

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados
del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín,
Huancayo – 2020.**

Para optar : El Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autor : Bach. BRAYAN DAVID JURADO
RAMOS
Bach. JANETH RODRIGUEZ PORTILLO

Asesor : Dr. JUAN MANUEL SANCHEZ SOTO

Línea de investigación institucional : Ciencias empresariales y gestión de
los recursos

Fecha de inicio y culminación: Del 07.10.2021 al 06.10.2022

HUANCAYO – PERU
2022

CONFORMACION DEL JURADO

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.

PRESENTADO POR:

Bach. Brayan David Jurado Ramos

Bach. Janeth Rodriguez Portillo

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE :

PRIMER MIEMBRO :

SEGUNDO MIEMBRO :

TERCER MIEMBRO :

Huancayo, ... de del 2022.

ASESOR

Dr. Juan Manuel Sánchez Soto

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres por ser mi guía y apoyo durante los momentos más difíciles en mi vida.

Dedico este trabajo a Yeni y Porfirio mis padres como también a Juan Carlos mi novio por brindarme su apoyo durante el desarrollo de este trabajo.

Los Autores

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por ser guía, que siempre estamos buscando lo mejor para nosotros, gracias a él hemos logrado uno de nuestros objetivos. También, a nuestras familias, que están presentes en nuestras vidas, nos apoyan y creen en nosotros, gracias a ellos estamos donde estamos. También queremos agradecer a la Universidad Peruana Los Andes, por brindarnos toda la asesoría necesaria para convertirnos en los mejores profesionales graduados de nuestra región. También expresamos nuestro agradecimiento a todos los docentes que nos guiaron a lo largo de nuestros años universitarios, resolviendo siempre de la mejor manera nuestros dudas y problemas, a los compañeros que hicieron posible el apoyo en equipo, al salón clase por las experiencias en nuestro camino. También expresamos nuestro agradecimiento al personal administrativo de UPLA por su inigualable asistencia en diversos trámites.

Finalmente, agradecemos a nuestro asesor, Dr. Juan Manuel Sánchez Soto, quien sin sus valiosos consejos y recomendaciones no hubiera generado este informe, y su paciencia e inteligencia que nos permitió continuar con nuestra investigación.

Brayan David Jurado Ramos

Janeth Rodriguez Portillo

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

ESTRÉS LABORAL Y EL RENDIMIENTO PROFESIONAL DE LOS AGREMIADOS DEL COLEGIO MÉDICO VETERINARIO DEPARTAMENTAL DE JUNÍN, HUANCAYO – 2020.

Cuyo autor(es) : BRAYAN DAVID JURADO RAMOS.

JANETH RODRIGUEZ PORTILLO.

Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS.

Asesor(a) : DR. SANCHEZ SOTO JUAN MANUEL.

Que fue presentado con fecha 21.04.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 27.04.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **28%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 01 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 02 de Mayo del 2023.



Dr. Armando Juan Adauto Ávila
Director de Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

CONTENIDO

CONFORMACION DEL JURADO	ii
ASESOR.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
CONTENIDO	¡Error! Marcador no definido.
CONTENIDO DE TABLAS	x
CONTENIDO DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCION.....	xiv
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación del problema.....	19
1.3. Formulación del problema	20
1.3.1. Problema general	20
1.3.2. Problemas específicos.....	20
1.4. Justificación	21
1.4.1. Social	21
1.4.2. Teórica	22
1.4.3. Metodológica	23

1.5. Objetivos.....	23
1.5.1. Objetivo general	23
1.5.2. Objetivos específicos	23
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	24
2.1. Antecedentes.....	24
2.2. Bases teóricas o científicas	31
2.2.1. Sobre la variable estrés laboral.....	31
2.2.2. Dimensiones del estrés laboral	36
2.2.3. Sobre la variable rendimiento profesional.....	38
2.2.4. Dimensiones del rendimiento profesional	43
2.3. Marco conceptual.....	46
CAPITULO III: HIPÓTESIS	48
3.1. Hipótesis general.....	48
3.2. Hipótesis específicas	48
3.3. Variables	48
CAPITULO IV: METODOLOGIA	50
4.1. Método de investigación	50
4.2. Tipo de investigación.....	51
4.3. Nivel de investigación	51
4.4. Diseño de investigación	51
4.5. Población y muestra.....	52
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	54
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	57
CAPITULO V: RESULTADOS	58
5.1. Descripción de resultados	58
5.2. Contraste de hipótesis	67
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	71
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	75
ANEXOS.....	84
Anexo 1. Matriz de consistencia	84
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.....	85
Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento.....	87
Anexo 4. Instrumento de investigación	89
Anexo 5. Consentimiento informado	91
Anexo 6. Confiabilidad y Validez del Instrumento.....	92
Anexo 7. La Data de Procesamiento de Datos	95
Anexo 8. Fotos de la Aplicación del Instrumento	96

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Rangos de interpretación de coeficiente de correlación	55
Tabla 2. Resultados de la prueba de confiabilidad	56
Tabla 3. Baremo de interpretación de alfa de Cronbach	56
Tabla 4. Validación de expertos	57
Tabla 5. Tabla de frecuencia de la dimensión manifestaciones psicofisiológicas.....	58
Tabla 6. Tabla de frecuencia de la dimensión ansiedad	59
Tabla 7. Tabla de frecuencia de la dimensión depresión.....	59
Tabla 8. Tabla de frecuencia de la dimensión desmotivación.....	60
Tabla 9. Tabla de frecuencia de la dimensión asistencia y puntualidad.....	61
Tabla 10. Tabla de frecuencia de la dimensión impresiones positivas.....	62
Tabla 11. Tabla de frecuencia de la dimensión actitud	63
Tabla 12. Tabla de frecuencia de la dimensión desarrollo profesional	64
Tabla 13. Tabla de frecuencia de la dimensión habilidades de comunicación.....	65
Tabla 14. Tabla de frecuencia de la dimensión asertividad.....	66
Tabla 15. Prueba de correlación para la hipótesis general	67
Tabla 16. Prueba de correlación para la primera hipótesis específica.....	68
Tabla 17. Prueba de correlación para la segunda hipótesis específica	69

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de diseño de investigación.....	52
Figura 2. Gráfico de barras para la dimensión manifestaciones psicofisiológicas	58
Figura 3. Gráfico de barras para la dimensión ansiedad.....	59
Figura 4. Gráfico de barras para la dimensión depresión	60
Figura 5. Gráfico de barras para la dimensión desmotivación	60
Figura 6. Gráfico de barras para la dimensión asistencia y puntualidad	61
Figura 7. Gráfico de barras para la dimensión impresiones positivas	62
Figura 8. Gráfico de barras para la dimensión actitud.....	63
Figura 9. Gráfico de barras para la dimensión desarrollo profesional.....	64
Figura 10. Gráfico de barras para la dimensión habilidades de comunicación	65
Figura 11. Gráfico de barras para la dimensión asertividad	66

RESUMEN

La investigación partió del objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020, para ello se desarrolló la metodología desde el enfoque cuantitativo, como método general utilizó el científico y como específicos el método específico como fue la observación, analítico, comparativo y estadístico. La investigación fue del tipo básica, nivel de investigación correlacional; además, se trabajó aplicando el diseño descriptivo correlacional. El tamaño de la población fue de 198 profesionales agremiadas del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, la muestra fue probabilística y estuvo integrada por 131 agremiados, en ellos se aplicó la técnica de la encuesta y se usó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados fueron a un nivel de significancia de 0.05, y se concluye que hay suficientes pruebas que permiten confirmar que hay un nivel de significancia de 0.05 que exista una relación significativa de 0.638, que es una correlación positiva significativa entre el estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020, esto demuestra que los profesionales médicos veterinarios, que si tienen un estrés moderado, no es tan evidente en su rendimiento, ya sea por factores de profesionalismo u otros factores que influye en su productividad.

Palabras clave: Estrés laboral, Rendimiento profesional.

ABSTRACT

The research was based on the objective of determining the relationship between work stress and the professional performance of the members of the Departmental Veterinary Medical College of Junín, Huancayo - 2020, for which the methodology was developed from the quantitative approach, as a general method used the scientist and as specific the specific method such as observation, analytical, comparative and statistical. The research was of the basic type, level of correlational research; In addition, we worked applying the correlational descriptive design. The size of the population was 198 professional members of the Departmental Veterinary Medical College of Junín, the sample was probabilistic and consisted of 131 members, the survey technique was applied to them and the questionnaire was used as a data collection instrument. The results were at a significance level of 0.05, and it is concluded that there is sufficient evidence to confirm that there is a significant level of 0.05 that there is a significant relationship of 0.638, which is a significant positive correlation between work stress and professional performance. of the members of the Departmental Veterinary Medical College of Junín, Huancayo – 2020, This shows that veterinary medical professionals, if they have moderate stress, if they have moderate stress, is not so evident in their performance, either due to professionalism factors or others. Factors that influence your productivity.

Key words: Work stress, Professional performance.

INTRODUCCION

La presente investigación se enfoca en estudiar el fenómeno que se da en la relación entre el estrés laboral y el rendimiento profesional, desde el enfoque de su interacción dada en el objeto de estudio, donde se consideró como problema de investigación: ¿De qué manera se relacionan estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín?, realizado en un objeto de estudio específico, en tanto que el objetivo considerado fue: Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín. Asimismo, la metodología a emplear, corresponde al método científico e hipotético deductivo, de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental y transversal, considerando como población y muestra de estudio a 131 trabajadores, donde se empleará como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, que tuvo como técnicas de procesamiento la estadística descriptiva y la inferencial.

Siendo así, la presente investigación se desarrolló en los siguientes capítulos:

En el primer capítulo, se realizó la descripción del problema, así como su delimitación, junto a la formulación de problemas, objetivos y justificaciones respectivas.

En el segundo capítulo, se desarrollaron los antecedentes nacionales e internacionales, la construcción de las bases teóricas que abarca ambas variables y el marco conceptual.

En el tercer capítulo, se formularon las hipótesis de estudio, así como la operacionalización, donde se definen las variables de forma conceptual y operacional.

En el cuarto capítulo, se desarrolló la metodología de investigación, que abarca los métodos, general y específico, tipo, nivel y diseño de investigación, así como la determinación de la población y muestra, también la técnica e instrumento de investigación, así mismo el procedimiento de datos realizado y finalmente los aspectos éticos.

En el quinto capítulo, se dio la descripción de los resultados obtenidos a través de tablas de frecuencia y gráficos, además de la contrastación de las hipótesis mediante las pruebas de correlación.

Finalmente, se consideraron las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas empleadas, y anexos correspondientes.

CAPITULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En una era de globalización y pandemia COVID 19, para sobrevivir a las necesidades básicas, la gran mayoría de las personas en el mundo deben de trabajar y de adaptarse a los cambios y las demandas de nuevas formas de trabajo, ya sean independientes u organizacionalmente dependientes, en algunos países, el estrés es considerado como uno de los principales problemas que enfrentan los trabajadores, y ahora, junto con el confinamiento, el estrés laboral se ha convertido en una de las causas del deterioro de la salud física y mental de los empleados a nivel mundial.

De acuerdo con Ortiz (2020, p. 4), menciona que “Existen diferentes causas que provocan el estrés laboral, las más comunes son: Excesiva responsabilidad en el trabajo, demasiada carga en el trabajo, relaciones humanas problemáticas y condiciones laborales insatisfactorias”.

Cabe mencionar que, las personas responden de manera diferente a los estímulos en el ambiente laboral, y en este sentido, el estrés laboral es proporcional a los trabajadores de diferente manera dependiendo del estímulo en cuestión. El estrés laboral es el resultado de diferentes situaciones que se presentan en el trabajo que los empleados realizan en mayor o menor grado.

El mismo Ortiz (2020, p. 5) menciona “para identificar si un empleado tiene estrés laboral, algunos síntomas que se hacen notar durante este son: Irritabilidad, falta de motivación, depresión, ira, apatía, baja autoestima, alteración del sueño, problemas digestivos, dolores musculares, peor rendimiento laboral”.

Estos síntomas afectan el rendimiento y la productividad en las labores realizadas profesionalmente, esto es un problema grave para todas las organizaciones a nivel global, así como para los trabajadores independientes.

Ahora bien, si la organización o la persona responsable de la gestión de los recursos humanos tiene un impacto indirecto en la salud de los trabajadores a largo plazo, se trata de un problema socioeconómico debido a la reducción de la salud y la productividad de los trabajadores. Por lo tanto, la empresa carece de desarrollo y productividad donde el problema de los recursos humanos y no logran trascender en el tiempo.

El factor humano en las organizaciones se considera como uno de las mayores importancias, como la fuente de conocimiento, práctica e innovación, y principal responsable del trabajo que se le encomienda, la presión laboral es también la peor enemiga del trabajo realizado. Porque esta es una de las principales razones del mal servicio en el trabajo que realiza el trabajador.

Los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín no son la excepción, su trabajo es muy detallado donde sus funciones son: diagnosticar, predecir, tratar y prevenir las enfermedades que afectan a los animales de granja en nuestra región. En general, este estudio tuvo como objetivo comprender cómo el estrés laboral y como afecta el desempeño de todo médico veterinario de la región Junín, con el fin de identificar la causa de muchas de las actitudes de los profesionales ante situaciones específicas de trabajo y cómo en qué medida afecta a los individuos. Sobre lo que sucede en su lugar de trabajo profesional.

En tal sentido podemos decir que, el estrés laboral está expresado en el ambiente laboral que puede causar una serie de efectos negativos en la salud de una

persona y/o en este caso interacciones negativas con el ambiente laboral, en muchos casos este comportamiento agresivo puede extenderse a la familia como compañeros de trabajo.

Dicho de esta manera, el estrés laboral está relacionado con el trabajo, puede surgir para cualquier persona con una gran carga de trabajo, que no puede manejar debido a la incompetencia, la incapacidad de adaptarse o asumir demasiadas responsabilidades. Además, el mundo se ve afectado por el trabajo diario de los empleados, los problemas personales y otros factores, como la falta de motivación o exceso de trabajo. Estas son algunas de las causas más comunes que se pueden encontrar.

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016), “El estrés laboral es una respuesta psicológica y biológica ante un evento que es percibido como un factor dañino y nocivo para la salud, la cual causa un desequilibrio en las exigencias, recursos, capacidades de la persona para hacer frente a las diferentes situaciones que se presenten en el día a día en su entorno laboral”. (p.62).

