarcando los aspectos biológicos, psicológicos y sociales de cada caso. El trabajo en equipo facilita la resolución de problemas complejos de manera más eficiente, aprovechando la diversidad de conocimientos y experiencias de cada profesional para desarrollar planes de tratamiento personalizados<sup>27-28</sup>.

Sin embargo, la colaboración interprofesional también puede generar conflictos y tensiones, especialmente cuando se combinan altas cargas laborales con situaciones estresantes. La falta de comunicación clara, las diferencias en los enfoques de tratamiento y la presión constante pueden llevar a malentendidos y a un aumento del estrés entre los miembros del equipo. Esto resalta la importancia de una gestión efectiva del equipo y de la implementación de estrategias para mitigar el estrés laboral.

#### **2.3.4. Primer Nivel de Atención en Salud Mental Comunitaria**

En el Perú, se estima que una de cada cinco personas experimenta síntomas de un trastorno mental significativo cada año. Ante esta realidad, se han desarrollado políticas que promueven la integración de la atención de salud mental en el primer nivel de atención, trabajando de manera coordinada con los servicios de atención primaria para brindar un enfoque integral y accesible a los trastornos mentales comunes<sup>29</sup>. La reforma de salud mental en Perú, a través de la Ley N° 29889 y su reglamento, ha establecido el marco normativo para el desarrollo de los Centros de Salud Mental Comunitaria, que operan bajo un modelo de atención centrado en la comunidad.

El primer nivel de atención en salud mental se enfoca en la promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación de la salud mental en los entornos donde las personas viven, estudian y trabajan. Este enfoque comunitario busca involucrar activamente a las personas, familias y grupos sociales en la gestión de su salud, fomentando la participación y el empoderamiento de la comunidad en la toma de decisiones relacionadas con su bienestar. Este nivel de atención es fundamental, ya que puede resolver más del 80% de

los problemas de salud mental, reduciendo la necesidad de atención especializada y hospitalaria<sup>30</sup>.

En Lima, los centros de salud mental comunitarios enfrentan desafíos significativos, como la escasez de recursos, la alta demanda de servicios y la exposición constante a situaciones emocionalmente intensas. Estos factores no solo afectan la calidad del servicio ofrecido, sino que también impactan el bienestar del personal, generando condiciones propicias para el estrés laboral.

### **2.3.5. Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral**

La globalización y los avances tecnológicos han transformado las dinámicas laborales, incrementando las exigencias y la presión sobre los trabajadores. En el sector salud, especialmente en los centros de salud mental, el estrés laboral se ha intensificado debido a la alta demanda, la exposición constante a situaciones de alta carga emocional y la falta de recursos adecuados<sup>15</sup>. Diversos estudios sugieren que los trabajadores sometidos a altos niveles de estrés tienden a mostrar un rendimiento inferior, manifestando problemas de concentración, dificultades en la toma de decisiones, y un aumento en los errores cometidos<sup>8-31</sup>.

El estrés no solo afecta la productividad, sino que también deteriora la salud mental y física de los trabajadores, generando síntomas como ansiedad, depresión, agotamiento emocional y conflictos interpersonales. En los entornos de alta demanda, como los centros de salud mental comunitarios, estos efectos se agravan, incrementando el riesgo de agotamiento profesional (burnout). Este síndrome se caracteriza por una sensación de agotamiento, cinismo y baja realización personal, y puede comprometer gravemente la calidad de la atención brindada a los pacientes.

Además, un entorno laboral estresante contribuye a la rotación de personal, disminuye la moral y afecta la cohesión del equipo. Esto resalta la necesidad de implementar medidas de prevención y manejo del estrés,

como la promoción de un clima laboral positivo, la capacitación en habilidades de afrontamiento, y el fortalecimiento del apoyo organizacional.

#### **2.4. Definición de Términos Básicos**

- Estrés Laboral: Respuesta individual al entorno laboral que surge de la percepción de sobrecarga, altas demandas o expectativas difíciles de cumplir<sup>17</sup>.
- Desempeño Laboral: Capacidad de los trabajadores para desenvolverse de manera eficiente y eficaz en sus funciones, alcanzando metas y objetivos en tiempo y forma<sup>32</sup>.
- Equipo Multidisciplinario: Grupo de profesionales de distintas disciplinas que trabajan en conjunto, aprovechando sus habilidades y conocimientos para proporcionar una atención integral a los pacientes<sup>33</sup>.
- Atención Primaria de salud: Estrategia que aborda los determinantes sociales de la salud y promueve la participación activa de las comunidades en los modelos de atención<sup>34</sup>.
- Salud Mental Comunitaria: Enfoque de salud mental que considera la interacción entre el individuo y su entorno, priorizando la prevención de trastornos y la promoción del bienestar mental en la comunidad<sup>35</sup>.

### **III. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis**

##### **Hipótesis General**

- El estrés tiene un impacto significativo en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

##### **Hipótesis Específicas**

- El nivel de clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.
- El nivel de estructura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.
- El nivel de territorio organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.
- El nivel de tecnología influye significativamente en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.
- El nivel de respaldo del grupo influye significativamente en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

- El nivel de falta de cohesión influye significativamente en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 024.
- El nivel de influencia del líder influye significativamente en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel 25 de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

### 3.1.1 Operacionalización de Variables

Tabla 1: Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES/ITEMS	MÉTODO Y TÉCNICA
<b>Estrés</b>	Estado de tensión física y emocional experimentado que se manifiesta a través de síntomas como agotamiento, ansiedad, irritabilidad y disminución de la motivación.	Respuesta fisiológica y psicológica del individuo ante estímulos externos o internos que percibe como amenazantes o desafiantes para su bienestar.	Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad y entendimiento de la visión y misión</li> <li>• Compresión de las estrategias organizacionales</li> <li>• Manejo de las políticas de la empresa</li> <li>• Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos</li> </ul>	4	<b>Método:</b> Cuestionario  <b>Técnica:</b> Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS
			Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de comunicación</li> <li>• Grado de autoridad</li> <li>• Tipo de estructura organizacional</li> <li>• Grado de poder</li> </ul>	4	
			Territorio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones del área de trabajo</li> <li>• Privacidad para laborar</li> <li>• Distribución de las áreas de trabajo</li> </ul>	3	
			Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estado de vida útil de los equipos de trabajo</li> <li>• Nivel conocimiento, desarrollo y competencia</li> </ul>	3	

			Influencia del líder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel tecnológico de los equipos de trabajo</li> <li>• Liderazgo como jefe de grupo</li> <li>• Grado de trato laboral</li> <li>• Consideración por el bienestar del personal</li> <li>• Expectativa del desempeño del trabajador</li> </ul>	4	
			Falta de cohesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cohesión entre compañeros de trabajo</li> <li>• Nivel jerárquico del equipo de trabajo</li> <li>• Organización labores</li> <li>• Delegación de funciones</li> </ul>	4	
			Respaldo de grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respaldo de equipo frente a metas</li> <li>• profesionales</li> <li>• Apoyo y protección de equipo</li> <li>• Colaboración de equipo sobre nivel técnico</li> </ul>	3	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES/ITEMS	MÉTODO Y TÉCNICA
<b>Desempeño laboral</b>	Es el desenvolvimiento de los trabajadores para el cumplimiento de sus actividades dentro de una jornada laboral.	Grado de cumplimiento de las tareas, responsabilidades y objetivos asignados al trabajador en su puesto de trabajo.	Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesionalidad</li> <li>• Exactitud</li> <li>• Limpieza</li> <li>• Frecuencia de error</li> <li>• Esmero</li> </ul>	4	<b>Método:</b> Cuestionario  <b>Técnica:</b> Cuestionario de desempeño laboral
			Disciplina laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mide el comportamiento del evaluado en cuanto al aprovechamiento de la jornada laboral.</li> </ul>	4	
			Iniciativa y creatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mide el grado de independencia</li> <li>• Aporta ideas</li> <li>• Criterios nuevos en su puesto de trabajo</li> <li>• Forma de enfrentar situaciones no rutinarias.</li> <li>• Incorporación de mejoras al trabajo</li> </ul>	4	
			Superación personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mide el cumplimiento de las acciones</li> <li>• Capacitación y desarrollo profesional</li> <li>• Resultados alcanzados en las mismas</li> </ul>	4	

			Cumplimiento del plan de trabajo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cumplimiento de las tareas asignadas</li><li>• Evaluación cualitativa y cuantitativa, a partir de los conocimientos, acciones y funciones a ejecutar en el puesto de trabajo</li></ul>	4	
--	--	--	----------------------------------	--	---	--

## **IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO**

### **4.1. Diseño Metodológico**

El presente trabajo de investigación fue de tipo descriptivo, porque describió el estrés laboral producido en el centro de salud mental comunitario de San Gabriel en forma cuantitativa, siendo un estudio de corte transversal, porque se midió una sola vez la variable teniendo un periodo determinado. Así mismo, tuvo un enfoque cuantitativo y su diseño fue no experimental.

### **4.2. Método de Investigación**

Esta investigación adopta un enfoque cuantitativo, caracterizado por la recolección y análisis de datos numéricos para explorar la relación entre el estrés laboral y el desempeño. Este enfoque se fundamenta en la medición objetiva de las variables de estudio, permitiendo la aplicación de técnicas estadísticas para identificar patrones, tendencias y relaciones significativas.

### **4.3. Población y Muestra**

#### **4.3.1. Población**

La población de estudio estuvo conformada por los miembros del equipo multidisciplinario de los centros de salud mental comunitario de Diris Lima Sur según registro del mes de marzo - agosto del año 2024.

#### **4.3.2. Muestra**

La muestra constó de 30 trabajadores técnicos de enfermería, licenciados (as) de enfermería, psicólogos, asistentes sociales y médicos, que han laborado en el centro de salud mental comunitario de San Gabriel Alto en el mes de marzo - agosto del año 2024. La

investigación utilizó un muestreo de tipo censal, considerando a todos los individuos que reunían las características necesarias para formar parte del estudio.

