

UNIVERSIDAD PERUANA LOS
ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



UPLA

TESIS

Título	:ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS (IREN)-CONCEPCIÓN HUANCAYO, 2022.
Para Optar	:El Título Profesional de Psicólogo
Autores	:Bach. Rocio Lizbeth Gonzales Paucar Bach. Brandy Miguel Condori Quispe
Asesor	: MG OSMAR JESUS SAPAICO VARGAS
Línea de Investigación	: Salud y Gestión de la Salud
Fecha de inicio y culminación:	Junio-diciembre

Huancayo – Perú

2023

DEDICATORIA

Dedicamos nuestra tesis principalmente a dios, quien nos brindó la fuerza necesaria para culminar esta meta, a nuestros padres y hermanos, agradecemos todo su amor y su constante motivación para seguir avanzando.”

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a todos aquellos que hicieron posible la construcción de esta tesis, en primer lugar, a nuestros padres, quienes han sido un pilar fundamental en nuestras vidas, apoyándonos con amor y paciencia en cada paso de este camino. Sus sacrificios y aliento constante nos han impulsado a alcanzar nuestras metas.

A nuestros queridos docentes y asesores, les agradecemos por su orientación, sabiduría y dedicación en cada fase de este proceso académico, sus valiosos consejos y conocimientos compartidos han enriquecido nuestra formación.

No podemos dejar de mencionar la colaboración que surgió entre nosotros como compañeros de tesis. Juntos, enfrentamos desafíos, compartimos ideas y experiencias, y construimos un proyecto que nos llena de orgullo. Esta colaboración fortaleció nuestra amistad y nuestro compromiso mutuo.



CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 0080-FCS -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS (IREN)-CONCEPCIÓN HUANCAYO, 2022

Con la siguiente información:

Con autor(es) : **Bach. CONDORI QUISPE BRANDY MIGUEL**
Bach. GONZALES PAUCAR ROCIO LIZBETH

Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**

Escuela profesional : **PSICOLOGÍA**

Asesor(a) : **MG OSMAR JESUS SAPAICO VARGAS**

Fue analizado con fecha **30/10/2023** con el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **19** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

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

Huancayo, 30 de octubre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la globalización y los avances tecnológicos continuos han generado una creciente carga laboral para los trabajadores del campo de la atención médica. Esto se traduce en la necesidad de cumplir con metas diarias en un entorno de trabajo que experimenta cambios en la estructura organizativa y en las dinámicas entre los compañeros de trabajo.

El personal de salud es un recurso fundamental para cualquier institución, ya que aporta sus conocimientos y crecimiento personal al desempeñar sus funciones. Cada miembro del equipo tiene su propia personalidad, género y bagaje cultural, lo que a diferencias en la forma en que aborda sus tareas y se relacionan con los desafíos cotidianos. En el ámbito laboral, el estrés puede desencadenar emociones negativas como la tristeza, irritación y ansiedad, lo que a su vez afecta negativamente el rendimiento y puede generar agotamiento físico y mental. En algunos casos, la exposición prolongada y acentuada al estrés, en combinación con un ambiente laboral poco satisfactorio, puede dar lugar a trastornos mentales y problemas de salud (Ticona-Mamani, 2017).

El desempeño laboral se refiere a la realización de las tareas asignadas a un trabajador, basándose en su experiencia y en los requisitos mínimos de la institución. Este desempeño se evalúa mediante la medición de los resultados reportados (Espinosa, Gilbert y Oria, 2016).

El objetivo principal de este estudio es determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, en el año 2022. Para lograrlo, se llevará a cabo una investigación de tipo básica, con un enfoque descriptivo correlacional y un diseño no experimental. La

La población objetivo consiste en 1085 trabajadores, y se utilizará una muestra de 285 empleados seleccionados mediante muestreo no probabilístico.

Los resultados de este estudio son de gran importancia, ya que proporcionan información confiable que servirá como base para el desarrollo de programas y estrategias destinados a reducir el estrés laboral y mejorar el desempeño de los colaboradores. También permitirá la implementación de talleres para ayudar a más empleados a liberarse del estrés, aumentando así el nivel de desempeño laboral. Además, este estudio servirá como punto de partida para futuras investigaciones.

La estructura de la tesis seguirá los siguientes capítulos: el Capítulo I aborda el planteamiento y delimitación del problema, la formulación de los objetivos y la justificación; el Capítulo II proporciona el marco teórico, incluyendo antecedentes, bases teóricas y el marco conceptual; el Capítulo III presentara las hipótesis de investigación y definiciones de las variables; el Capítulo IV describirá la metodología de la investigación, incluyendo la muestra y la aplicación de cuestionarios de estrés laboral y desempeño laboral, así como consideraciones éticas; el Capítulo V se centrara en la administración del plan; finalmente, se incluirá las referencias bibliográficas y los anexos de acuerdo con el Reglamento general de investigación (2019).

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN	iv
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE TABLAS	viii
CONTENIDO DE FIGURAS	ix
CONTENIDO DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I, PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Delimitación del problema	16
1.3 Formulación del problema	16
1.4 Justificación	17
1.5 Objetivos	19
II, MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes	21
2.2. Bases teóricas o Científicas	25
2.3. Marco Conceptual	36
III, HIPÓTESIS	38
3.1. Hipótesis	38
3.2. Variables	39
IV, METODOLOGÍA	40
4.1. Método de Investigación	40
4.2. Tipo de Investigación	40
4.3. Nivel de Investigación	40
4.4. Diseño de la Investigación	40
4.5. Población y muestra	41

4.6. Muestra y tipo de muestreo	41
4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	42
4.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	44
4.9. Aspectos éticos de la Investigación	45
V. RESULTADOS	47
VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
VII. CONCLUSIONES	58
VIII. RECOMENDACIONES	59
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Adecuación del estrés laboral con el desempeño laboral en los empleados	47
Tabla 2: Correlación entre el estrés laboral y la dimensión orientación de resultados de los trabajadores	48
Tabla 3: Vinculación del estrés laboral con la dimensión capacidad profesional en los trabajadores	49
Tabla 4: Concordancia entre el estrés laboral y la dimensión identidad e iniciativa en los trabajadores	50
Tabla 5: Rango de estrés laboral en los empleados de la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo	51
Tabla 6: Rango de desempeño laboral en los empleados de la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo	52

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1: Proceso desencadenante del estrés laboral

15

CONTENIDO DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Rango de estrés laboral en los empleados de la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo	51
Gráfico 2: Rango de desempeño laboral en los empleados de la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo	52

RESUMEN

El proyecto tuvo como finalidad determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en la institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN) – Concepción Huancayo en 2022. Se empleó un enfoque descriptivo-correlacional sin experimentación, con una muestra de 285 trabajadores. Los datos se recopilaron a través del cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario de desempeño laboral.

Se obtuvo como resultado que no existe concordancia y significancia entre el estrés y el desempeño laboral en esta institución. Sin embargo, se identificaron correlaciones entre el estrés laboral y ciertas dimensiones del desempeño laboral, como la orientación hacia los resultados, la capacidad profesional y la identidad e iniciativa.

En conclusión, el estrés y el desempeño laboral son independientes entre sí en este contexto específico. Se recomienda que la dirección de la organización implemente un plan de desarrollo personal para abordar el estrés laboral y mejorar la calidad del trabajo de su personal evaluado.

Palabras claves: Estrés laboral, desempeño laboral, identidad e iniciativa, y la capacidad profesional.

ABSTRACT

The purpose of the project was to determine the relationship between work stress and work performance at the Regional Institution of Neoplastic Diseases (IREN) - Concepción Huancayo in 2022. A descriptive-correlational approach was used without experimentation, with a sample of 285 workers. Data were collected through the ILO-WHO job stress questionnaire and the job performance questionnaire.

The result was that there is no concordance and significance between stress and work performance in this institution. However, correlations were identified between job stress and certain dimensions of job performance, such as results orientation, professional ability, and identity and initiative.

In conclusion, stress and job performance are independent of each other in this specific context. It is recommended that the organization's management implement a personal development plan to address work stress and improve the quality of work of its evaluated staff.

Keywords: Work stress, work performance, identity and initiative, and professional capacity.

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Según la OMS, los altos niveles de estrés laboral pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores del área de salud, lo que puede tener una impresión negativa en su desempeño laboral. Esto es especialmente relevante en el contexto del IREN– Concepción Huancayo, donde el apoyo entre colegas y grupos de supervisión puede ser limitado. Sin embargo, aquellos profesionales de la salud que reciben un apoyo adecuado, supervisión constante y perciben un entorno de trabajo positivo, con relaciones cordiales y respetuosas, son menos propensos a experimentar niveles elevados de estrés laboral (Organización Mundial de la Salud, 2020).

En Cuba, se enfatiza la evaluación del desempeño del profesional de enfermería debido a su papel fundamental en el cuidado y la restauración de la salud de las personas vulnerables. Durante la pandemia, el trabajo de los profesionales de enfermería fue indispensable, ya que brindaron apoyo emocional, orientación, monitoreo y cumplieron con los protocolos de bioseguridad para prevenir la propagación del contagio (Lahite-Savon, Céspedes-Pereña, y Maslen-Bonnane, 2020). Sin embargo, debido a la naturaleza exigente y crítica de sus funciones, es posible que los profesionales de la salud muestren síntomas de trastornos de salud mental como el estrés y la ansiedad, lo que puede tener un impacto negativo en su desempeño. Un estudio realizado en China encontró que un cambio en el comportamiento y las emociones debido a situaciones inesperadas se asocia con niveles elevados de estrés, reportados por el 53% de los participantes. Además, el estudio reveló que las mujeres, que representaban el 23% de la muestra, presentaban niveles más altos de

síntomas de ansiedad, y las enfermeras experimentaban niveles de estrés más altos en comparación con los médicos (Lozano, 2020).

En España, las personas dedican casi un tercio de su vida al trabajo, un entorno en el que establecen lazos con colegas y enfrentan situaciones estresantes. El estrés laboral, como se mencionó anteriormente, tiene un impacto sustancial en la salud mental y física. En consecuencia, el estrés y el síndrome de burnout son consecuencias del estado de estrés en el trabajo. Es importante destacar que en la Unión Europea, el estrés laboral es una de las primordiales causas de licencias médicas, lo que subraya la importancia de resolver y reducir la tensión en el lugar de trabajo para mejorar el desempeño del equipo profesional (García, Puebla, Herrera y Daudén, 2016).

