



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico  
Ecocasma -Casma, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORA:**

Delgado Rivera, Maria Adela ([orcid.org/0000-0002-3030-2937](https://orcid.org/0000-0002-3030-2937))

**ASESOR:**

Dr. Carrera Ramos, Pedro Alonso ([orcid.org/0000-0002-0973-0769](https://orcid.org/0000-0002-0973-0769))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ  
2023

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo va dedicado a Dios por darme la fuerza para salir adelante de manera profesional y a la vez personal, de la misma manera a mis padres por siempre brindarme su apoyo de manera incondicional ya que son mi principal motivo para lograr mis objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, brindo un grato agradecimiento a nuestro asesor del curso de proyecto de investigación, Dr. Pedro Alonso Carera Ramos por sus enseñanzas y dedicación en clases a cada alumno, de la misma manera a la Universidad César Vallejo, por instruirnos como grandes profesionales.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARRERA RAMOS PEDRO ALONSO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma -Casma, 2023", cuyo autor es DELGADO RIVERA MARIA ADELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 09 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEDRO ALONSO CARRERA RAMOS DNI: 06435263 ORCID: 0000-0002-0973-0769	Firmado electrónicamente por: PCARRERA el 20-12- 2023 08:35:35

Código documento Trilce: TRI - 0690223



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, DELGADO RIVERA MARIA ADELA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma -Casma, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA ADELA DELGADO RIVERA DNI: 70175317 ORCID: 0000-0002-3030-2937	Firmado electrónicamente por: MADELGADOD el 09- 12-2023 17:43:56

Código documento Trilce: TRI - 0690226

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
INDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
II. MARCO TEÓRICO .....	15
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y Operacionalización .....	24
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	26
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos .....	28
IV. RESULTADOS .....	29
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS .....	40
ANEXOS.....	46

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> <i>Pruebas de Normalidad de la variable estrés y desempeño Laboral</i> .....	29
<b>Tabla 2:</b> <i>Correlación entre Estrés y Desempeño laboral</i> .....	29
<b>Tabla 3:</b> <i>Correlación entre Factores Psicosociales y desempeño laboral</i> .....	30
<b>Tabla 4:</b> <i>Correlación entre Estrés Físico y desempeño laboral</i> .....	31
<b>Tabla 5:</b> <i>Correlación entre Estrés psicológico y desempeño laboral</i> .....	31
<b>Tabla 6:</b> <i>Niveles de Estrés general en el Centro Médico Ecocasma</i> .....	32
<b>Tabla 7:</b> <i>Niveles de Desempeño en el Centro Médico Ecocasma</i> .....	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> <i>Niveles de estrés general</i> .....	32
<b>Figura 2:</b> <i>Niveles de desempeño</i> .....	33

## RESUMEN

El estrés hoy en día es uno de los problemas más frecuentes en un centro laboral. En algunos casos se presenta de forma moderada, pero en otros requiere de especialistas y eso influye en el desempeño laboral. El objetivo de este trabajo es conocer la relación entre el estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro médico Ecocasma 2023, se aplicó un diseño no experimental de corte transversal descriptivo y de nivel correlacional. La muestra recaudada fue de 15 trabajadores profesionales de salud, para recaudar los datos se realizó un Cuestionario de 26 preguntas y así medir dichas variables mencionadas. La confiabilidad del instrumento se obtuvo por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach con un (0.93) y (0.85). Asimismo, el resultado que se obtuvo por medio del uso del sistema SPSS fue de (-0.221) con un sig. bilateral de (0.429), por lo tanto, según la regla (sig.0,000<0.05), nos permite aceptar la H0 y se concluye que no existe una correlación significativa entre las variables, para la totalidad de la investigación, se recopiló diversas informaciones de bases de datos encontradas en revistas indexadas, artículos y libros etc. Las mismas que se analizaron y dieron respuesta a cada interrogante planteada.

**Palabras clave:** Estrés, desempeño laboral, trabajadores, variables.

## ABSTRACT

Stress today is one of the most frequent problems in the workplace. In some cases it occurs in a moderate way, but in others it requires specialists and this influences work performance. The objective of this work is to know the relationship between stress and work performance of the workers of the Ecocasma 2023 Medical Center, a non-experimental descriptive cross-sectional design and correlational level was applied. The sample collected was 15 professional health workers. To collect the data, a Questionnaire of 26 questions was carried out and thus measure the aforementioned variables. The reliability of the instrument was obtained through Cronbach's Alpha coefficient with (0.93) and (0.85). Likewise, the result obtained through the use of the SPSS system was (-0.221), sig. bilateral (0.429) it (sig.0,000<0.05), is understood that there is no significant correlation between the variables and it was perceived that stress is not essential in the performance of the workers of the Medical Center. Ecocasma and for the entire research, various information was collected from databases found in indexed journals, articles and books, which were analyzed and answered each question posed.

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

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel global se ha convertido el estrés en un principal problema cada vez más tocado es por eso que es importante que tanto los usuarios internos reconozcan lo importante que es manejar el estrés en el lugar de trabajo de acuerdo a ello las empresas pueden implementar programas de bienestar y estrategias de manejo del estrés para apoyar a los empleados a controlar mejor el estrés la cual es muy importante para el mejoramiento del desempeño organizacional. (Sincero, 2012)

Delgado *et al.* (2020) en su artículo el estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud cuyo principal objetivo fue precisar el vínculo las variables en los trabajadores. Además, como resultado el 98% de los empleados dijeron que tenían niveles medios y altos de estrés y el 39,8% de ellos tenían un desempeño laboral medio. La fórmula Rho de Spearman concluye que hay un vínculo bajo y moderada entre las variables.

Patlán (2019) en su artículo tuvo como objetivo de la investigación es elaborar un reconocimiento a la literatura con la finalidad de examinar los instrumentos de medición del estrés que puede ser de ayuda para determinar análisis. Los resultados revelaron que se identificaron 13 escalas para medir el estrés como estímulo nueve escalas para medirlo como respuesta, seis escalas para medirlo como transacciones y cuatro escalas para medirlo como interacción. Las escalas que se han identificado se diseñan utilizando técnicas personalizadas o compuestas. Se llegó a concluir que para medir comprobar y determinar el ESTR laboral los expertos en la salud vocacional deben tener fundamentos teóricos y metodológicos que tengan expectativas y métodos para medir el estrés.

Bada *et al.* (2020) en su artículo estrés y el clima organizacional en docentes peruanos el objetivo principal fue establecer la correlación entre el estrés laboral y el clima organizacional en docentes peruanos. El nivel medio (80,7 %) y el nivel alto (78,6 %) de estrés laboral fueron los más prevalentes. El análisis de resultados reveló un vínculo negativo y altamente significativo entre las variables estudiadas. Asimismo, se llegó a concluir la relación a la inversa equitativa entre las variables del estudio autorizó deducir que en una institución educativa se pretende fomentar un clima organizacional apropiado que sea abierto y una actual viabilidad en el

transcurso del período que acceda a minorar las muestras de estrés que se origina a diario en un trabajo.

Gonzales y Vílchez (2021) en su artículo su objetivo fue investigar el factor del desempeño de los empleados administrativos teniendo en cuenta el resultado un ambiente agradable y de buena relación interpersonal que les permite laborar en armonía y familiaridad considerándolo dentro del rango "bueno" y "excelente". Se llegó a concluir que el factor del desempeño representa jerarquías, conductas y hábitos que se comprometen los colaboradores administrativos en su actuar en el trabajo y se fomenta la competencia en el desempeño de sus labores.

Bohórquez *et al.* (2020) en su escrito sostienen como principal objetivo estudiar la motivación y el desempeño de los trabajadores del GAD Municipal se obtuvo como fundamentales resultados el contar un 25% de trabajadores no satisfecho que referencia las carencias psicológicas, un 35% descontentos en lo que respecta a la necesidad de poder y la insatisfacción del 35 % con la igualdad organizacional y se concluyó decretar sugerencias de motivación que sostienen enriquecer el desempeño laboral alcanzando así el crecimiento personal y en grupo.

Olivera *et al.* (2021) en su artículo el principal estudio fue descubrir el vínculo de las variables en Cotton Life Company. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional causal no experimental tuvo una muestra de 80 empleados utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. En cuanto a los resultados se encontraron niveles de clima organizacional inadecuados (n=2), regulares (n=0), adecuados (n=33) y muy adecuados (n=45). Y se llegó a la conclusión donde el ambiente de trabajo tiene un efecto en cómo funcionan las personas en la empresa.

El presente estudio se realizará en la institución Ecocasma, la cual se encuentra ubicada en Av. Perú 880 Mza. C Lote. 1 A.H. Minist. Vivienda y que se dedica al sector Salud. Asimismo, se ha analizado que en el centro médico los trabajadores están manifestando un nivel alto de estrés debido a un exceso de carga laboral, relaciones humanas problemáticas y condición laboral insatisfactoria, la misma que estaría ocasionando una falta de motivación, bloqueos emocionales, falta de concentración y por ende un bajo desempeño laboral en la institución en estudio. El estrés laboral a través del tiempo es uno de los problemas más frecuentes de las

empresas a nivel de todo el mundo lo que desmotiva y limita el desempeño adecuado de los empleados. También se refiere a las reacciones emocionales, conductuales y fisiológicas de las personas que se ven afectado por la frustración, la carga laboral y la angustia. Con respecto a lo mencionado el objetivo del presente estudio es determinar si hay una consecuencia entre el estrés y el desempeño laboral y esto conllevaría a dar posibles soluciones.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre Estrés y desempeño Laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-Casma 2023?

Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona los Factores psicosociales en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma- Casma 2023?, ¿Cómo se relaciona el Estrés físico y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-Casma 2023? y ¿Cómo se relaciona el Estrés psicológico y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-Casma 2023?

El presente estudio tiene una Justificación teórica, porque va a permitir conocer por medio de libros, artículos científicos, tesis o revistas especializadas en relación a nuestras variables conocer cómo se está manejando la problemática actual en las empresas. La investigación tiene el propósito de determinar metodológicamente el impacto del instrumento de medición del estrés en el desempeño de los trabajadores, así como las situaciones que la generan y también se busca distintas técnicas para disminuir el estrés. En términos de relevancia social, la investigación actual ayudará al sector salud al prevenir y manejar el estrés que afecta el desempeño laboral. Asimismo, la información que se obtenga será de gran ayuda a las autoridades de la Gerencia del Centro Médico Ecocasma, porque de esa manera va confrontar los posibles inconvenientes que se presenten en la institución ya que se debe evaluar con frecuencia para conocer el desempeño de los funcionarios y trabajadores, así como sus responsabilidades y desempeño en la institución.

Objetivo general: Determinar la relación entre Estrés y desempeño laboral del personal de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-Casma 2023.

Objetivos específicos: a) Determinar la relación entre Factores psicosociales en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-

Casma 2023., b) Determinar la relación entre Estrés físico y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-Casma 2023.c) Determinar la relación entre Estrés psicológico y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma- Casma 2023.

Hipótesis General: H<sub>1</sub>: Si existe relación entre Estrés y desempeño laboral, de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-Casma 2023.

Hipótesis Específicos: H1: Existe relación entre Factores psicosociales y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-Casma 2023., H1: Existe relación entre Estrés físico y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-Casma 2023., H1: Existe relación entre Estrés psicológico y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-Casma 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional el autor Onofre (2019) en su análisis buscó diagnosticar el vínculo entre el desempeño (DES LAB) y estrés (ESTR) en el área laboral, así como las posibles implicaciones de ambos en el centro de atención especializada de las Fuerzas Armadas en Quito. Se trata de un estudio transversal, no experimental, correlacional que se complementó con información anticipada de los participantes y finalizó con una descripción de la demostración. Se obtuvo información anticipada por el "Instrumento de Evaluación del DES LAB del Sector Público" utilizada en enero de 2019 para obtener más información sobre el DES LAB. Además del enfoque cuantitativo se realizaron entrevistas muy profundas y específicas con empleados de alto nivel en la dirección y el departamento de Talento Humano para obtener experiencias, perspectivas y relatos sobre ambas variables de estudio. Se produjo el sistema de regresión lineal para calcular los resultados se halló que no hay un vínculo directo entre las variables. El coeficiente de consecuencias entre las variables independientes y dependientes fue de 0,1127 negativo.

Chuchuca y Mora (2020) en su estudio el principal objetivo fue saber los motivos que ocasionan el ESTR y DES LAB en los trabajadores del hospital Aida León. Esto es un estudio que emplea una metodología correlacional para evaluar si el vínculo entre las variables expuestas durante el proceso de investigación fue positiva o negativa. Basado en los resultados se puede determinar que no hubo errores en la realización de las responsabilidades y que se acabó un bajo grado de ESTR. Esto conduce a las conclusiones y recomendaciones pertinentes, que serán de gran importancia.

Torres *et al.* (2020) en su estudio dieron a conocer si hay relación los niveles de ESTR en el DES LAB de los trabajadores del Almacén Sandraagro de la ciudad de San Vicente del Caguán Caquetá. Como resultado se obtuvo que es evidente que en este entorno cambiante las empresas deben mejorar, renovarse y adquirir una gestión adecuada para consolidarse competitivas. En conclusión, la mayoría de los trabajadores tanto los jefes como los técnicos experimentaron niveles de estrés medios y altos. Esto se evidencia en los puestos operativos y auxiliares, que presentan niveles de ESTR predominantes de alto y muy alto.