- **Criterios de inclusión**

- Personal técnico de enfermería del centro de salud mental comunitario de San Gabriel Alto en el mes de marzo - agosto del año 2024.
- Personal de enfermería del centro de salud mental comunitario de San Gabriel Alto en el mes de marzo - agosto del año 2024.
- Personal médico del centro de salud mental comunitario de San Gabriel Alto en el mes de marzo - agosto del año 2024.
- Personal psicológico del centro de salud mental comunitario de San Gabriel Alto en el mes de marzo - agosto del año 2024.
- Personal de asistencia social del centro de salud mental comunitario de San Gabriel Alto en el mes de marzo - agosto del año 2024.

- **Criterios de exclusión**

- Centros de salud mental no pertenecientes al primer nivel
- Otro profesional de la salud.

#### **4.4. Lugar de Estudio y periodo desarrollado.**

El estudio se realizó en el centro de salud mental comunitario de San Gabriel de la región Lima Sur en el mes de agosto del año 2024.

#### **4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información**

##### **4.5.1. Técnicas**

- **Estrés:**

Para la variable estrés se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, obteniendo así los datos necesarios.

**- Desempeño Laboral:**

Para la variable desempeño laboral se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta.

#### **4.5.2. Instrumentos**

**- Estrés:**

El cuestionario de estrés de la OIT-OMS, validado en Perú en Junio del 2013 por Ángela Suárez Tunanñaña<sup>36</sup>, este instrumento ha demostrado una alta confiabilidad mediante el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972) y cuenta con validez de constructo y de contenido. Consta de 25 ítems con 7 opciones de respuesta para cada uno, las respuestas para cada ítem son:

- Nunca: 1
- Raras veces: 2
- Ocasionalmente: 3
- Algunas veces: 4
- Frecuentemente: 5
- Generalmente: 6
- Siempre: 7

**- Desempeño Laboral:**

Cuestionario validado en Chile en Marzo del 2005 por Salazar, A.<sup>37</sup>, a través de un juicio de expertos, cuyos resultados son  $VC = 8.72 > VT = 1.6449$ , utilizando la Prueba Binomial y la distribución Z de Gauss, se determinó que el instrumento tiene una confiabilidad de 0.92. Consta de 5 dimensiones con 4 ítems cada una y 3 alternativas, las

respuestas para cada ítem son:

- Nunca: 1
- A veces: 2
- Siempre: 3

Siendo la calificación final del desempeño laboral la sumatoria total con 3 respuestas siendo de la siguiente manera:

- Malo: 4 a 6
- Regular: 7 a 9
- Bueno: 10 a 12

#### **4.6. Análisis y Procesamiento de Datos.**

La información final fue procesada en el software SPSS versión 23. El análisis de datos se realizó en dos fases:

La primera corresponde al análisis descriptivo mediante tablas y gráficas de la frecuencia de respuestas por ítem de cada variable tanto la absoluta como la porcentual.

La segunda corresponde al análisis inferencial que en esta ocasión se realizó mediante el análisis de independencia usando para ello la correlación de Pearson.

#### **4.7. Aspectos Éticos En Investigación.**

La presente investigación se adhirió rigurosamente a los principios éticos fundamentales, asegurando la protección y el bienestar de cada participante. Se obtiene el consentimiento informado por escrito de todos los individuos involucrados, garantizando su comprensión y aceptación voluntaria de los procedimientos del estudio. La confidencialidad y el anonimato de los datos fueron salvaguardados mediante su almacenamiento seguro, con acceso restringido exclusivamente a los investigadores responsables.

La selección de los participantes se realizó de manera equitativa, evitando cualquier forma de discriminación y asegurando la representatividad de la muestra. Los resultados obtenidos fueron presentados con objetividad y transparencia, sin manipulación ni alteración de los datos. El proyecto fue sometido a una exhaustiva revisión y aprobación por parte de un comité de

ética en investigación, asegurando el cumplimiento de los estándares éticos establecidos.

Estos procedimientos se basan en los principios de la ética en la investigación, que buscan proteger los derechos y el bienestar de los participantes, así como garantizar la integridad y la validez de los resultados. Como se establece en la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial<sup>38</sup>.

## **V. RESULTADOS**

### **5.1. Resultados descriptivos.**

**Tabla 2:** Estrés laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Mental Comunitario San Gabriel Alto

	Frecuencia	Porcentaje (%)
<b>No comprenden la misión y metas</b>		
Nunca	4	13.3
Raras veces	10	33.3
Ocasionalmente	6	20
Algunas veces	7	23.3
Frecuentemente	1	3.3
Generalmente	2	6.7
Siempre	0	0
<b>Rendir informes entre superior y subordinado lo presiona</b>		
Nunca	3	10
Raras veces	10	33.3
Ocasionalmente	5	16.7
Algunas veces	3	10
Frecuentemente	5	16.7
Generalmente	4	13.3
Siempre	0	0
<b>No está en condiciones de controlar las actividades de su área de trabajo</b>		
Nunca	8	26.7
Raras veces	5	16.7
Ocasionalmente	6	20
Algunas veces	4	13.3
Frecuentemente	5	16.7
Generalmente	2	6.7
Siempre	0	0
<b>El equipo disponible es limitado</b>		
Nunca	3	10

Raras veces	10	33.3
Ocasionalmente	2	6.7
Algunas veces	7	23.3
Frecuentemente	5	16.7
Generalmente	2	6.7
Siempre	1	3.3
<b>Su supervisor no da la cara por usted</b>		
Nunca	7	23.3
Raras veces	6	20
Ocasionalmente	9	30
Algunas veces	2	6.7
Frecuentemente	5	16.7
Generalmente	1	3.3
Siempre	0	0
<b>Su supervisor no lo respeta</b>		
Nunca	5	16.7
Raras veces	6	20
Ocasionalmente	7	23.3
Algunas veces	7	23.3
Frecuentemente	4	13.3
Generalmente	1	3.3
Siempre	0	0
<b>No es parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha</b>		
Nunca	5	16.7
Raras veces	8	26.7
Ocasionalmente	4	13.3
Algunas veces	4	13.3
Frecuentemente	3	10
Generalmente	4	13.3

Siempre	2	6.7
<b>Su equipo no respalda sus metas profesionales</b>		
Nunca	2	6.7
Raras veces	7	23.3
Ocasionalmente	10	33.3
Algunas veces	6	20
Frecuentemente	2	6.7
Generalmente	3	10
Siempre	0	0
<b>Su equipo no disfruta de estatus o prestigio</b>		
Nunca	6	20
Raras veces	8	26.7
Ocasionalmente	3	10
Algunas veces	5	16.7
Frecuentemente	3	10
Generalmente	3	10
Siempre	2	6.7
<b>La estrategia de la organización no es bien comprendida</b>		
Nunca	5	16.7
Raras veces	5	16.7
Ocasionalmente	8	26.7
Algunas veces	5	16.7
Frecuentemente	5	16.7
Generalmente	2	6.7
Siempre	0	0
<b>Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño</b>		
Nunca	5	16.7
Raras veces	3	10

Ocasionalmente	6	20
Algunas veces	6	20
Frecuentemente	5	16.7
Generalmente	4	13.3
Siempre	1	3.3
<b>Tiene poco control sobre el trabajo</b>		
Nunca	4	13.3
Raras veces	13	43.3
Ocasionalmente	5	16.7
Algunas veces	2	6.7
Frecuentemente	1	3.3
Generalmente	4	13.3
Siempre	1	3.3
<b>Su supervisor no se preocupa de su bienestar personal</b>		
Nunca	5	16.7
Raras veces	8	26.7
Ocasionalmente	8	26.7
Algunas veces	4	13.3
Frecuentemente	1	3.3
Generalmente	4	13.3
Siempre	0	0
<b>No dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo</b>		
Nunca	4	13.3
Raras veces	8	26.7
Ocasionalmente	9	30
Algunas veces	3	10
Frecuentemente	4	13.3
Generalmente	1	3.3
Siempre	1	3.3

**No tiene derecho a un espacio privado de trabajo**

Nunca	6	20
Raras veces	8	26.7
Ocasionalmente	2	6.7
Algunas veces	4	13.3
Frecuentemente	9	30
Generalmente	1	3.3
Siempre	0	0

**La estructura formal tiene demasiado papeleo**

Nunca	1	3.3
Raras veces	2	6.7
Ocasionalmente	6	20
Algunas veces	7	23.3
Frecuentemente	5	16.7
Generalmente	5	16.7
Siempre	4	13.3

**Su supervisor no tiene confianza en el desempeño de su trabajo**

Nunca	5	16.7
Raras veces	11	36.7
Ocasionalmente	7	23.3
Algunas veces	3	10
Frecuentemente	2	6.7
Generalmente	2	6.7
Siempre	0	0

**Su equipo se encuentra desorganizado**

Nunca	2	6.7
Raras veces	9	30
Ocasionalmente	5	16.7
Algunas veces	7	23.3

Frecuentemente	5	16.7
Generalmente	2	6.7
Siempre	0	0
<b>Su equipo no le brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que le hacen los jefes</b>		
Nunca	2	6.7
Raras veces	8	26.7
Ocasionalmente	8	26.7
Algunas veces	8	26.7
Frecuentemente	2	6.7
Generalmente	2	6.7
Siempre	0	0
<b>La organización carece de dirección y objetivo</b>		
Nunca	2	6.7
Raras veces	11	36.7
Ocasionalmente	7	23.3
Algunas veces	4	13.3
Frecuentemente	4	13.3
Generalmente	2	6.7
Siempre	0	0
<b>Su equipo le presiona demasiado</b>		
Nunca	3	10
Raras veces	7	23.3
Ocasionalmente	8	26.7
Algunas veces	7	23.3
Frecuentemente	2	6.7
Generalmente	2	6.7
Siempre	1	3.3
<b>Se siente incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo</b>		