Si bien es cierto, “Este estrés es causado por una mala organización del trabajo, ambiente de trabajo, relaciones interpersonales y cuando el conocimiento y las habilidades de una enfermera para satisfacer estas necesidades no coinciden con las expectativas de la cultura, organización de un centro de salud. (p. 62)

Los trabajadores no se desempeñan de manera óptima, lo que puede perjudicar lo que están haciendo por su organización o por sus propias labores particulares. Para ello, los trabajadores deben estar motivados. Según Yoctun y otros (2020) nos dice “Las empresas se crearon con el propósito de obtener ganancias, para que eso suceda, el rendimiento de los trabajadores debe ser óptimo,

esto se deberá al grado de motivación que el trabajador tenga con respecto a su empresa” (p.28).

Además, añade.... “Si el trabajador se siente motivado en la realización de sus funciones, su rendimiento será óptimo, aumentando la productividad y cumpliendo con el propósito general de toda empresa, que es el obtener ganancias” (p. 28)

El trabajo tiene por finalidad la prevención de la población del Colegio Médicos Veterinarios Departamental de Junín, La finalidad es conocer el grado de relación entre dos (2) variables en contexto. Los estudios de correlación miden el grado de relación entre dos variables, luego cuantifican y analizan la relación. Esta correlación está respaldada por una hipótesis de prueba.

Es por ello que el sentimiento de motivación, se forma una mayor energía para el cumplimiento de las labores propiamente dichas, en tal sentido el estrés laboral es un factor evidentemente negativo para las labores y se puede deducir que varios factores internos y externos influyen en el estrés laboral del profesional, lo cual genera consecuencias nefastas en el rendimiento y la salud, tanto en lo profesional como en lo personal.

1.2. Delimitación del problema

- Delimitación espacial

El ámbito de la investigación está suscrito a los agremiados del Colegio Médico Veterinario departamental de Junín, dicho de esta manera a los agremiados que se encuentren en la Región Junín.

- Delimitación temporal

La investigación se desarrolló entre los meses de octubre de 2021 a julio de 2022, dándose el proceso de revisión bibliográfica, bases teóricas y demás antecedentes para el desarrollo del material bibliográfico, en los meses de enero y febrero nos dedicamos a la aplicación del instrumento de investigación culminado este trabajo, abril y mayo nos dedicamos estrictamente a la organización, estructuración del borrador, luego en el mes de junio y julio se procedió a desarrollar los trabajos estadísticos así como también la elaboración de las diferentes tablas y gráficos que ilustran el trabajo de investigación, finalmente en el mes de julio se tuvo el trabajo de borrador terminado, el mismo que se presentó para las correcciones necesarias.

- Delimitación Conceptual

Se tomó en cuenta el enfoque humanista de Lazarus (1986), que piensa que el estrés es un problema grave que impide que las personas se desenvuelven con normalidad en los diferentes espacios donde crecen, trabajan y toman decisiones, que son los mismos aspectos utilizados en las herramientas que identificamos en nuestra encuesta.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera se relacionan estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿De qué manera la situación familiar como condicionante de estrés laboral se relaciona con el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020?
2. ¿De qué forma la situación laboral como condicionante de estrés laboral se relaciona en el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La presente investigación sin duda alguna constituye una contribución social ya que describe la realidad tal y como lo es, la realidad de muchos trabajadores nacionales e internacionales que viven a diario de sus empleos en sus respectivas empresas o empleos independientes, esto genera importante información sobre el estrés laboral y cómo afecta el rendimiento profesional de los trabajadores. En ese sentido el estrés laboral puede causar importantes daños sobre la salud física y mental del profesional médico veterinario, si se sufre durante un tiempo prolongado. Con vuestra investigación podemos sugerir cómo reaccionar de la mejor manera para mejorar el estrés, tanto predictivo como correctivo.

En ese sentido el estrés laboral puede disminuir la concentración de los profesionales y no permitir alcanzar las metas fijadas en el trabajo ya sea dependiente o independiente, en esta óptica es una preocupación a nivel mundial y nacional.

1.4.2. Teórica

La investigación se dio para conocer la relación existente entre el estrés laboral y el rendimiento profesional, es decir consiste en la planificación, organización, ejecución, evaluación de las acciones académicas, y las relaciones con el desarrollo de la cultura, la ciencia, tecnología y arte; para luego mejorar los niveles de estrés laboral y con ello el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.

Actualmente, en la Región Junín, el estrés laboral es un factor determinante en el proceso de producción, específicamente en el trabajo profesional de los médicos veterinarios de nuestra región, la forma de trabajo y los horarios rígidos, el comportamiento introduce cambios planificados, que influye en las actitudes y conductas de los agremiados, en este caso trae como resultados la buena o mala productividad.

Esta investigación parte de la teoría de Idalberto Chiavenato, Esto nos demuestra que cada empresa es una organización de personas, en tal sentido el éxito o fracaso es el resultado del esfuerzo humano, por lo tanto estas empresas deben alcanzar sus objetivos el principal propósito y razón de ser de la organización. Lo esencial de una empresa es su capital humano, el desempeño no se puede medir solo por la producción, sino por la calidad de la atención y el tipo de personas, como la preparación, la habilidad para resolver problemas, etc. Los beneficios de alcanzar los objetivos de la empresa facilitan el crecimiento personal de los compañeros tanto en el entorno laboral como fuera de él.

1.4.3. Metodológica

Para lograr los objetivos de esta investigación básica con enfoque cuantitativo, método científico y el específico el método descriptivo, en el nivel correlacional, se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento cuestionario de encuesta para medir la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional, a través del software SPSS 26, los mismos que fueron validados y también sometidos a la prueba de confiabilidad y que podrán ser utilizados en posteriores investigaciones en el tema tratado. Finalmente, el método estadístico e hipotético deductivo.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre la situación familiar como condicionante de estrés laboral con el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.
2. Determinar la relación que existe entre la situación laboral como condicionante de estrés con el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.

CAPITULO II:

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Internacional

Onofre (2021) en su investigación titulada Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de talento humano del Hospital de especialidades fuerzas armadas N° 1, Quito, en el año 2019. Se propuso el objetivo de: “Determinar el grado de asociación entre el Estrés laboral como variable independiente, y el Desempeño laboral como variable dependiente, y la influencia que existe entre ellas” (p. 71). Se planteó una metodología con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. Se aplicó en población y muestra de 40 sujetos de estudio utilizando técnicas e instrumentos como el cuestionario y la encuesta. Llegando a la siguiente conclusión: “No existe una relación directa entre estrés laboral y desempeño laboral, es decir, las variables son independientes, esto puede deberse a que el cuestionario de evaluación del desempeño de 360 ° del Ministerio de Trabajo carece de validez y confiabilidad” (p. 79)

Estrés laboral

Arman (2021) en su investigación titulada Estrés laboral en médicos veterinarios y estudiantes avanzados dedicados a la clínica de pequeños animales. Se propuso el objetivo de: “Estimar la prevalencia del Estrés Traumático Secundario en los profesionales Veterinarios y estudiantes avanzados que desempeñan su actividad laboral en las Clínicas Veterinarias de Pequeños Animales y en la Unidad de Pequeños Animales del Hospital de Facultad de

Veterinaria” (p. 18). Se planteó una metodología con un diseño transversal. Se aplicó en población y muestra de 103 sujetos de estudio utilizando técnicas e instrumentos como la encuesta y la entrevista. Llegando a la siguiente conclusión: “Los resultados sugieren que cuanto menor sea la capacidad de recuperación luego de situaciones estresantes en la rutina profesional del individuo mayor será la intensidad de los síntomas de ETS” (p. 41).

Tutivén (2021) en su investigación titulada Estrés, sentimientos y actitudes del Médico Veterinario por el ejercicio de su profesión en la ciudad de Guayaquil. Se propuso el objetivo de: “Evaluar el estrés, ambiente laboral, sentimientos y actitudes (Test “Maslach Burnout Inventory” (MBI); Test “Perceived Stress Scale” (PSS) y Clima Organizacional) del Médico Veterinario en la ciudad de Guayaquil durante el ejercicio de su profesión” (p. 3). Se planteó una metodología con un enfoque mixto, de tipo exploratorio correlacional y de diseño no experimental. Se aplicó en población y muestra de 93 sujetos de estudio utilizando técnicas e instrumentos como el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión: “Se pudo llegar a la conclusión de que los Médicos Veterinarios de Guayaquil están expuestos a factores de riesgo de índole emocional durante el ejercicio de su profesión que los puede llevar a sufrir de problemas graves de estrés” (p. 107).

Quiroga (2020) en su investigación titulada Relación del estrés laboral y la productividad individual en el equipo de Talento Humano del centro de medicina veterinaria para animales de compañía, centro de estética y tienda para mascotas: DOGTOR HOUSE (Tunja, Boyacá). Se propuso el objetivo de: “Identificar si existe una relación significativa entre el estrés laboral y la productividad individual, presentes en el grupo de talento humano a servicio de la clínica de medicina veterinaria para animales de compañía, centro de estética y tienda para

mascotas” (p. 13). Se planteó una metodología con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional transaccional y de diseño no experimental. Se aplicó en población y muestra de 10 sujetos de estudio utilizando técnicas e instrumentos como las escalas y subescalas S y EAE. Llegando a la siguiente conclusión: “El promedio de la apreciación del estrés laboral en la población fue de (40.7 puntuación centil) lo cual indica un nivel de estrés laboral promedio inferior con relación a la población Latinoamericana (57.7 puntuación neta y percentil 50)” (p. 57).

Portero (2019) en su investigación titulada Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias. Se propuso el objetivo de: “Evaluar la posible relación entre el estrés percibido, el burnout, la satisfacción laboral, las estrategias de afrontamiento y las características sociodemográficas y laborales del personal sanitario del servicio de urgencias hospitalario sobre el estado de salud general” (p. 117). Se planteó una metodología con un estudio observacional, transversal y multicéntrico. Se aplicó en población de 478 profesionales y una muestra de 235 sujetos de estudio utilizando técnicas e instrumentos como la encuesta y el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión: “El nivel de estrés percibido por el personal sanitario del servicio de urgencias es medio, siendo la estrategia de ACP la más usada” (p. 197).

Rendimiento laboral

Torres, Colorado y Gaviria (2020) en su investigación titulada Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandraagro en el departamento de Caquetá. Se propuso el objetivo de: “Explicar la influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandraagro de la ciudad de San Vicente del Caguán Caquetá” (p.

21). Se planteó una metodología con un enfoque cuantitativa, de tipo descriptivo transeccional y de diseño no experimental. Se aplicó en población de 20 trabajadores y una muestra de 15 sujetos de estudio utilizando técnicas e instrumentos como el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión: “Los resultados en el desempeño laboral evidenciado en la aplicación de la evaluación de desempeño se identifican tendencias similares entre hombres y mujeres en el rango regular y buena en su desempeño” (p. 85).

Figuroa (2018) en su investigación titulada Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de Jefatura por primera vez en su carrera. Se propuso el objetivo de: “Identificar los factores que afectan el desempeño laboral de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera, para así detectar cuáles son los factores más relevantes” (p. 24). Se planteó una metodología con un enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo. Se aplicó en población y muestra de 30 sujetos de estudio utilizando técnicas e instrumentos como la escala y el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión: “Se evidencia que los sujetos implicados obtuvieron un 58.83% en el factor de liderazgo siendo este el tercero más alto el cual representa en si según los resultados obtenidos un problema que afecte el desempeño laboral de los sujetos” (p. 83).

Rosales, Cortez y López (2018) en su investigación titulada Ambiente laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería en los servicios cerrados del Hospital Alfredo Ítalo Perrupato. Se propuso el objetivo de: “Determinar cuál es el nivel de incidencia entre ambiente laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería” (p. 4). Se planteó una metodología con un

enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional transeccional y de diseño no experimental. Se aplicó en población y muestra de 45 sujetos de estudio utilizando técnicas e instrumentos como la encuesta. Llegando a la siguiente conclusión: “Se puede observar que el clima laboral incide de manera directa en la satisfacción y desempeño laboral del personal” (p. 87).

Clark (2018) en su investigación titulada Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora. Se propuso el objetivo de: “Analizar la probabilidad de influencia que tienen los factores como la satisfacción laboral, la estabilidad económica, la relación con los superiores, las condiciones y los problemas con los compañeros con el desempeño laboral de los empleados” (p. 42). Se planteó una metodología con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional explicativa y de corte transversal. Se aplicó en población y muestra de 59 sujetos de estudio utilizando técnicas e instrumentos como la encuesta y el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión: “Existe un alto desempeño laboral cuando el trabajador siente que se incrementó el salario o se le otorgaron mejores prestaciones y promociones de puesto” (p. 114).

Nacional

Tantaruna (2017) en su investigación titulada Estrés y desempeño laboral en el personal de un colegio profesional odontológico en el Perú, 2017. Se propuso el objetivo de: “Determinar si existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el personal de un Colegio profesional Odontológico en el Perú, 2017” (p. 41). Se planteó una metodología con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental transversal. Se aplicó en población y muestra de 50 sujetos de estudio utilizando técnicas e instrumentos como la encuesta y el cuestionario.

Llegando a la siguiente conclusión: “Se halló una correlación de -0.333, con una significancia de $p=0.018$ por lo cual concluimos que hay relación inversamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño en el personal de un colegio profesional odontológico del Perú, 2017” (p. 76).

Cubas (2018) en su investigación titulada Estrés relacionado con el Desempeño laboral del Personal de Salud, Centro de Salud La Victoria Sector II – Chiclayo, 2018. Se propuso el objetivo de: “Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud, Centro de salud La Victoria sector II” (p. 18). Se planteó una metodología con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental. Se aplicó en población y muestra de 53 sujetos de estudio utilizando técnicas e instrumentos como la encuesta y el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión: “Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de salud, Centro de salud La Victoria sector II” (p. 37).

Chucle, Masías y Gutiérrez (2019) en su investigación titulada Estrés y desempeño laboral en trabajadores de salud del área de emergencia de la Clínica San Juan de Dios – San Luis, 2019. Se propuso el objetivo de: “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de salud del área de emergencia de la clínica San Juan de Dios ubicado en el distrito de San Luis en el año 2019” (p. 7). Se planteó una metodología con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. Se aplicó en población y muestra de 49 sujetos de estudio utilizando técnicas e instrumentos como la entrevista y el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión: “El 95,9% tiene un nivel medio de estrés y el 87,5% tiene

un desempeño laboral regular. No existe relación estadísticamente significativa entre estrés y desempeño laboral” (p. 59).