Lado y Alonso (2017) en su artículo presentaron los resultados de cuatro estudios primarios que investigaron el grado en que las dimensiones de la personalidad de

los Cinco Grandes predicen el DES LAB en ocupaciones con un bajo nivel de complejidad laboral. El desempeño se evaluó como desempeño laboral general (OJP) de tareas (TP) y contextual (CP). Los resultados mostraron que la escrupulosidad y la estabilidad emocional demostraron ser anticipadores de cada una de las tres medidas de desempeño. Además, la extroversión era un predictor relevante de OJP y TP mientras que la simpatía era un predictor relevante de CP. Se abordarán los aspectos teóricos y prácticos de la selección de personal y el desempeño laboral.

A nivel nacional el autor Delgado (2018) en su estudio el principal objetivo era determinar el nivel de ESTR y DES LAB de profesionales médicos. Los resultados que se obtuvo indican que el nivel de tensión que experimentan los especialistas en salud en el aspecto de agotamiento emocional es del 77,8 % bajo y del 22,2 % medio en la dimensión de realización, es 100% elevado y en la dimensión de tergiversar es 100% bajo. Al finalizar se llegó a la conclusión de que la hipótesis H1 debería ser aceptada, ya que el valor estadístico (4.746) superó el valor crítico (3.815). Esto indica que hay un vínculo con las variables mencionadas.

Tueros (2021) su análisis tuvo como principal objetivo establecer el vínculo entre dichas variables mencionadas de los colaboradores de la constructora. La investigación fue cuantitativa y empleó un modelo no experimental para el corte transversal y las conexiones. Se tomaron datos de 27 trabajadores utilizando un cuestionario y se descubrió a través del uso del sistema estadístico IBM SPSS 26, que no había vínculos entre las variables lo que llevó a concluir que el ESTR no tiene relevancia en el DES LAB de los empleados de T&T, Arquitectos SAC.

Machuca (2018) el principal objetivo de su investigación fue saber la relación entre el ESTR y el DES LAB de los empleados de la Gerencia Regional de Educación. Los empleados que utilizan la intervención y la participación para mejorar las actividades no todos tienen motivación por trabajar su empeño y capacidades para la realización de objetivos, y el nivel medio de estrés es del 97 %, mientras que el nivel bajo es del 3 %. Algunos empleados en varias ocasiones aprecian insuficiencia de energía y tensión como resultado de las actividades. Se ha llegado a la concluir que hay un vínculo opuesto entre las variables esta relación planifica un valor de conexión negativa de -0,234, con un nivel de significancia alto porque el valor de significancia asintótica bilateral es inferior a 0,05.

Mayta (2021) en su estudio el objetivo era probar cómo puede influir el ESTR y DES LAB del Grupo Santa Elena. El enfoque empleado es aplicado con un nivel de conexión, enfoque mixto y diseño no experimental. La comunidad de investigación está compuesta por 25 funcionarios administrativos del Grupo Ingenieros de Santa Elena. Resultó que el estrés alcanzó un nivel promedio de 68% (17) y 32% (8) respectivamente, mientras que el desempeño laboral alcanzó un alto nivel del 96% (24) y un nivel medio del 4% (1). Esto concluye que cuando hay menos ESTR, hay un mejor DES LAB. Se encontró que el sig. (bilateral) es 0,001 en el 99 % con un coeficiente de consecuencias de 0,643. En situaciones en las que el estrés tanto físico como mental, así como los elementos psicosociales todavía desaparecen a los empleados y les impiden realizar su trabajo de manera efectiva.

Román (2018) en su investigación su propósito fue determinar cómo se relacionan el ESTR Y EL DES LAB en los empleados de Boticas Inkafarma. Su estudio es aplicada, correlacional, transversal y de diseño no experimental. Se emplearon dos encuestas: una para evaluar el DES LAB y otra para evaluar el nivel de ESTR asociado con el trabajo. Resulto que no hay una conexión entre el agotamiento emocional y el estrés y la persistencia y el desempeño laboral según los resultados. Además, la mayoría trabaja bien. (62,0%). Los trabajadores de Boticas Inkafarma que se encuentra en el distrito el Agustino encontraron una estadísticamente significativa entre las variables.

Chuzón (2018) en su investigación el principal objetivo fue diagnosticar la influencia que genera el ESTR en el DES LAB en la empresa Frutos Tongorrapi S.A. Se ha comprobado que el estrés afecta el desempeño laboral, lo que provoca conflictos en la empresa y por lo tanto problemas característicos. Los resultados fueron que entre ambas variables si existe una influencia estadísticamente significativa, los factores encontrados se encuentran la poca disposición, el exceso de trabajo, las diferencias entre compañeros y una gran cantidad de problemas de estrés. Se recomienda a los empleados de Frutos Tongorrapi, SA Motupe recibir capacitación regular y participar en actividades recreativas para fomentar un ambiente de trabajo tranquilo.

A continuación, se describe las bases teóricas de la variable ESTR.

El ESTR laboral es una condición física y psicológica por parte del colaborador por las obligaciones del trabajo y conlleva a tener alteraciones, sistemáticas y

psíquicas". (Saldaña, 2020). Asimismo, se debe considerar como un hábito peculiar de una persona presente ante solicitud de trabajo excesivo o intimidantes complicados de dominar y que pueden tener efectos negativos al excederse sus deberes (Hanco et al., 2021).

Buitrago *et al.* (2020) lo definen como una enfermedad dañina que afecta el estado mental de una persona porque provoca resistencia y respuestas emocionales, intelectuales, funcionales y de conducta en situaciones de alta demanda laboral que superan los recursos personales y del trabajo. Se cree que los factores de riesgo psicosociales están relacionados con una dificultad social y económica. Por lo tanto, es crucial identificarlos pronto para evitar problemas y usar estilos de confrontación. Importancia: Para Matabanchoy *et al.* (2019) es muy importante porque desarrolla el cuerpo y la mente para afrontar los sucesos, pero si es fuerte y constante es perjudicial porque perturba el cuerpo y puede causar enfermedades físicas y mentales incluso la muerte.

Elementos: Para Ramos (2018) Los elementos que causan estrés que están unidos a la organización son el rol y la jornada laboral el mismo que causa mucho agotamiento tanto físicamente como mental normalmente está vinculado con el tiempo que está relacionado al, trabajo y las horas libres cuando las jornadas laborales son largas y no hay interrupciones para el descanso y no pueden vincularse entre compañeros de trabajo ocasiona situaciones estresantes.

Clasificación: Según Kung y Chan (2014) el estrés laboral es positivo y negativo: El estrés laboral positivo es cuando la respuesta a la tensión se realiza de manera adaptativa los efectos de tal respuesta no anticipada la salud íntegra de la persona y la durabilidad se ajusta a la permanencia de un incentivo estresante la respuesta del estrés que se libera durante el primer día de trabajo.

Estrés laboral negativo: ¿Cuándo deja el trabajo esta respuesta a la flexibilidad puede volverse estrés negativo? Por lo tanto, si el estrés persiste durante un período prolongado la respuesta aumenta con el tiempo y comienza a surgir problemas como taquicardia, ansiedad y depresión entre otros.

Características: Para Márquez (2021) son de alarma, adaptación y agotamiento. En el aspecto de resistencia o adaptación el cuerpo trata de mejorar acoplarse o hacer frente la aparición de factores que distingue como advertencia y produce las siguientes respuestas: organización de los niveles, de corticoides y terminación de

la sintomatología. Según Queipo y Useche (2012) en el aspecto de agotamiento se puede manifestar cuando la agresión consigue una continuidad aceptable en duración junto con la incapacidad adaptación del individuo por medio de la aplicación bienes.

Las dimensiones de la variable estrés lo define Saldaña *et al.* (2020) indicaron la existencia de tres dimensiones que aportan teóricamente, estos son: primero factores psicosociales se refieren a las condiciones que se somete el trabajador en una organización donde hay probabilidad de consecuencias que generen daño a la salud y bienestar de los mismos. Segundo el estrés físico: se desarrolla a partir de la respuesta que tiene el sistema fisiológico involucrado en el afrontamiento de acontecimientos. Tercero el estrés psicológico: es en donde la persona tiene una respuesta emocional frente a los agentes estresores. Además, el estrés psicológico describe cómo se siente una persona cuando está bajo tensión física, mental o emocional.

A continuación de describe las bases teóricas de la variable DES LAB.

Pérez (2019) sostiene que es aquel acto y el resultado de llevar a cabo un deber, una actividad u ocuparse de una responsabilidad. El desempeño suele emplearse respecto a la productividad de un individuo en su entorno laboral o académico. Para Chávez (2015) es el valor que una persona agrega a la empresa en cualquier momento dado logrando así objetivos específicos y que pueden ser medidos mediante términos de las habilidades de cada persona y el grado en que contribuye a la empresa.

Chiavenato (2000) es un plan personal del colaborador para realizar los objetivos determinados” (p. 359). Para Rodríguez y Lechuga (2020) describieron el desempeño laboral como efectivo medido contra la capacidad del líder para adaptarse y crecer según estándares sistemáticos.

Importancia: Según García (2017) es crucial porque cuando los trabajadores realizan las tareas para la empresa o institución se valoran y se consideran que buscan dar su mayor dedicación a la empresa para alcanzar sus objetivos. El principal motivador para el trabajador debería ser un aumento de salario o bonificaciones, pero estos beneficios no siempre se realizan. La finalidad según Chiang y San Martín (2017) tienen por finalidad la efectividad, esto es lograr lo que

uno se propone y objetivos al mismo tiempo que se utiliza los recursos de manera eficiente.

Clasificación: Gonzales (2014) se puede clasificar de la siguiente manera: a) Trabajo: Son las actividades que realiza una persona con el propósito de generar un resultado es decir un beneficio y de esa forma se contrata a los trabajadores para cumplir una actividad o tarea, de esa manera ambos son beneficiados. b) Relación con los Pacientes: Es fundamental en la parte de la medicina y es importante para contar con un equipo de ayuda médica con un nivel de calidad superior en los resultados y tratamientos de las enfermedades. c) Ámbito Laboral: Es decir el ambiente en que se labora, con el clima laboral y los colaboradores de trabajo que de diferentes maneras uno se relaciona para cumplir las actividades. También guardan relación con las personas de la empresa. d) Satisfacción: Es una situación ocasionada por un alto o bajo mejoramiento de la retroalimentación, la mente donde distintas partes equilibran su capacidad energética dando la percepción de tranquilidad y desgano extremo. e) Cansancio: Sensación de poca fuerza que minora la suficiencia en las tareas y dificulta al cuerpo a efectuar los labores con la habilidad usual.

Elementos: Para Dessler y Varela (2011) expresan que los principales elementos Equipos y suministros: La calidad y cantidad de equipo en un ambiente laboral ocasiona que el personal tenga una relación directa con el desempeño laboral, no todas las instituciones pueden contar con buenos mecanismos para conservarlos en buen estado es recomendable que los trabajadores cuenten con todos los suministros y equipos necesarios de oficina y así cumplir con su trabajo de manera competente dará como resultado un mejor desempeño.

Lugar de trabajo: El área de la oficina debe tener una iluminación adecuada, un buen control de temperatura y una buena ventilación para el bienestar de los trabajadores y contar con buena salud si no se cuenta con un ambiente agradable puede influir en el rendimiento de los empleados. La ventilación y limpieza correcta es de gran importancia en la oficina ya que si es mala puede ocasionar problemas en la salud. Por el contrario, para Arreguín (2023) indica que al contar con un ambiente laboral bueno será de gran ayuda para mejorar el rendimiento de las actividades.

Proyectos importantes: Al dirigir proyectos conforman los procesos de planear captar, agilizar, descubrir talentos y a la vez administrar recursos con la finalidad de concluir todo el trabajo que se necesite para llegar a efectuar con el alcance dentro del límite de tiempo con el propósito de dirigir los talentos, evaluar y regular de forma constante las acciones necesarias. Para Brazzolotto (2012) es indispensable que en toda empresa se realicen proyectos que abarque el trabajo en equipo de esta manera brindan al personal un cambio diferente de logro y de conocimiento en el proceso de sus actividades es por ello que siempre se debe buscar alternativas y no culpables cuando algo no marcha bien.

Bonificaciones, aumentos e incentivos: Para Gonzales (2020) motivar al personal en su desempeño es indispensable organizar un plan motivacional que ayude que los colaboradores sean mucho más productivos y a la vez se beneficie a ambas partes se puede tomar en cuenta también beneficios económicos.

Niveles: Según Rojas (2012) expresa que existen niveles que conceptualizan y a la vez se clasifican en a) Desempeño laboral eficiente: Es donde el colaborador en diferentes ocasiones tiene muchas participaciones que sobrepasen las perspectivas de los gerentes ellos se sienten cómodos llevando a cabo sus actividades que les agrada y descubren motivación en el centro laboral. b) Desempeño laboral regular: Se encuentran los colaboradores públicos que se esfuerzan adecuadamente los colaboradores se encuentran satisfechos con su pago. Los colaboradores con un desempeño moderado solo se dedican a realizar su labor las posibles causas pueden ser la motivación que requieren para realizar mejor su trabajo. c) Desempeño laboral deficiente: Bermúdez (2021) encuentra todos los individuos que no valoran una oportunidad de trabajo, pero desconocen el pago que deben recibir y además no contribuyen a la organización. Estos trabajadores demuestran fatiga de la misma forma se presentan en el trabajo solo por cumplir. En la mayoría de casos no se cumple con el tiempo que debe ser durante el horario de trabajo y se van sin cumplir sus actividades durante el día.