Nunca	5	16.7
Raras veces	8	26.7
Ocasionalmente	4	13.3
Algunas veces	5	16.7
Frecuentemente	6	20
Generalmente	2	6.7
Siempre	0	0
<b>Su equipo no le brinda ayuda técnica cuando es necesario</b>		
Nunca	6	20
Raras veces	8	26.7
Ocasionalmente	6	20
Algunas veces	4	13.3
Frecuentemente	3	10
Generalmente	2	6.7
Siempre	1	3.3
<b>La cadena de mando no se respeta</b>		
Nunca	4	13.3
Raras veces	6	20
Ocasionalmente	5	16.7
Algunas veces	6	20
Frecuentemente	7	23.3
Generalmente	1	3.3
Siempre	1	3.3
<b>No cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia</b>		
Nunca	6	20
Raras veces	5	16.7
Ocasionalmente	4	13.3
Algunas veces	6	20
Frecuentemente	4	13.3

---

Generalmente  
Siempre

3  
2

10  
6.7

---

Los resultados de la encuesta revelan diversas percepciones del personal sobre aspectos clave del ambiente laboral. En primer lugar, un tercio de los encuestados (33.3%) reporta que los trabajadores rara vez comprenden la misión y los objetivos de la organización, lo que sugiere una posible falta de claridad o una comunicación deficiente en este aspecto. De manera similar, el mismo porcentaje considera que rara vez se siente presionado al rendir informes entre superiores y subordinados, lo que indica un nivel de presión percibida relativamente bajo en esta área.

Por otro lado, un 26.7% de los encuestados manifiesta que nunca siente que no está en condiciones de controlar las actividades de su área de trabajo, reflejando así un adecuado sentido de control sobre sus funciones. No obstante, un tercio (33,3%) considera que el equipo disponible para realizar sus labores es limitado, lo que podría afectar su desempeño.

En cuanto a la relación con los supervisores, un 30% de los encuestados señala que, ocasionalmente, su supervisor no los respalda ante los jefes, mientras que un 23.3% siente que no recibe respeto por parte de su superior. Además, un 26,7% indica que rara vez no forma parte de un grupo de trabajo con colaboración estrecha; Sin embargo, un 33.3% reporta que ocasionalmente su equipo no respalda a sus metas profesionales. Asimismo, un 26,7% percibe que su equipo no goza de estatus o prestigio dentro de la organización.

Respecto a la comprensión de la estrategia organizacional, un 26.7% de los encuestados indica que esta no es bien entendida. A esto se suma que un 20% considera que las políticas generales de la gerencia, en ocasiones, impiden un buen desempeño, lo que sugiere la necesidad de revisar y ajustar dichas políticas para mejorar la eficiencia.

En relación con el control sobre el trabajo, un 43.3% de los encuestados reporta que rara vez una persona de su nivel tiene poco control sobre sus funciones. Además, un 26,7% percibe que su supervisor no se preocupa ocasionalmente o algunas veces por su bienestar personal. De igual manera, un 30% señala que en algunas oportunidades no dispone de suficiente conocimiento técnico para seguir siendo competitivo, lo que pone en evidencia la necesidad de capacitación y desarrollo profesional continuo.

En cuanto a las condiciones laborales, un 30% de los encuestados reporta que frecuentemente tiene derecho a un espacio privado de trabajo. No obstante, un 23,3% considera que la estructura formal implica, en algunas ocasiones, un exceso de papeleo, lo que podría generar burocracia innecesaria. Por su parte, un 36.7% de los encuestados indica que su supervisor rara vez desconfía de su desempeño, mientras que un 30% reporta que sus equipos rara vez se

encuentran desorganizados. Sin embargo, un 26,7% siente que sus equipos no les brindan protección ante demandas de trabajo injustas.

En lo que respecta a la dirección organizacional, un 36.7% de los encuestados reporta que la organización rara vez carece de dirección y objetivos, lo que indica una percepción relativamente positiva en este aspecto. No obstante, un 26,7% señala que su equipo, en ocasiones, ejerce demasiada presión sobre ellos. Asimismo, el mismo porcentaje indica que rara vez se siente incómodo al trabajar con miembros de otras unidades, lo que sugiere una integración relativamente adecuada entre diferentes áreas.

Por otro lado, un 26.7% de los encuestados considera que su equipo rara vez no les brinda ayuda técnica cuando es necesario, mientras que un 23.3% reporta que frecuentemente la cadena de mando no se respeta, lo que podría afectar la toma de decisiones y la organización interna. Finalmente, un 20% indica que nunca o solo algunas veces se cuenta con la tecnología adecuada para realizar trabajos de importancia, lo que resalta la necesidad de inversión en herramientas tecnológicas para optimizar el desempeño laboral.

**Tabla 3:** Desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel Alto

	Frecuencia	Porcentaje (%)
<b>Realiza un buen trabajo</b>		
Nunca	5	16.7
A veces	21	70
Siempre	4	13.3
<b>Trata bien a los pacientes</b>		
Nunca	1	3.3
A veces	19	63.3
Siempre	10	33.3
<b>Tiene amplio conocimiento del puesto</b>		
Nunca	7	23.3
A veces	14	46.7
Siempre	9	30
<b>La calidad de su trabajo es excepcional</b>		
Nunca	3	10
A veces	19	63.3
Siempre	8	26.7
<b>Llega a la hora</b>		
Nunca	1	3.3
A veces	28	93.3
Siempre	1	3.3
<b>Es tolerante a las situaciones difíciles</b>		
Nunca	2	6.7
A veces	24	80
Siempre	4	13.3
<b>Inicia sus labores prontamente</b>		

Nunca	3	10
A veces	19	63.3
Siempre	8	26.7
<b>Tiene un alto grado de rendimiento</b>		
Nunca	2	6.7
A veces	21	70
Siempre	7	23.3
<b>Tiene habilidad de motivar a otros</b>		
Nunca	9	30
A veces	14	46.7
Siempre	7	23.3
<b>Toma decisiones apropiadas y rápidas</b>		
Nunca	7	23.3
A veces	14	46.7
Siempre	9	30
<b>Tiene capacidad para tomar responsabilidades</b>		
Nunca	6	20
A veces	18	60
Siempre	6	20
<b>Tiene la capacidad para desarrollar ideas en mejora de su trabajo</b>		
Nunca	7	23.3
A veces	13	43.3
Siempre	10	33.3
<b>Trabaja en equipo</b>		
Nunca	4	13.3
A veces	18	60
Siempre	8	26.7
<b>Posee un espíritu de superación</b>		

Nunca	6	20
A veces	23	76.7
Siempre	1	3.3
<b>Demuestra interés en su trabajo</b>		
Nunca	8	26.7
A veces	18	60
Siempre	4	13.3
<b>Asiste frecuentemente a las capacitaciones brindadas en el servicio</b>		
Nunca	10	33.3
A veces	12	40
Siempre	8	26.7
<b>Tiene pleno conocimiento de las fases de su trabajo</b>		
Nunca	1	3.3
A veces	24	80
Siempre	5	16.7
<b>Se adapta con facilidad a los diversos sistemas de trabajo</b>		
Nunca	5	16.7
A veces	23	76.7
Siempre	2	6.7
<b>Respeto la estructura organizativa dentro del servicio</b>		
Nunca	2	6.7
A veces	16	53.3
Siempre	12	40
<b>Reconoce las necesidades dentro del servicio</b>		
Nunca	1	3.3
A veces	17	56.7
Siempre	12	40

---

Se observa que el 70% de los encuestados considera que a veces realizan un buen trabajo. De manera similar, el 63.3% cree que, en ocasiones, trata bien a los pacientes, mientras que el 46.7% sostiene que, a veces, posee un amplio conocimiento del puesto. Además, el 63,3% considera que la calidad de su trabajo es excepcional en determinadas circunstancias.

Por otro lado, el 93.3% de los encuestados indica que a veces llega puntualmente, el 80% manifiesta que, en algunas situaciones, es tolerante ante dificultades, y el 63.3% señala que inicia sus trabajos de manera oportuna.

Asimismo, entendemos que el 70% de los encuestados considera que, en ocasiones, alcanza un alto grado de rendimiento. De igual forma, el 46.7% cree que a veces tiene la habilidad de motivar a otros, al igual que el mismo porcentaje señala que, en ciertas circunstancias, toma decisiones apropiadas y rápidas. Además, el 60% expresa que a veces tiene la capacidad de asumir responsabilidades, mientras que el 43.3% afirma que, en determinadas situaciones, puede desarrollar ideas para mejorar su trabajo.

En cuanto al trabajo en equipo, el 60% menciona que a veces colabora de manera efectiva con sus compañeros. Además, el 76.7% indica que posee un espíritu de superación en ciertas ocasiones, y el 60% afirma que demuestra interés en su trabajo.

Por otra parte, el 40% de los encuestados sostiene que, en algunas oportunidades, asiste frecuentemente a las capacitaciones brindadas en el servicio. A su vez, el 80% menciona que a veces tiene un conocimiento pleno de las fases de su trabajo, mientras que el 76,7% señala que se adapta con facilidad a los diversos sistemas laborales.

Finalmente, el 53.3% de los encuestados considera que respeta, en ciertas ocasiones, la estructura organizativa dentro del servicio, y el 56.7% menciona que reconoce las necesidades existentes en su entorno laboral. En general, el 56,7% de los trabajadores recibe una calificación de bueno en su desempeño.

**Tabla 4:** Nivel de Desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel Alto

	Frecuencia	Porcentaje (%)
<b>Desempeño Laboral</b>		
Malo	1	3.3
Regular	8	26.7
Bueno	21	70

Se obtiene que el 70% del equipo multidisciplinario percibe un nivel bueno de su desempeño laboral.