Rojas y Saldaña (2020) en su investigación titulada Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área emergencia de un hospital de Cañete, 2020. Se propuso el objetivo de: “Determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área emergencia de un hospital de Cañete, 2020” (p. 16). Se planteó una metodología con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. Se aplicó en población y muestra de 24 sujetos de estudio utilizando técnicas e instrumentos como el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión: “El Agotamiento Emocional el personal se encuentran en el nivel medio lo que se refleja en su desempeño; se encuentra en un nivel alto de igual manera lo que se precisó en la Sig. bil de Spearman fue de 0.590” (p. 74).

Estrés laboral

Estrada (2020) en su investigación titulada Nivel de estrés laboral y su relación con el nivel de satisfacción laboral en trabajadores asistenciales de la Microred Cono Sur Tacna, año 2019. Se propuso el objetivo de: “Determinar el nivel de estrés laboral y su relación con el nivel de satisfacción laboral en trabajadores asistenciales de la Microred Cono Sur Tacna en 2019” (p. 8). Se planteó una metodología con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental. Se aplicó en población y muestra de 217 sujetos de estudio utilizando técnicas e instrumentos como la encuesta y el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión: “Se determinó que, si existe relación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de satisfacción laboral en los

trabajadores asistenciales de la Microred Cono Sur Tacna 2019, prueba de Chi cuadrado con un $p:0,032$ ” (p. 113).

Rendimiento laboral

Mateo (2018) en su investigación titulada Desempeño laboral y satisfacción del usuario en la empresa veterinaria San Mateo S.A.C. distrito de Carabaylo, año 2017. Se propuso el objetivo de: “Establecer el impacto del desempeño laboral de los trabajadores en la satisfacción del usuario en la empresa veterinaria San Mateo S.A.C. del distrito de Carabaylo” (p. 4). Se planteó una metodología con un enfoque cualitativo. Se aplicó en población y muestra de 9 sujetos de estudio utilizando técnicas e instrumentos como la entrevista y la medición. Llegando a la siguiente conclusión: “El desempeño laboral es bueno con los trabajadores, se sienten comprometidos y actúan con iniciativa y creatividad, brindando lo mejor se sienten motivados por que trabajan en lo que les gusta” (p. 75).

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Sobre la variable estrés laboral

A. Concepto

El concepto del estrés laboral, según Mejia, Chacon, Enamorado, Garnica, Chacón y García (2019) es: “Un proceso en situaciones ambientales que alteran el estado emocional de la persona, provocando cambios físicos y psicológicos” (p. 207). En ese entender, el estrés laboral mayormente se provoca en un ambiente laboral.

Asimismo, Zuñiga (2019) asegura que el estrés laboral es: “Una sensación de desagrado, las personas afrontan situaciones de conflicto

que son difíciles de superar y se irritan con facilidad” (p. 118). El estrés puede producirse en un ambiente laboral donde los participantes o bien llamados cuerpo humano pueden tener diferencias entre sus ideas u opiniones, por lo que al interactuar con este tipo de ideas tienden a tener situaciones que no producen un ambiente positivo.

Por otro lado, Velásquez (2022) identifica que: “Es estrés laboral conduce a que los trabajadores no se adapten a los grupos de trabajo, surgiendo altercados y hasta situaciones conflictivas que haga imposible trabajar” (p. 158). A través de ello, se menciona que al tener el trabajador estrés, puede hacerle imposible trabajar dando el 100% de su capacidad. Esto de alguna manera influye también en su vida personal.

Para Condori, Huanca, Morales y Aguilar (2021) el estrés laboral: “Se presenta por anomalías en el organismo, desmotivación continua, agobio y preocupación constante. El desequilibrio mental ocasiona pensamientos negativos que afectan al entorno familiar y laboral” (p. 1242). Tales anomalías en un ambiente laboral se presentan desde simples agobios hasta complejas situaciones donde el trabajador no puede hacerle frente a un reto o llegar hacia el objetivo trazado por el lugar donde se desempeña.

Por otro lado, Bruges, López y Socarás (2020) asegura que el estrés laboral es un: “Un mar de reacciones evidentes ante la exigencia de la sobrecargada del trabajo. Bajo un contexto el estrés ocasiona la baja de las defensas inmunes, que son más propensos a tener cualquier tipo de enfermedad” (p.257). El Estrés puede llegar incluso a afectar la salud de

un trabajador si no es tratado en su momento ya que puede afectar en su trabajo, en su familia y hasta en el aspecto economico.

Por ultimo, Aristizábal, Mejía y Quiroz (2019, p. 22) identifica que el estrés se va a producir por una sobrecarga o exceso de trabajo asi también por asumir responsabilidades que al trabajador no le corresponde pero se siente preocupado. Es decir, esta sobrecarga llega a afectar la salud emocional del trabajador por lo que al no tener una ayuda psicológica, a largo plazo los resultados de su trabajo se traducen en nada.

B. Causas

Para Chiang, Riquelme y Rivas (2018, p. 180) las causas del estrés laboral se ocasionan principalmente por:

- a) Sobrecarga de trabajo
- b) Poco dominio del tiempo
- c) Supervisión en menor medida
- d) Sin liderazgo
- e) Rutina laboral
- f) Cambios en la organización
- g) Mayor frecuencia de frustración

A través de las causas se puede observar que las exigencias que hoy existen en empresas o instituciones hace que los trabajadores identifiquen que las labores se tornan en algunas ocasiones muy sobrecargadas por lo que el tiempo al que estan destinados a terminarla es poca, incluso la presión se torna un fastidio para el trabajador haciendo que exista frustración.

Pretender hablar del estrés laboral permite establecer una serie de opiniones en relación a la frustración y agobio que sienten los trabajadores. Sumado a ello, las otras emociones que sienten en su ambiente laboral y el intercambio de ideas que mayormente son escasas por sufrir tal estrés. Es necesario también reconocer que la frustración se inicia también cuando el trabajador no tiene los materiales para realizar su actividad laboral por lo que llegar a la meta trazada o al objetivo puede ser una odisea.

C. Tipos de estrés

En relación a los tipos de estrés laboral, Martínez, García y Martínez (2017, p. 41) asegura que existen dos las cuales son:

a) Eustrés (positivo)

Aquellos trabajadores que tienen este tipo de estrés mayormente no le hacen caso debido a que es un estrés con una menor frecuencia.

b) Dístrés (negativo)

Aquellos trabajadores que tengan este tipo de estrés tienen una afección en su salud desde la psiquis hasta el estado físico.

Por otro lado, Morales y Ronquillo (2021, p. 185) asegura que los tipos de estrés laboral también son:

En base al tiempo:

a) Estrés temporal:

En relación al estrés temporal se inicia por un corto plazo que esta totalmente controlada por el trabajador, además

tiende a tener periodos cortos o bajos donde el estrés temporal mayormente lo sufre los pacientes o estudiantes. No obstante, el estado emocional se torna dura y luego vuelve hacer estable.

b) Estrés permanente:

El estrés permanente es un estado cronico donde el estrés se ha acumulado en años por lo que cuando el trabajador padece de estado cronico tiene una condición psiquica y fisica menor donde surge agobio, preocupación y hasta depresión.

En base a la intensidad:

a) Estrés ligero:

El estrés ligero no tiene algun problema de salud dentro del trabajador ni tampoco en el estado emocional por lo que al tener un estrés ligero, se puede manejar con total facilidad.

b) Estrés grave:

El estrés grave tiende a ocasionar al trabajador un bajón emocional y fisico donde se le debe brindar apoyo profesional para controlar y posteriormente salir adelante.

Los tipos de estrés laboral son mayormente desde ligeros hasta graves o permanentes. El trabajador al mantener una conducta anormal dentro de su trabajo puede deberse a un estrés que lo aqueja afectando el desempeño de su trabajo.

D. Consecuencias

En palabras de Salamanca y Garavito (2021): “El tratamiento de llevar esta enfermedad puede durar meses hasta incluso años, generando problemas financieros en la persona afectada. Por ello, debe ser considerado como política pública que los tratamientos sean programas sociales desarrollados por los estados” (p. 12). Las consecuencias mayormente se trasladan para la empresa o el hospital donde el trabajador realiza su labor ya que puede afectar la calidad del servicio o producto, el desempeño disminuye haciendo que el paciente o el consumidor pierdan el interés y contacten o prefieran a la competencia. Por otro lado, las consecuencias en el trabajador son las mismas, añadiéndole el factor salud y psicológico que debe atender con su propio dinero.

2.2.2. Dimensiones del estrés laboral

D1: Manifestaciones Psicofisiológicas

Según Suárez, Campos, Villanueva y Mendoza (2020) las manifestaciones psicofisiológicas se deben: “Distinguir entre aquellas que se manifiestan a nivel físico y las que lo hacen a nivel psíquico. Algunas de estas consecuencias pueden manifestarse a corto, medio o largo plazo, dependiendo de la resistencia al estrés de cada individuo” (p. 110). Estas situaciones se presentan con una intensidad que puede estresar al trabajador prolongándose en un determinado tiempo. En estos tiempos, si no existe alguna medida adecuada puede desestresar mucho más al trabajador haciendo que su vida personal también sea afectada a tal punto de sentir depresión o ansiedad.

Estas manifestaciones pueden surgir a partir del estado emocional del trabajador. Desde una depresión común hasta una severa, por lo que es necesario tener en cuenta los casos en los que el trabajador puede estar sumergido.

D2: Ansiedad

Lazo y Lazo (2018) asegura que la ansiedad es: “Un estado afectivo desagradable en el que aparecen fenómenos como la aprensión, sentimientos desagradables, pensamientos molestos y cambios fisiológicos que se asocian a la activación autonómica” (p. 66). La ansiedad puede ser un factor que afecte drásticamente en el desempeño de sus labores del trabajador, ya que la motivación de llegar hacia los objetivos trazados puede no cumplirse. El estado físico y mental se ven envueltos de preocupación y desmotivación.

La ansiedad es una emoción que nos puede complicar, ya que los resultados en las labores pueden no ser esperados por el empleador, pero si por el trabajador ya que el problema surge cuando también se afecta a la empresa. Por ello, el empleador como la familia puede servir de ayuda para aplicar medidas y llegar a sobrepasar la ansiedad.

D3: Depresión

En relación a la depresión, Hernández (2021) asegura que: “La depresión se presenta como un conjunto de síntomas de predominio afectivo (tristeza patológica, apatía, desesperanza, decaimiento, irritabilidad, sensación subjetiva de malestar e impotencia frente a las exigencias de la vida)” (p. 9). La depresión en mayor o menor medida, se

encuentra presente en el estado físico y mental del trabajador, ya que empieza a tener síntomas que puedan debilitarlo y aún más, no realizar un buen trabajo.

En tal sentido, la depresión no es cosa de juego ya que los trabajadores que la padecen pueden sentir esa necesidad de renunciar de todo, tanto en el aspecto profesional como personal, por lo que es necesario establecer políticas de cuidado y ayuda en las empresas para poder incentivar a sus trabajadores en tener una mejor comunicación al respecto de sus emociones.

D4: Desmotivación

Según Quispe, Méndez y Quispe (2017) la desmotivación será definido: “Como un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos o como un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía. Aunque la desmotivación puede verse como una consecuencia normal” (p. 20). Sin embargo, cuando esta consecuencia tiende a convertirse en una compleja situación, el trabajador puede sentir un bloqueo que le hace difícil llegar a sus objetivos tanto personales como profesionales.

En tal sentido, la desmotivación tiende a ser la ausencia de tener la energía de realizar las metas y que llega a materializarse con la pérdida del ánimo, del estrés y hasta del pesimismo.

2.2.3. Sobre la variable rendimiento profesional

La variable rendimiento profesional se tomará en relación al desempeño laboral a través de la información sistemática siguiente:

A. Concepto

Para Bautista, Cienfuegos y Aquilar (2020) el desempeño laboral es: “La evaluación continua del empleado, pues este sistema no puede ser por ningún motivo estático, debe evolucionar constantemente y ser cuidadosamente monitoreado para una mejora continua” (p. 58). En tal sentido, el desempeño laboral encuentra en el trabajador una constante capacidad para realizar su trabajo, asimismo,

Asimismo, Tejada, Ramírez y Vásquez (2019) define el desempeño laboral como: “Aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (s.p.). El nivel dependerá de la motivación que encuentra el trabajador cuando realice su labor ya que puede resultar en algunos casos que su desempeño este siendo afectado por la poca comunicación o por diversas situaciones con sus colegas de trabajo.

Seguidamente, Santillán y Saavedra (2021) manifiesta lo siguiente: “El desempeño laboral es la forma en que el equipo de trabajo labora de manera efectiva para lograr metas comunes basadas en los estándares de la institución” (p. 12252). Aquellos estándares son los las políticas que maneja una empresa e institución, estos podrán evaluar el desempeño del trabajador.

Por otro lado, Chagray, Ramos, Neri, Máximo e Hidalgo (2020) agrega que el desempeño laboral es: “El conjunto de características personales como: habilidades, destreza, cualidades relacionadas con el

trabajo y naturaleza organizacional para crear conductas que afectan el desempeño del trabajador” (p. 23). Sale a traslucir elementos dentro del desempeño laboral que permiten observar como el trabajador va a responder ante las conductas que nacen a partir de la interrelación con su grupo de trabajo o con los usuarios.

En síntesis, como menciona Boada (2019, p. 77) el desempeño laboral será aquella satisfacción con la que el trabajador desarrolla sus laborales ya que al observar un buen comportamiento los resultados se traducen en el cumplimiento de los objetivos que va a favorecer a la institución en la que trabaja y en el aspecto personal.

B. Importancia de la evaluación del rendimiento laboral

Tejedor (2019) manifiesta que la importancia del desempeño laboral radica en lo siguiente: “La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, su contribución total a la organización; y en último término, justifica su permanencia en la empresa” (p. 2). En ese entender, la mayoría de los trabajadores empiezan a adquirir más capacidad para realizar mejor sus labores. Así también como los empleadores donde tienen que evaluar el desempeño y decidir sobre estos. Por ello, cuando el desempeño tiende a ser inferior, el empleador inmediatamente debe tomar una serie de acciones para corregir y así mismo velar por un mejor desempeño que satisfaga a todos los trabajadores.

Por otro lado, Dávila, Corzo, Quispe y Diaz (2022) asegura que: “La evaluación del desempeño radica en el papel del capital humano, se ha

vuelto relevante en las organizaciones, ya que uno de los principales retos de los directivos es conocer el valor agregado que cada trabajador aporta a la organización” (p. 579). Asegurar los logros en una empresa o institución es clave, sin embargo, si el desempeño es bajo será necesario emplear políticas de evaluación para observar el porqué de tal bajo desempeño.