Dimensiones: Por su parte Chávez (2015) indica que entre las dimensiones del desempeño laboral se encuentra las habilidades laborales y las relaciones interpersonales:

Habilidades laborales: Hacen relación a la posibilidad, aptitud y rapidez para cumplir cualquier trabajo por lo tanto persona habilidosa será quien logre alcanzar el éxito

por su capacidad. Por otra parte, el autor comprende a las técnicas como desarrollo a través del cual las personas agrupan las situaciones para conocer y desarrollar diferentes áreas del conocimiento. Estas se distinguen de los demás y en juego un grupo integrado de talentos, habilidad, agilidad y comportamientos.

Relaciones interpersonales: De modo que gran parte de los trabajos son de manera grupal según el autor es indispensable contar con un nivel adecuado de comunicación y colaboración en los integrantes de un grupo de colaboradores. Los vínculos sociales repercuten en diferentes sectores del trabajo como el ambiente laboral, eficiencia, el trabajo, en equipo etc.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Es aplicada según Ortega (2017) afirma que la investigación es considerada aplicada, por lo que tiene el propósito de abordar un problema y proporcionar recomendaciones para mejorar la situación de la empresa.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Se estableció como no experimental porque no existe manejo de las variables por su lado del investigador (Álvarez, 2020). Además, radica en un modelo que los investigadores siguen para la ejecución de un estudio es decir el diseño quiere decir el plan o estrategia creado para tener la información que desea.

El conocimiento se consideró con un enfoque cuantitativo porque debe ser objetivo y derivado de un desarrollo o proceso deductivo que prueba hipótesis formuladas anticipadamente mediante medicación cuantificada y estudio estadístico inferencial. Las normas y prácticas del positivismo y la ciencia natural frecuentemente se asocian con este enfoque (Hernández et al., 2014). Asimismo, esta investigación tiene un nivel correlacional porque se deben medir dos variables y tienen una estadística entre ellos (correlación), sin incluir las llegar a conclusiones utilizando variables externas destacable (Lifeder, 2017).

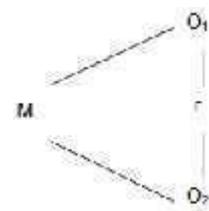
Donde:

$M$  = Trabajadores del Centro Médico Ecocasma

$O_1$  =, Estrés

$O_2$  = Desempeño Laboral

$r$  = La relación entre las variables



### 3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1. Estrés

- **Definición conceptual**

Es físico y mental que experimenta un trabajador como resultado de las exigencias del trabajo y conlleva a alteraciones anímicas” (Saldaña, 2020).

- **Definición operacional**

El presente estudio se utilizó tres dimensiones del cuestionario para medir el estudio que son: factores psicosociales, estrés físico y estrés psicológico.

- **Indicadores**

Condiciones físicas laborales, jornada del trabajador, problemas musculares (dolor de cabeza, espalda, mandíbula etc.), problemas digestivos, continuas discusiones entre compañeros de trabajo, falta de estabilidad del puesto, continuo traslado de un lugar a otro y falta de concentración.

- **Escala de medición**

Ordinal

## Variable 2. Desempeño laboral

- **Definición conceptual**

Chávez (2015) se considera el valor que una persona agrega a la empresa de todas las maneras posibles en un tiempo establecido logrando así objetivos específicos y que pueden ser medidos mediante términos de las habilidades de cada persona y el grado en que contribuye a la empresa.

- **Definición operacional**

El presente estudio se utilizó dos dimensiones del cuestionario para medir el estudio que son: Habilidades Laborales y Relaciones Interpersonales.

- **Indicadores prosa coma**

Aplicación de los conocimientos, responsabilidad demostrada en sus labores, empatía, Liderazgo y Influencia que ejerce.

- **Escala de medición**

Ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Es la unión de componentes delimitados y alcanzables que pueden estar conformados por objetos, personas, organizaciones, etc. Como resultado los miembros de la población seleccionados deben ser homogéneos, lo que significa que deben tener características similares (Arias et al., 2016, p.7). La presente investigación está constituida por 15 trabajadores del Centro Médico Ecocasma.

- **Criterios de inclusión:** Colaboradores que pertenecen al Centro Médico Ecocasma.
- **Criterios de exclusión:** Colaboradores que no pertenecen al Centro Médico Ecocasma.

#### **3.3.2. Muestra**

Para Díaz (2015) Una muestra pertenece a la población. La muestra puede preferir un universo o parte de la población. En nuestra situación se contó con muestra censal debido a que se utilizará a la totalidad de la población.

Muestra Censal: Para López y Fachelli (2015) es utilizada cuando la cantidad de población es pequeña, es decir la relación completa de cada unidad de población.

#### **3.3.3. Muestreo**

Según Arias (2016) es el proceso que se conoce la posibilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra. En nuestra investigación se utilizó el muestreo no probabilístico.

#### **3.3.4. Unidad de Análisis**

Se representa por la información recopilada acerca del estrés y desempeño laboral presentado en los trabajadores.

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

Técnicas: Se utilizó la encuesta según Núñez (2016) tiene mucho ver con las técnicas de recopilación de datos que pueden ser documentales, observacionales, encuestadoras y sociométricas entre otras. Además, la recolección de datos es un proceso próximo relacionado con el análisis de datos en una investigación. No obstante, todos los tipos de investigación requieren las técnicas adecuadas para usar y cada técnica tiene sus propios medios, instrumentos o herramientas.

Instrumentos: Fue el cuestionario según Arias (2016) son herramientas, dispositivos o formatos que se utilizan para almacenar, registrar y acumular información, como cuestionarios y entrevistas. El cuestionario consta de 26 preguntas y se utilizó la escala de Likert. (Anexo 02)

Validez: Para Medina y Verdejo (2020) se miden en términos de la medida en que las interpretaciones están respaldadas por la teoría y la evidencia resultados de una herramienta de prueba o medición para los propósitos propuestos. En otras palabras, sabe cómo interpretar la información con un instrumento adquirido en la evidencia de varias fuentes. Para ello se usó la Evaluación de juicio de expertos. (Anexo 03)

Confiabilidad: Según Medina y Verdejo (2020) es la precisión de las proporciones y la información obtenida con un instrumento administrado varias veces. Además, está relacionado con la exactitud o precisión de una investigación con el mínimo de equivocaciones. Estos podrían deberse a cambios en las condiciones de dirección del instrumento, subjetividad en la corrección o calificación, ambigüedad en los temas y falta de motivación. En esta investigación se empleó el método de Alfa de Cron Bach. (Anexo 04)

### **3.5. Procedimientos**

En coordinación con el área administrativa del hospital se deriva a cumplir con el reglamento determinado para otorgar el permiso a realizar la investigación en la institución. Se estableció problemas encontrados los objetivos, justificación los antecedentes se utilizó bases teóricas de acuerdo a nuestras variables de estudio. Para tal efecto se utilizó el instrumento según los criterios de inclusión y exclusión que se serán usados para la misma y tuvo una validación por 3 personas experimentadas en el área para ello se usó el formato de validez de especialista otorgados por la Universidad asimismo se realizó la prueba piloto para la confiabilidad. (Anexo 02 y 05)

### **3.6. Método de análisis de datos**

La presentación y estudio se llevó a cabo a través de un enfoque descriptivo para ello se utilizaron cuadros y tablas estadísticas apoyadas en estadísticos de tendencia central y dispersa con el propósito de decretar las consecuencias para lo

cual se realizó cálculos del coeficiente de correlación. Los resultados que se obtengan por medio del instrumento aplicado anticipadamente validados serán analizados mediante la versión 23 del programa estadístico SPSS toda información que se obtenga como respuesta a nuestras hipótesis expuestas serán presentados por medio de tablas realizadas de manera ordenada con títulos y subtítulos. Además, cada tabla se presentó con sus gráficos estadísticos para permitir que sea fácil su explicación y comprensión del estudio.

Análisis descriptivo: El objetivo es comprender las circunstancias, prácticas y conductas preminentes por medio de la descripción de las actividades, procesos, y personas (Guevara et al., 2020).

Análisis inferencial: Son las herramientas necesarias que permiten la buena evaluación sistemática de una muestra de la población que se desea estudiar (Velga et al., 2020).

### **3.7. Aspectos éticos**

Se puede mencionar que para llevar a cabo la investigación se solicitó por escrito al Gerente para realizar la investigación y poder aplicar los instrumentos necesarios. Así mismo según la resolución de ética N°470-2022-VI-UCV de la universidad César Vallejo donde se detalla que la investigación se debe ejecutar enfocándose en los principios éticos.

Los principios éticos utilizados fueron beneficencia (los hallazgos tienen como objetivo mejorar el bienestar laboral), no maleficencia (se utilizaron palabras sencillas y respetuosas sobre el estrés para no causar angustia o daño emocional), autonomía (los participantes colaboraron con la investigación de manera voluntaria). La investigación fue con fines académicos para mejorar el bienestar laboral, no se utilizó para otros fines adicionales, además se hizo referencia a cada uno de los autores mencionados en el trabajo de acuerdo a la normatividad APA y no se obligó a los encuestados a responder las encuestas.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Pruebas de Normalidad de la variable estrés y desempeño Laboral*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Estrés	,867	15	,031
Desempeño	,690	15	,000

*Nota.* Información utilizada de la base de datos de la encuesta realizada

Decisión: De lo anterior se puede interpretar que debido que el sig. de ESTR es 0.031 los datos se consideran normales, mientras que el sig. de DES LAB al ser 0.0 implica que los datos son no normales, es decir los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos estadística no paramétrica. Por ello para hallar el vínculo entre ambas variables se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

HG: No existe relación significativa entre las variables.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre ESTR y DES LAB de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-Casma 2023.

**Tabla 2**

*Correlación entre Estrés y Desempeño laboral*

Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de C.	1.000	-0.221
		Sig. (bilateral)		0.429
		N	15	15
	Desempeño laboral	Coefficiente de C.	-	1.00
Sig. (bilateral)		0.221	0.429	
N		15	15	

*Nota.* Información utilizada de la base de datos de la encuesta realizada

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados se puede observar que el valor p es 0.429, lo que sugiere que no hay un vínculo significativo entre ESTR y DES LAB. Además, el coeficiente de correlación es -0.221, indicando una correlación negativa baja. En resumen, esto implica que hay una ligera tendencia a que, a raíz que el ESTR aumenta, el DES LAB tiende a disminuir.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre Factores psicosociales en el trabajo y DES LAB de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-Casma 2023.

**Tabla 3**

*Correlación entre Factores Psicosociales y desempeño laboral*

Rho de Spearman		Coeficiente de C.	1,000	-,396
	FP	Sig. (bilateral)	.	,144
		N	15	15
	Desempeño	Coeficiente de C.	-,396	1,000
		Sig. (bilateral)	,144	.
		N	15	15

*Nota.* Información utilizada de la base de datos de la encuesta realizada

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados se puede observar que el valor p es 0.144, lo que sugiere que no hay un vínculo significativo entre dimensión y variable. Además, el coeficiente de correlación es -0.396, esto indica una correlación negativa moderada. En resumen, esto implica que hay una tendencia que a medida que los factores psicosociales aumentan, el DES LAB tiende a disminuir.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre ESTR físico y DES LAB de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-Casma 2023.

**Tabla 4***Correlación entre Estrés Físico y desempeño laboral*

Rho de Spearman	EF	Coeficiente de correlación	1,000	-,450
		Sig. (bilateral)	.	,092
		N	15	15
	Desempeño	Coeficiente de correlación	-,450	1,000
		Sig. (bilateral)	,092	.
		N	15	15

*Nota.* Información utilizada de la base de datos de la encuesta realizada

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados se puede observar que el valor p es 0.092, lo que sugiere que no hay un vínculo significativo entre dimensión y variable. Además, el coeficiente de correlación es -0.450, esto indica una interrelación negativa moderada. En resumen, esto implica que hay una tendencia a que, a raíz que el ESTR físico aumente, el DES LAB tiende a disminuir.

OE3: Determinar la relación entre ESTR psicológico y DES LAB de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma- Casma 2023.

**Tabla 5***Correlación entre Estrés psicológico y desempeño laboral*

Rho de Spearman	EPS	Coeficiente de correlación	1,000	-,060
		Sig. (bilateral)	.	,832
		N	15	15
	Desempeño	Coeficiente de correlación	-,060	1,000
		Sig. (bilateral)	,832	.
		N	15	15

*Nota.* Información utilizada de la base de datos de la encuesta realizada

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados se puede observar que el valor p es 0.832, lo que sugiere que no hay un vínculo significativo entre ESTR psicológico y

DES LAB. Además, el coeficiente de correlación es -0.060, esto indica una interrelación negativa muy baja. En resumen, esto implica que hay una ligera tendencia a que, a raíz que el ESTR psicológico aumente, el DES LAB tiende a disminuir.

**Tabla 6**

*Niveles de Estrés general en el Centro Médico Ecocasma*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	4	26,7	26,7	26,7
Nivel medio	7	46,7	46,7	73,3
Nivel alto	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

*Nota.* Información utilizada de la base de datos de la encuesta realizada

**Figura 1**

*Niveles de estrés general*



**Interpretación:** De acuerdo con los resultados se observó que el 26.70% de los encuestados señalaron como el bajo nivel de ESTR, el 46.70% como medio y finalmente un 26.70% como alto. Estos datos reflejan que se presentan deficiencias internas, debido a que la empresa se da excesiva carga de trabajo con presión para los trabajadores.