En Perú, el Ministerio de Salud (MINSA) informó que, durante la pandemia, toda la población enfrentó una situación tensa debido al riesgo de contagio. Los profesionales de la salud, directamente involucrados en la atención de personas infectadas o con problemas de salud comprometidos, presentan síntomas de estrés. Sus reacciones incluyeron cambios en el comportamiento, como aislamientos sociales, la hiperactividad, el habla rápida, el llanto, la dificultad para descansar o alejarse de sus tareas. Los síntomas emocionales incluyen ansiedad, miedo, agresividad y desesperación. Los síntomas cognitivos comprendieron dificultades de concentración, memoria, toma de decisiones y pensamientos obsesivos. Además, se observaron síntomas físicos como presión en el pecho, hiperventilación, cambios en el apetito y trastornos del sueño (Guía Técnica-Minsa RMN 180-2020, 2020)

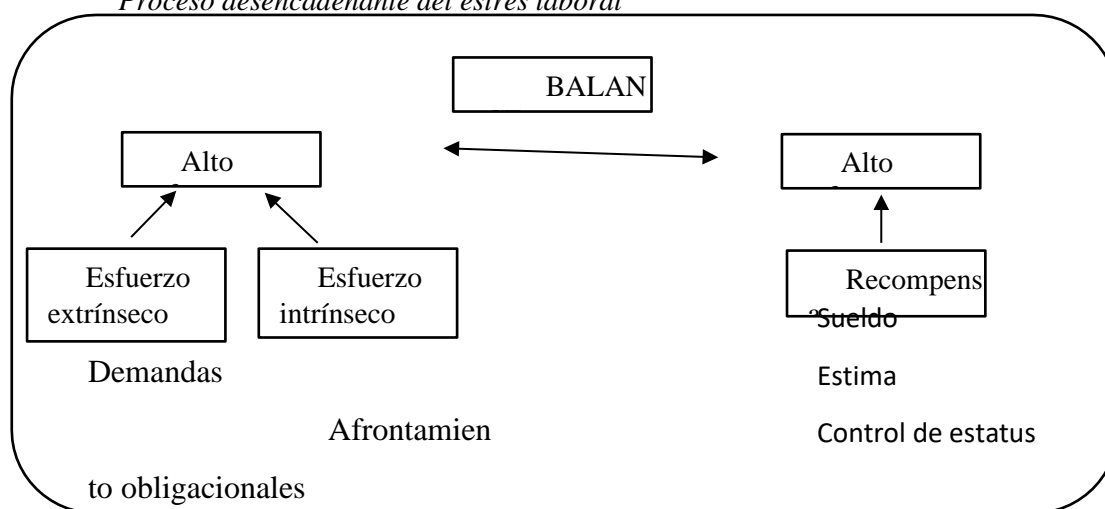
Nos da a conocer el Diario la República, cuando el estrés se vuelve crónico en el cuerpo de una persona, puede tener consecuencias irreversibles. Sus resultados finales del Instituto Integración, ejecutadas a 2,200 personas en 19 departamentos del Perú, informó que el 58% de los encuestados experimentó síntomas de estrés. Lo que significa que 6 de

personas mostraron constantemente síntomas de estrés. Es importante destacar que las mujeres se vieron más afectadas, con un 63% que reportó niveles más altos de estrés en comparación con el 52% de los hombres (Velasco, 2016).

Por otro lado, el MINSA en el (2008), como entidad reguladora nacional, en su Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 "Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral", establece que lo esencial de la valoración del desempeño incluyen la capacidad de planificación, deber, cumplimiento, confidencialidad/prudencia, relaciones interpersonales y respeto a las pautas. El objetivo es evaluar de manera imparcial el desempeño y la conducta laboral para identificar áreas a mejorar.

Figura 1.

Proceso desencadenante del estrés laboral



Nota: Mansilla y Favieres, 2011

1.2 Delimitación del problema

Delimitación espacial

Esta investigación fue desarrollada en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)-Centro, que se ubica en la Av. Progreso N° 1235, Concepción, Junín, Perú.

Delimitación temporal

El desarrollo del estudio se realizó de Junio hasta Noviembre del año 2022.

Delimitación teórica

Tal estudio contribuye al conocimiento de la comunidad científica y las autoridades responsables de la administración de la atención de la salud. El principal objetivo es definir la presencia de estrés laboral, este concepto se fundamenta en la teoría transaccional de Lazarus y Folkman (1986), los cuales explican que el estrés es la respuesta automática a estímulos externos, sino que se trata de una interacción compleja entre la persona y su entorno, resultando en una situación percibida como amenazante o desafiante, además, el estudio se basa en los dos factores de Herzberg (2005), que distingue entre factores higiénicos y motivacionales para comprender mejor el rendimiento de los colaboradores de la salud. Este contexto, enfatiza la importancia de evaluar sus capacidades y la relación entre el desempeño laboral y el estrés. A partir de estos fundamentos teóricos, se pueden derivar recomendaciones pertinentes para abordar de manera oportuna el problema planteado.

1.3 Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022?

¿Cuál es el enlace entre el estrés laboral y la dimensión capacidad profesional del desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022?

¿Qué conexión hay entre el estrés laboral y la dimensión identidad e iniciativa del desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022?

1.4 Justificación

Teórica

El estudio se apoya en dos teorías fundamentales: la teoría transaccional propuesta por Lazarus y Folkman en 1986, y en la teoría desarrollada por Herzberg (2005). Según Lazarus y Folkman, el estrés surge cuando hay un desequilibrio entre las demandas del entorno, ya sean internas o externas (denominadas estresores), y los recursos disponibles para el individuo. Por otro lado, Herzberg se centró en la motivación y la satisfacción laboral, identificando dos categorías de factores: los motivadores o satisfactores y los factores de higiene o causantes de insatisfacción. Estos factores están vinculados al nivel de desempeño laboral de los trabajadores, ya que los motivadores pueden mejorar su rendimiento, en consecuencia, el estudio tiene como propósito principal investigar la correlación entre el estrés y el desempeño laboral en poblaciones bajas.

estudio. Al basarnos en estas teorías, pretendemos enriquecer el conocimiento científico sobre variables y su influencia en los evaluados dentro del (IREN) – Concepción Huancayo 2022.

Social

El estudio cuenta con una sólida justificación desde una perspectiva social, ya que aborda una problemática de gran relevancia para los profesionales de la salud en la actualidad. Dado que el trabajo de estos profesionales tiene un impacto directo en los pacientes, es esencial abordar y mitigar los efectos negativos del estrés laboral en este grupo. El objetivo central es contribuir a la solución de esta problemática, promoviendo la salud física y mental de los profesionales. Esto, a su vez, redundará en una mejora del desempeño laboral, por ende, en el interés que se ofrece a los pacientes. Además, al reducir el estrés, estos profesionales podrán disfrutar de una mayor calidad de vida junto a sus familias, lo que les permitirá ser más afectivos tanto en su trabajo como en sus responsabilidades familiares. En última instancia, al mejorar la salud y el bienestar de estos profesionales, podrán desempeñar un papel más activo y efectivo en la decisión de diversos problemas de la comunidad, los resultados de este estudio serán sólidos y fiables, lo que permitirá ofrecer recomendaciones significativas a las autoridades pertinentes. Es de vital importancia que se diseñen e implementen programas adecuados para abordar la problemática identificada, con el propósito de reducir su impacto en la sociedad y fomentar un ambiente laboral más saludable y efectivo para los profesionales de salud.

Metodológica

La justificación metodológica de este estudio es esencial. El enfoque adoptado en el presente estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, utilizando un diseño no

experimental. Las mediciones utilizadas incluyeron un cuestionario en estrés laboral, que demostró una alta confiabilidad con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.96 en la escala general, 0.90 en la dimensión de recursos y 0.94 en la dimensión de organización. Además, se empleó un cuestionario de desempeño laboral que también mostró una buena confiabilidad con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.791. Estos instrumentos son confiables y válidos para su aplicación en la población de estudio, lo que garantiza la obtención de datos precisos sobre la relación entre las variables. Es decir, cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño laboral de los trabajadores. Se utilizó la técnica de encuesta y el cuestionario como herramientas para recopilar información relevante sobre cada variable y sus dimensiones. Esto permitió capturar lo que realmente sucede en la realidad, lo que facilita su comprensión análisis y la formulación de recomendaciones para beneficio y mejora de los profesionales y, en última instancia, de los usuarios.

1.5 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en el Instituto del (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.

Objetivos específicos

Disponer la conexión entre el estrés laboral y la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral en el Instituto del IREN- Concepción Huancayo, 2022.

Definir la conexión entre el estrés laboral y la dimensión capacidad profesional del desempeño laboral en el Instituto del (IREN)- Centro, 2022.

Demostrar la conexión del estrés laboral con la dimensión identidad e iniciativa del desempeño laboral del Instituto del (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

En el 2021, Zambrano elaboró una investigación en un hospital de nivel 3 en Guayaquil, Ecuador, con el objetivo de evaluar los factores de riesgos ergonómicos. Este estudio se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo y explicativo que no involucra experimentos. La muestra de estudio consistió en 156 empleados del hospital. Los resultados del estudio mostraron que aproximadamente el 51.9% de los encuestados reportaron algún tipo de lesión trastorno musculoesquelético en relación con su desempeño laboral, mientras que el 48.1% restante no informó de tales problemas de salud.

En el estudio de Carballo y Sánchez (2021), *The Management Of Occupational Stress In The Hospitalization Facility For Covid-19 Patients*, que tuvo como objetivo establecer en los ambientes de trabajo en el periodo de pandemia, los estresores que persistieron, con el objetivo de optimizar la calidad de vida de los trabajadores, la estructuración de la organización y mejorar la calidad asistencial, para que esta pueda dar respuesta a cabalidad ante las exigencias de su capacidad. Se valió del estudio transversal descriptivo con una muestra de 36 personas, que conforman el 90% de la población que labora en la unidad de cuidados intensivos del Hospital General de La Palma a consecuencia del covid-19, es así que se emplearon la Escala de Percepción de Estrés (EPP) y el Cuestionario de Ansiedad: (STAI) en el estudio, y otro planteado por las autoras,

obteniendo que la ansiedad, el estado y rasgo, así como el estrés se encontraban en niveles elevados, encontrándose relación entre las variantes analizadas.

Madero, Luengo y Alvarado en el año 2021, en su investigación, se analizaron los impactos del estrés y el bienestar laboral en el contexto del trabajos distancia durante la pandemia de COVID-19 en los países de México, Perú y Chile con el objetivo de identificar las consecuencias de estrés laboral, así como el balance en la vida laboral, en los trabajos remotos en el periodo de pandemia, para lo cual tomaron una investigación cuantitativa, descriptiva y relacional, y un cuestionario de 21 ítems, aplicado a sujetos que realizaban trabajo remoto en la jurisdicción de Monterrey México, Lima Perú en el periodo de abril a mayo del 2020 adicionando la zona de Ñuble del país de Chile en el periodo de septiembre y octubre del mismo año. En el estudio mencionado , se enfatiza que se observaron diferencias estadísticamente significativas en el nexo entre la relación al estrés y el bienestar laboral , asimismo, confiabilidad y validez, obteniendo que existe relación entre el estrés y el trabajo remoto, y un vínculo positivo ante el balance vida trabajo.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Cardenas (2021) realizó un estudio en el Centro de Salud de San Jerónimo para investigar la relación entre el estrés y el desempeño laboral. Utilizando una muestra de 32 sujetos del grupo administrativo y aplicando el coeficiente de Spearman , se determinó que no existe un vínculo significativa entre el estrés y el desempeño laboral. Además no se encontro correlacion entre la capacidad profesional, la iniciativa y el estrés laboral lo que llevó a la conclusión de que no existe una relación inversa significativa entre el estrés y desempeño laboral en estes contexto.

Delgado, Calvanapón, y Cardenas (2020), se realizó un estudio en 2019 en la Red de Salud de Trujillo para explorar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución de salud. Para lo cual utilizó un estudio no experimental, correlacional, de corte transversal, bajo el enfoque mixto, con una muestra de 98 sujetos, para relacionar el estrés y desempeño de estos ante un ambiente laboral. En conclusión obtuvieron un 98% de evaluados muestran niveles de medio a alto en el estrés, muestran que el desempeño se encuentra en un nivel regular según el 39,8%. En este sentido concluyeron que, acorde al índice de Rho de Spearman, las variables de estrés y desempeño laboral tienen una correlación negativa moderada.