**Tabla 5:** Niveles de distribución de las variables de estrés con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel

		Desempeño laboral			Total	p valor
		Malo	Regular	Bueno		
<b>No comprenden la misión y metas</b>	Nunca	0	2	3	5	0.549
	Raras veces	1	4	5	10	
	Ocasionalmente	0	0	3	3	
	Algunas veces	0	0	6	6	
	Frecuentemente	0	0	2	2	
	Generalmente	0	1	2	3	
	Siempre	0	1	0	1	
<b>Rendir informes entre superior y subordinado lo presiona</b>	Nunca	0	0	1	1	0.566
	Raras veces	1	4	7	12	
	Ocasionalmente	0	3	3	6	
	Algunas veces	0	0	4	4	
	Frecuentemente	0	0	4	4	
	Generalmente	0	1	0	1	
	Siempre	0	0	2	2	
<b>No está en condiciones de controlar las actividades de su área de trabajo</b>	Nunca	1	3	5	9	0.943
	Raras veces	0	1	3	4	
	Ocasionalmente	0	1	5	6	

	Algunas veces	0	2	6	8	
	Frecuentemente	0	1	1	2	
	Siempre	0	0	1	1	
<b>El equipo disponible es limitado</b>	Nunca	1	0	1	2	0.017
	Raras veces	0	2	6	8	
	Ocasionalmente	0	4	1	5	
	Algunas veces	0	1	6	7	
	Frecuentemente	0	1	2	3	
	Generalmente	0	0	4	4	
	Siempre	0	0	1	1	
<b>Su supervisor no da la cara por usted</b>	Nunca	1	4	3	8	0.442
	Raras veces	0	3	5	8	
	Ocasionalmente	0	0	4	4	
	Algunas veces	0	0	4	4	
	Frecuentemente	0	1	3	4	
	Siempre	0	0	2	2	
<b>Su supervisor no lo respeta</b>	Nunca	1	2	6	9	0.973
	Raras veces	0	2	3	5	
	Ocasionalmente	0	1	1	2	
	Algunas veces	0	1	6	7	

	Frecuentemente	0	1	2	3	
	Generalmente	0	0	1	1	
	Siempre	0	1	2	3	
<b>No es parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha</b>	Nunca	0	1	3	4	0.758
	Raras veces	0	4	7	11	
	Ocasionalmente	1	2	3	6	
	Algunas veces	0	1	4	5	
	Frecuentemente	0	0	2	2	
	Siempre	0	0	2	2	
<b>Su equipo no respalda sus metas profesionales</b>	Nunca	1	2	1	4	0.382
	Raras veces	0	3	6	9	
	Ocasionalmente	0	1	5	6	
	Algunas veces	0	2	2	4	
	Frecuentemente	0	0	3	3	
	Generalmente	0	0	3	3	
	Siempre	0	0	1	1	
<b>Su equipo no disfruta de estatus o prestigio</b>	Nunca	0	3	1	4	0.360
	Raras veces	0	3	7	10	
	Ocasionalmente	1	0	6	7	
	Algunas veces	0	2	2	4	

	Frecuentemente	0	0	1	1	
	Generalmente	0	0	3	3	
	Siempre	0	0	1	1	
<b>La estrategia de la organización no es bien comprendida</b>	Nunca	1	1	4	6	0.722
	Raras veces	0	2	4	6	
	Ocasionalmente	0	2	2	4	
	Algunas veces	0	2	5	7	
	Frecuentemente	0	0	4	4	
	Generalmente	0	1	2	3	
<b>Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño</b>	Nunca	1	1	1	3	0.503
	Raras veces	0	3	5	8	
	Ocasionalmente	0	1	5	6	
	Algunas veces	0	2	6	8	
	Frecuentemente	0	1	2	3	
	Generalmente	0	0	1	1	
	Siempre	0	0	1	1	
<b>Tiene poco control sobre el trabajo</b>	Nunca	1	2	2	5	0.567
	Raras veces	0	4	8	12	
	Ocasionalmente	0	1	2	3	
	Algunas veces	0	0	5	5	

	Generalmente	0	1	3	4	
	Siempre	0	0	1	1	
<b>Su supervisor no se preocupa de su bienestar personal</b>	Nunca	1	2	3	6	0.665
	Raras veces	0	1	6	7	
	Ocasionalmente	0	1	3	4	
	Algunas veces	0	3	2	5	
	Frecuentemente	0	0	2	2	
	Generalmente	0	0	2	2	
	Siempre	0	1	3	4	
<b>No dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo</b>	Nunca	1	2	2	5	0.342
	Raras veces	0	1	8	9	
	Ocasionalmente	0	2	3	5	
	Algunas veces	0	3	3	6	
	Frecuentemente	0	0	4	4	
	Siempre	0	0	1	1	
<b>No tiene derecho a un espacio privado de trabajo</b>	Nunca	1	1	7	9	0.342
	Raras veces	0	4	2	6	
	Ocasionalmente	0	1	2	3	
	Algunas veces	0	0	2	2	
	Frecuentemente	0	0	5	5	

	Generalmente	0	2	3	5	
<b>La estructura formal tiene demasiado papeleo</b>	Nunca	1	1	1	3	0.294
	Raras veces	0	0	1	1	
	Ocasionalmente	0	1	5	6	
	Algunas veces	0	1	2	3	
	Frecuentemente	0	0	5	5	
	Generalmente	0	2	4	6	
	Siempre	0	3	3	6	
<b>Su supervisor no tiene confianza en el desempeño de su trabajo</b>	Nunca	1	2	3	6	0.491
	Raras veces	0	4	5	9	
	Ocasionalmente	0	1	5	6	
	Algunas veces	0	0	4	4	
	Frecuentemente	0	1	1	2	
	Generalmente	0	0	3	3	
<b>Su equipo se encuentra desorganizado</b>	Nunca	1	3	2	6	0.636
	Raras veces	0	2	4	6	
	Ocasionalmente	0	0	4	4	
	Algunas veces	0	2	4	6	
	Frecuentemente	0	1	3	4	
	Generalmente	0	0	2	2	

	Siempre	0	0	2	2	
<b>Su equipo no le brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que le hacen los jefes</b>	Nunca	1	1	4	6	0.184
	Raras veces	0	4	2	6	
	Ocasionalmente	0	2	4	6	
	Algunas veces	0	0	6	6	
	Frecuentemente	0	1	0	1	
	Generalmente	0	0	2	2	
	Siempre	0	0	3	3	
<b>La organización carece de dirección y objetivo</b>	Nunca	1	2	3	6	0.738
	Raras veces	0	4	5	9	
	Ocasionalmente	0	0	2	2	
	Algunas veces	0	1	5	6	
	Frecuentemente	0	1	2	3	
	Generalmente	0	0	2	2	
	Siempre	0	0	2	2	
<b>Su equipo le presiona demasiado</b>	Nunca	1	2	4	7	0.684
	Raras veces	0	2	4	6	
	Ocasionalmente	0	2	1	3	
	Algunas veces	0	1	5	6	
	Frecuentemente	0	1	1	2	

	Generalmente	0	0	3	3	
	Siempre	0	0	3	3	
<b>Se siente incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo</b>	Nunca	1	2	5	8	0.659
	Raras veces	0	4	4	8	
	Ocasionalmente	0	0	3	3	
	Algunas veces	0	2	5	7	
	Frecuentemente	0	0	2	2	
	Generalmente	0	0	2	2	
<b>Su equipo no le brinda ayuda técnica cuando es necesario</b>	Nunca	1	3	3	7	0.614
	Raras veces	0	1	5	6	
	Ocasionalmente	0	2	5	7	
	Algunas veces	0	2	5	7	
	Frecuentemente	0	0	3	3	
<b>La cadena de mando no se respeta</b>	Nunca	1	1	2	4	0.225
	Raras veces	0	4	4	8	
	Ocasionalmente	0	1	4	5	
	Algunas veces	0	0	3	3	
	Frecuentemente	0	0	4	4	
	Generalmente	0	2	1	3	
	Siempre	0	0	3	3	

<b>No cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia</b>	Nunca	1	2	4	7	0.796
	Raras veces	0	1	2	3	
	Ocasionalmente	0	2	2	4	
	Algunas veces	0	0	6	6	
	Frecuentemente	0	2	5	7	
	Generalmente	0	0	1	1	
	Siempre	0	1	1	2	

---

La Tabla 5 presenta la comparación entre las variables independientes y la variable dependiente, que en este caso corresponde al desempeño laboral del equipo multidisciplinario del primer nivel de atención del Centro de Salud Mental Comunitario San Gabriel Alto. Entre las variables que mostraron una relación significativa ( $p < 0.05$ ), se identificó que la percepción de que el equipo disponible es limitado juega un papel relevante. Este hallazgo sugiere que la disponibilidad de recursos y herramientas de trabajo podría ser un factor crítico que influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario. La percepción de limitaciones en el equipo disponible podría generar frustración, aumentar el estrés y disminuir la eficiencia y la calidad del trabajo realizado.

## 5.2. Resultados inferenciales.

Se realizó la prueba de normalidad para obtener el resultado inferencial, se consideró la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk porque estamos trabajando con una población menor a 50.

**Tabla 6:** Prueba de normalidad de estrés con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Estrés</b>	0.164	30	0.39	0.942	30	0.100
<b>Desempeño Laboral</b>	0.142	30	0.125	0.937	30	0.078

Como se observa en la Tabla 6, la variable estrés laboral y desempeño laboral tienen un valor de significancia de 0.100 y 0.078, respectivamente, siendo mayor a 0.05. Esto indica que la variable sigue una distribución paramétrica, usando así la correlación de Pearson.