**Tabla 7**

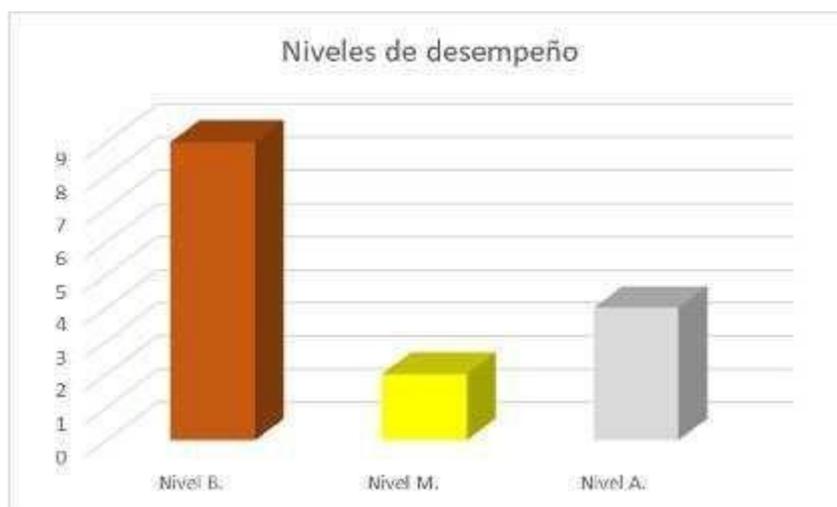
*Niveles de Desempeño en el Centro Médico Ecocasma*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel B.	9	60,0	60,0	60,0
Nivel M.	2	13,3	13,3	73,3
Nivel A.	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

*Nota.* Información utilizada de la base de datos de la encuesta realizada

**Figura 2**

*Niveles de desempeño*



**Interpretación:**

De acuerdo con los resultados se observó que el 60% de los encuestados señalaron como el bajo nivel de DES LAB, el 13.30% como medio y finalmente un 26.70% como alto. Estos datos reflejan que los trabajadores del centro Médico Ecocasma por más que presentan un nivel de ESTR medio no influye totalmente en su DES LAB.

## V. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general, obtuvieron como principales resultados en la Tabla 2 que, el valor  $p$  es 0.429, lo que sugiere que no hay un vínculo significativo entre ESTR y DES LAB. Asimismo, el coeficiente de correlación que existe es de -0.221, indicando una correlación negativa baja. Al realizar el análisis de los resultados obtenidos como se destaca respecto al estrés, en la tabla 6 tal que 26.7% opinan que es de nivel bajo, en tanto que el 46.70% opinan que tienen un nivel medio y 26.70% opinan que es de nivel alto, comprobando que gran parte de los trabajadores destacaron que la variable estrés tiene un nivel medio en el Centro Médico. Con respecto al desempeño laboral, según la tabla 7 nos muestra que el 60% opinan que es de nivel bajo, en tanto que el 13.30% opinan que tienen un nivel medio y el 26.70% opinan que es de nivel alto, tal que gran parte de los trabajadores confirman que el desempeño laboral en el Centro Médico tiene un nivel bajo. En resumen, esto implica que hay una ligera tendencia a que, a raíz que el ESTR aumenta el DES LAB disminuye.

Estos hallazgos encuentran similitud con lo que realizó el investigador Mayta (2021) estableció que el estrés alcanzó un nivel promedio de 68% y 32% respectivamente, mientras que el desempeño laboral alcanzó un alto nivel del 96% y un nivel medio del 4%. Esto concluye que cuando hay menos estrés, hay un mejor desempeño laboral. Se encontró que el sig. (bilateral) es 0,001 en el 99 % con un coeficiente de consecuencias de 0,643.

Al contrastar los resultados con los de Román (2018), se encuentra similitud debido a que el autor encontró que no hay relación entre ambas variables, los resultados de su investigación fueron que no hay una conexión entre el cansancio emocional y el ESTR, la persistencia y el desempeño laboral según los resultados. Además, la mayoría trabaja bien. (62,0%). Se encontraron una estadísticamente significativa entre las variables.

Sin embargo, los resultados señalados difieren de los obtenidos de los artículos de investigación de Delgado (2018) para conocer la relación entre las variables mencionadas de los profesionales médicos, los resultados que se obtuvo indicaron que el estrés que experimentan los especialistas en salud en el aspecto de agotamiento emocional es del 77,8 % bajo y del 22,2 % medio en la dimensión de

realización, es 100% elevado y en la dimensión de tergiversar es 100% bajo, finalmente se llegó a la conclusión de que la hipótesis H1 debería ser aceptada, ya que el valor estadístico (4.746) superó el valor crítico (3.815). Esto indicó que hay un vínculo con las variables mencionadas.

Además, el investigador Chuzón (2018) en su investigación el principal objetivo fue diagnosticar la relación que hay entre el ESTR y el DES LAB en la empresa Frutos Tongorrape S.A. Los resultados fueron que entre ambas variables si existe una influencia estadísticamente significativa. Por ello se recomienda a los empleados recibir capacitación constante y participar en actividades recreativas para fomentar un ambiente de trabajo tranquilo.

Por su parte Onofre (2018) los resultados de su investigación fueron que no había un vínculo directo entre el DES LAB y el ESTR. El coeficiente de consecuencias entre las variables independientes y dependientes fue de 0,1127 negativo.

De igual manera Delgado *et al.* (2020) en su investigación el ESTR y DES LAB de los colaboradores de una red de salud. Se obtuvo como resultado el 98% de empleados tenían los niveles medios y altos de ESTR y el 39,8% de ellos tenían un DES LAB medio. La fórmula Rho de Spearman concluye que hay una relación baja y moderada entre las variables, siendo una relación media positiva entre las variables, teniendo en cuenta que esta investigación es similar a la nuestra.

Según la teoría de Saldaña *et al.* (2020) el ESTR es una condición física y psicológica por parte del colaborador por las obligaciones del trabajo y conlleva a tener alteraciones, sistemáticas y psíquicas. Por su parte Chávez (2015) asegura que el DES LAB es el valor que una persona agrega a la empresa en cualquier momento dado, logrando así objetivos específicos y que pueden ser medidos mediante términos de las habilidades de cada persona y el grado en que contribuye a la empresa.

En relación con el objetivo específico 1: Determinar la relación entre Factores psicosociales en el trabajo y DES LAB de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-Casma 2023, se alcanzaron los siguientes resultados con un nivel de coeficiente de correlación negativa de (-0.396) y un sig. bilateral de (0.144) esto quiere decir que mientras más se presenten los factores psicosociales a diario el disminuye el DES LAB en el Centro Médico Ecocasma lo que pudiera generar

dificultades para el desenvolvimientos de sus labores disminuyendo la eficiencia dentro de la empresa. Los resultados se asemejan a los expuestos por Tueros (2021) que afirma que la variable ESTR y DES LAB no guardan relación alguna por ende al aumentar una la otra disminuye. Por ello se llevó a concluir que el ESTR no tiene efecto en el DES LAB de los trabajadores.

Asimismo, según la teoría de Saldaña *et al.* (2020) señala que factores psicosociales se refieren a las condiciones que se somete el trabajador en una organización donde hay probabilidad de consecuencias que generen daño a la salud y bienestar de los mismos. El propósito del uso y/o manejo de esta información es conocer que también puede afectar negativamente en la salud de los trabajadores, y también pueden influir positivamente en la satisfacción.

En relación con el objetivo específico 2: Determinar la relación entre ESTR físico y DES LAB de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-Casma 2023, se alcanzaron los siguientes resultados con un nivel de coeficiente de correlación negativa de (-0.450) y un sig. Bilateral de (0.092) por lo tanto esto señala que, a mayor estrés físico en el trabajo, menor es su desempeño debido a cansancio, poca energía para realizar sus actividades de manera adecuada.

Estos resultados son parecidos a los expuestos por Machuca (2018) en su investigación entre el ESTR y el DES LAB en los empleados de la Gerencia Regional de Educación. Se ha llegado a la conclusión que hay un vínculo opuesto entre las variables esta relación planifica un valor de conexión negativa de -0,234, con un nivel de significancia alto.

Asimismo, la teoría de Saldaña *et al.* (2020) señala que el ESTR físico se desarrolla a partir de la respuesta que tiene el sistema fisiológico involucrado en el afrontamiento de acontecimientos. El objetivo del manejo de esta información es comprender que el ESTR físico es aquel que impide que una persona se desempeñe correctamente como resultado de cambios en la rutina diaria.

En relación con el objetivo específico 3: Determinar relación entre ESTR psicológico y DES LAB de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-Casma 2023, se alcanzaron los siguientes resultados que hay un vínculo opuesto entre dimensión y variable esta relación tiene una correlación negativa de -0.60, con un nivel de significancia de 0.832. Por lo tanto, se comprende que si el estrés aumenta el DES

LAB disminuye o viceversa. Estos resultados son parecidos a los expuestos por Mayta (2021) en su estudio el objetivo es probar cómo puede influir el ESTR y DES LAB en los empleados del Grupo Santa Elena. Esto afirma y concluye que cuando hay menos estrés, hay un mejor desempeño laboral y a la vez les impiden realizar su trabajo de manera efectiva.

Según la teoría del autor Saldaña *et al.* (2020) expresa que el estrés psicológico es cuando la persona tiene una respuesta emocional frente a los agentes estresores. Además, lo describe cómo se siente una persona cuando está bajo tensión física, mental o emocional.

En conclusión, como indicó el investigador Chiang y San Martín (2017) en su estudio que para disminuir el ESTR en cualquier organización u empresa se debe tomarse en cuenta la importancia del DES LAB, de esta manera permitirá fortalecer el desempeño de la empresa mediante estrategias o propuestas que conlleven a optimizar la forma de trabajar. Además, es muy importante evaluar el desempeño de los trabajadores ya que trae múltiples ventajas, no solo para el trabajador sino para toda la empresa. Por lo tanto, se debe medir y administrar el DES LAB porque proporciona la capacidad de medir debidamente la eficacia de los trabajadores, reconocer quién cumple sus obligaciones como es debido y determinar cómo recompensar adecuadamente su fuerza operativa y aumentar la eficiencia general del lugar de trabajo evitando lo mencionado anteriormente.

## VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general, donde se determinó la relación entre ESTR y DES LAB de los trabajadores del centro Médico Ecocasma – Casma 2023. Se obtuvo un coeficiente de correlación de -0.221, mostrando una relación negativa baja entre las variables. Además de una sig. bilateral 0.429 lo que según la regla (sig.0,000<0.05), nos permite aceptar la H0, lo que señala que no existe una relación significativa entre las variables. Por lo tanto, se confirma que no hay una relación entre ESTR y DES LAB.
2. De acuerdo al objetivo específico, donde se determinó la relación entre Factores psicosociales en el trabajo y DES LAB, se obtuvo una correlación negativa de (-0.396) y un sig. bilateral de (0.144) lo que según la regla (sig.0,000<0.05), por ello accedemos aceptar la H0, lo que indica que no existe una correspondencia significativa entre factores psicosociales y DES LAB en los trabajadores del Centro Médico es así que afirmamos que no hay un vínculo entre dimensión y variable.
3. De acuerdo al objetivo específico 2, se pudo determinar la relación entre ESTR físico y DES LAB, se observó una correlación negativa moderada de - 0.450 y un sig. bilateral de 0.092 lo que según la regla (sig.0,000<0.05), por ello accedemos aceptar la H0, lo que indica que no existe una relación significativa entre ESTR físico y DES LAB en los trabajadores del Centro Médico es así que afirmamos que no hay un vínculo entre dimensión y variable.
4. De acuerdo al objetivo específico 3, se determinó la relación entre Estrés psicológico y DES LAB, se obtuvo una correlación negativa muy baja de (-,060) y un sig. bilateral de (0.832) lo que según la regla (sig.0,000<0.05), lo que nos conlleva aceptar la H0, lo que indica que no hay una correspondencia significativa entre estrés psicológico en los trabajadores del Centro Médico. Por ello se puede afirmar que no hay un vínculo entre la dimensión y la variable.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se le recomienda a la Clínica emplear métodos o estrategias que permitan que el trabajador realice sus actividades de manera eficaz y eficiente disminuyendo el estrés y aumentando el desempeño. Además, deben contar con programas, dinámicas que a la vez influya en ellos un ambiente tranquilo fuera de preocupaciones, donde puedan desarrollarse al 100% como profesionales y personas.
2. Se recomienda en el primer objetivo específico a la gerencia de la Clínica Ecocasma, contar con un plan de trabajo en el cual los trabajadores cumplan sus horas correspondientes y no tengan que sobrepasar las horas laborales y a la vez no cree un ambiente de tensión y preocupación para ellos mismos. Además, esto conllevará a que el trabajador rinda en sus labores de manera activa sin problemas, ofreciendo a los pacientes una atención de calidad.
3. Se recomienda en el segundo objetivo específico a la Clínica contar con un programa en específico que abarque temas recreativos a sus trabajadores por ejemplo (tardes deportivas, salida entre compañeros etc.) Además, esto tendrá como resultado quitar todo tipo de presión ocasionada por el trabajo y que influya en el desempeño al llegar al centro de trabajo a cumplir sus responsabilidades diarias renovados.
4. Se recomienda en el tercer objetivo específico a la Clínica Ecocasma contar con especialistas de la carrera de psicología en el cual sus trabajadores puedan llevar terapias o citas semanales desde hablar temas desde su vida de trabajo, hasta temas personales. Esto tendrá por resultado que el trabajador pueda decir lo que siente y así sentir un alivio al expresar lo que piensa y conllevará a un buen manejo ante este tipo de situaciones sobre todo cuando hay mucha carga laboral.

## REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Universidad de Lima. Facultad de ciencias empresariales. Lima, Perú.  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arreguín, L. (2023). Diferencias entre rendimiento y desempeño laboral. *Blog Woffu*.  
<http://www.wariboC.es/blog/diferencias-entrendimiento-y-desempeno-laboral/>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación 6ta edición*. Caracas: Episteme.  
<https://www.researchgate.net/publication/301894369>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E. y Carbonell, C. (2020). Work stress and organizational climate in Peruvian teachers. *Medisur*, 18 (6), 1138-1144.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es).
- Bermúdez, R. (2021). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí – Ecuador*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
<https://1library.co/es/download/881083814912753667>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). Motivation and job performance: Human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es)
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L. y Chaparro, C. (2020). Work stress: a review of the main causes, consequences and prevention strategies. *Revista Investig.SaludUniv. Boyacá*. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Brazzotto, S. (2012). *Evaluación de Desempeño*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo].  
[https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5289/brazzotto-trabajo-de-investigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzotto-trabajo-de-investigacion.pdf)

- Chávez, L. (2015). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A en el período 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/80/chavez-lizbeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang, M. y San Martin, N. (2015). Analysis of Satisfaction and Labor Performance in officials of the Municipality of Talcahuano. *Revista Ciencia y Trabajo*. 17(54). 159-165. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000300001&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000300001&script=sci_abstract)
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 5<sup>ta</sup> edición, Colombia, Ediciones Mc Graw Hill. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
- Chuchuca, J. y Mora, A. (2020). *El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay Junio-noviembre,2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana]. Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19734/1/UPS-CT008939.pdf>
- Chuzón, A. (2018). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Frutos Tongorrape S.A. Motupe,2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Chiclayo <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6026>
- Delgado, Y. (2018). Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque, la Victoria, Chiclayo, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Chiclayo. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, S., Calvanapón, F. y Cárdenas, K. (2020). Stress and job performance of employees in a health network. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

- Dessler, G. y Varela, R. (2011). Administración de Recursos Humanos. <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>
- Díaz, T. (2015). *Técnicas de validación cualitativas y cuantitativas FAD UAEMex*. México. <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
- Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Educational research methodologies (descriptive, experimental, participatory, and action research). *Recimundo*, 4 (3), 163-173. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7591592>
- González, M. (2014). *Estrés y Desempeño Laboral*. [Tesis pregrado, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
- González, W. y Vílchez, R. (2021). Factors of the work performance of the administrative staff in national experimental universities. *Thought y management*, (51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- González, Y. (2020). Training and job performance in Serenazgo workers. 22(4). <https://www.redalyc.org/journal/6378/637869118004/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw Hill Education. [https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia de la investigacion - roberto hernandez sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia%20de%20la%20investigacion%20-%20roberto%20hernandez%20sampleri.pdf)
- Hanco, M., Carpio, A. y Castillo, Z. (2021). Interpersonal relationships and job performance in tourist hotels in Puno. *Revista de investigación en comunicación y desarrollo*. 12(3), 1-9. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Kung, S. y Chan, K. (2014). Differential roles of positive and negative perfectionism in predicting occupational eustress and distress. *Personality and Individual Differences*. *Revista de personalidad y diferencias individuales*. 58, 76-81. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S019188691301324X?via%3Dihub>
- Lado, M. y Alonso, P. (2017). The factor model and job performance in low complexity jobs: a quantitative synthesis. *Revista de Psicología del trabajo y*

- López, P. y Fachelli S. (2015), *Metodología de la investigación social cuantitativa* Universidad Autónoma de Barcelona.  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf)
- Machuca, J. (2018). *Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la GREA, Arequipa, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29935/machuca\\_a\\_j.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29935/machuca_a_j.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Márquez, L., García, S. y Perez, M. (2021). Relaciones de la motivación con la metacognición y desempeño en el rendimiento cognitivo en estudiantes de educación primaria. *Annals of Psychology*, 37(1), 51–60.  
<https://doi.org/10.6018/analesps.383941>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K. y Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación del desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador. *Revista Universidad y Salud*, 21(2), 176–187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mayta, N. (2020). El estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del grupo Santa Elena, Chancay, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]  
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5090/MAYTA%20PALOMINO,%20NATHALY%20WENDY.pdf?sequence=1>
- Medina, M. y Verdejo, A. (2020). Validity and reliability in the evaluation of learning trough active methodologies. *Alteridad*, 15(2), 270-284.  
<https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Lifeder, (2017). *Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos*.  
<https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Núñez, R. (2016). *Técnicas de recolección de información en investigación cualitativa*.  
[https://books.google.com.pe/books?id=vbWHEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PT139&dq=que+son+las+tecnicas+de+recoleccion+de+datos+2020&hl=qu&source=newbks\\_fb&redir\\_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20las%20tecnicas%20de%20recoleccion%20de%20datos%202020&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=vbWHEAAAQBAJ&newbks=0&printsec=frontcover&pg=PT139&dq=que+son+las+tecnicas+de+recoleccion+de+datos+2020&hl=qu&source=newbks_fb&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20son%20las%20tecnicas%20de%20recoleccion%20de%20datos%202020&f=false)

- Olivera, Y., Leyva, L. y Napán, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Onofre, L. (2019). *Influencia del estrés Laboral en el desempeño laboral de la dirección de Talento Humano del hospital de especialidades Fuerzas Armadas, Quito, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Ortega, J. (2017). How scientific research is generated that is later published. *Revista de la sociedad de investigación Selva Andina*. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2072-92942017000200008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008)
- Patlán, J. (2019). What is job stress and how to measure it?. *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es).
- Pérez, J. (2019). *Definición de desempeño Laboral*. <https://definicion.de/desempeno/>
- Queipo, B. y Useche, M. (2012). Labor Performance in the Maintenance Department in the la Victoria Ambulatory Hospital. *Revista de Ciencia Sociales*, 486-496. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Ramos, P. (2018). Técnicas de relajación para reconducir el estrés en el trabajo. *Revista World Cat*. <https://search.worldcat.org/es/title/tecnicas-de-relajacion-para-reconducir-el-estres-en-el-trabajo-2a-ed/oclc/1099963006>
- Román, M. (2018). *Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas Inkafarma del distrito del Agustino turno tarde, octubre-diciembre, 2018*. [Tesis pregrado, Universidad María Auxiliadora] Lima. <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/200/41-2019%20%28FINAL%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, K. y Lechuga, P. (2019). Labor performance of the professors of the ITSA University Institution. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-79.pdf>

Sincero, S. (2012). *El Estrés y la Evaluación Cognitiva*. <https://explorable.com/es/el-estres-y-la-evaluacion-cognitiva>

Torres, A., Colorado, F. y Gaviria, R. (2020). *Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del almacén Sandraago en el departamento Caquetá*. [Tesis para especialización, Universidad ECCI] <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/831/NIVELES%20DE%20ESTRES%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tueros, M. (2021). *Estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora T y T Arquitectos SAC, Lima, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad de Lima] [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros\\_Influencia-estr%C3%A9s-laboral-desempe%C3%B1o-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros_Influencia-estr%C3%A9s-laboral-desempe%C3%B1o-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Velga, N., Otero, L. y Torres, J. (2020). Reflections on the use of inferential statistics in data analysis during a didactic research. *Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 94-106. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2301-01262020000200094](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-01262020000200094)

## ANEXOS

### **Anexo 01 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Estrés</b>	El estrés laboral es el estrés físico y mental que experimenta un empleado como resultado de las exigencias del trabajo y, conlleva a alteraciones anímicas". (Saldaña ,2020).	El presente estudio se medirá a través de un instrumento denominado el cuestionario el cual se realizará a través de tres dimensiones: factores psicosociales, estrés físico y estrés psicológico.	<b>Factores, psicosociales</b>	Condiciones físicas laborales	<b>Ordinal</b>
				Jornada del trabajador	
			<b>Estrés físico</b>	Problemas musculares, (dolor de cabeza, espalda, mandíbula etc.)	
				Problemas de salud	
			<b>Estrés, psicológico</b>	Continuas discusiones, entre compañeros de trabajo	
				Falta de estabilidad del puesto y continuo traslado de un lugar a otro	
Falta de concentración					

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de, medición
<b>Desempeño Laboral</b>	Chávez, (2015), es el valor que una persona agrega a la empresa de todas las formas posibles en un período establecido logrando así objetivos específicos y que pueden ser medidos mediante términos de las	El presente estudio se medirá a través de un instrumento denominado el cuestionario el cual se realizará a través de dos dimensiones Habilidades Laborales, Relaciones Interpersonales.	<b>Habilidades laborales</b>	Aplicación de los conocimientos	<b>Ordinal</b>
				Responsabilidad demostrada en sus labores	
			<b>Relaciones Interpersonales</b>	Empatía	
				Liderazgo	
				Influencia que ejerce	

	habilidades de cada persona y el grado en que contribuye a la empresa.				
--	------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### “Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma- Casma, 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre Estrés y desempeño Laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma- Casma, 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre Estrés y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma- Casma, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> H<sub>1</sub>: Si existe relación entre Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma- Casma, 2023; H<sub>0</sub>: No existe relación entre Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma- Casma, 2023.</p>	<p><b>Estrés</b></p>	<p><b>Factores psicosociales</b></p> <p><b>Estrés físico</b></p> <p><b>Estrés psicológico</b></p>	<p>-Condiciones físicas laborales -Jornada del trabajador</p> <p>-Problemas musculares (dolor de cabeza, espalda, mandíbula etc.) -Problemas de salud</p> <p>- Continuas discusiones entre compañeros de trabajo - Falta de estabilidad del puesto y continuo traslado de un lugar a otro - Falta de concentración</p>	<p><b>Tipo de Inv.</b> Básica</p> <p><b>Diseño de Inv.</b> No experimental</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p><b>Población:</b> 15 colaboradores del área de logística y almacén.</p> <p><b>Muestra:</b> No se contará con muestra (se utilizará la misma que la población)</p>



Anexo 02

**CUESTIONARIO DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “**Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma-Cama, 2023**” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre \_\_\_\_\_Mujer \_\_\_\_\_

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

<b>Estrés</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
<b>Factores psicosociales</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Condiciones físicas laborales</b>					
1. ¿Me siento físicamente agotado(a) por mi trabajo?					
2. ¿Considero que las condiciones físicas laborales son inadecuadas?					
<b>Jornada del trabajador</b>					
3. ¿Te sientes cansado al final de la jornada de trabajo?					
4. ¿Considero que tiene una sobrecarga de trabajo?					
5. ¿Existen jornadas de trabajo excesivas?					
<b>Estrés Físico</b>					
<b>Problemas musculares</b>					
6. ¿Ha sentido sus músculos contraídos por motivos de trabajo?					
7. ¿Usted ha sentido fatiga crónica (cansancio constante) cuando está en el trabajo?					
<b>Problemas de salud</b>					
8. ¿Ha tenido usted problemas de dolor de espalda (lumbalgia)?					
9. ¿Ha faltado usted al trabajo por problemas de salud?					
<b>Estrés psicológico</b>					
<b>Continuas discusiones entre compañeros de trabajo</b>					

10. ¿Ha tenido usted discusiones con sus compañeros de trabajo?					
11. ¿Ha sentido usted deseos de no hablar con el resto?					
12. ¿Tengo problemas de concentración?					
13. ¿Últimamente tengo irritabilidad con mis amigos y familiares?					
<b>Falta de estabilidad del puesto y continuo traslado de un lugar a otro</b>					
14. ¿Ha sentido que su trabajo hay constante rotación de puesto?					
15. ¿Usted ha sentido deseos de renunciar?					
<b>Desempeño Laboral</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
<b>Habilidades Laborales</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Aplicación de los conocimientos</b>					
16. ¿Aplica los conocimientos en las funciones asignadas a su cargo?					
17. ¿Propongo ideas nuevas para mejorar los procesos de la institución?					
<b>Responsabilidad demostrada en sus labores</b>					
18. ¿Cumple con los plazos establecidos por cada tarea asignada?					
<b>Relaciones interpersonales</b>					
<b>Empatía</b>					
19. ¿Ante algún problema suscitado por sus compañeros en el área de trabajo, se pone en su lugar y le brinda el apoyo respectivo?					
20. ¿Tus compañeros recurren a ti cuando necesitan ayuda?					
<b>Liderazgo</b>					
21. ¿Promuevo relaciones de colaboración y responsabilidad en el trabajo?					
22. ¿Me anticipo ante las dificultades?					
23. ¿Considera que posee la capacidad y el criterio para solucionar problemas?					
<b>Influencia que ejerce</b>					
24. ¿Colaboro en la resolución de conflictos que afectan la gestión institucional?					
25. ¿Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional?					
26. ¿Aporta nuevas ideas para el mejoramiento del área?					