C. Beneficios

Entre los beneficios, Cubas (2022, p. 59) menciona los siguientes:

- a) Dar claridad a las metas y objetivos para que tenga de conocimiento el trabajador.
- b) El trabajador debe saber hacia que camino conduce la empresa o institución.
- c) Tener en cuenta que oportunidades y proyectos se le ofrecen al trabajador.
- d) Definir el puesto y los objetivos del trabajador.
- e) Tener en cuenta los recursos que están disponibles para que se haga realidad los objetivos y metas trazadas.
- f) Auxiliarse de un parámetro que tenga la información y desempeño de cada trabajador para tomar decisiones en relación a un mejoramiento de sueldos o ascensos.
- g) Comunicación entre directivos y trabajador para contribuir con nuevas ideas y emprendimiento. Con el objetivo de generar un mejor ambiente laboral.
- h) Interacción entre empleados y empleadores, crear grupos de trabajo para un mejor entendimiento.

D. Evaluación responsable en el rendimiento laboral

Para Soledispa, Balladares y Barco (2022) la evaluación responsable del rendimiento laboral va en acuerdo con: “La política de recursos humanos que adopte la organización, la responsabilidad de la evaluación del desempeño de las personas será atribuida al gerente, al propio individuo, al individuo y a su gerente conjuntamente” (p. 50). Al ser atribuidos a los directivos de una empresa, será necesario que exista evaluación dirigidas por encargados quienes velaran por la filosofía de la empresa. Para ello se verá lo siguiente:

a) El gerente: Buena parte de las empresas tienen entre sus filas un gerente, del cual emanará una responsabilidad importante dentro del desempeño de sus trabajadores y así también como en el de su evaluación. Asimismo, esta evaluación tendrá que tener una asesoría en la que deben existir criterios como la capacidad, alguna especialización.

El gerente debe dar seguimiento y debe encargarse de administrar a su personal, buscando nuevos esquemas, preponderando la autoridad y brindar una mejor visión de libertad.

b) El trabajador: Todas las empresas tienen un modelo democrático, ya que cada trabajador tiene una responsabilidad única en su desempeño como también de su evaluación. Ya que muchas empresas utilizan una autoevaluación donde permiten a cada trabajador verificar su evaluación en cada puesto, si lo realiza de forma ordenada,

eficiente y eficaz. Si utiliza muchos o pocos recursos para llegar a la meta. Esta autoevaluación se le proporciona al gerente.

- c) **El trabajador y el gerente:** En el contexto actual, las empresas tienen una estructura más dinámica en relación al desempeño de cada trabajador. El gerente utiliza una administración por objetivos que consiste en mantener un modo democrático fuera de tensiones, pero con una evaluación permanente para verificar si el desempeño es superior o inferior.

E. Componentes del rendimiento laboral

Para los componentes, Urbano (2018) manifiesta lo siguiente: “Las actividades y desempeño laboral son declaraciones evaluativas, favorables o desfavorables, que se emiten respecto de objetos, personas o acontecimientos. En términos prácticos, las actitudes reflejan cómo se siente un individuo en relación con algo” (p. 170). En relación a ello, estas actitudes se traducen en los siguientes componentes:

- a) **Cognitivo:** Es aquella a la que se refieren las ideas, información u opiniones que tienen todos los trabajadores.
- b) **Afectivo:** Es aquella en la que predominan las emociones.
- c) **Conductual:** Es aquella en la cual el comportamiento se ve reflejado en lo que se hace o se dice.

2.2.4. Dimensiones del rendimiento profesional

D1: Asistencia y puntualidad

Para Saavedra (2022) la asistencia y puntualidad es: “Un registro que hace un trabajador de las horas de inicio y finalización de su jornada laboral y, además de sus períodos de descanso, a través de aplicaciones, modelos o sistemas con el fin de evitar tiempos de inactividad” (p. 5). Tanto la asistencia como puntualidad son valores que el trabajador debe tener en cuenta ya que de estos dos valores depende también el desempeño.

El trabajador debe ser responsable ya que a la hora de la evaluación que realiza el empleador verificará la puntualidad con la que llega a su puesto de trabajo o la asistencia es buena o regular.

D2: Impresiones positivas

Para Olivera, Leyva y Napán (2021) las impresiones positivas son definidas por ser: “El estudio si la persona presenta una imagen que gusta mucho o es socialmente deseable” (p. 3). Las impresiones son la primera carta que un trabajador o profesional brinda hacia la empresa o su empleador. Su imagen personal como su capacidad para interactuar son factores que se deben tener en cuenta. No obstante, si la primera impresión dentro del desempeño de sus actividades puede ser regular o mala, esto es debido a que existe algún síntoma de estrés.

D3: La actitud

En palabras de Agui (2020) la actividad será un: “Procedimiento que conduce a un comportamiento determinado. Es la realización de una intención o una meta. Según la psicología, una actitud es un comportamiento habitual que se da bajo diferentes circunstancias. La actitud determina la vida espiritual de un individuo” (p. 205). Las actitudes

deben predominar a la hora que el trabajador realiza su trabajo ya que debido a esto se ve la fuerza y energía que le brinda a sus horas de trabajo.

En tal sentido, la actitud que muestra el trabajador ayuda mucho cuando se evalúa su desempeño. Es decir, demuestra a través de una actitud positiva que su trabajo le anima, le anima hacerlo y por ende llegar hacia los objetivos es una meta importante.

D4: Desarrollo profesional

En relación al desarrollo profesional, Ponce y Gómez (2021) asegura que es un: “Proceso continuo marcado por el deseo de excelencia de un empleado. Es decir, cuando los empleados con el tiempo acumulan, enriquecen y mejoran su experiencia, habilidades y relaciones en el trabajo” (p. 1133). Este desarrollo profesional se ve enmarcado en su responsabilidad y atrevimiento para realizar un buen trabajo. Así también, un buen desarrollo profesional va de la mano con constantes capacitaciones.

D5: Habilidades de comunicación

Según Geraldo (2022) las habilidades de comunicación son una: “Capacidad de enviar, recibir, preparar y publicar información, ideas, opiniones y actitudes de la más alta calidad y hacia objetivos personales y organizacionales. Para llevar a cabo sus actividades, los gerentes deben tener al menos habilidades básicas en comunicación” (p. 70). Es decir, deben tener una comunicación tanto oral como escrita para comunicarse con sus trabajadores y clientes.

Es necesario tener en cuenta la comunicación no verbal, debido a las distintas culturas o costumbres que existen en la sociedad.

D7: Asertividad

Por último, Gallardo, Herrán y Carrera (2019) asegura que el asertividad es: “Una forma de comportamiento caracterizada por un cierto enunciado o la afirmación de un enunciado sin prueba” (p. 29). Ser asertivo ayudará al trabajador para que exprese sus ideas de forma asertiva, sin presiones. Esto ayudará a que exista afianzamiento y confianza entre todos los grupos de trabajo.

El asertividad, por lo tanto, sirve para gestionar aquellas opiniones que existan en un ambiente laboral. Esto conlleva a que exista un ambiente más honesta y abierta.

2.3. Marco conceptual

1. **Estrés laboral:** Según Ponce et. al. (2021): “Es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo” (p. 1150).
2. **Desempeño profesional:** Según Olivera et. al. (2021): “Capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo” (p. 8).
3. **Ambiente externo:** Según Soledispa et. al. (2022): “Aquellos elementos ajenos a la organización que influyen de manera directa o indirecta el cumplimiento de objetivos” (p. 60).
4. **Compensación laboral:** Según Cubas (2022): “La compensación del trabajador proporciona beneficios a los trabajadores que se lastiman en el

trabajo o que tienen un malestar, una enfermedad, o una discapacidad causada o empeorada por condiciones en el lugar del trabajo” (p. 63).

5. **Comportamiento organizacional:** Según Bautista et. al. (2020): “Consiste en estudiar cómo se comportan los individuos, grupos o estructuras de una empresa y de qué forma le afectan” (p. 57).
6. **Equipo:** Según Lazo et. al. (2018): “Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida” (p. 77).
7. **Liderazgo:** Según Morales et. al. (2021): “Es el conjunto de habilidades gerenciales o de las directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser y actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado” (p. 186).
8. **Motivación:** Según Aristizábal et. al. (2019): “El proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas” (p. 119).

CAPITULO III:

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.

3.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre la situación familiar el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.
2. Existe una relación significativa entre la situación laboral con el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.

3.3. Variables

V1. Estrés laboral

Definición conceptual: Velásquez (2022) identifica que: “El estrés laboral conduce a que los trabajadores no se adapten a los grupos de trabajo, surgiendo altercados y hasta situaciones conflictivas que haga imposible trabajar” (p. 158).

Definición operacional: El estrés laboral es la condición psicológica que afecta las condiciones en un trabajador ejecuta sus funciones en un ambiente de trabajo.

D1. Manifestaciones psicofisiológicas

D2. Ansiedad

D3. Depresión

D4. Desmotivación

V2. Rendimiento profesional

Definición conceptual: Enfocado desde el desempeño profesional, Cienfuegos y Aquilar (2020) indican que es “La evaluación continua del empleado, pues este sistema no puede ser por ningún motivo estático, debe evolucionar constantemente y ser cuidadosamente monitoreado para una mejora continua” (p. 58).

Definición operacional: El rendimiento profesional se enfoca en el desempeño laboral que un trabajador ejecuta en base a la preparación profesional y técnica obtenida por un proceso educativo.

D1. Asistencia y puntualidad

D2. Impresiones positivas

D3. Actitud

D4. Desarrollo profesional

D5. Habilidades de comunicación

D6. Asertividad

CAPITULO IV: METODOLOGIA

4.1. Método de investigación

- Método general

La investigación se enmarco en el método científico, que consiste en la recopilación de hechos que siguen un método ordenando y a base de procedimientos de análisis y contrastación, que Vara (2012) enfoca que “deberá basarse en la formulación del problema y la respuesta mediante hipótesis que luego serán contrastadas” (p. 201).

Por lo que, en esta investigación pretendió seguir un conjunto de métodos ordenados para poder estudiar un problema concreto formulado en base a información, y luego contrastar la hipótesis en base a esta, con un sustento científico basado en la recopilación de información a través de la aplicación de los instrumentos de investigación formulados.

- Método específico

La presente investigación se basó en el método hipotético deductivo de forma específica. Para Ferreira y De Longhi. (2014, p. 20 - 22) este método es el que usa como estrategia la combinación entre el trabajo científico del método inductivo con el método deductivo. Siendo que, se analiza la problemática de forma empírica, y se va desarrollando esta, de forma deductiva basada en la información disponible, para luego formular el problema de investigación.

Por lo que, en esta investigación desarrolló el problema a través de un análisis de información recopilatorio en base a los criterios iniciales, siendo las

causas, síntomas y pronóstico del problema, enfocados al diseño y ejecución de la investigación.

4.2. Tipo de investigación

La investigación fue del tipo básica, ya que se dio un acercamiento teórico mediante el estudio del fenómeno determinado de la relación entre las variables estrés y rendimiento laboral, sin tener una injerencia práctica inmediata.

Según, Caballero (2014) es básica porque se da una revisión teórica que permite incrementar los preceptos teóricos o básicos acerca de la temática específica para un posterior desarrollo aplicado.

4.3. Nivel de investigación

Esta investigación se enfocó en un nivel correlacional, que según Hinojosa (2017, p. 47) este nivel corresponde a la identificación de las propiedades y características de un fenómeno que se someta a análisis, que permite la medición o evaluación de estas, en base a sus dimensiones o componentes y se determine la relación entre estas a través de pruebas estadísticas basadas en sus características.

Por lo que la presente investigación, se basó en la descripción del fenómeno relacionado al del estrés laboral y rendimiento profesional, desde la perspectiva fenomenológica de establecer la relación entre los mismos y describirlo en base a las condiciones halladas.

4.4. Diseño de investigación

Esta investigación se dio bajo un diseño no experimental, transversal y descriptiva correlacional basado en lo que plantea Gallud (2015):

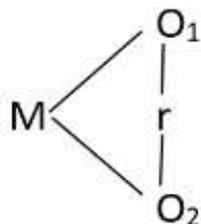
- **Es no experimental**, porque no se dio una manipulación deliberada de las variables y dimensiones.

- **Es transversal**, porque la investigación se dio en un momento determinado, que representa solo a ese escenario concreto y no se extiende al largo plazo ni expresa representatividad en el tiempo.

- **Es descriptiva correlacional**, porque se pretendió describir la relación que halla entre las variables y dimensiones de estudio a través del estudio de los datos cuantificables obtenidos.

Siendo el esquema el siguiente:

Figura 1.
Esquema de diseño de investigación



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación V1

O2 = Observación V2

r = Correlación entre las variables

4.5. Población y muestra

- Población

Al respecto, Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014) la población es “el conjunto de todos los casos o elementos que concuerdan con una

serie de especificaciones de un fenómeno de estudio, que reúnen características parecidas.” (p. 174).

La población de estudio estuvo conformada por 198 agremiados del Colegio Profesional Médico Veterinario departamental Junín del año 2020.

- Muestra

La muestra fue probabilística de carácter aleatoria, calculada mediante la fórmula muestral. En ese sentido, Muñoz (2011, p. 110) expresa que la muestra corresponde a una porción de la población que tiene las mismas características de esta y su análisis expresa representatividad en la totalidad de la misma.

Calculándose bajo el siguiente procedimiento:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 - (p)(q)}{e^2(N - 1) + Z^2(p)(q)}$$

Dónde:

N = Población

Z = Valor de distribución normal (1.96)

p = Proporción esperada (0.95)

q = Proporción inesperada (0.05)

e = Error estándar (0.05)

Reemplazando y calculando:

$$\begin{aligned} n &= \frac{(198)1.96^2 - (0.95)(0.05)}{(0.05)^2(198 - 1) + (1.96)^2(0.95)(0.05)} \\ &= 130.88 \end{aligned}$$

En tanto, la muestra de estudio se enfocó en 131 usuarios, a los cuales se les aplicó los instrumentos.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnica

La técnica que se empleó para la obtención de la información en la presente investigación fue la encuesta, que Pimienta y De la Orden (2017, p. 315) la definen como la técnica más común para el levantamiento de información a un nivel cuantitativo sobre un fenómeno que se investiga, que involucra la aplicación de un instrumento uniforme en base a la formulación de indicadores para la obtención de datos numéricos.

- Instrumento

El instrumento que se determinó para la presente investigación correspondió al cuestionario, que según Cruz, Olivares y González (2014) “es un instrumento formado por una serie de preguntas que se contestan por escrito a fin de obtener la información necesaria para la realización de una investigación.” (p. 33).