En cuanto al estudio de Lauracio y Lauricio (2020), Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud, el objeto fue encontrar la existencia con el síndrome del trabajador quemado según sus ítems realización personal, despersonalización y agotamiento emocional, así mismo encontrar el nivel de desempeño en las escalas aptitudes, producción, capacitación y educación continua, atención médica y calidad técnica. Dicha investigación utilizó un modelo descriptivo-correlacional, para lo cual tomó la totalidad del personal del centro de salud, a quienes les aplicaron el test Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral. Obteniendo como resultado del desempeño laboral 35.71 en la escala de 1 a 10 ($s=2.32$), por lo tanto, no hay correlación entre estrés y desempeño laboral ($r=0.063$). El estudio finaliza con un nivel medio para el síndrome de Burnout, alto para el desempeño laboral y que no se encontró un vínculo entre las variables evaluadas.

2.2.3. Antecedentes locales

Alegre (2021), llevó a cabo un estudio en el año 2021 en el hospital Ramiro Priale Priale de Essalud en Huancayo, con el objetivo de investigar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo y siguió un diseño descriptivo

correlacional de tipo transversal La muestra fue de 40 enfermeros y se les aplicó dos cuestionarios que evalúan la variable estrés que cuenta con 22 preguntas y la variable desempeño laboral que cuenta con 31 preguntas. Obteniendo que los niveles de estrés se relacionan con la otra variable.

Marticorena (2018), en su estudio sobre profesionales, técnicos y auxiliares en el Hospital Regional Docente Materno Infantil el Carmen en Huancayo, se investigó la relación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral. Se utilizó una muestra de 78 sujetos, incluyendo empleados nombrados y contratados bajo diferentes regímenes. Los resultados indicaron que a menor nivel de estrés, se observó un mejor desempeño laboral, mientras que un mayor estrés se asoció con un menor desempeño.

Un estudio realizado por Gonzales, Orellana e Inga en 2017 examinó la relación entre el estrés y el desempeño laboral en profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión en Huancayo. Se utilizó un enfoque descriptivo correlacional con 30 participantes. Los resultados mostraron que había una relación directa y significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, respaldado por el coeficiente de correlación de Spearman de 0.615, con un valor de P igual a 0.000.

2.2. Bases teóricas o Científicas

2.2.1 Estrés laboral

2.2.1.1 Definiciones

Peiró (2009), el estrés laboral se concibe como una interacción entre el individuo y el ambiente laboral, donde la práctica es personal y también la percepción de la situación. En este contexto, ciertos factores son considerados como desencadenantes de estrés o “estresores”, y los efectos que pueden ser más o menos duraderos debido al estrés lo describen como “efectos del estrés”. El agotamiento surge cuando las capacidades de

recursos disponibles resultan insuficientes para hacer frente a las demandas del ambiente. Este proceso psicológico puede dar lugar a efectos previamente no experimentados por la persona, especialmente cuando se enfrenta a desafíos que amenazan su posición social y laboral sin contar con las condiciones adecuadas, lo que ocasiona un desequilibrio tanto en su salud física como mental (Chen y Silverthorne, 2008)

De acuerdo con Chiavenato (2009), el estrés laboral es una situación originaria debido a la relación entre el individuo y su empleo y se manifiesta a través de alteraciones presentadas en la persona, forzándola a alejarse de sus actividades diarias

El estrés es una reacción de habituación a circunstancias externas que conlleva a cambios físicos, emocionales y/o comportamentales como resultado. Estrés laboral se origina debido a la presencia de factores psicosociales que representan un riesgo, lo que conlleva una alta probabilidad de que tenga repercusiones en la salud de los empleados y en el rendimiento de la empresa, tanto en el corto como en el largo plazo (Osorio y Niño, 2017)

El agotamiento laboral, se define como una reacción física y cerebral que experimenta el cuerpo humano a los factores que provienen de un entorno laboral desafiante. Estos factores superan considerablemente la capacidad de adaptación y los mecanismos de control del individuo, lo que a su vez resulta en malestares físicos, emocionales y psicológicos. (Ivancevich, y Matteson, 1980)

2.2.1.2 Fases del Estrés Laboral

De acuerdo con Chiavenato (2009), el cuerpo responde al estrés a través de un proceso que implica tres

etapas:

Etapa de Alerta: ocurre cuando una persona reconoce y siente una amenaza ya sea de naturaleza física o psicológica.

Etapa Resistencia: durante esta etapa, la persona desarrolla resistencia a las presiones originadas por la amenaza inicial. Aunque la causa del estrés continúa presente los síntomas fisiológicos que surgieron en la fase de alarma desaparecen.

Etapa de agotamiento: Cuando una persona se encuentra expuesta de manera prolongada a la fuente de estrés, ingresa en la fase de agotamiento. En esta fase, varios de los síntomas físicos de la etapa de alerta pueden reaparecer. Si el estrés continúa, la persona corre el riesgo de experimentar fatiga extrema, un estado de agotamiento que puede llevar a graves problemas de salud física, incluso poner en riesgo la vida con condiciones como infartos u otros trastornos cardíacos.

2.2.1.3 Tipos de estrés laboral

Según el estudio sobre estrés laboral (2006), se pueden identificar dos tipos principales:

El episódico: es de naturaleza temporal y se manifiesta en momentos específicos.

Una vez que la situación que lo causó se resuelve, vuelve la calma en la persona

El crónico: el estrés crónico se produce de manera repetitiva o continua cuando un trabajador está expuesto de manera constante a factores estresantes en su entorno laboral. Los indicios del estrés surgen cada vez que el momento estresante se muestra y persisten mientras el individuo no aborda adecuadamente las demandas y presiones asociadas. Este tipo de estrés puede surgir debido a diversas circunstancias, como un ambiente laboral poco adecuado, una carga de trabajo excesiva, perturbaciones en los ritmos biológicos o responsabilidades y decisiones de gran importancia.

2.2.1.4 Causas del estrés laboral

De acuerdo con Robbins (2004), se pueden identificar tres niveles de posibles desencadenantes del agotamiento en el entorno laboral: factores ambientales, organizacionales e individuales.

a. Factores ambientales: así como la incertidumbre en el entorno puede remodelar la estructura de una organización de manera similar tiene un impacto en los niveles de estrés que los empleados llegan a sentir.

b. Factores organizacionales: Existen varios elementos dentro de una organización que pueden provocar estrés. Estos elementos se han clasificados en función de las demandas

laborales, las demandas de roles y relaciones interpersonales, la estructura organizativa, el liderazgo y la etapa de desarrollo de la organización. Algunos ejemplos incluyen:

Demandas Laborales: estos factores se relacionan con las tareas y responsabilidades laborales de una persona, incluyendo el diseño de sus puestos de trabajo, las condiciones en las que trabaja y la disposición física de su entorno laboral.

Demandas de roles: se refieren a las personas que se ejercen sobre una persona debido a las expectativas asociadas con su rol en la organización. Por ejemplo, la sobrecarga de trabajo se produce cuando se espera que un empleado haga más de lo que es factible en el tiempo disponible, mientras que la ambigüedad de roles se da cuando un empleado no comprende claramente las expectativas de su rol y no sabe que se espera de él.

Demandas interpersonales: estas presiones provienen de las interacciones con otros empleados. La ausencia de ayuda social de los compañeros en las conexiones personales conflictivas puede generar una considerable cantidad de estrés, especialmente en aquellos empleados que tienen una alta necesidad de interacción social.

Estructura de la Organización : comprende el nivel de distinción existente en la organización la cantidad de normativas y directrices así como el lugar donde se realiza las decisiones. Normas excesivas y la falta de participación en las decisiones que impactan al empleado son ejemplo de aspectos estructurales que pueden generar estrés.

Liderazgo organizacional: caracteriza la manera en que los directores y los jefes gestionan y lideran. Algunos directores generales establecen una cultura organizativa marcada por la tensión, el temor y la inquietud. Imponen expectativas poco realistas en cuanto a cumplir con tareas en plazos muy ajustados, implementan controles extremadamente rígidos y despiden a empleados de manera habitual si consideran que no cumplen con los estándares requeridos.

c. **Factores individuales:** incluye los aspectos de la vida personal del trabajador. Primordialmente los comprenden las cuestiones familiares, las dificultades de sus finanzas,

así como sus rasgos individuales de personalidad. (Robbins, 2004).

2.2.1.5 Consecuencias del estrés

Con respecto a Robbins (2004), las consecuencias del estrés se presentan en tres subcategorías según la sintomatología: conductual, psicológica y fisiológica.

Síntomas fisiológicos: se puede observar que el estrés genera variaciones en el metabolismo de los trabajadores, alteran su ritmo cardíaco y respiratorio, presión, dolor de cabeza y otros. La relación entre el estrés y síntomas fisiológicos específicos no se comprenden completamente. Existen pocas conexiones consistentes lo cual se atribuye a la complejidad de los síntomas y las dificultades para medirlos de manera objetiva. El estrés puede dar lugar a la insatisfacción, especialmente en el ámbito laboral manifestándose a través de estados psicológicos como la tensión, la irritabilidad y el aburrimiento y la procrastinación. Las pruebas indican que cuando las personas ocupan puestos que les imponen numerosas demandas o carecen de claridad en sus responsabilidades, autoridad, y deberes laborales el estrés y la insatisfacción tienden a aumentar.

Síntomas conductuales: los signos del estrés que están vinculados a la conducta comprenden alteraciones en la eficiencia laboral, ausencia y rotación de personal así como modificaciones en los patrones de alimentación un aumento en el consumo de tabaco o alcohol, habla con rapidez inquietud y dificultades para conciliar el sueño en términos económicos no debemos minimizar los gastos asociados al estrés laboral.

La “curva de estrés normal” señala que un nivel moderado de estrés puede estimular el cuerpo de aumentar su capacidad de respuesta, en consecuencia las personas pueden realizar sus tareas con mayor eficiencia, intensidad y rapidez sin embargo un exceso de estrés impone restricciones o demandas que son inalcanzables lo que resulta en un bajo rendimiento. Este gráfico en forma de campana también ilustra cómo la respuesta al estrés cambia con el tiempo y varía en intensidad. En otras palabras incluso un nivel moderado de estrés puede

tener un efecto negativo en el rendimiento a largo plazo y un estrés prolongado y constante agotamiento al individuo y consume sus recursos energéticos.(robbins, 2004).

2.2.1.6 Efectos extremos del estrés

De acuerdo con Newstrom (2011), el estrés puede manifestarse de manera temporal o prolongada, en una forma leve o grave. Los impactos en un trabajador están principalmente determinados por la duración de las causas, su severidad y la capacidad de recuperación del individuo afectado. Cuando el estrés es de carácter temporal y leve, la mayoría de las personas pueden gestionarlo o al menos recuperarse rápidamente de sus efectos.