**Tabla 7:** Correlación de Pearson del estrés con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel

		<b>Estrés</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
<b>Estrés</b>	Correlación de Pearson	1	0.540
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	30	30
<b>Desempeño Laboral</b>	Correlación de Pearson	0.540	1
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	30	30

Como se observa en la Tabla 7, el nivel de significancia de las variables Estrés y Desempeño Laboral es de 0.002, lo que muestra que el valor p es

inferior al 5% ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

**Tabla 8:** Correlación de Pearson de la dimensión clima organizacional con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
<b>Clima Organizacional</b>	Correlación de Pearson	1	0.370
	Sig. (bilateral)		0.44
	N	30	30
<b>Desempeño Laboral</b>	Correlación de Pearson	0.370	1
	Sig. (bilateral)	0.44	
	N	30	30

Como se observa en la Tabla 8, el nivel de significancia de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral es de 0.044, lo que muestra que el valor p es inferior al 5% ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

**Tabla 9:** Correlación de Pearson de la dimensión estructura organizacional con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel

		Estructura Organizacional	Desempeño Laboral
<b>Estructura Organizacional</b>	Correlación de Pearson	1	0.479
	Sig. (bilateral)		0.007
	N	30	30
<b>Desempeño Laboral</b>	Correlación de Pearson	0.479	1
	Sig. (bilateral)	0.007	
	N	30	30

Como se observa en la Tabla 9, el nivel de significancia de las variables Estructura Organizacional y Desempeño Laboral es de 0.007, lo que

muestra que el valor p es inferior al 5% ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

**Tabla 10:** Correlación de Pearson de la dimensión territorio organizacional con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel

		<b>Territorio Organizacional</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
<b>Territorio Organizacional</b>	Correlación de Pearson	1	0.379
	Sig. (bilateral)		0.039
	N	30	30
<b>Desempeño Laboral</b>	Correlación de Pearson	0.379	1
	Sig. (bilateral)	0.039	
	N	30	30

Como se observa en la Tabla 10, el nivel de significancia de las variables Territorio Organizacional y Desempeño Laboral es de 0.039, lo que muestra que el valor p es inferior al 5% ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

**Tabla 11:** Correlación de Pearson de la dimensión tecnología con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel

		<b>Tecnología</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
<b>Tecnología</b>	Correlación de Pearson	1	0.369
	Sig. (bilateral)		0.045
	N	30	30
<b>Desempeño Laboral</b>	Correlación de Pearson	0.369	1
	Sig. (bilateral)	0.045	
	N	30	30

Como se observa en la Tabla 11, el nivel de significancia de las variables Tecnología y Desempeño Laboral es de 0.045, lo que muestra que el valor p es inferior al 5% ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

**Tabla 12:** Correlación de Pearson de la dimensión influencia del líder con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel

		<b>Influencia del Líder</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
<b>Influencia del Líder</b>	Correlación de Pearson	1	0.533
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	30	30
<b>Desempeño Laboral</b>	Correlación de Pearson	0.533	1
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	30	30

Como se observa en la Tabla 12, el nivel de significancia de las variables Influencia del Líder y Desempeño Laboral es de 0.002, lo que muestra que el valor p es inferior al 5% ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

**Tabla 13:** Correlación de Pearson de la dimensión falta de cohesión con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel

		<b>Falta de Cohesión</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
<b>Falta de Cohesión</b>	Correlación de Pearson	1	0.469
	Sig. (bilateral)		0.009
	N	30	30
<b>Desempeño Laboral</b>	Correlación de Pearson	0.469	1
	Sig. (bilateral)	0.009	
	N	30	30

Como se observa en la Tabla 13, el nivel de significancia de las variables Falta de Cohesión y Desempeño Laboral es de 0.009, lo que muestra que el valor p es inferior al 5% ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

**Tabla 14:** Correlación de Pearson de la dimensión respaldo del grupo con el desempeño laboral del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Comunitario San Gabriel

		<b>Respaldo del Grupo</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
<b>Respaldo del Grupo</b>	Correlación de Pearson	1	0.469
	Sig. (bilateral)		0.009
	N	30	30
<b>Desempeño Laboral</b>	Correlación de Pearson	0.469	1
	Sig. (bilateral)	0.009	
	N	30	30

Como se observa en la Tabla 14, el nivel de significancia de las variables Respaldo del Grupo y Desempeño Laboral es de 0.040, lo que muestra que el valor  $p$  es inferior al 5% ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

## **VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.**

#### **Hipótesis General**

La relación entre el estrés y su impacto en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024, es significativa.

Ha: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

H0: No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

Como se observa en la Tabla N°6, la variable estrés y desempeño laboral tienen un valor de significancia de 0.100 y 0.078, respectivamente, siendo mayor a 0.05. Esto indica que la variable sigue una distribución paramétrica, usando así la correlación de Pearson.

#### **Hipótesis Específica 1**

La relación entre el nivel de clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024, es significativa.

Ha: Existe relación significativa entre el nivel de clima organizacional y el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

H0: No existe relación significativa entre el nivel de clima organizacional y el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024

Como se observa en la Tabla N°7, el nivel de significancia de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral es de 0.044, lo que muestra que el valor p es inferior al 5% ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

### **Hipótesis Específica 2**

La relación entre el nivel de estructura organizacional y su impacto en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024, es significativa.

Ha: Existe relación significativa entre el nivel de estructura organizacional y el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

H0: No existe relación significativa entre el nivel de estructura organizacional y el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

Como se observa en la Tabla N°8, el nivel de significancia de las variables Estructura Organizacional y Desempeño Laboral es de 0.007, lo que muestra que el valor p es inferior al 5% ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

### **Hipótesis Específica 3**

La relación entre el nivel de territorio organizacional y su impacto en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024, es significativa.

Ha: Existe relación significativa entre el nivel de territorio organizacional y el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

H0: No existe relación significativa entre el nivel de territorio organizacional y el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

Como se observa en la Tabla N°9, el nivel de significancia de las variables Territorio Organizacional y Desempeño Laboral es de 0.039, lo que muestra que el valor p es inferior al 5% ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

#### **Hipótesis Específica 4**

La relación entre el nivel de tecnología y su impacto en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024, es significativa.

Ha: Existe relación significativa entre el nivel de tecnología y el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

H0: No existe relación significativa entre el nivel de tecnología y el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

Como se observa en la Tabla N°10, el nivel de significancia de las variables Tecnología y Desempeño Laboral es de 0.045, lo que muestra que el valor p es inferior al 5% ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

#### **Hipótesis Específica 5**

La relación entre el nivel de influencia del líder y su impacto en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de

atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024, es significativa.

Ha: Existe relación significativa entre el nivel de influencia del líder y el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

H0: No existe relación significativa entre el nivel de influencia del líder y el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

Como se observa en la Tabla N°11, el nivel de significancia de las variables Influencia del Líder y Desempeño Laboral es de 0.002, lo que muestra que el valor p es inferior al 5% ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

#### **Hipótesis Específica 6**

La relación entre el nivel de falta de cohesión y su impacto en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024, es significativa.

Ha: Existe relación significativa entre el nivel de falta de cohesión y el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

H0: No existe relación significativa entre el nivel de falta de cohesión y el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

Como se observa en la Tabla N°12, el nivel de significancia de las variables Falta de Cohesión y Desempeño Laboral es de 0.009, lo que muestra que el valor p es inferior al 5% ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

#### **Hipótesis Específica 7**

La relación entre el nivel de respaldo del grupo y su impacto en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024, es significativa.

Ha: Existe relación significativa entre el nivel de respaldo del grupo y el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

H0: No existe relación significativa entre el nivel de respaldo del grupo y el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.

Como se observa en la Tabla N°13, el nivel de significancia de las variables Respaldo del Grupo y Desempeño Laboral es de 0.040, lo que muestra que el valor p es inferior al 5% ( $p \leq 0.05$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

## **6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.**

La investigación planteó como hipótesis general que el estrés tiene un impacto significativo en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario en el primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto. Esta suposición fue corroborada mediante una compensación  $r = 0.540$  y un valor de significancia de 0.002, lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa (Ha) y rechazar la hipótesis nula (H0). Los resultados confirman que el estrés laboral influye de manera considerable en el rendimiento del equipo, reflejando la relación estrecha entre ambas variables. Este hallazgo concuerda con estudios previos, como el de Quiñones Saico et al.<sup>39</sup>, quienes también demostraron que niveles elevados de estrés impactan negativamente la productividad y el bienestar del personal de salud.

Al profundizar en las dimensiones específicas del estrés laboral, se identificó que el clima organizacional ejerce una influencia importante en el

desempeño laboral, con una evaluación  $r = 0.370$  y un valor de significancia de 0.044. Esto valida la hipótesis alternativa, en contraste con lo señalado por Monzón y Vargas<sup>40</sup>, quienes no encontraron una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés en su estudio en el centro de salud Rocchacc. Estos resultados refuerzan la importancia de un ambiente de trabajo adecuado para la mejora del rendimiento laboral.

Asimismo, otras dimensiones como la estructura organizacional, la tecnología y la cohesión del equipo también mostraron correlaciones significativas con el desempeño laboral, con valores  $r = 0.479$ ,  $0.369$  y  $0.469$ , y niveles de significancia de 0.007, 0.045 y 0.009, respectivamente. Estos hallazgos coinciden con los de Córdoba Cruzado et al.<sup>12</sup>, quienes identifican que una estructura organizacional clara, junto con el uso efectivo de la tecnología y un equipo cohesionado, son determinantes en el rendimiento del personal de enfermería en el área COVID-19 del Hospital de Chincheros. La importancia de una organización sólida y un entorno laboral de apoyo es clave para mejorar el desempeño en centros de salud mental comunitarios.

Por otro lado, la dimensión de territorio organizacional también demostró un impacto significativo, con una evaluación  $r = 0.379$  y un valor de significancia de 0.039, lo que llevó a aceptar la hipótesis alternativa. Este resultado se alinea con el estudio de Díaz Casazola et al.<sup>41</sup>, quienes encontraron que una menor territorialidad organizacional favorece un mejor desempeño laboral, sugiriendo que una distribución equitativa de los espacios de trabajo puede optimizar el rendimiento.