## Anexo 03

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estrés y desempeño laboral del personal del área de logística y almacén en Essalud-Chimbo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MIGUEL ANGEL CANCHARI PRECIADO
Grado profesional:	Maestría (X )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )                      Social ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educativa ( )                      Organizacional (X )
Institución donde labora:	DOCENTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
Tiempo de experiencia profesional en el área:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C. 2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X )
Experiencia en Investigación Psicométrica:	(si corresponde)

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario del personal.
Autora:	Delgado Rivera María Adela
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de logística y almacén Essalud
Significación:	Esta compuesta por dos variables La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 15 ítems en total, el objetivo es medir la relación de las variables. La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 5 indicadores y 11 ítems en total, el objetivo es medir la relación de las variables.

• S998.dR\_tridcA

Variable 1: E.stt'es

SaldMa, euJ (2020)EJestresus un estado donde elbalance dt:organismo &e encuentra afectado, Por agentes que Ponenen riMgoetatadodesalud d9 una oenona.

Vartabte 2l Oesempei'lol•bor-al

Ch6vct, t:2015) Son aeciones y to,mu dooconducta que ikWt lOrnod:as pc., bs nbejodorot PWII ak:antar el IOgl'O 00 IOI ObjOUVOJplant&300S de 13\$org.inlzaclCM'IN.

Variab.IH	Olm•m.lon...	OefnlciOn
EslnlS	Fncfoms p\$ico6ociakt&	Hace refer&na.a a las condlciones qua se somete el trabajador en una OfV'allizaci6ndonde hey pcofbllldadde consecuencl.asque gene, en dbflo a It, salud "/ bienet'llr di IOI ml1m0t. !Soklollo. ot OI. 20201
	Ettreo oslcililQk:o	Es dot<le la pen;ona Uene una t&fPUesla emoeional frente a los agentes estresores. Ademas. et estes: psk::ologco de\$Ctbec:6mose tiene una pet1ono cu:ando o"3 b* tonsiOn flslca, men1111 o emoclonctl. ISak1M*, e.t M. 2020)
	Eatn\t fltic;o	Se desarrolla • pottif de la re5puesta que tiene el listema flslo16gioo lnwluado en et otron\fffllento c,o ocon1ot1mlfruos. (S&kUu'lo, at al 2020)
O-esempe'lo laborat	Hablidadeslaborales.	HaC811re.lacl6n• la pos.i'billdad. aptltudy rapidei l)ctiTI.l amw,tir cuatqueler lmbafo. por lo tan1o, persona habilidosa sem qulen logte alconzar et &xlto pot su capraddad (ChAvez. 2015)
	<b>Relaciones interpersonales</b>	De modoque vnan parta dB las trabajos son de mlMOla grupal. sogUn el autof M indl\$penuble mntar conun nlyel adecuado de comunJcacion y coiaboraci6n on los Intogranlos de un grupo de oolabOtlldOret,. (Cha'vez. 2015)

5. **PCR101ui6ndein1somsieon esce \*\* fuer**

A (&)nJlnuodOn. B ut.toO le ptefietio OI CIU8&IiONri0 <b/ /Ooa l dECarea00 IOOk-IIOO'f n en E-Maiuc.,(ItwnboM. 2023, Ei.bof'ado POI'Oeig!KIORJv.-aMali.a .nel'1'IO 2023Oe aQ4tUO con 10s .s.lou..en1e.11 ealrftQu.c.O\*Ni'IO11tbll 1wm.,MOuncorr11t1oon<ta

Categoría	CM1Jk:ed6n	Indk..dor
CLARJ040 El fbMn MI r.AdIMante. et docr. iiii sm.t1k1c11 y -manlk:a.o.i iICJIIQllldas	1. Nocun *oon Ctf1-lo 2. B.;oNNeF 3. .Moourodo nivel <b>4. Alto nivel</b> t *1tnen* on (no Cii,r"-w iGf am.no)	s nitmno ** c:taro EJ l'-tn1oquiwbUl:U'III- mOGitlc.Dcion<No una modif.lceclOn ffi"Y g etl et uto Cle ** palatira,doacuenlo con au ugnficl11do o pat 14 C = 1- -i-i . S.rvQulereun* modfllac!Onmuy eapecfb oe .rg..ir.,o.M 101; *minM deltlflfl Etfflan!.. cb-o tteilCINmInlllta y U'1 talds Ethomno.....aoon'Ogli;;;ac;onIA n
COHERENCIA Elnem.u.na releolonIOg"CIOM la (limonelQn o tfdlC,1.001 ... iiiiiiiiiiii -	2. Oe-.t.cuetdo (Delo rwe, *** acu-.do) <b>3. Acuerdo (moderado nivel)</b> 41. lotllfflonled. Acuorm (*IIO n1 j t. Nocump'leoon elcnllInO	<b>El item tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión</b> BiletnlleMUI\lt t* * n COIi16 dlmonal6n q - .. 1' mldillndo. e ltomM eno.,o,ntra nui rei.c:iona<ro cor:a 111 d IONqwMYnl(li.ndo, EJ tlem l)Yll(l• Mt ellminado lat\ QIM M \IN *fcKUd:a .. modicin do la dimndOn. El l1 lam lJo, una ,...-oncla, POfo ot'l'o ,iem pued6 nuWInc:lu'(ffndO lo 0 rnlde&sh!.
RELEVANCIA B Item o, *ooncinil O Cht o i r dle C>eSe j j	<b>2. Bajo Nivel</b> <b>3. Moderado nivel</b> <b>4. Alto nivel</b>	<b>El item es relativamente importante.</b> <b>El item es muy relevante y debe ser incluido</b>

L.NrcottCNtwilmifmto tom.,yc"llflciW r,n LmJ . , a 4 auvairorwd6rl, aid ooma  
otiQf,t;mMea1.1t ,H QIC ;:Mv'f,.....IM

1 No cumple con el #1er lo
<b>2. Bajo Nivel</b>
3. Moderado Nivel
4. Alto Nivel



NIV-tRSIDAO CfSAR VALI.f.10

Olmone-sdot Instrumento: Variable 1 Estros

- Primer,;,dlmcn;:i6n: Fooro p;s,cc,oooi.tlcs
- ObjC'l;M:IG dtJ • Oimcmoion ldcntific;:i;u l;:1 oondh;Joneti fl::;ic;:1t- l;borolcs. jom-,tl;i <lei tr..-,OOJOOor, sue100

Indkadores	ite-m	Clas-Jdad	Cohecenola	Fteleva.ncla	C)t)srVICIONES/ Aocomondaclo;i,-
Con(lir.ior.n lf(sca.is. le>ot.ale&	tMe elanio tletcnernti a9otado(e) P>< III	4	1	4	
	1,Cooaieero CIU8 la., OOIT'CFCK>ON! IISIG&K :n.odecuadas? IIII	4	3	4	
Jomi'Jdndcl l')bwj;iOOor	tTes l&n tes can&ado a final ● ● ; *fomede * , trabajo?	-1	3	-1	
	t,Considcro qvo ti-,nc i.,ii." sObfcoarga ac 1.1obaJo?	-1	3	●	
	(.Exis:en lon1edss = , tNlibaJ.oxc:"!l11as?	4	3	●	

Segunda Olrr-ens'On: t?,"e,s rts«XI

Obj,=1;vo dt1fa 01mens.6n: Medir 81Indieador en ,aspuesla ant& el t&6U'8s hs.co

Indlc-adore.s	item	Cb.ridad	Coherenda	Relevanci•	b\$C'l^l,1c;lon , eemeru:SGC:IOIHS
Prot>1e1,.ai. ffuSCUtUif\$	t,MS eenlido ●●● mi.hculos cor.u:rakJos "O" motr..08 III	●	3	●●	
	1,.Usted ha senUdo raugt cronies (c.e.-, o eonstan1&, euondo esal.A en el lr8b8j0?	●	3	4	
Pr-01>1e,"oo <de llil:lttd	oHa tenido us-led _problernas do <folor de espalda (lum:alg la)?	●		●	
	t_Hil fQll.ldo u,:tod .ii :i,i,b jo po, 9-toblcm.)\$u u_d.l...	●	3	●	

Te,cere dimen on.:Es s,;, kologl:::ct,

Obletivos de la Olmensl6n: fidentiflcartas consec.uenolas del estres OGicol6glco\$

UNIVERSIDAD NACIONAL VICTOR LUIS

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
	¿Ha tenido acceso a los recursos humanos de la organización?	"	3	4	
Construcción de un modelo de negocio, estrategia, misión y visión	¿Hasta qué punto se han considerado los deseos de los empleados en la construcción del modelo de negocio?	4	3	-1	
	¿El TCMAO es un proceso que motiva a los empleados a mejorar su desempeño?	4	3	4	
	¿El sistema de incentivos (U11n\Afl'lu11fe IUng) fomenta la productividad y el compromiso de los empleados?	4	3	4	
Falta de claridad en la definición de los objetivos	¿El sistema de incentivos (U11n\Afl'lu11fe IUng) fomenta la productividad y el compromiso de los empleados?	●	3	4	
	¿El sistema de incentivos (U11n\Afl'lu11fe IUng) fomenta la productividad y el compromiso de los empleados?	"	3	4	

Observaciones del Instrumento: Viable 2. Organización y Recursos Humanos (Habilidad de los empleados, recursos humanos, estructura organizacional)

Prioridad: Alta; Objetivo: Mejorar el desempeño de los empleados

Objetivo de la Dimensión: Mejorar el desempeño de los empleados

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
	¿Aplican los principios de la gestión de recursos humanos en la organización?	4	3	4	
Aplicación de los principios de la gestión de recursos humanos	¿El sistema de incentivos (U11n\Afl'lu11fe IUng) fomenta la productividad y el compromiso de los empleados?	4	3	4	



R0<.co1 atildod t.CUtiPIU OUR'I 10\$ :"mQGl:lr.-!<t ttn p1<17: sus labo oswlicQdos por ccade ta.tea sslgiru:1.t:1,e1?	3	4	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	--

segunda dimansl.:n: RelaciOnes "-UYpe,sonale:S  
O))jeti a e1 3OImen.gl{In\* Idenllt'iC3rlos Mee1os de la\$ mL,eionel'l1nterpe,eon:oi1as

Indicadores	Clarh:;li,d	Cohercnc;ia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía "Intc .:ilglin problema \$VScd:&co por sus com;aneros &n el Alea de traojo. 9epooen su luga,- . 8 brinde el SSKIYO rospecllvor		3		
Liderazgo T1ene vna refeon rectiva y ermOnloa con &ua competi&rua de trab J:>7 e,Promuevo e1001one ce cOh'itx)ntci6n / CtSpon.oobilfOOd en cl U"wbaJo?		3	4	
Liderazgo c.Me ontiQipo a las Uie&.11t9;des;.,?		3	4	
Liderazgo c.Ccn lterro q11 1-'oscu hl onpuaidc.a '1 r..rl'ria p.,-r- sofuocionar problecnBS?		3	4	
Influencia eJerctt CCla?>On> en a QSO*uei(m OOOOicSOS t1H: >1irwclan illi oe;;1161-1 i" bllQOn.:1?		3	4	
Liderazgo oemuestro ctJtl..lde1.. y ..atore-s. deu'ucrill:;iwi; tui ,.LU 't)'lrltielp.".lc,i6n rtf;tihlClun.117 Apor1;:1 nuav.i; diaR\$ p.....el nejoramiento del -ea?		3	4	

UNIVERSIDAD CESAR VALEJO

DNL 46105455  
Teléfono: 922337273



(L. C.,:inchA(I P,ec::lado Mlg,Jel Angel)  
ONIN 46105455

?e:ol           tl:ImQI"   cano.:cnca.-  
y.,>ill> (199-1) ad (Oli>POITdi (OOJ), i:uea,!(>Q.:O SIC- i:w11f:(Cci.CJl:,O-e:"10.:J   de   fG1,:itU. --Po,  
otn:,jpw".... di ttt:oM:JIOCCJl,ltO:Jll- dUe:- d:l:bt1 -   tm ,in Jvluo ,:1,t;:,nld::<ed. n!Vd do llct:•1:1 T'co 11:11 -O.Mlmi:l'ld del  
t'fonoomiootu A,,;1.11i1:l>h:r:l:G:ibto<-. V/u1 (1003). o,,;i.-)' o""hs(t&9J), y141.... (1 ttu, e'ra::InklrnJ ul u\_ 20031  
11J00" U'ru   h   e. i 'OoppeS   eis. (200:)   -----   1 ewpe.-to:..ONnime'nu-.. O rti,:;en  
Cioiii:;llkl   Ofi l.1 v,,llf1NI"(MeixNV'1\*1NMun 1M-umo11t1JQ(a. 1k;idml't'lmAm 'l' f'f'f'lr.mt>l'dar.   r,nn,c,crutdo"" dn nuti'o'ftll  
t'Witn..mAnk:if.1. s. U\ ao   ""bill;   n,an-...rdOC:4   .-cuWd::) euri: laVlllllO A7 Ciq u- (Ulm+1•   Cl   ... InOOrf(lir.ada:,ij  
1'111111.IffOI'!IO(VDUlll:&U'-6/l «li.....\_1005 dtAllanH)rit&   Mat..f2003.).  
Ve,: --://WWWre-At.:v, cm,s:cm,'clt.ec.'"O1Tk.il'd20.If '2.1.Ddfer:treOOI'i't OibllOQm,lb,