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- Estadística descriptiva

Como técnica para el procesamiento de datos, se empleó la estadística descriptiva, siendo que Guisande, Vaamonde y Barreiro (2013, p. 145) plantean que es un procedimiento que permite ordenar y clasificar los datos cuantitativos recabados en la medición, mediante la aplicación del instrumento determinado, donde se presenta en tablas de distribución de frecuencia y gráficos (barras, histograma, circulares, etc.).

- Estadística inferencial

Para la contrastación de hipótesis, que permitan validar o rechazar las hipótesis planteadas, se empelara la prueba de correlación, al respecto Martínez (2012, p. 123) expresa que corresponde al análisis datos cuantitativos recabados en la aplicación de la investigación, con el propósito de establecer la correlación entre las propiedades del objeto de estudio, mediante el cálculo de la probabilidad de ocurrencia. Donde se ejecutará una prueba de correlación bajo las siguientes condiciones:

1. Regla de decisión del nivel de significancia

a) **Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna:** *Si sig. $p > 0.05$.*

b) **Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula:** *Si sig. $p < 0.05$.*

2. Nivel de correlación en base al coeficiente

Donde se evaluará el coeficiente de correlación obtenido en las pruebas estadísticas, para determinar el nivel de relación que existen entre variables y dimensiones, acorde a las hipótesis planteadas

Tabla 1.
Rangos de interpretación de coeficiente de correlación

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Fuente: Martínez (2012, p. 135)

- Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos, se dio a través del análisis de consistencia, mediante la aplicación de una prueba piloto y su análisis en comparación con el baremo de interpretación. En la misma línea, Martínez (2012) menciona que la confiabilidad es “Una operación estadística cuyo objetivo es estimar el nivel de confianza o fiabilidad de un instrumento o aparato de medición” (p. 146).

Para la determinación de la confiabilidad de los instrumentos, se ejecutó una prueba piloto a razón de la totalidad de la muestra (n=31), enfocándose a la obtención del valor de alfa de Cronbach que fue analizado bajo el baremo correspondiente, siendo los resultados los siguientes:

Tabla 2.
Resultados de la prueba de confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Para el primer cuestionario	0.937	15
Para el segundo cuestionario	0.849	15

Tabla 3.
Baremo de interpretación de alfa de Cronbach

Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: Martínez (2012, p. 151)

Los resultados obtenidos en las pruebas determinaron que, en comparación al baremo considerado, los instrumentos formulados tienen una confiabilidad alta, siendo así, se procedió a aplicarlos en la muestra calculada.

- Validez de los instrumentos

Los instrumentos que se formularon fueron validados por juicio de expertos, siendo que, Schmelkes y Elizondo Schmelkes (2010) definen que la validez de jueces o expertos, “tiene como finalidad constatar la validez de los ítems formulados, siendo que el experto evalúa de manera independiente la coherencia y claridad con la que están redactados estos, y su claridad en la obtención de información.” (p. 235).

La validación se realizó a razón de los siguientes expertos y la valoración considerada a los instrumentos:

Tabla 4.
Validación de expertos

Datos del expertos	Valoración
Mg. Adm. Melquiades Flavio Camayo Meza	Alta
Lic. Adm. Juan Freddy Alvarado Quispe	Alta
Lic. Adm. Hector Fernando Araujo Medrano	Alta

4.8. Aspectos éticos de la investigación

La investigación se realizó teniendo en cuenta los procedimientos y requerimientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de Pregrado de la Universidad Peruana los Andes. Además, en relación al levantamiento de información, se solicitaron las autorizaciones pertinentes a la institución, para la aplicación del cuestionario, sin falseamiento de datos, respetando los resultados obtenidos, sin modificar las conclusiones, simplificar, exagerar u ocultar los resultados. No se utilizaron datos falsos ni se elaborarán informes mal intencionados, se respetará la propiedad intelectual de los autores y se citará de manera correcta cuando se utilicen partes de textos o citas de otros autores.

CAPITULO V: RESULTADOS

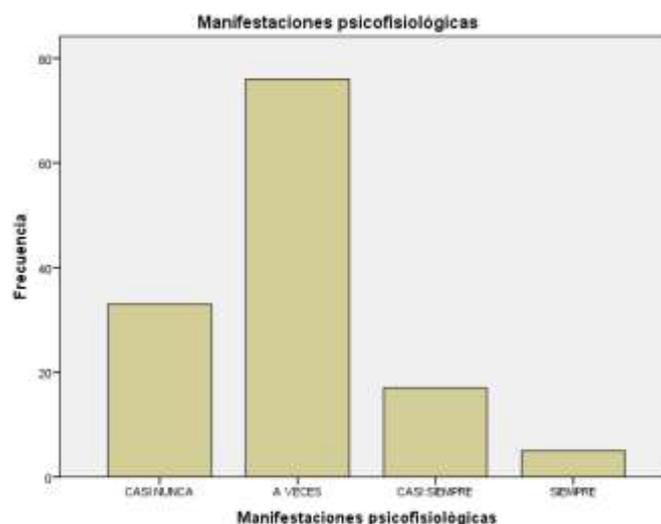
5.1. Descripción de resultados

- Resultados descriptivos de la dimensión manifestaciones psicofisiológicas

Tabla 5.
Tabla de frecuencia de la dimensión manifestaciones psicofisiológicas

Manifestaciones psicofisiológicas		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0.00
	Casi nunca	33	25.2
	A veces	76	58.0
	Casi siempre	17	13.0
	Siempre	5	3.8
	Total	131	100.0

Figura 2.
Gráfico de barras para la dimensión manifestaciones psicofisiológicas



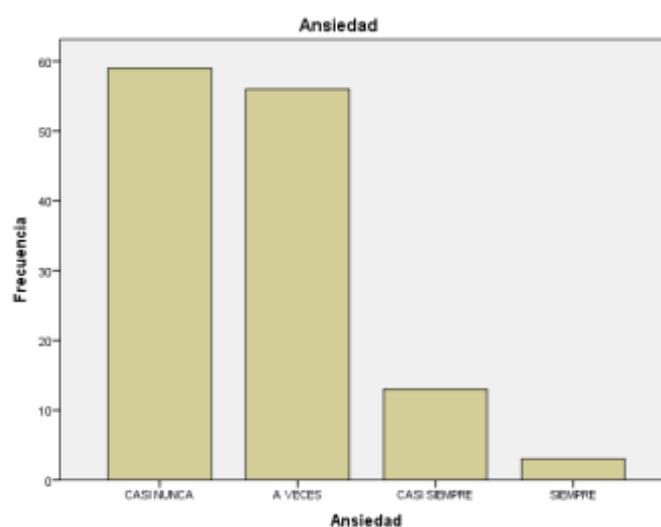
Interpretación: De los 131 sujetos de estudio, un 25.2% (33) manifestó que casi nunca existen manifestaciones psicofisiológicas que afecten las condiciones laborales en la institución; un 58% (76) manifestó que a veces; un 13% (17) manifestó que casi siempre; un 3.8% (5) manifestó que siempre.

- Resultados descriptivos de la dimensión ansiedad

Tabla 6.
Tabla de frecuencia de la dimensión ansiedad

		Ansiedad	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0.00
	Casi nunca	59	45.0
	A veces	56	42.7
	Casi siempre	13	9.9
	Siempre	3	2.3
	Total	131	100.0

Figura 3.
Gráfico de barras para la dimensión ansiedad



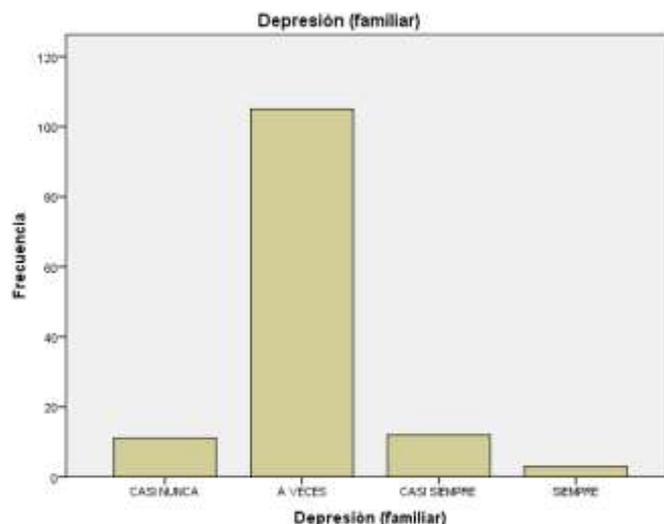
Interpretación: De los 131 sujetos de estudio, un 45% (59) indico que la ansiedad que se desarrolla en el trabajo casi nunca los afecta; un 42.7% (56) indico que a veces; un 9.9% (13) indico que casi siempre; y un 2.3% (3) indico que siempre.

- Resultados descriptivos de la dimensión depresión

Tabla 7.
Tabla de frecuencia de la dimensión depresión

		Depresión	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0.00
	Casi nunca	11	8.4
	A veces	105	80.2
	Casi siempre	12	9.2
	Siempre	3	2.3
	Total	131	100.0

Figura 4.
Gráfico de barras para la dimensión depresión



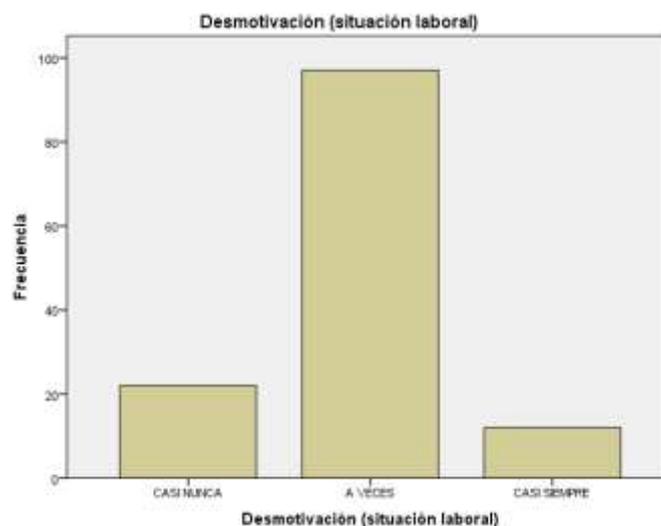
Interpretación: De los 131 sujetos de estudio, un 8.4% (11) manifestó que casi nunca siente depresión por el trabajo; un 80.2% (105) manifestó que a veces; un 9.2% (12) manifestó que casi siempre; y un 2.3% (3) manifestó que siempre.

- Resultados descriptivos de la dimensión desmotivación

Tabla 8.
Tabla de frecuencia de la dimensión desmotivación

		Desmotivación	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0.00
	Casi nunca	22	16.8
	A veces	97	74.0
	Casi siempre	12	9.2
	Siempre	0	0.00
	Total	131	100

Figura 5.
Gráfico de barras para la dimensión desmotivación



Interpretación: De los 131 sujetos de estudio, un 16.8% (22) expresaron que casi nunca existe una desmotivación en el trabajo; un 74% (97) expreso que a veces; y un 9.2% (12) expreso que casi siempre.

- Resultados descriptivos de la dimensión asistencia y puntualidad

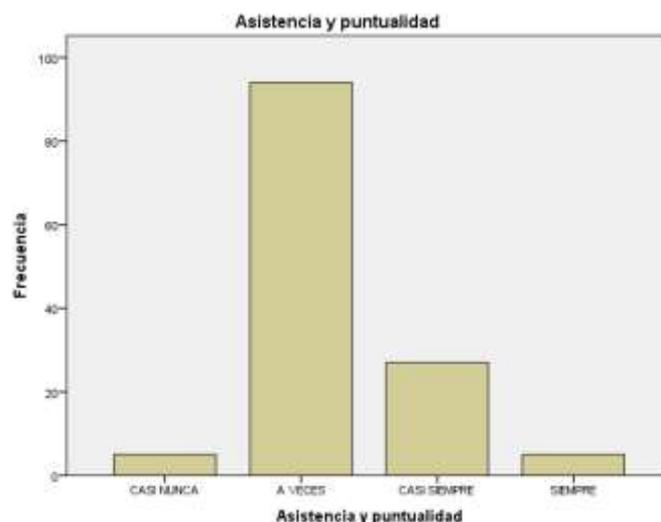
Tabla 9.

Tabla de frecuencia de la dimensión asistencia y puntualidad

		Desempeño de tareas	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0.00
	Casi nunca	5	3.8
	A veces	94	71.8
	Casi siempre	27	20.6
	Siempre	5	3.8
Total		131	100

Figura 6.

Gráfico de barras para la dimensión asistencia y puntualidad



Interpretación: De los 131 sujetos de estudio, un 3.8% (5) indico que la asistencia y puntualidad casi nunca supone un criterio valido para evaluar el rendimiento de los profesionales; un 71.8% (94) indico que a veces; un 20.6% (27) indico que casi siempre; y un 3.8% (5) indico que siempre.

- Resultados descriptivos de la dimensión impresiones positivas

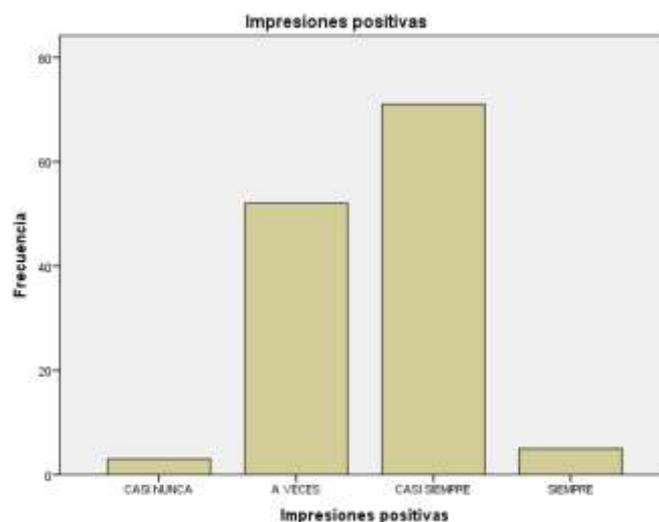
Tabla 10.

Tabla de frecuencia de la dimensión impresiones positivas

Impresiones positivas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0.00
	Casi nunca	3	2.3
	A veces	52	39.7
	Casi siempre	71	54.2
	Siempre	5	3.8
Total		131	100

Figura 7.