Desgaste: Es una condición en la que los trabajadores experimentan un agotamiento emocional, adoptan una actitud cínica hacia sus labores y sienten que no pueden alcanzar sus objetivos profesionales. Los resultados del agotamiento pueden manifestarse en una disminución del interés en el trabajo, una reducción en la productividad laboral, acceso de ira sin motivo aparente, fatiga persistente y diversos problemas de salud física y mental.

Trauma: Ocurre después de una amenaza grave a la seguridad personal.

2.2.1.7 Teoría del estrés laboral

Teoría transaccional de Lazarus y Folkman (1986), ofrece una perspectiva detallada sobre estrés laboral al explicar que este fenómeno no se limita simplemente a una reacción ante estímulos externos, sino que involucra una interacción compleja entre la persona y su entorno. Esta interacción puede dar lugar a situaciones percibidas como amenazantes o disruptivas para la estabilidad interna del individuo (Nakao, 2010). El modelo de esta teoría identifica cuatro componentes clave que influyen en el desarrollo del estrés:

Estímulos: Estos pueden ser situaciones externas, aspectos psicológicos, fisiológicos o contextuales presentes en la vida cotidiana de una persona (Linnemann, Ditzen, Strahler, Doerr, y Nater, 2015).

Respuestas: Incluyen las reacciones intrínsecas, conductuales y cognitivas que una persona experimenta como respuesta a los estímulos. Estas respuestas pueden ser apropiadas o inapropiadas según el contexto (Linnemann, Ditzen, Strahler y Nater, 2015).

Mediadores: Corresponden al proceso de análisis que realiza una persona respecto a los estímulos y a sus propios recursos de afrontamiento. Estos mediadores desempeñan un papel fundamental en la forma en que una persona maneja el estrés (Dahab, Rivadeneira y Minici, 2010)

Moduladores: Estos elementos pueden aumentar o disminuir el nivel de estrés experimentado por un individuo. Actúan como factores que influyen en la intensidad y la duración del estrés (Dahab, Rivadeneira y Minici, 2010).

2.2.1.8 Dimensiones del estrés laboral

Ivancevich y Matteson (1980) propusieron dos dimensiones del estrés laboral, que se detallan a continuación:

Dimensión de las Relaciones Superiores y Recursos: Esta dimensión se centra en la calidad de las relaciones de los empleados con sus superiores y en las facilidades proporcionados por la organización para facilitar el desempeño de sus tareas. Dentro de esta dimensión, se abordaron temas como las pausas activas y el reconocimiento.

Dimensión Orientada a la Organización y Trabajo en Equipo: Esta dimensión se refiere a la percepción general que los empleados tienen de la empresa en su conjunto. Incluye aspectos relacionados con la gestión del tiempo, la comprensión efectiva y la colaboración dentro del conjunto de trabajo.

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 Definiciones

De acuerdo con Newstrom (2011), el desempeño laboral se refiere al nivel de ejecución que un empleado busca alcanzar para cumplir con los objetivos de la organización en un periodo de tiempo determinado. Este desempeño comprende actividades que son concretas, observables y mensurables, así como otras que pueden derivarse de las acciones y comportamientos tanto de los trabajadores como de la organización.

Según Robbins y Timothy (2013), el desempeño laboral se trata del proceso eficaz en el cual el personal desempeña sus tareas dentro de las organizaciones. Este desempeño es fundamental para que la organización alcance sus metas y, al mismo tiempo, motiva y genera satisfacción en los empleados. En el contexto organizacional, el desempeño laboral se traduce en la capacidad de un trabajador para producir, realizar, completar y ejecutar sus tareas en menos tiempo, con menor esfuerzo y con mayor calidad. Además, este desempeño

está sujeto a la evaluación de los superiores, lo que determina la efectividad y productividad en el puesto de trabajo.

Chiavenato (2009) define el desempeño como un conjunto de acciones y comportamientos de un evaluado que están orientados hacia la consecución efectiva de los objetivos establecidos. El desempeño laboral se convierte en la estrategia individual que emplea el trabajador para lograr sus objetivos previstos.

2.2.2.2 Objetivo del desempeño laboral

Según Robbins y Timothy (2013), el objetivo principal consiste en identificar las necesidades que la organización requiere para continuar su crecimiento y desarrollo. En este contexto, se buscan las áreas donde los empleados necesitan capacitación y desarrollo para adquirir los conocimientos necesarios y desempeñarse de manera efectiva en sus roles, mejorando sus habilidades y competencias. Además, se reconoce la importancia de proporcionar retroalimentación a los empleados acerca de cómo la organización evalúa su desempeño, ya que esto a menudo sirve como base para la entrega de incentivos y reconocimientos.

2.2.2.3 Conductas que constituyen el desempeño laboral

Robbins y Timothy (2013), identifican tres conductas clave que conforman el desempeño laboral:

Desempeño de la tarea: Este aspecto se refiere a la ejecución efectiva de las responsabilidades y tareas específicas que un empleado debe llevar a cabo en su puesto de trabajo. Cumplir con estas funciones contribuye directamente a la producción de bienes o servicios, lo que satisface las necesidades tanto de la organización como de los individuos.

Civismo: Está conducta se enfoca en el aspecto psicológico y social de los empleados. Implica cómo interactúan y se relacionan con sus compañeros de trabajo. Incluye el trato respetuoso, el apoyo mutuo, ofrecer sugerencias constructivas y hablar positivamente

sobre el trabajo y la organización. El civismo en el lugar de trabajo tiene como objetivo principal alcanzar los objetivos de la organización de manera armoniosa.

Falta de productividad: Esta categoría abarca las conductas que pueden dañar la relación laboral entre el empleado y la empresa. Incluye acciones como el robo, la hostilidad hacia los colegas de trabajo y la ausencia frecuente en el trabajo. Estas conductas socavan la productividad y eficiencia en el puesto de trabajo, lo que a su vez puede tener un impacto negativo en la organización en su conjunto.

2.2.2.4 Beneficios de la evaluación de desempeño

Según Chiavenato (2009), la evaluación del desempeño debe generar beneficios tanto para la organización como para los individuos, y para lograrlo, debe cumplir con los siguientes principios fundamentales:

Amplitud de evaluación: La evaluación no debe limitarse únicamente al desempeño actual de las tareas, sino que también debe abarcar la consecución de metas y objetivos establecidos.

Enfoque objetivo: La evaluación debe centrarse en un análisis imparcial y objetivo del desempeño, evitando juicios basados en opiniones personales o hábitos individuales. Es importante distinguir entre el esfuerzo (empeño) y el logro real (desempeño), ya que son conceptos diferentes.

Acuerdo mutuo: tanto el evaluador como el evaluado deben estar de acuerdo en que la evaluación beneficiara tanto a la organización como al empleado. Este consenso es esencial para que el proceso sea efectivo y aceptado por ambas partes.

Mejora de la productividad: el propósito principal de la evaluación de desempeño es impulsar la productividad del empleado en la organización, ayudar al colaborador a adquirir las habilidades y el conocimiento necesario para ser más eficaz y eficiente .

2.2.2.5 Teoría del desempeño laboral

Teoría de los dos factores de Herzberg (2005), plantea la existencia de dos tipos de factores que influyen en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores.

Los factores higiénicos, también conocidos como factores extrínsecos, están relacionados con las condiciones externas al individuo en su entorno laboral. Esto incluye aspectos como el salario, los beneficios sociales, la dirección y supervisión, así como las condiciones físicas y ambientales de trabajo. Según Herzberg, estos factores higiénicos son importantes para prevenir la insatisfacción a largo plazo. En otras palabras, cuando estos factores funcionan adecuadamente, simplemente evitan que los empleados se sientan insatisfechos, pero no los motivan ni generan satisfacción duradera.

Por otro lado, los factores motivadores se refieren a los aspectos internos del trabajo que influyen en la satisfacción del trabajador y su desempeño. Estos factores están relacionados con la naturaleza misma del trabajo, incluyendo tareas desafiantes y estimulantes, así como el ambiente en el que se desarrolla el trabajo. Herzberg aboga por enriquecer las tareas laborales, es decir, reemplazar tareas simples y rutinarias con otras más complejas y gratificantes. Esto desafía a los empleados y los motiva a nivel profesional, lo que a su vez aumenta su satisfacción en el trabajo y su productividad. En resumen, enriquecer las tareas laborales es una estrategia efectiva para motivar a los empleados y reducir la rotación de personal.

2.2.2.6 Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones del desempeño laboral, según Aamodt (2010), pueden ser identificadas y definidas de la siguiente manera:

Orientación de resultados: Esta dimensión se refiere a la evaluación de los logros que experimenta un trabajador y a las evaluaciones sobre resultados que obtiene en el desarrollo de su labor. También implica la capacidad de dirigir acciones hacia el logro de metas desafiantes en el menor tiempo posible. En otras palabras, se trata de la búsqueda de resultados efectivos y el establecimiento de metas que superen los estándares convencionales.

Capacidad profesional: La capacidad profesional se relaciona con las habilidades y competencias necesarias para el desempeño laboral de una persona. Esto incluye la evaluación de los logros que experimenta el trabajador en relación con su conocimiento, habilidades y experiencia en el trabajo. Además, la supervisión y el apoyo son componentes importantes de esta dimensión, ya que implican guiar y respaldar a los colaboradores para que alcancen sus metas y mejoren su rendimiento. Se trata de mejorar y capacitar al personal en las áreas que necesitan fortalecerse para cumplir con eficacia las metas laborales.

Identidad e iniciativa: La dimensión de la identidad e iniciativa se refiere a la conexión emocional y el compromiso que siente el personal con la entidad donde trabaja. Implica la sensación de pertenencia y la disposición a involucrarse en las actividades de la organización. Esto se relaciona con la respuesta a preguntas fundamentales como: “¿Quién soy en esta organización?”, “¿Dónde me encuentro?” y “¿Qué papel desempeño?”. Un alto nivel de identificación con la organización promueve la toma de iniciativas y una actitud proactiva en la realización de acciones correctas.

En resumen, estas dimensiones proporcionan un marco para evaluar y comprender diferentes aspectos del desempeño laboral, incluyendo la orientación hacia resultados, la capacidad profesional y la conexión emocional con la organización. Cada una de estas dimensiones

desempeña un papel importante en la evaluación y mejora del desempeño laboral de los empleados.

2.3. Marco Conceptual

Estrés Laboral: Según Peiró (2009), el estrés laboral se concibe como una interacción entre el individuo y su entorno laboral, siendo una experiencia subjetiva que depende de cómo la persona percibe su situación. En este contexto, los estímulos se califican como estresantes o estresores, mientras que los efectos que pueden durar más o menos tiempo debido al estrés se denomina efectos del estrés.

Superiores y recursos: Esta dimensión se refiere a la conexión de los empleados con sus jefes y a los recursos que la organización proporciona para llevar a cabo sus funciones. En relación con esta dimensión, se consideran elementos como pausas activas y el reconocimiento (Ivancevich y Matteson, 1980).

Guía a la empresa y al trabajo en equipo: Esta dimensión se define como la percepción general que tiene el personal sobre la empresa y abarca aspectos como la gestión del tiempo, la comunicación efectiva y la colaboración en el equipo de trabajo (Ivancevich y Matteson, 1980).

Desempeño laboral: Newstrom (2011), describe el desempeño laboral como un nivel de realización que un empleado busca para alcanzar los objetivos de la organización en un periodo definido.