## Evaluaci6n por juicio de expertos

Req.et.a@1uez.. US.1eo tla Slelo 4alecdoraco oara B\aluar & l"li>iJuMento \*E-t-:,es )' d8E.811"1Pat,o  
 !:=ih<.lr.N nAl p:on.:IY.Ari ... Ar- '1oOl In!)J.tr.Ay:Im,;., ""-E't-1.,.1..(fTimhn!,e. ?n?::!" 111A"-tU.AI".i61)  
 l.JetfifStuin&OIC-es de1&11rale,,"31"11:ia pam IC\VB r ue tl.83• ldoV que !OGNtf.u:lado&6L"(tt)fii00,i. )  
 prtrfrGeil&eMU!!!": uti:u.aon e.fiaientemcnus; apcll..Wdo .l'll queMc:e.1pir...e:::16gtc,a. Jf'.gr.,dceefnO!!  
 su \*..allon, ooiabora:iOO

1. ntj 0:S Qfll"W"l!3 IIS P:Q:4 IC:Z:

Nombu'JidfJil tu z:		JO:!" A,•HorJo V&ft%ffl0f0Ldpez	
Credo profesional.		rAae lfla( x)	OOCWf ( )
1>..rea de forma l6n acad4iim- ;		Cllnlea ( I	Sodal ( )
		Educa:ia t )	Organir.a.:lonal (X t
q,reasde e.lCperlenca p.rofet.ional:		Docenta de ta. escuela de adminis:1rac,6n	
lQ:SflueiUn.dor'di& llitbOr'a		Universidad Ce-,1:11 V&Jleio l:: A.C.	
,empode o-.perie cfn ptol8Slonal on fel tre&:		2 a4 M:>sf )	
Gxperiencia en lnves:igr,c1<,n P:.;iootTil:1n 1- sl cot1esnortde1		Mb desanos( X )	

2. Pf9R.Alh9S8t!! tvtlvne!Ao-  
 V&ldeirel cor-1erldo del irstnimen1:o .,orluidooeellJ)erto3

Nombre de la Prueba:		Valid.i.aon de cues!..looe,icdel personai	
A.ut:ora:		DelgadoRJ*,e.ra Marie Adela	
P,Gc; ;nc1a;		ioia,pii,<ia	
^QinInt'Jrr-icil,o..		Pmr.on.-it	
I.,empo OE -ct.fllic.:lclOn-		HJ- 1,5 minutos	
Pi.mblto de apltCactOfi.		-v nuidalogJsuc-ay ahoocn Es-salud	
Signfica_ete.n:		esu compu&Ma por dOs vartaboa l.:;1pdrtn.lr:l v;1L't.bl,1 r.tlnlann 3 riin'u-fftr.it'Infti., 1lu ij l'rldb;ldan!.!1 y 15 ltem.: en tott!L c,1obieli voc:f mcdlr sa ltidOn 'C v riobl" La sc;...-da*nrf-able contieno 2 d.lmen.slones. de 5 n-;ieaoo,os y 11 ftems enocel elobje1fvoes me-jlr la relad6n de las vsriabtes.	

**Sepone: 9dce**

VMinblo 1: Eatr6a

S-aidal'la. e1 al (2020) t: l esve: s es oo e\$laOO donda, el balance 001 o,ge,r,lsmo " neuentra. efeetado por agentea, qo,e ponen en rte&go el est111do de e&Jud <ie ul'\8 per U11.tl.

VarJable 2: oosempei\o labo<al

Ch.AVA,, (2010) Son -"CQnr,oi V form,11,: t'letl::nr.1,11;1,-1 q1J,iit \*on 1t:1m;:1 pnr ln; trabajadOfes raeleail:Zar e/loc ro de loc cti ellvos plante ados de la semana22 C1ones

Variables	Ofmuf8ion\$15	Definición
	<b>Factores psicosociales</b>	H:lca rererancia -o las COfdClonoo .que so S(lffllolt" Rl n,;iib;:i,j,;i;.Snr en nr.:i no:;:kn7,i(C'J(n (11)-r,1'=' hi:: vprob:1bilidldde CO11.5C:CUlln....U::: quc acn0u1n CIO'llo u 1: SOi:UCI y bk)ne.cmr ere 10s m.smos.. (SE'lf,Ui\El, t 81 :.,,070)
	<b>Estrés psicológico</b>	el:C nde ** penion* uen" un re:o1pun.s1a emociOf:l:l 1rento a lot: agemee e6-tr8sorea. .<'u:tAmA" Al "fll,.-O.J: pRlen!hf)l o d ...11bA ebmo.SA :;il;:no uno pcm;on.;, v*.mdo v:til Dajo t 10n flfel.e.a. Me...tal o omcelono.L (.reo.l'.... et &l 20201
	<b>esuea flsico</b>	Sedes:arrona ;: p.enlr de 1a regpue&to QU& llene , e.lat ma na1cl6g.1co invO'lue,acto en &l slronaamtemo de ecomeclm!emoo. (SaJdarie l << al. 20.10)
oeaempel'lc l9toral	<b>Habilidades laborales</b>	Haooorotac:6" a IDPO:..ibflc!od. op1ltud y ,opidcz ;;;;m ("llmpl r eu,,tqlnr 1r.,lmj1>, F-W b tntn, 01:, ar'fl hab'lldo1:1& :1e1-1Squen loq,e &cam:&, b.ilu por :;u:c:apec,dasd. (Chlivex. 2015)
	<b>Refacbn s. in1erp, f.i.CIOtde</b>	Dt: m<:00 qui::: gr;;m pyrtr: di: lv;;b- ;if::,1o onde m.anen,9rup:.,1 gon.l ul.Ol'oe Indisl)eneable conur.r con vn nt -ei aaecuaao d5 co.munlcactCn y col.abori:lci6nen lo;;in1c:gr.:antc;;;<1c un grupodo enl11bcffil1.nMft.. (Ch.'htl:"- 2015)

a. **Pro t:;ejon do1n;truec:1onos pa Cjllf1.111n;**

A OQ111iho IQn. V!>lefd li, pn;-11tt, c. .Vtl!Sl,"Qllaffld d liue.c.t.l.t. peo,,m UCi:rNt-cleluQ y ulmJC.it.n E--i.Jd-Cf>imby),il;:i023, EWY1,-JM ,.....- Oloi;1,,1,h,1Rivv\*\* M.,-1, l\* .h\*-\* wn.t ""1,,; ZCZ301t111..a.,rd\_, '1'"h,1111, uitmMni m..ica:aoo-i.CtJ1f-. (iu1: Ci:lldb U""Odt • it:in11::> u:,gijnur i.-ot'fca..

Cat fo	Cald1c.act0n	Indh: ado,
a C LAR.10.AD Iem  (0111)""XL> iooo mer>to, di,r.lr. r.u 1ulM:l:-., y-munfi.u " a..l T.Anr..	1 N, Cl1t1p1.& (: <flCl iio,ti)	61 ite<)'o*4 oJo9itl *O
	2. &lo Nivel	moo,r,oiion e, ll nNiti'-l,lid+tit ukto; nv. lifio o' o-m; \$<iu*1:5
	:::L.M r.it:I(')nN	r,,;1%Jmt, rtr,c.,011,Hrlnr;on r.-u.;:fo" tr;:nM n pnr , Ufd('nUCIC:n do ;:;W;t;
	=1,Nlor,1vo1	!e fequienr u""moc!Ealcl6nm_v e=:p..clfica dli! O 8 d i e ! ! t r m i r , o \$ del f . . , f' fl ,



Ur, U\ER..SIOAO CESA.A VALLEJO

<p><b>COH6R&amp;NCIA</b> El lloffl 1,1... lletg(m lr".Ji-0&amp; ca&gt;. 16d...u;•n 6" u mdtcUd;r, 4uu uew n1i6undv.</p> <p><b>RELEVANCIA</b> CJ l t•m os •s.no** ( ) lmpominlll' at ,d1111ti.1.-... induid.o.</p>	<p>I. IClllo\ntff"-IW*n (1 0)uQr(IQ 0\~Q eu w m t n i . . , i o )</p>	<p>e aj n.,i.li,mw ,.- d"" I13&gt;9ito1c.o.,1-1 w it,...</p>
	<p>..L 1,10vu1do tk:UertfU) (bujO 99999 1111</p>	<p>8 itu.n ucnu w,a 1ctad61119unr.i1a: Ac;,illnu :.011 fs dlnu:n!li-bn</p>
	<p>.a.fwutrn:la(mucurudo mvul)</p>	<p>El iwo1 ti&amp;flf' _.)S , -6tt(\$611 ft'W&amp;-&lt;IY.l 0)1) ** J.o'Mfll1 i i &lt; ; " . . i r i l * . . . . . * M i , J o , ) Q ( d o</p>
	<p>a. Totolmor&gt; do l\G'..-ctv u,l»</p>	<p>Et l:UJn """:uenr..t oc.tu r t l t m i u n o d O e u n l l j CliffJ&lt;n,;i6n qu.U 1,HJto rolW&gt;adO.</p>
<p>1. NOCU!T&lt; -OUa.1;11cri:t.!!fil)</p>	<p>u Jtliirn puec:le aod'l e!lmri1:11:h, sin t:JtI ise ..oo afocuaaa la mcd.-c 6n de b Cln"lOn!liiOt'l</p>	
<p>..1-Bajo NI-I</p>	<p>o urn ti- .ia.:n* , :la- p•ro oirotu1 m pbado CD:lat IndU)'Qf\lio lo q.ua midQ fito.</p>	
<p>3. Mudon,du 111vd</p>	<p>Q i , n - ,ech•INornw'le W'poto1ite.</p>	
<p>4. AllOn\181</p>	<p>El IW'l\l"muy relei.,anu;y debe 88' ,neluldo,</p>	

l-FC:an de1,f,M,....r,o .o' ualHra: Vc.Jill,r,1/11,- 11119.unit er;c.1111 - t • 4 XU -toHIC.-,.,.,.,oIn"O  
tttmoa b.JfkM&.-Jtot•c.c.res conakttre Obrf.'Mnrs

1. No eun'f'f'l con et o,i
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto Nivel

Oimcn lones dol i.nstr-umonlo: Vuuhlo I Emirb,;

- Pfirmra dtmeng16n- F ,o,esps,oosoc.ia19s
- Ob)Ollvoa d8 le Dlmefisl6n: Identitie.OriOa condclones trslcoo loboraloa. ,ornoda del trabel!factor. .&.uetoo

nd;oado,-os	loun	Chnidac	Cohcrenoia	Rolov:antrJ	ObM!!V8Cio !!/ Rocoendac:lcnos
Carar_!!Qnn i,i,r,i. .ibutAFAfi.	.Mc len:o 1ri,jc""1 cntc, i,go1..ido(i) po, m	●	●	4	
	f.,3baJo? i,Cm,i,,idcm, q:u icx ndon:Ol fW11KcC& RS1111S *	●	!!	4	
1Jou'18d& del lttubajudor	.n <:iOf1OC 1rn r11:i1mcri1e con o 1Eil fin.al do l& 1omacfa:Clo lU'atia.to?	●	●	4	
	o>sl<Jero.....ti81'1c jtrgb.;Jo? :HLbOC11'gl	●	●	4 ●	
	.l,Ell&ien 1-(lm:icda& jlrab;jo cx.cololv:i:7	4	4		

&:guf'1da 01,,eflsiun: E.svbs RsiC<l

Ob11:l1lvua dt, le,sOii11e,,15!uij Med!rt,I ifidl Uf anlffiffi""ISlda,m,r t,l1:l1tt11!a 11.tch;u

ndk..tid«Q-fi	k•m	Iclaridod	Cohoron,o,i,;	AO OVU'KIQ	Ob:ui:rv ionew tooomendacione&
Imusc:ulnros	LI" -ionllc:11: s-v lmUscutcs r:trafdos po, lmotivos do rab.:io?	●	4	●	
	IUStod h :;otnl<fo f tJV;;t c,(micr, (Ca.n:lt:ciO j;c,m1n!nt-.) cuH11:11 p:1>oemim ur' d' r?	●	●	●	
!! lProblemaa jde salUd	J..H:l tenido do P.r.pnl<b h.Jr'l'baloit) / l'raa(20) p O.	●	●	●	
	Prob'6mae kelud?	●	●	4	

To1ooro dmcr..slon. E!!-1r6c, r,abolOoloos

O1>,ellVOa do in O1m nffld-n- kh,n!!lcnr lp comttmuenr.irtadol ui,,tr0s a,;-k:igtc:IDl15

UNIVI:RSIDAO C(\$AR Vat.LIUO

nd;c.Jorell	rteim	!c:1.rid+d	Coh1111,encit1	Reh1v.-.cie,	bosc,v ioncsi Recomond.:sciorictS
bun1:h-. ti i.Jib(1,niionea mp=1Mmr; F;laMri:Jo	H.: left do :m:;CUS C::S10s 001\ Willed :;om;ta)GrC\$ r.,balol	4	4	4	
	na &Onkic) u=cted oo;,<le> no h.»lar .....olmtno'?	4	4		
	Ten90 p*oblem.81J: "r.anr,tm r:lonl	4	4	...	
	ltmAn*ur.nta tan ,rtatll<W<l con w; "mi...O'l' . h1m.tifl1:g?	4	4	..	
:tl:l:de l:Imbilidad elpuess10	.H.:1 .:onclooq.:ic: ... teba,S0 hey coosw.-,te 1oca0it:Fn ...ien.u6-\$107'	4	4	4	
	e,UenIXI h:l e.cnddo ,leeeo cJe Eenunc1sn	4	4	4	