Gráfico de barras para la dimensión impresiones positivas



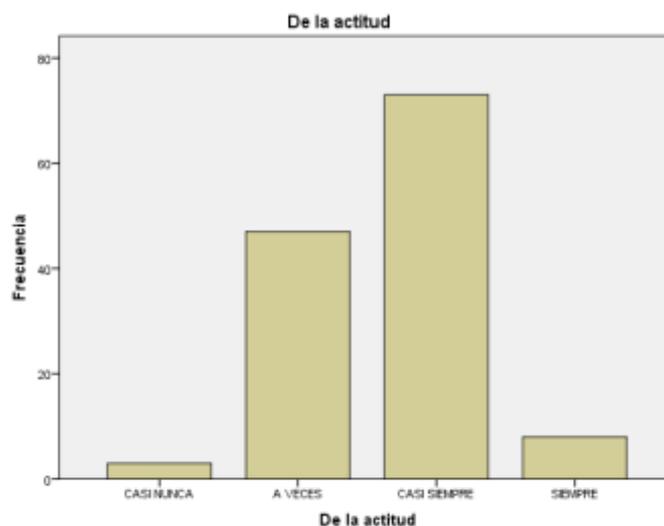
Interpretación: De los 131 sujetos de estudio, un 2.3% (3) manifestaron que casi nunca dan una impresión positiva en su lugar de trabajo; un 39.7% (52) manifestaron que a veces; un 54.2% (71) manifestaron que casi siempre; y un 3.8% (5) manifestaron que siempre.

- Resultados descriptivos de la dimensión actitud

Tabla 11.
Tabla de frecuencia de la dimensión actitud

		Actitud	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0.00
	Casi nunca	3	2.3
	A veces	47	35.9
	Casi siempre	73	55.7
	Siempre	8	6.1
Total		131	100

Figura 8.
Gráfico de barras para la dimensión actitud



Interpretación: De los 131 sujetos de estudio, un 2.3% (3) refirieron que la actitud casi nunca tiene un efecto en sus actividades; un 35.9% (47) refirió que a veces; un 55.7% (73) refirió que casi siempre; y un 6.1% (8) refirió que siempre.

- Resultados descriptivos de la dimensión desarrollo profesional

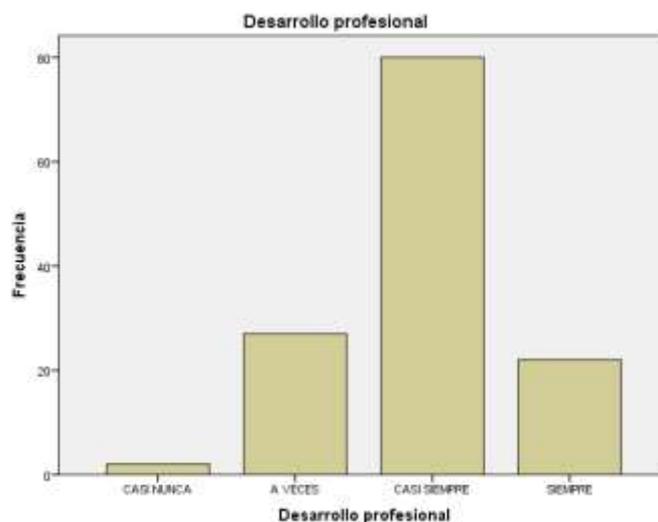
Tabla 12.

Tabla de frecuencia de la dimensión desarrollo profesional

		Actitud	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0.00
	Casi nunca	2	1.5
	A veces	27	20.6
	Casi siempre	80	61.1
	Siempre	22	16.8
	Total	131	100

Figura 9.

Gráfico de barras para la dimensión desarrollo profesional



Interpretación: De los 131 sujetos de estudio, un 1.5% (2) indico que casi nunca se da un desarrollo profesional enfocado a las funciones realizadas; un 20.6% (27) indico que a veces; un 61.1% (80) indico que casi siempre; y un 16.8% (22) indico que siempre.

- Resultados descriptivos de la dimensión habilidades de comunicación

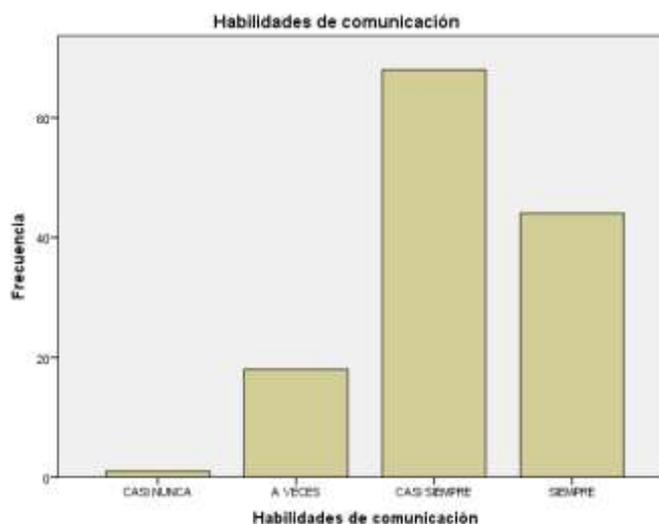
Tabla 13.

Tabla de frecuencia de la dimensión habilidades de comunicación

Habilidades de comunicación			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0.00
	Casi nunca	1	0.8
	A veces	18	13.7
	Casi siempre	68	51.9
	Siempre	44	33.6
Total		131	100

Figura 10.

Gráfico de barras para la dimensión habilidades de comunicación



Interpretación: De los 131 sujetos de estudio, un 0.8% (1) expreso que las habilidades comunicativas casi nunca inciden en su rendimiento; un 13.7% (18) expreso que a veces; un 51.9% (68) expreso que casi siempre; y un 33.6% (44) expreso que siempre.

- Resultados descriptivos de la dimensión asertividad

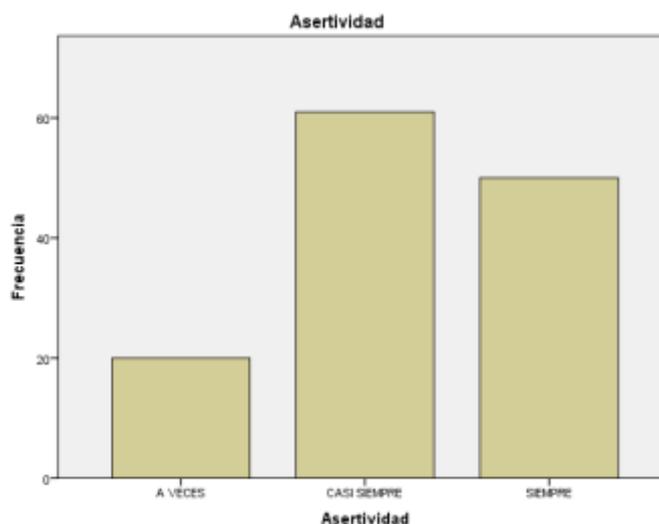
Tabla 14.

Tabla de frecuencia de la dimensión asertividad

		Asertividad	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	0	0.00
	Casi nunca	0	0.00
	A veces	20	15.3
	Casi siempre	61	46.6
	Siempre	50	38.2
	Total	131	100

Figura 11.

Gráfico de barras para la dimensión asertividad



Interpretación: De los 131 sujetos de estudio, un 15.3% (20) señalaron que a veces la asertividad los ayuda en la ejecución de sus actividades; un 46.6% (61) señalaron que casi siempre; un 38.2% (50) señalaron que siempre.

5.2. Contraste de hipótesis

1. Contrastación de la hipótesis general

- Planteamiento de hipótesis

H0: No existe relación directa y significativa entre el estrés laboral y el rendimiento profesional de los afiliados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.

H1: Existe una relación directa y significativa entre el estrés laboral y el rendimiento profesional de los afiliados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.

- Prueba de correlación

Tabla 15.
Prueba de correlación para la hipótesis general

Correlaciones

			Estrés laboral	Rendimiento profesional
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.638**
		Sig. (bilateral)	.	.042
		N	131	131
	Rendimiento profesional	Coefficiente de correlación	.638**	1.000
		Sig. (bilateral)	.042	.
		N	131	131

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

- Conclusión estadística

Basándose en el análisis del nivel de significancia para la toma de decisión a través de la regla de significancia contemplada y el coeficiente de correlación obtenido, se concluye que si existe una relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento profesional (sig. $p = 0.042 < 0.05$) dada a un nivel positivo medio ($r_s = .683$).

2. Contrastación de la primera hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: No existe una relación directa y significativa entre la situación familiar el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la situación familiar el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.

- Prueba de correlación

Tabla 16.
Prueba de correlación para la primera hipótesis específica

Correlaciones		
	Situación familiar	Rendimiento profesional
Coefficiente de correlación	1.000	.602**

Rho de Spearman	Situación familiar	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	131	131
	Rendimiento profesional	Coefficiente de correlación	.602**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	131	131

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

- Conclusión estadística

Basándose en el análisis del nivel de significancia para la toma de decisión a través de la regla de significancia contemplada y el coeficiente de correlación obtenido, se concluye que si existe una relación significativa entre la situación familiar y el rendimiento profesional (sig. $p = 0.000 < 0.05$) dada a un nivel positivo medio ($r_s = .602$).

3. Contrastación de la segunda hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: No existe una relación directa y significativa entre la situación laboral con el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la situación laboral con el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.

- Prueba de correlación

Tabla 17.
Prueba de correlación para la segunda hipótesis específica

Correlaciones				Situación laboral	Rendimiento profesional
Rho de Spearman	Situación laboral	Coefficiente de correlación		1.000	.569**
		Sig. (bilateral)		.	.000
		N		131	131
		Coefficiente de correlación		.569**	1.000

Rendimiento profesional	Sig. (bilateral) N	.000 131	. 131
-------------------------	-----------------------	-------------	----------

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

- Conclusión estadística

Basándose en el análisis del nivel de significancia para la toma de decisión a través de la regla de significancia contemplada y el coeficiente de correlación obtenido, se concluye que si existe una relación significativa entre la situación laboral y el rendimiento profesional (sig. $p = 0.000 < 0.05$) dada a un nivel positivo medio ($r_s=.569$).

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

Habiéndose ejecutado la aplicación de los instrumentos en la muestra señalada, se procedió con el análisis de los resultados y la determinación de las pruebas de hipótesis, en tanto, en base al objetivo de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, se llegó a encontrar ciertas limitaciones del levantamiento de información, debido a las restricciones sanitarias en mayor medida, y sobre las consideraciones técnicas del procedimiento estadístico.

En tanto, se establecieron los criterios de validez de los instrumentos, dados a través del juicio de expertos, obteniendo una validez aceptable; asimismo, se sometieron a una prueba de confiabilidad, analizándose el valor de alfa de Cronbach, denotándose que, en comparación del baremo considerado, los mismos tienen una confiabilidad alta, con lo cual se procedió a la aplicación en la muestra de estudio.

Sobre el objetivo general se llegó al resultado que, si existe relación positiva media entre, del estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, esto demuestra que el estrés influye en el trabajo teniendo en cuenta que es un trabajo profesional, sus experiencias y habilidades obtenidas por medio del estudio y el rendimiento, es un factor de productividad en dicho campo.

Esto en relación a lo que plantea Onofre (2021), puede denotarse que, las condiciones de estrés que un trabajador desarrolla por la función que cumple, es consecuente al rendimiento que da en pro del alcance de los objetivos que persigue como integrante de una institución. Por tanto, de darse una situación contraria donde, el estrés tenga una condición controlada o de supervisión, no afectara al rendimiento. Entonces,

efectivamente podemos decir que hay una relación positiva entre el estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020, y esto conlleva a que, en base a lo señalado por Arman (2021), es que, los factores de rutina, sedentarismo y poca oportunidad de realización, además de la carga laboral y los condicionantes efectuados por las instituciones, deben de mantenerse bajo análisis.

Para el primer objetivo específico planteado, se demuestra que la situación familiar como condicionante de estrés laboral se relaciona con el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020, esto demuestra que la situación familiar en el trabajo es fundamental para un buen desempeño laboral.

Lo señalado, en comparación a lo que planteo Tutivén (2021) y Torres, Colorado y Gaviria (2020), puede interpretarse que, los aspectos de desarrollo social, específicamente, lo familiar, inciden en que el estrés tenga un desarrollo perceptible, que, en muchos casos, influye, negativamente, o positivamente en el desarrollo de las actividades, y por tanto, los profesionales ven mellado su desarrollo familiar, haciendo que, se afecte su trabajo en relación a tendencias de bajo compromiso e identificación con la institución.

Finalmente, el segundo objetivo específico planteado hay una relación significativa sobre la situación laboral como condicionante de estrés se relaciona en el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020. Esto, basado en lo que plantea Quiroga (2020) y Clark (2018), que sugiere que, los efectos del estrés en el trabajo pueden recrudecerse, y acrecentarse en aspectos que podrían afectar a las instituciones, pudiendo convertirse en un burnout que resulte en un efecto negativo en el rendimiento.

CONCLUSIONES

1. En base al objetivo general, se concluye que si existe una relación entre el estrés laboral y el rendimiento profesional (sig. $p = 0.042 < 0.05$) dada a un nivel positivo medio ($r_s=.683$). Por tanto, un nivel elevado de estrés laboral, afectara al rendimiento profesional de los agremiados.
2. En base al primer objetivo específico, se concluye que si existe una relación significativa entre la situación familiar conjuntamente con sus dimensiones (manifestaciones psicofisiológicas, ansiedad) y el rendimiento profesional con sus respectivas dimensiones (puntualidad e impresiones positivas) (sig. $p = 0.000 < 0.05$) dada a un nivel positivo medio ($r_s=.602$). Siendo así, en tanto la situación familiar de los agremiados se vea afectada por el estrés que provoca el trabajo, su rendimiento se verá influenciado.
3. En base al segundo objetivo específico, se concluye que si existe una relación significativa entre la situación laboral (depresión y desmotivación) y el rendimiento profesional (actitud, desarrollo profesional y habilidades de comunicación) (sig. $p = 0.000 < 0.05$) dada a un nivel positivo medio ($r_s=.569$). Entonces, la afectación a la situación laboral por el estrés, influye en el rendimiento de los agremiados.