Orientación hacia los resultados: Esta dimensión está relacionada con la evaluación de los logros que experimenta el trabajador y las evaluaciones sobre los resultados que obtiene en el desarrollo de su labor (Aamodt, 2010).

Capacidad profesional: La capacidad profesional se refiere a las habilidades y competencias necesarias para el desempeño laboral de una persona y se relaciona con la evaluación de los logros que experimenta el trabajador (Aamodt, 2010).

Identidad e iniciativa: Esta dimensión se define como el sentimiento de pertenencia y compromiso que el personal experimenta con la entidad donde trabaja, lo que se relaciona con su disposición para involucrarse en las actividades de la organización (Aamodt, 2010).

En resumen, el estrés laboral se entiende como una interacción entre el individuo y su entorno laboral, mientras que las dimensiones relacionadas con el desempeño laboral abarcan aspectos como la relación con sus superiores y recursos, la percepción de la organización y el trabajo en equipo, el enfoque en resultados, la capacidad profesional y el compromiso e iniciativa del personal.

CAPÍTULO III.

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipotesis general

Hi: Se encuentra conexión directa del estrés laboral con el desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022

Ho: Es nula la conexión directa del estrés laboral con el desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022

3.1.2 Hipótesis específicas

Hi 1: Se encuentra conexión del estrés laboral con la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.

Ho1: Es nula la conexión entre el estrés laboral y la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.

Hi 2: Hay vínculo entre el estrés laboral y la dimensión capacidad profesional del desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.

Ho2: No hay vínculo entre estrés laboral y la dimensión capacidad profesional del desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.

Hi 3: Se encuentra interacción entre estrés laboral y la dimensión identidad e iniciativa del desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.

Ho3: No se encuentra interacción entre estrés laboral y la dimensión identidad e iniciativa del desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.

3.2. Variables

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual

Estrés laboral: se entiende como la reacción física y mental que el cuerpo humano experimenta frente a factores externos que provienen de un entorno laboral desafiante. Estos factores superan considerablemente la capacidad de adaptación y los mecanismos de control del individuo, lo que a su vez resulta en malestares físicos, económicos y psicológicos. (Ivancevich, y Matteson, 1980)

Definición operacional

Son las reacciones que un individuo sufre en un determinado contexto en su centro de trabajo, los cuales causan desequilibrio en su bienestar físico y psicológico, categorizándose en tres niveles como bajo, medio, alto.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Chiavenato (2009), el desempeño se refiere a las acciones y conductas del individuo evaluado que están orientadas a lograr con éxito los objetivos establecidos.

Definición operacional

Comprende el grado de productividad de los individuos respecto a sus actividades diarias en su centro laboral el cual se es medido las metas y actividades cumplidas, por tanto, se categoriza en tres niveles bajo, promedio, alto.

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

Ávila, (2006), nos dice que el Método científico, es un proceso direccionado a dar respuesta y analizar los sucesos y situaciones, asimismo determinar anuncios legales que den respuesta a los sucesos y brinda un conocimiento más amplio de las variables.

4.2. Tipo de Investigación

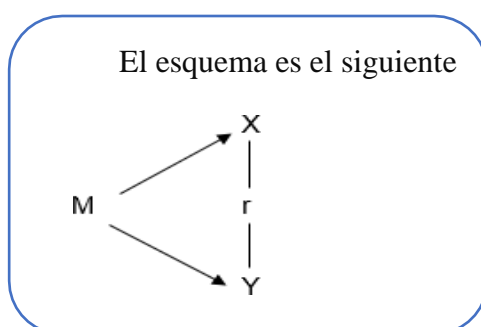
Sánchez y Reyes, (1998), esta investigación es de tipo Básico, porque su propósito es recaudar datos de las variables para brindar mayor conocimiento que guíe el hallazgo de los principios y asimismo de nueva información y de un campo de estudio.

4.3. Nivel de Investigación

Supo, (2020), es descriptivo porque busca recaudar datos de forma independiente sobre cada variante de estudio, conociendo el nivel en que se encuentra cada variable y es correlacional porque su finalidad es hallar la asociación entre las variables propuestas en un determinado tiempo.

4.4. Diseño de la Investigación

Hernández y otros, (2014), explica que es No experimental, debido que no se manipula de forma intencional las variables, si no que se observa en el ambiente tal cual como se encuentra.



Donde:

M= Trabajadores del Instituto regional de Enfermedades Neoplásicas

X= Estrés laboral

Y= Desempeño laboral

r= relación entre las variables

4.5. Población y muestra

La población, es el grupo de personas que tienen la mismas características, siendo asimismo el total de grupo a evaluar, y quienes aportan datos relevantes y determinantes en dicha población (Hernández-Sampieri, y Mendoza, 2018). Siendo un total de 1085 trabajadores que laboran en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN).

4.6. Muestra y tipo de muestreo

La muestra, según Comrey y Lee (1992) sugirieron que: “la adecuación del tamaño muestral podía ser evaluada con la escala siguiente: 50 -muy deficiente; 100 -deficiente; 200 -aceptable; 300 -bueno; 500 -muy bueno, 1000 o más –excelente” (p. 217). Así que una de las recomendaciones es que la muestra de estudio debe ser de 200 a más (MacCallum, Widaman, Zhang, y Hong, 1999). Así entonces, la muestra estuvo constituida de 285 trabajadores que laboran en el IREN.

El muestreo es no probabilístico, la cual es dirigida según las particularidades de la indagación, y los individuos a elegir no dependen de la posibilidad (Hernández-Sampieri, y Mendoza, 2018), así la muestra es por criterio de conveniencia ya que las elección de los participantes no es la representación de la población total del estudio, de la misma manera las características de la muestra son todos los trabajadores, siendo un total de 285 trabajadores.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que laboran en el 2022.
- Varones y mujeres.
- Trabajadores sin licencia.
- Trabajadores que cuenten con consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que laboraron hasta el 2021
- Trabajadores sin el consentimiento informado.
- Trabajadores que faltaron el día de recolección de datos.
- Trabajadores menores de 18 años y mayores de 60 años.

4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.7.1 Técnica:

Para la tesis se utilizó la técnica denominada “Encuesta”, siendo un documento que los investigadores plantean a un grupo de personas para conocer su conocimiento, su actitud, su proceder, anhelos, entre otros (Hernández-Sampieri, y Mendoza, 2018).

4.7.2 Instrumento:

4.7.2.1 Cuestionario

El instrumento que se utilizó es el cuestionario, denominado como el grupo de ítems trazados para lograr conseguir los datos importantes con el propósito de conseguir las metas del estudio (Hernández-Sampieri, y Mendoza, 2018).

Fichas técnicas del cuestionario estrés laboral OIT-OMS

FICHA TÉCNICA

Nombre	Cuestionario de estrés laboral
Autor	Ivancevich y Matteson
Año de edición	1980

País de edición	España
Adaptado	Ocaña y Rojas (2022)
Administración	Individual y colectiva.
Duración	15 a 20 minutos
Tipo de ítem	Los ítems son respondidos a través de escalamiento tipo Likert de siete valores categoriales (nunca, rara vez, ocasionalmente, algunas veces, frecuentemente, generalmente y siempre).
Aspectos a evaluar	El test evalúa dos dimensiones: Superiores y recursos Orientada a la organización y trabajo en equipo
Campos aplicación	Organizacional
Material	Cuestionario

Validez y confiabilidad

El instrumento es adaptado en el Perú, mediante validez, diseñada en español por Suárez (2013), sin embargo, se empleó el cuestionario adaptado por Ocaña y Rojas (2022), quien implementó un AFE, comprobando que la estructura bidimensional se producía por dos factores en función del tamaño de cada variante. Con respecto a la confiabilidad, obtuvo mediante el coeficiente alfa, un valor de .96 según la escala global, así como las puntuaciones de .95 y .94 en sus dimensiones, estableciendo altos valores que hacen posible su uso para el estudio a realizar.

Fichas técnicas del cuestionario desempeño laboral

FICHA TÉCNICA

Nombre	Cuestionario de desempeño laboral
Autor	Chiavenato
Año de edición	1997
País de edición	México
Adaptado	Ibañez (2020)

Administración	Individual y colectiva.
Duración	10 a 15 minutos
Tipo de ítem	Los ítems son rellenados a través de escala tipo Likert de cinco valores categoriales (nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre).
Aspectos a evaluar	El test valora tres dimensiones: Orientación de resultados Capacidad profesional Identidad e iniciativa
Campos aplicación	Organizacional
Material	Cuestionario

Validez y confiabilidad

El cuestionario de desempeño laboral se usó el instrumento nombrado CDDL, hecho por Ibañez, (2020), con una escala de Likert, y consta con un alfa de cronbach (.791). Para la validación del cuestionario se determina que el valor de V de Aiken de 1.00

En esta averiguación, se aprobaron los instrumentos que evalúan cada variables por medio de un juicio de expertos. También se aplicó el coeficiente del alfa de Cronbach, obteniendo para la variable del estrés laboral fue de (.95) y para la variable desempeño laboral fue de (.91). Determinándose que ambos cuestionarios son confiables.

4.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se requirió la autorización oportuno al gerente del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN), así como al jefe de las distintas áreas médicas para coordinar el horario donde se pueda aplicar los dos instrumentos, coordinando el día se procede a ir a la Institución con mascarilla y alcohol, además se mantuvo la distancia

apropiada al momento de explicar a los trabajadores los objetivos de la investigación y luego se procedió a la firma del consentimiento informado, para luego proceder aplicar los instrumentos denominados Cuestionario de estrés laboral y el Cuestionario desempeño laboral, el tiempo fue de 40 minutos.

Luego se tabula los cuestionarios y se vaciaron las cifras en una hoja de excel para después pasar dichos datos al SPSS- 25, y realizar el análisis de los datos siendo procesados y determinando los datos descriptivos, por medio de una indagación de frecuencia y porcentual. La contrastación de hipótesis fue realizada a través de Rho de Spearman, obteniendo una significancia de 0.05.

4.9. Aspectos éticos de la Investigación

El actual estudio se ejecutó bajo los lineamientos del reglamento general de averiguación de la Universidad Peruana los Andes, regido por el 4to capítulo, Art. 27° donde se plantea algunos principios, por lo que se rige el presente estudio de investigación: Protección de los individuos y de otros grupos étnicos y socioculturales, debido que el individuo a evaluar es el fin y no el medio, por lo tanto se debe respetar la privacidad de cada participante, su dignidad, su diversidad, identidad, mostrando confidencialidad ante los datos obtenidos. Consentimiento informado, a los seleccionados se les explica sobre el objetivo de estudio y firma el consentimiento dando permiso a que se le evalúe. Beneficencia, la investigadora dispone responsabilidad y ética profesional, así a través de resultados se propondrá estrategias y posibles soluciones en bien de los trabajadores del IREN. Además, el estudio se basó en el Art. 28° que describe las normas de comportamiento ético de quienes investigan, asimismo, se emanó con rigor científico y se certificó la validez, la fiabilidad y credibilidad de la información. Se asume el compromiso y se certifica la confidencialidad y anonimato de los trabajadores implicados en el estudio.

La investigación realizada se ejecutó para fines de investigación. y se cumplió con

las normas institucionales, nacionales e internacionales que regularizan los estudios. se evitó adulterar o trazar datos falsos con el propósito de manipular los resultados. y se publicaran los resultados cumpliendo con el reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad Peruana Los Andes (Reglamento general de investigación, 2019).