Finalmente, se observará que la influencia del líder y el respaldo del grupo también tienen un efecto significativo en el desempeño laboral. Las correlaciones  $r = 0.533$  y  $r = 0.377$ , con niveles de significancia de 0.002 y 0.040, respectivamente, confirman que estas dimensiones son fundamentales. Investigaciones como la de Ocon Torres<sup>42</sup> también destacan la importancia del liderazgo positivo en la mejora del trabajo en

equipo en centros de salud mental comunitarios, lo que a su vez contribuye al bienestar general y al rendimiento laboral del equipo.

### **6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.**

La presente investigación se llevó a cabo en estricto cumplimiento de los principios de la ética profesional, asegurando la integridad de todo el proceso investigativo. Se evitó rigurosamente el plagio intelectual y no se realizó ninguna alteración de los datos obtenidos.

El diseño y la planificación de la investigación se fundamentaron en los principios éticos, los fundamentos teóricos y los principios metodológicos propios de la investigación científica en el ámbito de la salud.

En este sentido, la información presentada en este documento es producto de nuestro trabajo personal, respetando la legislación vigente en materia de propiedad intelectual y sin incurrir en la falsificación de información o cualquier forma de fraude. Por consiguiente, nos sometemos a las normas disciplinarias establecidas en el reglamento de investigación de Universidad Nacional del Callao.

## VII. CONCLUSIONES

1. Existe impacto significativo entre las variables estrés y desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024, al obtener correlación positiva de 0.540 y un valor de significancia de 0.002.
2. Existe impacto significativo entre las variables clima organizacional y desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024, al obtener correlación positiva de 0.370 y un valor de significancia 0.044.
3. Existe impacto significativo entre las variables estructura organizacional y desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024, al obtener correlación positiva de 0.479 y un valor de significancia 0.007.
4. Existe impacto significativo entre las variables territorio organizacional y desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024, al obtener correlación positiva de 0.379 y un valor de significancia 0.039.
5. Existe impacto significativo entre las variables tecnología y desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024, al obtener correlación positiva de 0.369 y un valor de significancia 0.045.
6. Existe impacto significativo entre las variables influencia del líder y desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024, al obtener correlación positiva de 0.533 y un valor de significancia 0.002.

7. Existe impacto significativo entre las variables falta de cohesión y desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024, al obtener correlación positiva de 0.469 y un valor de significancia 0.009.
8. Existe impacto significativo entre las variables respaldo del grupo y desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024, al obtener correlación positiva de 0.377 y un valor de significancia 0.040.

## VIII. RECOMENDACIONES

1. Implementar programas regulares de manejo del estrés que incluyan técnicas de relajación y estrategias de autocuidado. Asimismo, es esencial realizar un monitoreo continuo de los niveles de estrés en el equipo para identificar problemas a tiempo y aplicar medidas preventivas o correctivas.
2. Fomentar la comunicación abierta y fluida dentro del equipo, asegurando que todos los miembros se sientan escuchados y valorados. Además, de organizar actividades de integración y trabajo en equipo que promuevan un ambiente laboral colaborativo y positivo, lo que puede mejorar el desempeño general.
3. Clarificar las funciones y responsabilidades de cada miembro del equipo, con el fin de evitar la sobrecarga o confusión laboral. Es importante revisar la estructura jerárquica de manera periódica para garantizar que sea flexible y permita un flujo de trabajo eficiente, ajustándose a las necesidades del equipo.
4. Optimizar la distribución del espacio de trabajo para garantizar un entorno cómodo y equitativo. Además, de realizar en lo posible, mejoras en las condiciones físicas del lugar, como infraestructura y recursos, para asegurar un ambiente que favorezca el rendimiento y el bienestar de los trabajadores.
5. Realizar capacitaciones continuas sobre el uso eficiente de las herramientas tecnológicas. También, actualizar los equipos y programas informáticos para asegurar que el personal cuente con las mejores herramientas para desarrollar sus funciones de manera óptima.

6. Invertir en programas de desarrollo de liderazgo dentro del equipo, ya que una buena gestión de líderes puede mejorar significativamente la cohesión y el rendimiento del grupo.
7. Fortalecer los lazos dentro del equipo multidisciplinario mediante actividades de integración que fomenten la cooperación y el sentido de pertenencia.
8. Promover una cultura de apoyo mutuo entre los miembros del equipo, donde se brinden ayuda y apoyo en momentos de dificultad. Además de crear espacios seguros donde el personal pueda expresar sus emociones y recibir apoyo emocional de sus compañeros.

## IX. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, ChaparroPenagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev Investig En Salud Univ Boyacá [Internet]. 11 de noviembre de 2021 [citado 18 de octubre de 2024];8(2):131-46. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
2. Castillo-Martell H, Cutipé-Cárdenas Y. Implementación, resultados iniciales y sostenibilidad de la reforma de servicios de salud mental en el Perú, 2013-2018. Rev Peru Med Exp Salud Pública [Internet]. 26 de agosto de 2019 [citado 18 de octubre de 2024];36:326-33. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2019.v36n2/326-333>
3. Estrés [Internet]. [citado 16 de marzo de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
4. La salud mental en el trabajo [Internet]. [citado 16 de marzo de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>
5. Salud Mental - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. [citado 16 de marzo de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-mental>
6. Cristobal ECZ. El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. Gest En El Terc Milen [Internet]. 31 de diciembre de 2019 [citado 18 de octubre de 2024];22(44):115-20. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17317>
7. Izadi N, Saraie M, Aminian O, Forouzan N. Occupational stress and job performance among Iranian hospital nurses: A cross-sectional survey. Work [Internet]. 1 de enero de 2023 [citado 18 de octubre de 2024];77(1):1-10. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09638237.2023.2241111>

2024];74(4):1437-45.

Disponible

en:

<https://content.iospress.com/articles/work/wor211015>

8. Sun J, Sarfraz M, Ivascu L, Iqbal K, Mansoor A. How Did Work-Related Depression, Anxiety, and Stress Hamper Healthcare Employee Performance during COVID-19? The Mediating Role of Job Burnout and Mental Health. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 19 de agosto de 2022 [citado 18 de octubre de 2024];19(16):10359. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9408233/>
9. Alinejad V, Parizad N, Almasi L, Cheraghi R, Piran M. Evaluation of occupational stress and job performance in Iranian nurses: the mediating effect of moral and emotional intelligence. *BMC Psychiatry*. 21 de octubre de 2023;23(1):769.
10. Lema-Molina N del C, Reinoso-Avecillas MB. Estrés laboral y desempeño en el personal del Hospital San Francisco, Latacunga. *Rev Metrop Cienc Apl* [Internet]. 1 de septiembre de 2023 [citado 16 de marzo de 2025];6(3):109-22. Disponible en: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/616>
11. Sert H, Gulbahar Eren M, Koc F, Yurumez Y. Depression, anxiety, stress, and job performance among Turkish nurses in the early post-earthquake period. *Int Nurs Rev*. marzo de 2025;72(1):e12920.
12. Córdova Cruzado MS, Huamán Alarcón E, Chiclla Márquez Y. Condiciones laborales y el nivel de estrés del personal de enfermería al contacto con pacientes con Covid 19 en el Hospital de Chincheros – Apurímac 2020. 2022 [citado 18 de octubre de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7804>
13. Enriquez Rondo GL, Miranda Garrido M del R. Estrés y desempeño laboral en personal de salud durante la pandemia del Covid 19, Trujillo 2021. *Repos Inst - UCV* [Internet]. 2021 [citado 18 de octubre de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88288>
14. Neyra Villanueva AS. Salud mental y el desempeño laboral del personal de salud de una IPRESS privada de Lima 2021. *Repos Inst – UCV*

- [Internet]. 2021 [citado 18 de octubre de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73360>
15. Delgado Espinoza SK, Calvanapón Alva FA, Cárdenas Rodríguez K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev Eugenio Espejo [Internet]. diciembre de 2020 [citado 18 de octubre de 2024];14(2):11-8. Disponible en: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2661-67422020000200011&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2661-67422020000200011&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
  16. Machacuay Castellón JP, Vera Balbín G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020. Repos Inst - UNAC [Internet]. 2020 [citado 16 de marzo de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>
  17. Cortés Hernández P, Bedolla Cortes M, Pecina Rivas EM. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. RILCO Rev Investig Latinoam En Compet Organ [Internet]. 2020 [citado 18 de octubre de 2024];2(7):8. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808651>
  18. Menardo E, Marco DD, Ramos S, Brondino M, Arenas A, Costa P, et al. Nature and Mindfulness to Cope with Work-Related Stress: A Narrative Review. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 13 de mayo de 2022 [citado 18 de octubre de 2024];19(10):5948. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9140663/>
  19. Epel ES, Crosswell AD, Mayer SE, Prather AA, Slavich GM, Puterman E, et al. More than a feeling: A unified view of stress measurement for population science. Front Neuroendocrinol. abril de 2018;49:146-69.
  20. Cuevas-Torres M, García-Ramos T. Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo: Three Psychological Perspectives of Job Stress. Trab Soc [Internet]. diciembre de 2012 [citado 16 de marzo de 2025];(19):0-0. Disponible en: [https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1514-68712012000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1514-68712012000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