RECOMENDACIONES

1. Los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo y todas las profesiones deben de buscar estrategias de anti estrés para así mejorar su productividad en las labores encomendadas, el control del estrés de forma adecuada, ayudaría a la salud y el rendimiento en el trabajo.
2. Se recomienda a los colegios profesionales buscar a un profesional para ayudar a sus agremiados en temas de situación familiar, frente a las manifestaciones psicológicas y ansiedad que presentan en sus centros de trabajo.
3. Al Colegio Médico Veterinario, evaluar y controlar la situación laboral de sus agremiados, frente a la desmotivación y depresión que presentan en sus labores cotidianas, para obtener una mejor productividad y eficacia en sus labores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Agui Ortiz, A. K. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 203–212. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>
- Aristizábal Bedoya, D., Mejía Gonzáles, C. y Quiroz Gonzáles, E. Y. (2019). Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura. *Revista Textos y sentidos* 17. 101 – 122. <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/textosysentidos/article/view/82>
- Arman, K. (2021). *Estrés laboral en médicos veterinarios y estudiantes avanzados dedicados a la clínica de pequeños animales* [Tesis de posgrado, Universidad de la República, Uruguay]. Repositorio digital: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/31382>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R. y Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of economics, finance and international business*, 3(1), 75 – 103. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
- Bruges, D. P., López, D. D. y Socarás, C. A. (2020). Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(25): 254 – 266. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n25/a20v41n25p20.pdf>

- Caballero Romero, A. (2014). *Metodología integral para planes y tesis: la metodología del como formularlos*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Chagray Ameri, N. H., Ramos Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. e Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: Empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297>
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R. y Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chucle Celis, C. Masías Aguilar, F. y Gutiérrez Guerra, D. L. (2019). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores de salud del Área de emergencia de la Clínica San Juan de Dios – San Luis, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Maria Auxiliadora, Perú]. Repositorio digital: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/223>
- Clark Mendívil, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora* [Tesis de posgrado, Universidad Autónoma de Nuevo León, México]. Repositorio digital: <http://eprints.uanl.mx/16807/>
- Condori Mamani, L., Huanca Frías, J., Morales Rocha, J. y Aguilar Pinto, S. (2021). Estrés laboral y su relación con la productividad en las empresas de artesanía textil del distrito de Cabanillas. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 1240-1257. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i1.2221>
- Cruz del Castillo, C., Olivares, S. y González, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria S.A. de C.V.

- Cubas Cubas, R. M. (2018). *Estrés relacionado con el desempeño laboral del personal de salud, Centro de Salud La Victoria Sector II – Chiclayo, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Perú]. Repositorio digital: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5414>
- Cubas Medina. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2), 56 - 68. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>
- Dávila Moran, R. C., Corzo, E. C. A., Quispe, J. F. P. y Diaz, D. Z. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2589>
- Estrada Aro, G. P. (2020). *Nivel de estrés laboral y su relación con el nivel de satisfacción laboral en trabajadores asistenciales de la Microred Cono Sur Tacna, año 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Perú]. Repositorio digital: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4063>
- Ferreira A. y De Longhi A. L. (2014). *Metodología De La Investigación I, Volumen 1*. Argentina: Editorial Brujas.
- Figuroa Gomez, C. E. (2018). *Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala]. Repositorio digital: <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Figuroa-Carlos.pdf>

- Gallardo Gallardo, M. I., Herrán Peñafiel, J. W. y Carrera Viver, G. J. (2019). Carga mental y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 3(6), 26–44. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/263>
- Gallud Jardiel, E. (2015). *Manual práctico para escribir una tesis*. España: Editorial Verbum, S. L.
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista De Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Guisande González, C., Vaamonde Liste, A. y Barreiro Felpeto, A. (2013). *Tratamiento de datos con R, STATISTICA y SPSS*. España: Diaz de Santos Ed.
- Hernández Tenorio, B. (2021). Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R. *RECAI Revista De Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 1 - 22. <https://doi:10.36677/recai.v10i29.16664>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc. Graw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México, Sexta edición.
- Hinojosa Pérez, J. A. (2017). *El arte de hacer una tesis: Para pos y pregrado con casos prácticos*. Primera edición. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Lazo Manrique de Vargas, M. C. y Lazo Manrique, A. P. (2018). Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa en industria textil. *Revista*

Psicológica Universidad Católica San Pablo, 8(2), 63 -79.

<https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/134>

Martínez Bencardino, C. (2012). *Estadística y muestreo*. Colombia: ECOE Ediciones Ltda.

Martínez Gonzáles, J. V., García Valerio, A. y Martínez García, V. A. (2017). Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana. *Horizonte sanitario*, 16(1), 38-45. <https://doi.org/10.19136/hs.v16i1.1388>

Mateo Eufrazio, B. (2018). *Desempeño laboral y satisfacción del usuario en la empresa veterinaria San Mateo S.A.C. distrito de Carabayllo, año 2017* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio digital: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15208>

Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón Pedraza, S. A. y García Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/7746>

Morales Rodríguez, M. y Ronquillo Horsten, J. (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(2), 183-192. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.498>

Muñoz Razo, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

- Olivera Garay, Y. J., Leyva Cubillas, L. L. y Napán Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica De La UCSA*, 8(2), 3–12. <http://revista-ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/56>
- Onofre Pérez, L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de talento humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N° 1, Quito, en el año 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]. Repositorio digital: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
- Pimienta Prieto, J. H. y De la Orden Hoz, A. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Ponce Ponce, L. E. y Gómez García, L. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Revista Dominio de las Ciencias*, 7(2), 1129 – 1154. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851/3754>
- Portero de la Cruz, S. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias* [Tesis de posgrado, Universidad de Cordoba, España]. Repositorio digital: <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/18579>
- Quiroga Natale, G. B. (2020). *Relación del estrés laboral y la productividad individual en el equipo de Talento Humano del centro de medicina veterinaria para animales de compañía, centro de estética y tienda para mascotas: DOGTOR HOUSE (Tunja, Boyacá)* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), Colombia]. Repositorio digital: <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/36854>

- Rosales, N., Cortez, D. y López, D. (2018). *Ambiente laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería en los servicios cerrados del Hospital Alfredo Ítalo Perrupato* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cuyo, Argentina]. Repositorio digital: <https://bdigital.uncu.edu.ar/12782>
- Saavedra Paima, M. (2022). Desempeño laboral: un método de eficiencia organizacional en las empresas en tiempos de distanciamiento social. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1(1), e4. <https://revistas.unaaa.edu.pe/index.php/unaaaciencia/article/view/4>
- Salamanca Velandia, S. R. y Garavito Santander, Y. S. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Análisis*, 53(99). <https://doi.org/10.15332/21459169.680>
- Santillán Guzmán, K. y Saavedra Sandoval, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227
- Schmelkes, C. y Elizondo Schmelkes, N. (2010). *Manual para la presentación de anteproyectos e informes de investigación (tesis)*. México: Oxford University Press México, S.A. de C.V.
- Soledispa Rodríguez, X. E., Balladares del Valle, M. F. y Barco Macias, M. X. (2022). La satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landeta "Buseta" importadora de banano. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*. *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 7(1), 48-64. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/582>

- Suárez Duarte, R. J., Campos Sequeira, L. Y., Villanueva, J. del S. y Mendoza Castro, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica De Conocimientos, Saberes Y Prácticas*, 3(1), 104–119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
- Tantaruna Vásquez, S. J. (2017). *Estrés y desempeño laboral en el personal de un colegio profesional odontológico en el Perú, 2017* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio digital: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15064>
- Tejada Carrera, J. A., Ramírez Briceño, E. S. y Vásquez Rojas, M. A. (2019). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Revista Balance´s*, 8(11). <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195/208>
- Tejedor, V. E. (2019). La evaluación del desempeño incrementa la calidad en la atención en las empresas de servicios. *Revista Freco Sapiens*, 2(2), 1 – 6. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/221/221970021/221970021.pdf>
- Titivén Rivera, A. P. (2021). *Estrés, sentimientos y actitudes del Médico Veterinario por el ejercicio de su profesión en la ciudad de Guayaquil* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador]. Repositorio digital: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17215>
- Torres Ramírez, A. M., Colorado Valencia, F. H. y Gaviria Llanos, R. (2020). *Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandraagro en el departamento Caquetá* [Tesis de posgrado, Universidad ECCI, Colombia]. Repositorio digital: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/831>

Urbano Broncano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>

Vara Horna, A. A. (2012) *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima.

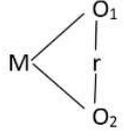
Velásquez Fuentes, E. del C. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 155-180. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492

Zuñiga Cristobal, E. C. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 115–120. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSION	METODOLOGIA
<p>Problema general: ¿De qué manera se relacionan estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿De qué manera la situación familiar como condicionante de estrés laboral se relaciona con el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020? 2. ¿De qué forma la situación laboral como condicionante de estrés laboral se relaciona en el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Determinar la situación familiar como condicionante de estrés laboral se relaciona con el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020. 2. Determinar la situación laboral como condicionante de estrés se relaciona en el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre el estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. Existe una relación directa y significativa entre la situación familiar el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020. 2. Existe una relación directa y significativa entre la situación laboral con el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020.</p>	V1. Estrés laboral	D1. Manifestaciones psicofisiológicas D2. Ansiedad D3. Depresión D4. Desmotivación	<p>Método general: Científico Método específico: Hipotético deductivo. Tipo: Básico Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental, transversal, correlacional descriptivo.</p>  <p>Donde: M= muestra O1= observación de la primera variable O2= observación de la segunda variable r= correlación</p> <p>Población: 198 agremiados Muestra: 131 sujetos de estudio (muestra probabilística aleatoria) Técnicas e Instrumentos: Encuesta y cuestionario. Técnicas de procesamiento de datos: - Estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos) - Prueba de correlación - Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach) - Validez del instrumento (Juicio de expertos)</p>
			V2. Rendimiento profesional	D1. Asistencia y puntualidad D2. Impresiones positivas D3. Actitud D4. Desarrollo profesional D5. Habilidades de comunicación D6. Asertividad	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1. Estrés laboral	Velásquez (2022) identifica que: “El estrés laboral conduce a que los trabajadores no se adapten a los grupos de trabajo, surgiendo altercados y hasta situaciones conflictivas que haga imposible trabajar” (p. 158).	El estrés laboral es la condición psicológica que afecta las condiciones en un trabajador ejecuta sus funciones en un ambiente de trabajo.	D1. Manifestaciones psicofisiológicas	Observa cambios físicos (dolor de espalda y cabeza, contracción muscular, cansancio, insomnio, desorden alimenticio)	Escala ordinal: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Identifica características de los colaboradores como potenciales fuentes de malestar	
				Identifica los problemas de comportamiento de los clientes como responsabilidades y adaptaciones.	
			D2. Ansiedad	Se observa sensaciones de nerviosismo agitación y tensión	
				Hay un peligro inminente, pánico o catástrofe.	
				Determina el aumento del ritmo cardiaco.	
				Identifica respiración acelerada(hiperventilación) y sudoración.	
			D3. Depresión	Identifica sensación de debilidad o cansancio.	
				El estado de ánimo irritable o la mayoría de veces	
				Dificultad para conciliar el sueño o exceso sueño.	
				Cambio grande en el apetito, a menudo con aumento o pérdida de peso.	
				Se siente cansancio y falta de energía en sus labores.	
			D4. Desmotivación	Tiene dificultad para concentrarse	
				Movimiento rápidos o lentos en actividades desarrolladas	
				Caracteriza por carencia motivacional.	
				Tiene un bajo nivel de satisfacción.	
Existen elementos estresores en el ambiente.					
V2. Rendimiento profesional	Cienfuegos y Aquilar (2020) el desempeño laboral es: “La evaluación continua del empleado, pues este sistema no puede ser por ningún motivo estático, debe evolucionar constantemente y ser cuidadosamente monitoreado para una mejora continua” (p. 58).	El rendimiento profesional se enfoca en el desempeño laboral que un trabajador ejecuta en base a la preparación profesional y técnica obtenida por un proceso educativo.	D1. Asistencia y puntualidad	Conoce y aplica todo su deber a la hora programa en calidad de responsable.	Escala ordinal: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Se dedica intensamente al trabajo con la obligación contraídas así mismo se considera que es muy aplicados al trabajo.	
				Puntualidad en la asistencia a las diferentes actividades de trabajo profesional.	
			D2. Impresiones positivas	Cumplimiento de las labores desempeñadas.	
				Se caracteriza como una persona de buen semblante.	
				Bien proporcionado y airoso en el madejo de su función	
				Tiene la capacidad para atraer o fascinar a otras personas.	
				Se siente elogiado para el trabajo que realiza.	
				Muy afectuoso de corazón.	
				Poseen habilidad de expresar algo sin palabras.	
				Es recta y actúa conforme a la moral.	
				Son muy complacidos y contentos.	

			D3. Actitud	Muestran el que hacer y obrar sin limitaciones o condiciones.	
				Actúan siempre con igualdad y constancia de ánimo.	
				Tienen mucha consideración, peso y cuidado con lo que se dice o hace.	
			D4. Desarrollo profesional	Muestra una alta motivación o acción para animar o manifestarse a ejecutarla con interés y diligencia.	
				Desarrollo de actividades con eficacia.	
			D5. Habilidades de comunicación	Trabaja disertada mente con los clientes.	
				Transmite una comunicación franca y sabe escuchar.	
				Transmite una capacidad de adaptación.	
				Se compromete en el trabajo generando soluciones y emplea datos.	
			D6. Asertividad	Expone una buena afirmación en las cuestiones de trabajo.	
				Es franco, reservado, sincero y con mucha calidez.	

Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1. Estrés laboral	D1. Manifestaciones psicofisiológicas	Observa cambios físicos (dolor de espalda y cabeza, contracción muscular, cansancio, insomnio, desorden alimenticio)	1. Siente a menudo dolor de espalda y cabeza 2. Siente a menudo contracción muscular y cansancio 3. Siente a menudo Insomnio y desorden alimenticio	Escala ordinal: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Identifica características de los colaboradores como potenciales fuentes de malestar	4. Identifica cambios de malestar en tus colaboradores	
		Identifica los problemas de comportamiento de los clientes como responsabilidades y adaptaciones.	5. Identifica los problemas de comportamiento de responsabilidad de tus clientes 6. Identifica problemas de adaptación de tus clientes	
	D2. Ansiedad	Se observa sensaciones de nerviosismo agitación y tensión	7. Observa sensación de nerviosismo, agitación y tensión	
		Hay un peligro inminente, pánico o catástrofe.	8. Siente mucho pánico y desesperación	
		Determina el aumento del ritmo cardiaco.	9. Siente el aumento del ritmo cardiaco	
		Identifica respiración acelerada(hiperventilación) y sudoración.	10. Siente su respiración acelerada 11. Siente sudoración constantemente	
		Identifica sensación de debilidad o cansancio.	12. Siente debilidad y cansancio, constantemente	
	D3. Depresión	El estado de ánimo irritable o la mayoría de veces	13. Constantemente siente estar irritable en casa	
		Dificultad para conciliar el sueño o exceso sueño.	14. Tiene dificultad de conciliar el sueño 15. Tiene exceso de sueño	
		Cambio grande en el apetito, a menudo con aumento o pérdida de peso.	16. Experimenta cambio de aumento o pérdida de apetito 17. Aumenta perdida o aumento de peso	
		Se siente cansancio y falta de energía en sus labores.	18. Experimenta cansancio o falta de energía en sus labores	
		Tiene dificultad para concentrarse	19. Aumenta la dificultad para concentrarse	
		Movimiento rápidos o lentos en actividades desarrolladas	20. Siente movimientos rápidos o lentos en actividades cotidianas	
	D4. Desmotivación	Caracteriza por carencia motivacional.	21. Experimenta carencia motivacional	
		Tiene un bajo nivel de satisfacción.	22. Siente que tiene un bajo nivel de satisfacción	
		Existen elementos estresores en el ambiente.	23. Identifica elementos Estresores en el ambiente	
		Se encuentra algún trastorno psicológico.	24. Identifica que tienes algún trastorno psicológico	
	V2. Rendimiento profesional	D1. Asistencia y puntualidad	Conoce y aplica todo su deber a la hora programa en calidad de responsable.	
Se dedica intensamente al trabajo con la obligación contraídas así mismo se considera que es muy aplicados al trabajo.			2. Cumple con las obligaciones contraídas aplicadamente en el trabajo	
Puntualidad en la asistencia a las diferentes actividades de trabajo profesional.			3. Cumple con la puntualidad en la asistencia en diferentes actividades del trabajo	
Cumplimiento de las labores desempeñadas.			4. Cumple eficazmente con las labores desempeñadas	
Se caracteriza como una persona de buen semblante.		5. Sientes que tienes un buen semblante		

	D2. Impresiones positivas	Bien proporcionado y airoso en el madejo de su función	6. Se considera bien proporcionado y airoso en el manejo de sus funciones	5. Siempre
		Tiene la capacidad para atraer o fascinar a otras personas.	7. Siente la capacidad para atraer o fascinar a otra persona	
		Se siente elogiado para el trabajo que realiza.	8. Sientes que las demás personas te elogian por el trabajo realizado	
		Muy afectuoso de corazón.	9. Trasmities un afectuoso corazón	
		Poseen habilidad de expresar algo sin palabras.	10. Tienes habilidades de expresar algo sin palabras	
		Es recta y actúa conforme a la moral.	11. Actúas recto conforme a la moral	
		Son muy complacidos y contentos.	12. Eres muy complacido en tus labores 13. Actúas contento en tus labores	
	D3. Actitud	Muestran el que hacer y obrar sin limitaciones o condiciones.	14. Actúas, enseñas y obras sin limitaciones ni condiciones	
		Actúan siempre con igualdad y constancia de ánimo.	15. Trabajas con igualdad y constante animo	
		Tienen mucha consideración, peso y cuidado con lo que se dice o hace.	16. Consideras tus acciones con mucho peso y cuidado	
	D4. Desarrollo profesional	Muestra una alta motivación o acción para animar o manifestarse a ejecutarla con interés y diligencia.	17. Motivás a los demás en tus labores encomendadas	
		Desarrollo de actividades con eficacia.	18. Desarrollas tus actividades eficazmente	
	D5. Habilidades de comunicación	Trabaja disertada mente con los clientes.	19. Trabajas razonadamente con los clientes	
		Transmite una comunicación franca y sabe escuchar.	20. Te comunicas francamente y sabes escuchar	
		Transmite una capacidad de adaptación.	21. Te adaptas fácilmente a los cambios	
	D6. Asertividad	Se compromete en el trabajo generando soluciones y emplea datos.	22. Trabajas profesionalmente, buscando soluciones e información	
		Expone una buena afirmación en las cuestiones de trabajo.	23. Buscas buena afirmación en las cuestiones de trabajo	
		Es franco, reservado, sincero y con mucha calidez.	24. Trasmities honradez y confiabilidad a los demás	

Anexo 4. Instrumento de investigación

- Primer instrumento

Cuestionario sobre el estrés laboral y rendimiento profesional

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, sírvase emplear la siguiente escala para su valoración respectiva:

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

Se le agradece su respuesta de antemano.

Dimensión / Ítems		1	2	3	4	5
Dimensión: Manifestaciones psicofisiológicas						
1	Siente a menudo dolor de espalda y cabeza.					
2	Siente a menudo contracción muscular y cansancio.					
3	Siente a menudo Insomnio y desorden alimenticio.					
4	Identifica cambios de malestar en tus colaboradores.					
5	Identifica los problemas de comportamiento de responsabilidad de tus clientes.					
6	Identifica problemas de adaptación de tus clientes.					
Dimensión: Ansiedad						
7	Observa sensación de nerviosismo, agitación y tensión.					
8	Siente mucho pánico y desesperación.					
9	Siente el aumento del ritmo cardiaco.					
10	Siente su respiración Acelerada.					
11	Siente sudoración constantemente.					
12	Siente debilidad y cansancio, constantemente.					
Dimensión: Depresión (familiar)						
13	Constantemente siente estar irritable en casa					
14	Tiene dificultad de conciliar el sueño.					
15	Tiene exceso de sueño.					
16	Experimenta cambio de aumento o pérdida de apetito.					
17	Aumenta pérdida o aumento de peso.					
18	Experimenta cansancio o falta de energía en sus labores.					
19	Aumenta la dificultad para concentrarse.					
20	Siente movimientos rápidos o lentos en actividades cotidianas					
Dimensión: Desmotivación (situación laboral)						
21	Experimenta carencia motivacional.					
22	Siente que tiene un bajo nivel de satisfacción.					
23	Identifica elementos Estresores en el ambiente.					
24	Identifica que tienes algún trastorno psicológico.					

Dimensión: Ítems		1	2	3	4	5
Dimensión: Asistencia y puntualidad						
1	Cumples con tus deberes y horas programadas responsablemente.					
2	Cumple con las obligaciones contraídas aplicadamente en el trabajo.					
3	Cumple con la puntualidad en la asistencia en diferentes actividades del trabajo.					
4	Cumple eficazmente con las labores desempeñadas.					
Dimensión: Impresiones positivas						
5	Sientes que tienes un buen semblante.					
6	Se considera bien proporcionado y airoso en el manejo de sus funciones.					
7	Siente la capacidad para atraer o fascinar a otra persona.					
8	Sientes que las demás personas te elogian por el trabajo realizado					
9	Trasmites un afectuoso corazón.					
10	Tienes habilidades de expresar algo sin palabras.					

11	Actúas recto conforme a la moral.					
12	Eres muy complacido en tus labores.					
13	Actúas contento en tus labores.					
Dimensión: De la actitud						
14	Actúas, enseñas y obras sin limitaciones ni condiciones.					
15	Trabajas con igualdad y constante ánimo.					
16	Consideras tus acciones con mucho peso y cuidado.					
Dimensión: Desarrollo profesional						
17	Motivas a los demás en tus labores encomendadas.					
18	Desarrollas tus actividades eficazmente.					
Dimensión: Habilidades de comunicación						
19	Trabajas razonadamente con los clientes.					
20	Te comunicas francamente y sabes escuchar.					
21	Te adaptas fácilmente a los cambios.					
22	Trabajas profesionalmente, buscando soluciones e información.					
Dimensión: Asertividad						
23	Buscas buena afirmación en las cuestiones de trabajo.					
24	Transmites honradez y confiabilidad a los demás.					

Anexo 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Huancayo, 2020.

Señores. Estudiantes: Brayan Jurado Ramos y Janeth Rodríguez Portillo

Me dirijo a Usted como tesista de la Universidad Peruana Los Andes, en la que se viene realizando un trabajo de investigación a nuestro cargo titulado "Estrés laboral y el rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020", siendo esta característica académica de vital importancia para el desarrollo de la investigación en la universidad.

Precisamente es motivo del presente estudio determinar esas características hacia la investigación en los agremiados de este colegio profesional durante el año 2020, para tener información que permita proporcionar un marco para desarrollar y proponer estrategias de intervención si es que fuera el caso.

Estos instrumentos están dirigido a todos los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo parte de la muestra.

Para poder aplicar este instrumento, se debe contar con vuestra autorización.

Motivo por el cual solicito a su persona la autorización para la toma de los datos para el éxito de estos dos cuestionarios.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle nuestra estima persona.



Brayan David Jurado Ramos
Tesista
DNI N°76560566

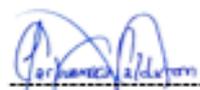


Janeth Rodríguez Portillo
Tesista
DNI N°46028674

Por intermedio de la presente autorizo para que se tome los datos consignados en el instrumento

Carhuamaca Calderon, Juan Carlos

Decano del Colegio Médico Veterinario
Departamental de Junín



DNI°43066238

Fecha: Huancayo 15 de octubre de 2020.

Anexo 6. Confiabilidad y Validez del Instrumento



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables



Ficha de Validación de Instrumento de Recojo de Información de Expertos

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Melquiades Flavio Camayo Meza	Gestión Pública	Docente Universitario	ESTRÉS LABORAL	Brayan David Jurado Ramos Janeth Rodríguez Portillo
Título: Estrés Laboral y el Rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				80%	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					81%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				79%	
4. Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems					83%
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad				80%	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					84%
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos				78%	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones					82%
9. Metodología	La técnica de instrumento responde al pronóstico del diagnóstico				80%	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80.78 %

Huancayo, 02 de noviembre del 2021.	19916729		964839565
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono/Celular



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables



Ficha de Validación de Instrumento de Recojo de Información de Juicio de Expertos

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Lic. Juan Freddy Alvarado Quispe	Administrador	Docente Universitario	RENDIMIENTO PROFESIONAL	Brayan David Jurado Ramos Janeth Rodríguez Portillo
Título: Estrés Laboral y el Rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				80%	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					82%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					81%
4. Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems				79%	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					82%
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					81%
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos				79%	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones					80%
9. Metodología	La técnica de instrumento responde al pronóstico del diagnóstico					81%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 81%

Huancayo, 02 de noviembre del 2021	19931117		954967788
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables



Ficha de Validación de Instrumento de Recojo de Información de Juicio de Expertos

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Informante	Especialidad del evaluador (a)	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
Hector Fernando Araujo Medrano	Administrador	Docente universitario	ESTRES LABORAL	Brayan David Jurado Ramos Janeth Rodríguez Portillo
Título: Estrés Laboral y el Rendimiento profesional de los agremiados del Colegio Médico Veterinario Departamental de Junín, Huancayo – 2020				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicador	Criterio	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				80%	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					82%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					81%
4. Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems				79%	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					82%
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				79%	
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos					81%
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones					82%
9. Metodología	La técnica de instrumento responde al pronóstico del diagnóstico					85%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN
Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 81 %

Huancayo, 01 de noviembre del 2021.	20010184		942099338
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono/Celular

Anexo 7. La Data de Procesamiento de Datos

This screenshot shows a software interface with a menu bar at the top containing options like 'Archivo', 'Formato', 'Datos', 'Operaciones', 'Análisis', 'Gráficos', 'Ayuda', 'Impresión', 'Ventana', and 'Ayuda'. Below the menu is a toolbar with various icons. The main area is a grid with 27 rows and 27 columns. The first row contains values from 4.00 to 4.00. The second row contains values from 1.00 to 1.00. The third row contains values from 1.00 to 1.00. The fourth row contains values from 4.00 to 4.00. The fifth row contains values from 1.00 to 1.00. The sixth row contains values from 4.00 to 4.00. The seventh row contains values from 1.00 to 1.00. The eighth row contains values from 1.00 to 1.00. The ninth row contains values from 1.00 to 1.00. The tenth row contains values from 1.00 to 1.00. The eleventh row contains values from 1.00 to 1.00. The twelfth row contains values from 1.00 to 1.00. The thirteenth row contains values from 1.00 to 1.00. The fourteenth row contains values from 1.00 to 1.00. The fifteenth row contains values from 1.00 to 1.00. The sixteenth row contains values from 1.00 to 1.00. The seventeenth row contains values from 1.00 to 1.00. The eighteenth row contains values from 1.00 to 1.00. The nineteenth row contains values from 1.00 to 1.00. The twentieth row contains values from 1.00 to 1.00. The twenty-first row contains values from 1.00 to 1.00. The twenty-second row contains values from 1.00 to 1.00. The twenty-third row contains values from 1.00 to 1.00. The twenty-fourth row contains values from 1.00 to 1.00. The twenty-fifth row contains values from 1.00 to 1.00. The twenty-sixth row contains values from 1.00 to 1.00. The twenty-seventh row contains values from 1.00 to 1.00. At the bottom of the grid, there is a status bar that reads 'Ver de nuevo' and 'Ver de nuevo'.

This screenshot shows a software interface with a menu bar at the top containing options like 'Archivo', 'Formato', 'Datos', 'Operaciones', 'Análisis', 'Gráficos', 'Ayuda', 'Impresión', 'Ventana', and 'Ayuda'. Below the menu is a toolbar with various icons. The main area is a grid with 27 rows and 27 columns. The first row contains values from 1.00 to 1.00. The second row contains values from 1.00 to 1.00. The third row contains values from 1.00 to 1.00. The fourth row contains values from 1.00 to 1.00. The fifth row contains values from 1.00 to 1.00. The sixth row contains values from 1.00 to 1.00. The seventh row contains values from 1.00 to 1.00. The eighth row contains values from 1.00 to 1.00. The ninth row contains values from 1.00 to 1.00. The tenth row contains values from 1.00 to 1.00. The eleventh row contains values from 1.00 to 1.00. The twelfth row contains values from 1.00 to 1.00. The thirteenth row contains values from 1.00 to 1.00. The fourteenth row contains values from 1.00 to 1.00. The fifteenth row contains values from 1.00 to 1.00. The sixteenth row contains values from 1.00 to 1.00. The seventeenth row contains values from 1.00 to 1.00. The eighteenth row contains values from 1.00 to 1.00. The nineteenth row contains values from 1.00 to 1.00. The twentieth row contains values from 1.00 to 1.00. The twenty-first row contains values from 1.00 to 1.00. The twenty-second row contains values from 1.00 to 1.00. The twenty-third row contains values from 1.00 to 1.00. The twenty-fourth row contains values from 1.00 to 1.00. The twenty-fifth row contains values from 1.00 to 1.00. The twenty-sixth row contains values from 1.00 to 1.00. The twenty-seventh row contains values from 1.00 to 1.00. At the bottom of the grid, there is a status bar that reads 'Ver de nuevo' and 'Ver de nuevo'.

Anexo 8. Fotos de la Aplicación del Instrumento