Dlm\*ni;lonH dQlln\$Lrutnon10: Variabk; 2. Ooaf)(r'lPQl\o,lobOrgJ (H;ab lie.lad labOf8'03, ,01oc-o  
tn-orper no!<" )

Pd dimcl'l:;,e,n: HQ ll(l,;:ao t bor"lQ:;  
Ob,c1h,1\* co lr..Ol'momic!ln: ldenlllic;u l;e;,-l-abluJda! IU.bm.tl1m;

n Nt6	henl	Cl*rldad	Coh*t*11cia	flviiiilClia	marva.donaaJ komt1ndoclooe'll
!le.)ciOn c:f,c w, i;flnnciml*nrol;l	Aplk.o :unocm1111*1ut11 en h.erH:it!O:z	4	4	•	
	f...gn...Cc> f...gn...Cc> 1.,PUJpo"lgo ld rM,.lcva par;i r,leic1ar IO p,ocE-so.s <le , ftnamuc1&1?'	4	•	•	
RosPUl Gabilldad mo:4ro (1,1 *n Oil lAl)ore.	Cl1nple con loo az00s !!!S bl9Cld04 por t=,ade ld:fo!&	4	•	•	

Sogunt111d'mculrldn.:Rolnc:b ml.af JXH,4.mulal:il  
QbjelNOX d'l\* D-m m1ion- tdfllitil Clilfit:IOl, etec:m" dft li.lmliilic:IOf"llli ir11 1par.itorot'f'l"-

ndk:.doreS	hem	eta,id.ct	Coheroncla	Ro.lcvanc:la	beorv1:1done occnwc::ndaclonos:
	.e.Anle ag(ln >rob!e:mR 9u-9ci*o , au& com "-fl'woe	4	4	•	



## Evaluación por juicio de expertos

Rol"op...looo juut U!lt1Jd hil irf> ;nl n1ttciJlo"l" B Oyttlu...- ,l iri:b-urnr,nln "fa:hOti 7 dmi:,m1w;:lio k\_t,!:1rIn)l to! p!tSCn.el del areade log/slice y almaeanen EnalUd,Ch mbecte, 2023-. La e""alua.ei6n dellnstrumento e, ce gren ,...,acea ")&ra lograr qug, sea va1ido y que 1c-, 1'89JlV'ad-.is ob:aDklo! a .artit de 8ste .Han utilizadc-s e filrJMtcom.tu, aporta'ldo il c;u1.1. haca: pe.icot6iiOO. Agmdclc:il.1noB:au 'VII.lkIM OOlaboil<11'.lii.tr..

### 1. Oros genera!P.S del juez;

<b>Nombre del juez:</b>	Xandder Luis Adrianz.an Ce,,tano
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Año de rarnaciOn acedef111ca:</b>	CIn,a, ( ) <b>Social</b>
<b>Año de experl1n-:la pror.slon.al!</b>	Educativa ( )                      Organlu1<:lona1(X)
<b>Institución donde labora:</b>	DOCENTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION UNIVERSIDAD CESAP. VALLEJOS.A.C.
<b>Tempo de experlet100 profesionat en el a,ea</b>	ia* oi'oo ( ) Us.de5 años (X)
<b>Exy Nt«1cla ., l,rwestlgad6n - \$1tom QJ:</b>	(s)

### 2. e.eech.Ue W14 nelunri>r

VilJ1ar el rontarldo 1el Instru:mento, par juo:10 da e,:p8f10&.

### 3. D.Mo!!!od 111ciicilr. (Coloca, cottJf1' de ltt.e,sca1.=1, Cul:leliuitAriDc>iovaru&uu)

<b>Nombre de 18 Prueba:</b>	andac:16n Gecuestio,n&rio oeJpersor,31
<b>Autora:</b>	DelgadoRivera Marfa Adela
<b>Procedenda:</b>	dapCada
<b>Administrucio-n:</b>	<b>Personal</b>
<b>Tempo de aplicaciOn:</b>	10- 15 mimrtos
<b>Ámbito de aplicaciOn:</b>	<b>Personal de logistica y almacén Essalud</b>
<b>Significación:</b>	Esta com eSIA pelfdO:iV8fiiibles U,prlroera variable conliene 2dimen...":t0ne..<1t, to 6 1nt.11cado,es y 15 r1r.m r1r1 tctfW, el (lbjettVO rre.<lir lil: l'el.aClOn del s.vfIriablu; LJ ugunda varta'Dla oontlana 2 dimension&&, de5 Indcadores-y 11 Tiems en tot": e:l objeUvo es medir la relaciJll de las variables

**SnPnt't" t>ijr.n**

ve.-ict... 1: Ein,6s

S.alda'i'lit. et al (2020) El IS81rm, ftt'm, 1':li'\$bldo don t,l ba-lanoedt,10tg,ar11sm6 A& er,oo&otr;ji af.;;e.W<li:- po, agentes que p,onen en el estar lo a e salud de una pet&Of'13

V•.tieble2: Oe9ttmi>ei-...o lebcN"al

Ch.t.v-cz. (2016) Son oc;ione 'J f-Qrmt1\$ do oonc:loct;., QVC son lom;.:dt1G por loo tn;.,;...:oorC\$ p.,1r;:i A U.t. o'log,-a do lo!!0bjghlC pl;i.1taoda du li: orgoni..G1i:ttlnO!;..

Ve1t.bl1n1	Oimensione'it	D•fnieion
	<b>Factores psicosociales</b>	Hfl.:• f ten'!-nt'il'l' a W1' oodiciOrj)=k qi.tit oom(ltc- el tr.,,boJ.:tdor en un.>oroonh:oc,6n d'O'l'idc r, yprobt'lbilid oel"! arr-eiM qth"! <b>gen</b> ctano a 13 s:Jtud y btenes1ar de Jos. mismos. (S&Idafllil. t:1aL 2020J
	<b>Estres psicológico</b>	E.s donde 1.- person.a tleiee u:na r-e6PUN«l emodo11al !reote a )os ageniee <i>esttesores</i> . Adem o. o1L s p;:ico ico doooribo,c.O: no :re *''''O un-1 ona cu.w,do o:t.tll bajo ton\$6n t'(!:cl. mentEiJ o eimocion.aJ {\$sldE1n. it al. 2020)
	E:eJ.re.; fr;:joo	Se Clesarro11a a p.an.r C/e la re-Splleo&t'3 que Uene el \$tAl'TUil flSiOl:5,g'loo l ucrsdo en el afraoiamle.,to c:-e acon1ecJm1eo1oa. (Safdane.. e1 E.11 2020)
De&empenolaboral	HabliOadH laboreJQS	Htl!'!wn ()lhuidl ; lu p< ibificj(lld aplitud y rnpidUJ! para cumplir wo11quier trabajo. pew lo tarlto. pel"&On h blilool'oI IiislJr4 q *f..., b{Jn, aJwUintr-!!'l e>otopor so capaddad. (Chavez. 2010);
	RO%acioFKt\$ r ntEJrpe,50n eille-5	Oe moaoquc:ig,an pa,1a d& 108118baj0s aoo dtt <b>M3</b> rup.!11. s.eg-u.n el a.u1or e1: inclspen.s ble contar coo un niVel adec-..Jado de oomu.n.lcaciOO yco!Rt:<>fad61'l' , k i(H891'>'1(1tff.i di, un gn:pod,e octaboffldo:'88. (t:hhvez. 201S)

5. Prácticas de Física para la Ingeniería de Alimentos:

A continuación se muestra el resultado de la evaluación de los ítems de la prueba de Física para la Ingeniería de Alimentos, considerando los criterios de evaluación establecidos en el presente documento.

Categoría	Criterio de Evaluación	Indicador
CLARIDAD	1. El ítem cumple con el criterio de claridad.	El ítem es claro.
COHERENCIA	2. El ítem cumple con el criterio de coherencia.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
RELEVANCIA	3. El ítem cumple con el criterio de relevancia.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Los ítems de la prueba de Física para la Ingeniería de Alimentos, considerando los criterios de evaluación establecidos en el presente documento, se encuentran en el siguiente cuadro:

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel





UNIVERSIDAD NACIONAL VALLEJO

Contenido de la entrevista	¿Cómo se relaciona el uso de la tecnología con el aprendizaje?	4	●	4
¿Cómo se relaciona el uso de la tecnología con el aprendizaje?	¿Cómo se relaciona el uso de la tecnología con el aprendizaje?	4	4	4
Falla de la entrevista	¿Cómo se relaciona el uso de la tecnología con el aprendizaje?	●	●	4
8618bd-tlaCl d.61 p1,1aialtl	¿Cómo se relaciona el uso de la tecnología con el aprendizaje?	4	4	4

Objetivos del curso: Desarrollar habilidades de comunicación y trabajo en equipo (Habilidades de comunicación y relaciones interpersonales)

Primer momento: Habilidades de comunicación

Objetivo de aprendizaje: Identificar y utilizar correctamente los recursos de comunicación.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	¿Cómo se relaciona el uso de la tecnología con el aprendizaje?	4	4	4	
Aplique los conocimientos	Propongo ideas nuevas para los procesos de enseñanza-aprendizaje?	4	4	4	
Responda a las preguntas de la entrevista	¿Cómo se relaciona el uso de la tecnología con el aprendizaje?	4	4	4	

Segundo momento: Habilidades de comunicación

Objetivo de aprendizaje: Identificar y utilizar correctamente los recursos de comunicación.

Objetivo de aprendizaje: Identificar y utilizar correctamente los recursos de comunicación.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	¿Cómo se relaciona el uso de la tecnología con el aprendizaje?	4	4	4	

Eoipatia	<p>En el Dr code Ir Jo. pon...m!!!Uh. ry c trind.:1 ot .ipc;yo tlllf&gt; H1Caifa"</p> <p>Tus :iotnf,;,riarnts, eou,r;:,o a tr eunnao ne uttw, ar,udA?</p> <p>Promoe.10 elaciones de laboraci6n y sponsablidad en el rsbafo?</p>	4		4	4
Liderazgo	<p>Me anticipo a las dificultades?</p> <p>COPI idOFO quo GOClO e:c.p.:cit...dy t (!!!Uukl p.u-W</p> <p>solucionar problemas?</p>	●	4	d	d
Inftucnclo QUO jttre:N	<p>Colol&gt;oro en lo Afi;Qluci6n confli.t05 uo oT t.al\ lo 111,-,lmm irutih.idnn-1?</p>	●		●	
	<p>'alOfe.g en su</p>	3	3	3	3
	<p>Aporta ideas para mejoramiento areas?</p>	3	3	3	3



Xa.ndde.rLt.h9 Adllanzer, cen1eno  
ONI. dQ166110  
Telelono: sa,608216

## Anexo 04

Variable 1: Estrés

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Coeficiente de confiabilidad

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.93
Número de ítems del instrumento	15
Sumatoria de las varianzas de los ítems	16.60
Varianza total del instrumento	124.96

Anexo

*Fiabilidad por SPSS*

### ➔ Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	15

**Nota:** Elaboración por el programa SPSS

Variable: Desempeño laboral

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.85
Número de ítems del instrumento	11
Sumatoria de las varianzas de los ítems	2.06
Varianza total del instrumento	8.99555556

## ➔ Fiabilidad

[ConjuntoDatos0] C:\Users\ACER\Downloads

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

**Nota:** Elaboración por el programa SPSS

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	11

*Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach*

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

*Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)*

### **Interpretación:**

Para la variable 1 Estrés, el Alfa de Cronbach es de 0.93 lo cual indica que está dentro del rango excelente según la fiabilidad de los ítems. Y para la variable 2 desempeño laboral el Alfa de Cronbach es de 0.85 lo que indica que se encuentra dentro del rango excelente.

CARTA DE AUTORIZACION



CLINICA  
ECO CASMA.

Resolución Directoral N° 1697-2015-REGION-A-DIR

"JRJI

Casma, 11 de julio del 2023

**OFICIO N° 008-2023/CME**

Asunto: Delgado Rivera Maria Adela

De: D-r. Ehttm 11:ulllllUIMmrrn!L. :lonzo

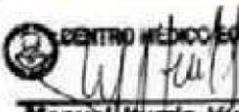
Gerente General

AS Il: D: SI' UEST OLI OITUU

En respuesta a: volki lud, ,e d I • u10 | ión :m: \_p 1 il! .llt para realizar la investiga on obtc sires i, Dcscmpc.,. labrnral de Jos trabajadores del Centro M | 'CQ Gcaca.m 111 : :ks ni!im l publicación de la of m: 1

En otro particular reitero las m cstrm d mi .cspc: C': laoruid m, ci | n.

Mim m...:- ,

  
CENTRO MEDICO ECOCASMA  
Manuel Iturria Huemán  
GERENTE GENERAL

Ministerio d VT-vie-mla H1 Mz Lt • U 508) Casma Tel. 043-600212

ii5afii5(m1---\*,urn ..., 11 mTI19) Q11125i  
o: ""1Witibn or ml- < ,,,111 • | -..

[n: cN11,1,r] U.I G

## Anexo 06



Anexo 07











**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARRERA RAMOS PEDRO ALONSO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Ecocasma -Casma, 2023", cuyo autor es DELGADO RIVERA MARIA ADELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 09 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PEDRO ALONSO CARRERA RAMOS <b>DNI:</b> 06435263 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0973-0769	Firmado electrónicamente por: PCARRERA el 20-12- 2023 08:35:35

Código documento Trilce: TRI - 0690223