21. Fernández-Arata JM, Calderón-De la Cruz G. Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. Rev Medica Hered [Internet]. octubre de 2017 [citado 16 de marzo de 2025];28(4):281-2. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1018-130X2017000400014&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1018-130X2017000400014&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
22. García-Maroto M, Luceño-Moreno L, Martín-García J. Effort-Reward Model and health and disease in healthcare workers: A systematic reviews [Internet]. Vol. 28, Ansiedad y Estrés. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés - SEAS. - Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid (copmadrid); 2022 [citado 16 de marzo de 2025]. p. 16-29. Disponible en: <https://www.ansiedadyestres.es/art/2022/anyes2022a2>
23. Cuello RB, Fructus RC, Panduro JDA. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Rev Investig Valor Agregado [Internet]. 31 de diciembre de 2020 [citado 18 de octubre de 2024];7(1):54-60. Disponible en: [https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
24. Irving TSF, Palacios BRM. Un acercamiento teórico del desempeño laboral. Rev Investig Valor Agregado [Internet]. 20 de diciembre de 2021 [citado 18 de octubre de 2024];8(1):86-98. Disponible en: [https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1633](https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633)
25. Olivera-Garay YJ, Leyva-Cubillas LL, Napán-Yactayo AC, Olivera-Garay YJ, Leyva-Cubillas LL, Napán-Yactayo AC. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Rev Científica UCSA [Internet]. agosto de 2021 [citado 18 de octubre de 2024];8(2):3-12. Disponible en: [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2409-87522021000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2409-87522021000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
26. Paravic Klijn T, Lagos Garrido ME, Paravic Klijn T, Lagos Garrido ME. TRABAJO EN EQUIPO Y CALIDAD DE LA ATENCIÓN EN SALUD. Cienc Enferm [Internet]. 2021 [citado 18 de octubre de 2024];27. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0717-95532021000100402&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-95532021000100402&lng=es&nrm=iso&tlng=en)

27. Donabedian A. Evaluating the Quality of Medical Care. *Milbank Q* [Internet]. 2005 [citado 18 de octubre de 2024];83(4):691-729. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-0009.2005.00397.x>
28. Melitón DA. Beneficios del trabajo en equipo durante la formación académica entre áreas de la salud. *Rev Sci* [Internet]. 5 de mayo de 2021 [citado 18 de octubre de 2024];6(20):311-26. Disponible en: [https://indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/618](https://indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/618)
29. Alonso Gómez R, Lorenzo Reina L, Flores Méndez I, Martín García J, García Briñol L. El psicólogo clínico en los centros de salud. Un trabajo conjunto entre atención primaria y salud mental. *Aten Primaria* [Internet]. 1 de mayo de 2019 [citado 18 de octubre de 2024];51(5):310-3. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656718304116>
30. Rydel D, Dogmanas D, Casal P, Hidalgo L, Rydel D, Dogmanas D, et al. El Psicólogo en el Primer Nivel de Atención de Salud: desafíos para Uruguay. *Psicol Conoc Soc* [Internet]. 2022 [citado 18 de octubre de 2024];12(1):129-54. Disponible en: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1688-70262022000100129&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1688-70262022000100129&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
31. Deng J, Guo Y, Ma T, Yang T, Tian X. How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environ Health Prev Med* [Internet]. 5 de enero de 2019 [citado 18 de octubre de 2024];24:2. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6320635/>
32. Ruiz ED, Salazar Gómez JF, Valdivia Rivera M de J, Hernández Cárdenas M, Huerta Mora IR. Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *RAN Rev Acad Negocios* [Internet]. 2023 [citado 18 de octubre de 2024];9(2):169-82. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9349468>
33. Bravo-Zúñiga J. Enfoque multidisciplinario en la atención de pacientes con enfermedad renal crónica. Una revisión narrativa. *Rev Medica Hered*

- [Internet]. enero de 2023 [citado 18 de octubre de 2024];34(1):40-6.  
Disponible en:  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1018-130X2023000100040&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1018-130X2023000100040&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
34. Puertas EB, Sotelo JM, Ramos G. Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. Rev Panam Salud Pública [Internet]. 2 de noviembre de 2020 [citado 18 de octubre de 2024];44:e124. Disponible en:  
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7603369/>
35. Anchundia-López EA, Montes-Pérez AJ, Rodríguez-Zambrano AD. Salud mental comunitaria en el contexto ecuatoriano: Un estudio de revisión. Rev Científica Arbitr Cienc Soc Trab Soc Tejedora ISSN 2697-3626 [Internet]. 9 de julio de 2022 [citado 18 de octubre de 2024];5(10):100-15. Disponible en:  
<https://publicacionescd.ulead.edu.ec/index.php/tejedora/article/view/319>
36. Tunanñaña ÁS. Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. PsiqueMag [Internet]. 30 de diciembre de 2013 [citado 18 de octubre de 2024];2(1):33-50. Disponible en:  
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
37. Loja Rojas R. Desempeño laboral del profesional de enfermería, hospital regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019. Univ Nac Toribio Rodríguez Mendoza - UNTRM [Internet]. 2021 [citado 18 de octubre de 2024]; Disponible en:  
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2390>
38. WMA - The World Medical Association-WMA Declaration of Helsinki – Ethical Principles for Medical Research Involving Human Participants [Internet]. [citado 16 de marzo de 2025]. Disponible en:  
<https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki/>
39. Quiñones Saico RS, Ripa Viguria CY, Viguria Arevalo Y. Influencia del estrés en el desempeño laboral del personal de salud en el Centro de Salud de San Jerónimo-Andahuaylas. 2018. Repos Inst - UNAC [Internet].

- 2020 [citado 18 de octubre de 2024]; Disponible en:  
<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5688>
40. Monzon Castro BR, Vargas Alarcon ND. "Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en el Centro de Salud Rocchacc Chincheros – Apurimac, año 2018". Repos Inst – UNAC [Internet]. 2019 [citado 21 de octubre de 2024]; Disponible en:  
<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3748>
41. Díaz Casazola CA, Orosco Huaman KK, Sanchez Chahuillco EM. El estrés y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Santa María de Chicmo Andahuaylas 2020. 2020 [citado 18 de octubre de 2024]; Disponible en:  
<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6177>
42. Ocon Torres JC. Practica del Líder y su influencia en el trabajo en equipo del personal de los centros de salud mental comunitarios de la Ciudad del Cusco, Año 2021. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado 18 de octubre de 2024]; Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73086>

## **X. ANEXOS**

### Anexo 01: Matriz de Consistencia

#### Título: IMPACTO DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DENTRO DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO SAN GABRIEL ALTO 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<b>Problema general:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis general:</b>	<b>Variable 1: Estrés</b>	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo
¿Cuál es el impacto del estrés en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024?	Determinar el impacto del estrés laboral en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.	El estrés tiene un impacto significativo en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima organizacional</li> <li>• Territorio organizacional</li> <li>• Estructura organizacional</li> <li>• Tecnología</li> <li>• Influencia del líder</li> <li>• Falta de cohesión</li> <li>• Respaldo de grupo</li> </ul>	<b>Tipo de investigación:</b> Descriptivo de corte transversal  <b>Diseño:</b> No experimental, descriptivo de corte transversal  <b>Población:</b> La población de estudio estuvo conformada por los miembros del equipo multidisciplinario de los centros de salud mental comunitario de Diris Lima Sur
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>	<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>	<b>Muestra:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera el nivel de clima organizacional influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024?</li> <li>• ¿De qué manera el nivel de estructura organizacional influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar de qué manera el nivel de clima organizacional influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.</li> <li>• Establecer de qué manera el nivel de estructura organizacional influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El nivel de clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.</li> <li>• El nivel de estructura organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.</li> </ul>	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad del trabajo</li> <li>• Disciplina laboral</li> <li>• Iniciativa y creatividad</li> <li>• Superación personal</li> <li>• Cumplimiento del plan de trabajo</li> </ul>	Muestra censal de 30 trabajadores del equipo multidisciplinario del Centro de Salud Mental Comunitario San Gabriel Alto

<p>de atención de un centro de salud mental comunitario de Lima 2024?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera el nivel de territorio organizacional influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024?</li> <li>• ¿De qué manera el nivel de tecnología influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024?</li> <li>• ¿De qué manera el nivel de influencia del líder influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relacionar de qué manera el nivel de territorio organizacional influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención de un centro de salud mental comunitario de Lima 2024.</li> <li>• Identificar de qué manera el nivel de tecnología influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.</li> <li>• Establecer de qué manera el nivel de influencia del líder influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.</li> <li>• Relacionar de qué manera el nivel de falta de cohesión influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.</li> <li>• Identificar de qué manera el nivel de respaldo del grupo influye en el desempeño laboral del equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El nivel de territorio organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.</li> <li>• El nivel de tecnología influye significativamente en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.</li> <li>• El nivel de respaldo del grupo influye significativamente en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.</li> <li>• El nivel de falta de cohesión influye significativamente en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.</li> <li>• El nivel de influencia del líder influye significativamente en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud</li> </ul>		
--	---	---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera el nivel de falta de cohesión influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024?</li> <li>• ¿De qué manera el nivel de respaldo del grupo influye en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024?</li> </ul>	<p>multidisciplinario dentro del primer nivel de atención del centro de salud mental comunitario San Gabriel Alto 2024.</p>	<p>mental comunitario San Gabriel Alto 2024.</p>		
---	---	--	--	--

## Anexo 02: Instrumentos de Recolección de Datos

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

Buenas tardes, nuestros nombres son Sahara Andrea Antezana Bendezu y Estela Veronica Cabrejos Saldaña, somos estudiantes de posgrado de Salud Mental en la Universidad del Callao, nos encontramos realizando un trabajo de investigación con la finalidad de ver la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en el equipo multidisciplinario del centro de salud comunitario San gabriel.