CAPÍTULO V.
RESULTADOS

Hipótesis General

Hi: ¿Se encuentra conexión directa del estrés laboral con el desempeño laboral en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022?

Ho: ¿Es nula la conexión directa del estrés laboral con el desempeño laboral en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022?

Tabla 1

Adecuación del estrés laboral con el desempeño laboral en los empleados.

Correlación r de Spearman		Desempeño laboral
Estrés laboral	Rho	-,001
	Sig.	,992
<i>Nota. **. La correlación es significativa = 0,05</i>		N=285

En la tabla 1, la correlación del resultado estadístico de Spearman, muestra que no existe relación y significancia ($r = -,001$ $p=,992$) del estrés laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la institución del IREN - Concepción Huancayo.

Hipótesis específica

Hi 1: Se encuentra conexión del estrés laboral con la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.

Ho1: Es nula la conexión entre el estrés laboral y la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.

Tabla 2

Correlación entre el estrés laboral y la dimensión orientación de resultados de los trabajadores.

Correlación r de Spearman	Orientación de resultados
Estrés laboral	Rho ,012
	Sig. ,844

Nota. **. La correlación es significativa = 0,05 N=285

En la tabla 2, la correlación del resultado estadístico de Spearman, da a conocer que no existe relación y significancia ($r = ,012$ $p=,844$) del estrés laboral con la dimensión orientación de resultados en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo.

Hipótesis específica

Hi 2: Hay vínculo entre el estrés laboral y la dimensión capacidad profesional del desempeño laboral en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.

Ho2: No hay vínculo entre el estrés laboral y la dimensión capacidad profesional del desempeño laboral en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.

Tabla 3

Vinculación del estrés laboral con la dimensión capacidad profesional en los trabajadores.

Correlación r de Spearman	Capacidad profesional
Estrés laboral	Rho ,009
	Sig. ,879

Nota. **. La correlación es significativa = 0,05 N=285

En la tabla 3, la correlación del resultado estadístico de Spearman, muestra no que existe relación y significancia ($r = ,009$ $p = ,879$) del estrés laboral con la dimensión capacidad profesional en la Institución IREN - Concepción Huancayo.

Hipótesis específica

Hi 3: Se encuentra interacción entre el estrés laboral y la dimensión identidad e iniciativa del desempeño laboral en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.

Ho3: No se encuentra interacción entre el estrés laboral y la dimensión identidad e iniciativa del desempeño laboral en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.

Tabla 4

Concordancia entre el estrés laboral y la dimensión identidad e iniciativa en los trabajadores.

Correlación r de Spearman		Identidad e iniciativa
Estrés laboral	Rho	-,021
	Sig.	,722

Nota. **. La correlación es significativa = 0,05 N=285

En la tabla 4, la correlación del resultado estadístico de Spearman, muestra que no existe relación y significancia ($r = -,021$ $p = ,722$) entre el estrés laboral y la dimensión identidad e iniciativa en la Institución IREN - Concepción Huancayo.

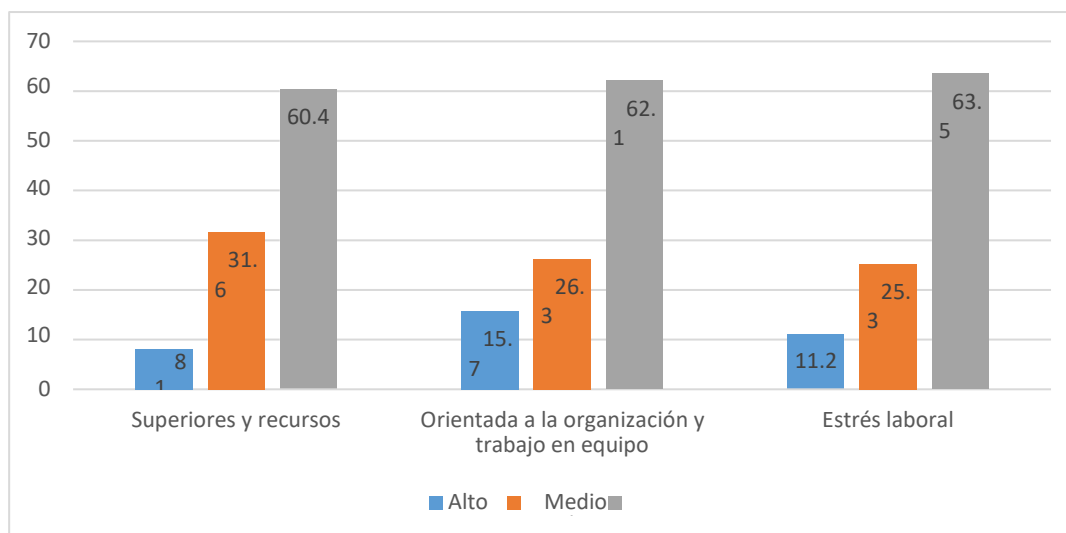
Tabla 5

Rango de estrés laboral en los empleados de la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo.

	Alta		Medio		Bajo		Total	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Superiores y recursos	23	8.1	90	31.6	172	60.4	285	100
Orientada a la organización y trabajo en equipo	33	15.7	75	26.3	177	62.1	285	100
Estrés laboral	32	11.2	72	25.3	181	63.5	285	100

Gráfico 1

Rango de estrés laboral en los empleados de la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo



En la tabla 5, se halla que un gran grupo de individuos presentan un nivel bajo en el estrés laboral y sus dimensiones superiores y recursos, y la orientada a la organización y trabajo en equipo según el 63.5%, 62.1%, 60.4% correspondientemente, pero también preocupa que un 11.2% tenga un alto porcentaje de estrés laboral.

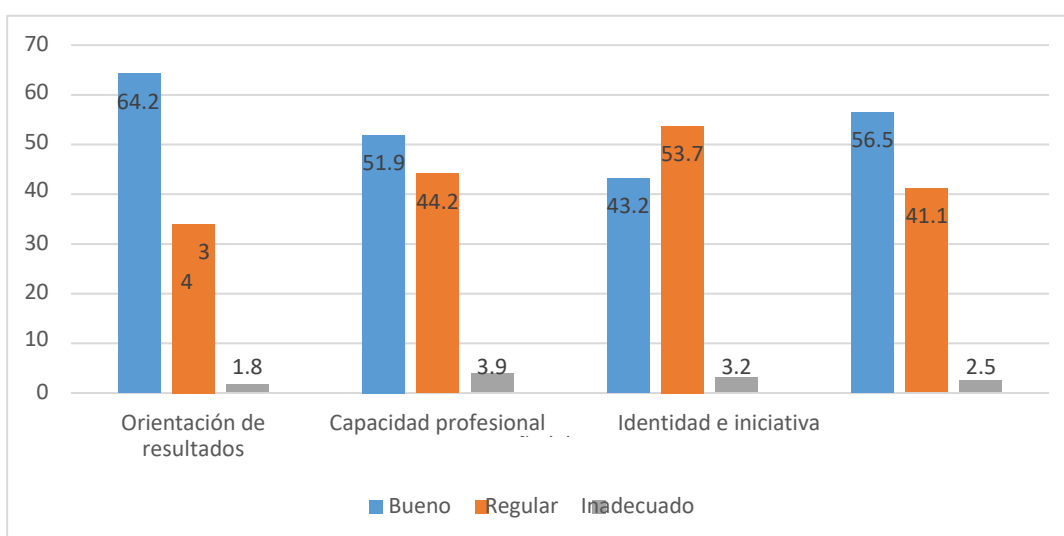
Tabla 6

Rango de desempeño laboral en los empleados de la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo.

Desempeño laboral	Bueno		Regular		Inadecuado		Total	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Orientación de resultados	183	64.2	97	34.0	5	1.8	285	100
Capacidad profesional	148	51.9	126	44.2	11	3.9	285	100
Identidad e iniciativa	123	43.2	153	53.7	9	3.2	285	100
Desempeño laboral	161	56.5	117	41.1	7	2.5	285	100

Gráfico 2

Rango de desempeño laboral en los empleados de la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo



En la tabla 6, se muestra a un gran número de integrantes con un nivel positivo en el desempeño laboral y en sus dimensiones orientación de resultados, capacidad profesional según el 56.5%, 64.2%, 51.9% respectivamente, a diferencia de la dimensión identidad e iniciativa según el 53.7%; pero también es preocupante que un 2.5% tengan un nivel inadecuado en el desempeño laboral.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estudio muestra como resultado que no existe relación y significancia ($r = -,001$ $p=,992$) entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los empleados de la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, es decir, algunos trabajadores muestran reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales por los requerimientos profesionales que rebasa su intelectualidad y destrezas disminuyendo la calidad de su labor en las diferentes áreas. Dentro del marco teórico se plantea que el estrés laboral se define como la reacción física y mental que el cuerpo humano experimenta frente a factores externos que provienen de un entorno laboral desafiante. Estos factores superan considerablemente la capacidad de adaptación y los mecanismos de control del individuo, lo que a su vez resulta en malestares físicos, emocionales y psicológicos. (Ivancevich, y Matteson, 1980), asimismo la teoría de los dos factores de Herzberg (2005), determina que existen los factores higiénicos y motivacionales con el fin de obtener el mayor y mejor desarrollo de los trabajadores. Para el autor Chiavenato (2009), el desempeño se refiere a las acciones y conductas del individuo evaluado que están orientadas a lograr éxito los objetivos establecidos. Este elemento es el aspecto central del sistema y representa la estrategia personal empleada para alcanzar los objetivos deseados. El cual se basa en la teoría transaccional de Lazarus y Folkman (1986), explican que el estrés no se da como una reacción ante un estímulo externo, sino que implica una relación entre una persona y su entorno, generando una situación que percibe como amenazante o que perturba su equilibrio interno (Nakao, 2010).

Resultados diferentes se halló en el estudio de Carballo y Sánchez (2021), quienes obtuvieron como resultados que la ansiedad, el estado y rasgo, así como el estrés se encontraban en niveles elevados, encontrándose relación entre las variantes analizadas. Pero se debe tener en cuenta que la OMS señala que el estrés puede dañar

la salud del personal asistencial, ante ello el desempeño dentro de su centro de trabajo se puede ver afectado considerablemente, así mismo como el poco apoyo entre pares y del grupo de supervisión. No obstante, el personal asistencial que se le brinda apoyo y constantemente es supervisado, además que percibe el ambiente como óptimo existiendo relaciones cordiales y respetuoso con todos existirá menor probabilidad de que se presente niveles altos de estrés en el personal. (Organización Mundial de la Salud, 2020)

De acuerdo al objetivo e hipótesis 1 del estudio, se halló que no existe relación y significancia ($r = ,012$ $p = ,844$) entre el estrés laboral y la dimensión orientación de resultados en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, es decir la mayoría de los trabajadores muestran un nivel bajo de estrés por ende guarda relación con la dimensión orientación de resultados ya que los evaluados muestran responsabilidad y puntualidad. Resultados parcialmente idénticos, se toparon en la investigación de Madero, Luengo y Alvarado (2021), quienes determinan que existe una relación negativa entre el estrés y el trabajo a distancia y positivas con el balance vida trabajo. De acuerdo con lo planteado por los autores Osorio y Niño (2017), el estrés laboral se origina debido a la presencia de factores psicosociales que presentan un riesgo, y esto conlleva una alta probabilidad de que tenga repercusiones en la salud de los empleados y en el rendimiento de la empresa, tanto en el corto como en el largo plazo. En tanto, la orientación de los resultados, la misma que se enfoca en evaluar al empleado mediante la experiencia de sus logros, así como los resultados que este obtiene del desarrollo de sus funciones. Así mismo, se define como la evaluación del cumplimiento de las metas programadas de manera estandarizada y la productividad desarrollada por el trabajador. (Aamodt, 2010)

En cuanto al objetivo e hipótesis 2, se determinó que no que existe relación y significancia ($r = ,009$ $p = ,879$) entre el estrés laboral y la dimensión capacidad profesional

en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo
Capacitación, es decir la mayoría de los trabajadores muestran un rango de estrés bajo por

ello no guarda relación entre con la capacidad profesional porque los evaluados en ciertas ocasiones muestran dedicación y servicio en su labor, mejorando en las atenciones a sus pacientes, aunque existe un porcentaje de trabajadores que no muestran dedicación en su labor. Resultados análogos se halló en el estudio de Cardenas (2021), quien a través de sus resultados muestra que el estrés y el nivel de capacidad profesional se relaciona de forma directa.