Por ello solicito su colaboración, lea atentamente para responder los siguientes enunciados con un valor: 1=nunca, 2=raras veces, 3=ocasionalmente, 4=algunas veces, 5=frecuentemente, 6=generalmente, 7=siempre. Recuerda que no necesitas reflexionar mucho para contestar ya que no hay respuestas correctas e incorrectas. Lo que interesa es tu opinión.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1.	La gente no comprende la misión y metas de la organización							
2.	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado							
3.	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo							
4.	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado							

5.	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes								
6.	Mi supervisor no me respeta								
7.	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha								
8.	Mi equipo no respalda mis metas profesionales								
9.	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización								
10.	La estrategia de la organización no es bien comprendida								
11.	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño								
12.	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo								
13.	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal								
14.	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo								
15.	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo								
16.	La estructura formal tiene demasiado papeleo								

17.	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo								
18.	Mi equipo se encuentra desorganizado								
19.	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes								
20.	La organización carece de dirección y objetivo								
21.	Mi equipo me presiona demasiado								
22.	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo								
23.	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario								
24.	La cadena de mando no se respeta								
25.	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia								

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Buenas tardes, nuestros nombres son Sahara Andrea Antezana Bendezu y Estela Veronica Cabrejos Saldaña, somos estudiantes de posgrado de Salud Mental en la Universidad del Callao, nos encontramos realizando un trabajo de investigación con la finalidad de ver la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en el equipo multidisciplinario del centro de salud comunitario San gabriel.

Por ello solicito su colaboración, lea atentamente para responder los siguientes enunciados con una (x) la respuesta que más se ajuste a los ítems, considerando lo siguiente: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3). Recuerda que no necesitas reflexionar mucho para contestar ya que no hay respuestas correctas e incorrectas. Lo que interesa es tu opinión.

N°	ITEMS	1	2	3
1.	Realizo un buen trabajo			
2.	Trato bien a los pacientes			
3.	Tengo amplio conocimiento del puesto			
4.	La calidad de mi trabajo es excepcional			
5.	Llego a la hora (puntual)			
6.	Soy tolerante a las situaciones difíciles			
7.	Inicio mis labores prontamente			
8.	Tengo un alto grado de rendimiento			

9.	Tengo habilidad de motivar a otros			
10.	Tomo decisiones apropiadas y rápidas			
11.	Tengo capacidad para tomar responsabilidades			
12.	Tengo la capacidad para desarrollar ideas en mejora de mi trabajo			
13.	Trabajo en equipo			
14.	Poseo un espíritu de superación			
15.	Demuestro interés en mi trabajo			
16.	Asisto frecuentemente a las capacitaciones brindadas en el servicio			
17.	Tengo pleno conocimiento de las fases de mi trabajo			
18.	Me adapto con facilidad a los diversos sistemas de trabajo			
19.	Respeto la estructura organizativa dentro del servicio			
20.	Reconozco las necesidades dentro del servicio			

## **Anexo 03: Consentimiento Informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Le invitamos a participar en un estudio de investigación sobre el estrés y el desempeño laborales en el equipo multidisciplinario de los Centros de Salud Mental Comunitarios. Este estudio está siendo realizado por Sahara Andrea Antezana Bendezú y Estela Verónica Cabrejos Saldaña para la obtención de la segunda especialidad en Salud Mental de la Universidad Nacional del Callao.

El propósito de este estudio es evaluar el impacto del estrés en el desempeño laboral del equipo multidisciplinario que trabaja en el Centro de Salud Mental Comunitario San Gabriel Alto. Los resultados de este estudio nos ayudarán a comprender mejor cómo el estrés afecta a los profesionales de la salud mental y diseñar intervenciones para mejorar su bienestar y su desempeño.

Su participación en este estudio es completamente confidencial. No se recopilará ninguna información que pueda identificarle directamente. Los datos recopilados se almacenarán de forma segura y solo serán utilizados para los fines de esta investigación.

Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho de negarse a participar o de retirarse del estudio en cualquier momento, sin que esto tenga ninguna consecuencia negativa para usted.

Nombre del Participante: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

### Anexo 04: Base de datos

Persona/por pregunta	ESTRES																				DESEMPEÑO LABORAL																				CALIFICACION DESEMPEÑO LABORAL														
	CLIMA ORGANIZACIONAL				ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				TERRITORIO ORGANIZACIONAL				TECNOLOGIA				INFLUENCIA DEL LIDER				FALTA DE COHESION				RESPALDO DEL GRUPO				CALIDAD DEL TRABAJO				DISCIPLINA LABORAL				INICIATIVA Y CREATIVIDAD				SUPERACION PERSONAL				CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE				E	D					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20										
1	3	3	5	6	3	5	7	4	6	4	4	3	3	3	5	5	2	4	5	5	5	3	4	4	6	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	10	107	45						
2	2	2	1	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	8	58	34									
3	2	3	2	5	3	4	1	2	5	5	6	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	7	5	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	10	90	43									
4	4	5	6	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	4	5	6	5	7	7	5	4	6	4	4	5	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	11	118	49									
5	4	4	5	5	2	3	3	3	1	3	1	2	2	6	5	2	3	2	2	5	6	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	88	40									
6	3	5	4	4	4	3	1	3	7	5	6	6	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	7	86	35										
7	4	6	3	5	3	3	3	6	5	2	3	2	6	3	2	4	3	3	4	3	3	5	1	4	3	1	2	1	3	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	3	2	2	8	89	37									
8	2	6	2	2	5	3	4	3	6	3	4	2	3	2	2	6	4	4	2	2	5	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	10	12	15	13	7	18	13	6	84	36			
9	6	3	5	2	1	5	6	3	2	2	4	3	6	4	3	3	1	5	2	2	3	2	1	5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	12	16	15	6	13	12	9	8	81	44			
10	3	6	4	2	3	3	4	1	4	4	5	2	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	4	5	1	4	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	10	15	11	13	9	18	13	10	89	41	
11	4	2	1	3	3	3	2	5	2	3	6	6	6	3	5	4	4	3	3	3	3	2	3	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	9	10	13	11	15	16	11	10	86	37
12	2	2	2	2	3	5	6	4	2	4	6	4	5	5	4	4	2	4	2	4	4	2	5	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	11	8	18	12	14	14	12	11	89	42		
13	5	1	6	6	1	1	6	3	1	4	5	4	5	5	6	3	5	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	10	18	11	10	14	19	12	6	90	44			
14	1	3	5	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	2	5	3	2	3	5	5	3	5	6	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	12	12	15	11	9	13	18	12	90	44	
15	3	5	3	2	5	4	6	4	1	1	1	6	2	4	5	4	3	2	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	9	13	19	3	12	14	19	11	87	41		
16	4	6	5	4	6	3	2	4	4	3	5	2	3	3	2	4	2	4	2	4	4	6	3	6	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	10	19	15	12	8	10	14	15	93	37		
17	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	7	2	2	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	8	7	7	4	4	13	10	4	49	34		
18	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	6	6	6	3	3	4	4	3	29	30		
19	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	3	12	16	15	9	8	14	11	10	85	47	
20	1	2	2	2	1	2	1	3	4	2	2	2	3	3	5	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	10	7	7	8	7	14	10	11	64	39		
21	2	2	1	2	2	1	2	6	2	6	2	2	1	2	1	6	3	2	2	7	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	12	7	11	10	5	11	12	6	62	47		
22	1	2	1	4	2	2	2	2	2	3	5	2	2	3	2	7	2	2	2	4	1	4	6	7	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	9	8	8	10	7	13	9	17	72	39	
23	4	5	4	4	5	6	5	5	6	5	5	7	4	5	5	6	6	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	11	17	21	16	16	21	18	15	124	48			
24	2	4	1	4	5	4	2	4	3	2	3	1	3	1	5	7	2	5	4	2	1	1	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	12	11	15	8	5	19	8	8	74	48		
25	2	2	3	1	3	4	2	2	3	3	4	2	2	2	1	4	2	5	4	2	4	2	4	1	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	11	8	11	10	6	12	11	8	66	48		
26	2	3	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	3	1	3	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	10	8	7	4	5	8	8	3	43	46		
27	3	2	3	7	2	2	7	2	4	5	3	3	3	7	1	5	1	4	3	1	4	3	2	6	5	3	3	1	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	12	15	13	12	13	11	16	7	87	45			
28	6	5	3	4	3	5	5	6	7	6	7	2	6	5	6	7	4	2	7	7	7	3	3	5	7	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	11	18	19	20	13	19	24	15	128	48			
29	1	1	1	1	1	1	2	2	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	7	4	6	5	3	9	8	3	36	31				
30	3	2	4	2	2	2	1	2	2	4	4	6	1	2	2	3	2	7	4	4	1	4	4	7	6	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	11	11	7	10	9	14	13	17	81	46			

CLIMA	ESTRUCTURA	TERRITORIO	TECNOLOGIA	INFLUENCIA	COHESION	RESPALDO	E	D
17	19	14	9	16	18	14	107	45
9	9	7	6	11	10	6	58	34
12	10	16	10	13	12	17	90	43
20	17	13	10	23	22	13	118	49
18	11	5	10	12	19	13	88	40
18	11	18	10	10	11	10	86	35
18	15	10	11	12	15	8	89	37
12	15	13	7	18	13	6	84	36
16	15	6	13	12	9	8	81	44
15	11	13	9	18	13	10	89	41
10	13	11	15	16	11	10	86	37
8	18	12	14	14	12	11	89	42
18	11	10	14	19	12	6	90	44
12	15	11	9	13	18	12	90	44
13	19	3	12	14	19	11	87	41
19	15	12	8	10	14	15	93	37
7	7	4	4	13	10	4	49	34
6	6	3	3	4	4	3	29	30
16	15	9	8	14	11	10	85	47
7	7	8	7	14	10	11	64	39
7	11	10	5	11	12	6	62	47
8	8	10	7	13	9	17	72	39
17	21	16	16	21	18	15	124	48
11	15	8	5	19	8	8	74	48
8	11	10	6	12	11	8	66	48
8	7	4	5	8	8	3	43	46
15	13	12	13	11	16	7	87	45

## Anexo 05: Confiabilidad de los instrumentos

### Confiabilidad del Alfa de Cronbach del Cuestionario de Estrés Laboral

Estadísticas de Confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.916	25

### Confiabilidad del Alfa de Cronbach del Cuestionario de Desempeño Laboral

Estadísticas de Confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.802	20