Dentro del marco se determina que el estrés surge cuando las capacidades y recursos disponibles se vuelven insuficientes para hacer frente a las demandas del entorno. Este estado psicológico puede dar lugar a efectos que no se habían experimentado previamente por la persona, especialmente cuando se ve obligada a enfrentar a desafíos que amenazan su posición social y laboral sin contar con las condiciones adecuadas, lo que ocasiona un desequilibrio tanto en su salud física como mental. (Chen y Silverthorne, 2008) y la capacidad profesional, comprende las habilidades con la que el individuo para el cumplimiento de sus actividades, para lo cual se evalúa los logros del trabajador, así como los resultados de sus funciones (Aamodt, 2010). En tanto, según el Informe del Diario la República, el estrés se convierte en superviviente dentro del cuerpo de un individuo puede traer consigo estragos irreparables. El último cuestionario del Instituto Integración, elaborado a 2,200 individuos en 19 departamentos del Perú, reportan que un 58% de los evaluados sufre de estrés. Ello quiere decir, que 6 de cada 10 individuos han presentado síntomas de estrés constantemente. Siendo las mujeres en un 63% quienes presentan mayores niveles de estrés a comparación de los varones en un 52%. (Velasco, 2016)

Finalmente, el objetivo e hipótesis 3, se determinó que no existe relación y significancia ($r = -.021$ $p = .722$) entre el estrés laboral y la dimensión identidad e iniciativa en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, es decir los trabajadores laboran en un ambiente armonioso sin presión por ende en algunas

ocasiones los trabajadores muestran identidad e iniciativa en sus actividades diarias dentro del IREN. Resultados distintos se hallaron en el estudio de Delgado, Calvanapón, y Cardenas (2020), concluyeron que, acorde al índice de Rho de Spearman, las variables de estrés y de desempeño laboral tiene una correlación negativa moderada. Para el autor Peiró (2009), el estrés laboral la define como una interacción entre el individuo y su entorno laboral, donde la experiencia es subjetiva y depende de cómo la persona percibe su situación. En tanto, la identidad e iniciativa, es la identificación del trabajador con su institución el mismo que se ve influenciado por las condiciones en las que realiza sus actividades, para que construya un compromiso por la institución para involucrarse en sus procesos y en lograr los mejores resultados de esta. (Aamodt, 2010)

Por otra parte, en el Perú el Ministerio de Salud (MINSA) reporta que, en la pandemia, las personas mostraron síntomas de estrés, debido a que toda la población vivía una situación tensa ante la posibilidad de contagiarse. Siendo el personal asistencial los que presentan mayores síntomas de estrés, ya que sus labores eran directamente con el cuidado de personas contagiadas o con su salud resquebrajada. Mostrando cambios en sus reacciones, como las conductuales: aislamiento social, hiperactividad, lenguaje acelerado, llanto, dificultades para descansar o distanciarse de sus labores. Los emocionales: presencia de síntomas de ansiedad, miedo, agresividad, desespero. Los cognitivos: problemas para concentrarse y recordar, dificultad para tomar decisiones oportunas, ideas obsesivas. Y las físicas: presión en el pecho, hiperventilación, problemas para respirar, dolor de cabeza, variaciones de apetito, falta de sueño (Guía Técnica-Minsa RMN 180-2020, 2020).

CONCLUSIONES

- La variable estrés laboral no se relaciona con la variable desempeño laboral en los trabajadores en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, siendo variables independientes entre sí.

- El estrés laboral no se relaciona con la dimensión orientación de resultados en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, es decir el estrés laboral que presente los trabajadores no se relaciona con el nivel de responsabilidad y puntualidad que muestran en su área de trabajo.

- El estrés laboral no tiene nada que ver con la dimensión capacidad profesional en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, es decir el nivel de estrés laboral que pueda sentir el trabajador no determina su capacidad profesional.

- El estrés laboral no tiene nada que ver con la dimensión identidad e iniciativa en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, es decir el nivel de estrés laboral no determina la identidad e iniciativa de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al personal directivo, promocionar e implementar un plan de crecimiento personal y desarrollo individual del personal evaluado con la finalidad de erradicar los indicios de estrés laboral.

- Al personal directivo implementar un plan de incentivos y reconocimientos para que el personal se identifique con la entidad y pueda mejorar su nivel de responsabilidad y puntualidad que muestran en su área de trabajo.

- Brindar capacitación y talleres de mejora de capacidades en los trabajadores del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN), para mejorar su desempeño laboral y que estos a su vez se sientan más seguros y eficientes en el desarrollo de sus actividades diarias.

- Trabajar por medio del área de psicología programas de meditación, yoga y relajación tanto para los trabajadores evaluados en el estudio, así como de todo el personal que se encuentra a actividades relacionadas con presencia de estrés laboral.

- Se recomienda a los futuros investigadores, estudiar otros factores o variables que puedan estar relacionados con el desempeño laboral en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. 6ta. edición. México: cengage learning.
- Alegre, I. (2021). Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería-servicio de emergencia Hospital Ramiro Priale Priele essalud Huancayo, 2021. <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1047/ALEGRE%20PECEROS%20IVONNI%20ISABEL%20%20TRABAJO%20ACADEMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/8469019996.pdf>
- Campos, M. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.
- Cardenas, K. (2021). *Estrés y Desempeño Laboral en el Personal del Centro de Salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2021*. [Tesis de Posgrado. Lima: Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73953?locale-attribute=es>
- Carballo, B. y Sánchez, M. (2021). The Management Of Occupational Stress In The Hospitalization Facility For Covid-19 Patients. *Revista Ene De Enfermería*, 15(1). Consultado de <http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/748>
- Chen J, Silverthorne C. (2008). The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organiz Developm J*; 29(7), 572-582. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/01437730810906326>.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. 2a. Ed. Mexico D.F: Mcgraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3ra. ed. Mexico, D.F: McGraw-Hill.
- Comrey, A. & Lee, H. (1992). *First course in factor analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Dahab, J., Rivadeneira, C., & Minici, A. (2010). El enfoque cognitivo – transaccional del estrés. *Revista de Terapia Cognitivo – Conductual*; 18(13), 1-6. <https://cetecic.com.ar/revista/pdf/el-enfoque-cognitivo-transaccional-del-estres.pdf>
- Delgado, S., Calvanapón, F., y Cardenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*; 14(2), 11-16. <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.

- Espinosa, A., Gibert, M., y Oria, M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*; 32(1), 87-97. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v32n1/enf10116.pdf>
- García, J. Puebla, M. Herrera, P, Daudén, E. (2016). *Desmotivación del personal sanitario y síndrome de burnout. Control de las situaciones de tensión. La importancia del trabajo en equipo.* <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001731015004585>
- Gonzales, Y., Orellana, R. y Inga, R. (2017). Nivel de estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital, regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrion - Huancayo, 2017. (Tesis de Pregrado) Universidad Nacional del Callao. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4178>
- Guía Técnica-Minsa RMN 180-2020. (2020). *Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID – 19.* <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Herzberg, F. (2005). *Motivation-hygiene theory.* Organizational behavior one: Essential theories of motivation and leadership, eds JB Miner, ME Sharpe Inc, New York, 61-74.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México DF: McGraw – Hill.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación.* Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, pg. 714.
- Lauracio, C., y Lauricio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*; 2(4), 544-554. <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos.* Barcelona: Martínez Roca.
- Lahite-Savon, Y., Céspedes-Pereña, V., y Maslen-Bonnane, M. (2020). El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Revista Información Científica*; 99(5), 494-502. <http://scielo.sld.cu/pdf/ric/v99n5/1028-9933-ric-99-05-494.pdf>

- Linnemann, A., Ditzen, B., Strahler, J., Doerr, J. M., & Nater, U. M. (2015). Music listening as a means of stress reduction in daily life. *Psychoneuroendocrinology*; 60(2), 82-90.
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Rev Neuropsiquiatr*; 83(1), 51-56. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n1/1609-7394-rnp-83-01-51.pdf>
- Luceño, L., Martín, J., y Tobal. (2008). *El cuestionario multidimensional DECORE: Un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral*. Madrid. http://www.infocop.es/view_article.asp
- Machuca, A. (2009). *Las organizaciones del siglo XXI*. Universidad de Piura. Editorial San Marcos.
- MacCallum, R., Widaman, K., Zhang, S. & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*; 4(1), 84-99. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.1.84>
- Madero, S., Luengo, C. E., y Alvarado, L. (2021). Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del COVID-19: México, Perú y Chile. Religación. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(27), 84-94. <https://doi.org/10.46652/rgn.v6i27.765>
- Mansilla, F., y Favieres, A. (2011). *El estrés laboral y su prevención*. Página de salud pública del ayuntamiento de Madrid. Protección de la salubridad pública. http://www.madridsalud.es/temas/estres_laboral.php
- Martínez, J. (2004). *Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Marticorena, M. (2018). El estrés y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital regional docente materno infantil “el carmen” de Huancayo. Perú. 2017. (Tesis de pregrado) Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/843/1/MARTICORENA%20DE%20CORZO%20MARIA%20INES.pdf>
- Ministerio de Salud del Perú (2008). *Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008-minsa>.
- Nakao, M. (2010). Work-related stress and psychosomatic medicine. *BioPsychoSocial Medicine*; 4(4), 2-8. <https://bpsmedicine.biomedcentral.com/articles/10.1186/1751-0759-4-4>.

- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 13 ed. Mexico D.F: McGraw-Hill.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Occupational health: Stress at the workplace*.
<https://www.who.int/news-room/q-a-detail/ccupationalhealth-stressat-the-workplace>
- Osorio, J. E., y Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*; 13 (1), 81-90. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982017000100081&script=sci_abstract&tlng=es
- Palma, S. (2004). *Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias*. Perú. Revista de Investigación en Psicología. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM. Lima.
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., y Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*; 17(39), 159-188.
<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Peiró, S. (2009). *Nuevas Tendencias en la Investigación sobre Estrés Laboral y sus Implicaciones para el Análisis y Prevención de los Riesgos Psicosociales*.
http://web2011.ivie.es/downloads/2009/09/Leccion_magistral_JMPeiro.pdf
- Reglamento General de Investigación. (2019). *Universidad Peruana Los Andes*.
Actualizado. 2.19, 61. <https://upla.edu.pe/wp-content/uploads/2020/01/Reglamento-General-de-Investigaci%C3%B3n-2019.pdf?fbclid=IwAR0eYKjpZJ8pNb7QvuRPPJh0IXCqVy1x9jTckKz7vrsXtS740Y1Fh>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10a. ed. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., y Timothy, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson. México.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1998). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Editorial Mantaro.
- Supo, J. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Perú: 3era Edición.
- Ticona-Mamani, J. (2017). *El estrés y el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Taraco, periodo 2015*. [Tesis de Pregrado, Puno: Universidad Nacional del Antiplano].

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3704/Ticona_Mamani_Julia.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Velasco, E. (24 de julio 2016). *Casi 60% de peruanos sufren de estrés*. *La Republica*.

<http://larepublica.pe/impresadomingo/788231-casi-60-deperuanos-sufre-de-estres>.

Zamora, A. (2021). *Factores de riesgos ergonómicos que inciden en el desempeño laboral del personal del área de salud Guayaquil, 2021*. [Tesis de Posgrado. Lima:

Universidad

Cesar

Vallejo].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_b20448529483bdf764504d33c85e6595/Description#tabnav

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022?	Objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.	Hipótesis general: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.	Estrés laboral	Superiores y recursos	- Claridad y entendimiento de la visión y misión. - Comprensión de las estrategias organizacionales. - Manejo de las políticas de la empresa. - Grado de proyección frente a la dirección y los objetos. - Canales de comunicación. - Grado de autoridad. - Tipo de estructura Organizacional. - Grado de Poder.	Método científico Tipo Básico Nivel Descriptivo Correlacional Diseño experimental Población: un total de 1085 trabajadores Muestra: 285 trabajadores

	- Condiciones del área de trabajo.	Tipo de muestreo: No probabilístico
	- Privacidad para laborar.	Instrumento:
	- Distribución de las áreas de trabajo.	Cuestionario Estrés
	- Estado de vida útil de los equipos de trabajo.	Laboral 1 OIT – OMS
	- Nivel conocimiento, desarrollo y competencia.	Cuestionario de Desempeño Laboral
		Técnicas de
Orientada a la organización y trabajo en equipo	- Nivel tecnológico de los equipos de trabajo. - Liderazgo como jefe de grupo. . Grado de trato laboral. . Consideración por el bienestar del personal.	procesamiento de datos: SPSS

-
- Expectativa del desempeño del trabajador.
 - Cohesión entre compañeros de trabajo.
 - Nivel jerárquico del equipo de trabajo.
 - Organización labores.
 - Delegación de funciones.
 - Respaldo de equipo frente a metas profesionales.
 - Apoyo y protección de equipo.
 - Colaboración de equipo sobre nivel técnico.

Problema específico:	Objetivo específico:	Hipótesis específico:
----------------------	----------------------	-----------------------

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión de orientación de resultados del desempeño laboral en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022?	Establecer la relación entre el estrés laboral y la dimensión de orientación de resultados del desempeño laboral en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.	la relación entre el estrés laboral y la dimensión de orientación de resultados del desempeño laboral en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.	Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión de orientación de resultados del desempeño laboral en la Institución Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)- Concepción Huancayo, 2022.	Desempeño laboral	Orientación de resultados	de	- Puntualidad - Responsabilidad - Capacitación - Dedicación y servicio
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la dimensión de capacidad profesional del desempeño laboral	Determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión de capacidad profesional del desempeño laboral	la relación entre el estrés laboral y la dimensión de capacidad profesional del desempeño laboral	Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión de capacidad profesional del desempeño laboral		Capacidad profesional		- Compromiso - Productividad
					Identidad e iniciativa		

desempeño	en la Institución	desempeño
laboral en la	Regional de	laboral en la
Institución	Enfermedades	Institución
Regional de	Neoplásicas	Regional de
Enfermedades	(IREN)-	Enfermedades
Neoplásicas	Concepción	Neoplásicas
(IREN)-	Huancayo, 2022.	(IREN)-
Concepción	Demostrar la	Concepción
Huancayo, 2022?	relación entre el	Huancayo, 2022.
¿Cuál es la	estrés laboral y la	Existe relación
relación entre el	dimensión	entre el estrés
estrés laboral y	identidad e	laboral y
la dimensión	iniciativa del	la
identidad e	desempeño laboral	dimensión
iniciativa del	en la Institución	identidad e
desempeño	Regional de	iniciativa del
laboral en la	Enfermedades	desempeño
Institución	Neoplásicas	laboral en la
Regional de	(IREN)-	Institución
Enfermedades	Concepción	Regional de
Neoplásicas	Huancayo, 2022.	Enfermedades
		Neoplásicas

(IREN)-
 Concepción
 Huancayo, 2022?

(IREN)-
 Concepción
 Huancayo, 2022.

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1 ESTRÉS LABORAL	se entiende como la respuesta fisiológico – mental que desarrolla el organismo frente a los agentes exógenos provenientes de un contexto desafiante, los cuales sobrepasan en demasía la capacidad de adaptación y conductas de <u>contención, tras</u> lo	Son las reacciones que un individuo sufre en un determinado contexto en su centro de trabajo, los cuales causan desequilibrio en su bienestar físico y psicológico, categorizándose en tres niveles bajo, medio, alto.	Superiores y recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad y entendimiento de la visión y misión. - Comprensión de las estrategias organizacionales. - Manejo de las políticas de la empresa. - Grado de proyección frente a la dirección y los objetos. - Canales de comunicación. - Grado de autoridad. - Tipo de estructura Organizacional. 	Ordinal

cual sobrevienen
malestares físicos,
psicológicos
y emocionales.
(Ivancevich, y
Matteson, 1980)

- Grado de Poder.
- Condiciones del área de trabajo.
- Privacidad para laborar.
- Distribución de las áreas de trabajo.
- Estado de vida útil de los equipos de trabajo.
- Nivel conocimiento, desarrollo y competencia.

Orientada a la
organización y
trabajo en equipo

- Nivel tecnológico de los equipos de trabajo.
 - Liderazgo como jefe de grupo.
 - . Grado de trato laboral.
-

Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2009), el desempeño se trata del comportamiento del evaluado encaminado a	Comprende el grado de productividad <u>del</u> <u>individuos</u> respecto a sus actividades diarias en su centro	Orientación de resultados	de	<ul style="list-style-type: none"> . Consideración por el bienestar del personal. - Expectativa del desempeño del trabajador. - Cohesión entre compañeros de trabajo. - Nivel jerárquico del equipo de trabajo. - Organización labores. - Delegación de funciones. - Respaldo de equipo frente a metas profesionales. - Apoyo y protección de equipo. - Colaboración de equipo sobre nivel técnico. - Puntualidad - Responsabilidad - Capacitación
------------------------------------	---	--	---------------------------	----	--

alcanzar efectivamente los objetivos formulados. desempeño constituye estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos.	El	laboral el cual se es medido las metas y actividades cumplidas, por tanto, se categoriza en tres niveles bajo, promedio, alto.	Capacidad profesional Identidad e iniciativa	- Dedicación y servicio - Compromiso - Productividad
--	----	--	---	--

ANEXO 3: Matriz de operacionalización de instrumento

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICE	INTERPRETACIÓN	TIPO DE VARIABLE
Superiores recursos	<ul style="list-style-type: none"> y - Claridad y entendimiento de la visión y misión. - Comprensión de las estrategias organizacionales. - Manejo de las políticas de la empresa. - Grado de proyección frente a la dirección y los objetos. - Canales de comunicación. - Grado de autoridad. - Tipo de estructura Organizacional. - Grado de Poder. - Condiciones del área de trabajo. - Privacidad para laborar. - Distribución de las áreas de trabajo. 	1,2,3,4,5,6,7,8 ,10 11,12,13,14	1= Nunca 2= Raras veces 3= Ocasionalmente 4= Algunas veces 5= Frecuentemente 6= Generalmente 7= Siempre	Alto= 126-175 Medio= 76-125 Bajo= 25-75	Escala ordinal

	- Estado de vida útil de los equipos de trabajo.	
	- Nivel conocimiento, desarrollo y competencia.	
	- Nivel tecnológico de los equipos de trabajo.	
	- Liderazgo como jefe de grupo.	15,16,17,18,19,20
	. Grado de trato laboral.	21,22, 23,24,25
	. Consideración por el bienestar del personal.	
Orientada a la	- Expectativa del desempeño del trabajador.	
organización y	- Cohesión entre compañeros de trabajo.	
trabajo en	- Nivel jerárquico del equipo de trabajo.	
equipo	- Organización labores.	
	- Delegación de funciones.	

-
- Respaldo de equipo frente a metas profesionales.
 - Apoyo y protección de equipo.
 - Colaboración de equipo sobre nivel técnico.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICE	INTERPRETACIÓN	TIPO DE VARIABLE
Orientación de resultados	- Puntualidad - Responsabilidad	1,2,3,4	1=Nunca 2=Casi nunca 3=Algunas veces 4=Casi siempre	Bueno=60-80 Regular=38-59 Inadecuado=16-37	Escala ordinal
Capacidad profesional	- Capacitación - Dedicación y servicio	5,6,7,8,9,10	5=Siempre		
Identidad iniciativa	- Compromiso - Productividad	11,12,13,14,15,16			

ANEXO 4: El instrumento de investigación

Cuestionario estrés laboral OIT – OMS

Edad: _____ Sexo: _____ Área: __ Fecha: _____

Para cada ítem debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. A continuación, deberá de marcar con un aspa (X) en el número que mejor lo describa. Sólo de una respuesta por cada pregunta. No existe respuesta correcta o incorrecta.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- Anote 1 si la condición Nunca es fuente de estrés.
- Anote 2 si la condición Raras veces es fuente de estrés.
- Anote 3 si la condición Ocasionalmente es fuente de estrés.
- Anote 4 si la condición Algunas veces es fuente de estrés.
- Anote 5 si la condición Frecuentemente es fuente de estrés.
- Anote 6 si la condición Generalmente es fuente de estrés.
- Anote 7 si la condición Siempre es fuente de estrés.

Ítems	Respuestas						
	1	2	3	4	5	6	7
1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	1	2	3	4	5	6	7
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
6. El que mi supervisor no me respete, me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7

10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
15. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
16. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
17. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
22. El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	1	2	3	4	5	6	7
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
24. El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	1	2	3	4	5	6	7

CRITERIO DE JUECES DEL CUESTIONARIO OIT-OMS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Huancayo, 12 de noviembre del 2022

Estimado (a) señor (a): R. DAMITZA PUCUHUYA PAUCAR.....

El motivo de la presente es el solicitar su valiosa colaboración en la revisión de los instrumentos anexos, los cuales tienen como objeto obtener la validación del cuestionario que se aplicará para la fundamentación y desarrollo de la tesis de grado titulada "Estrés laboral y desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)-Concepción Huancayo, 2022."

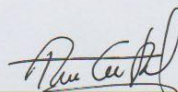
Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



Condori Quispe Brandy M.
DNI N° 70416696



Gonzales Paucar Roció L.
DNI N° 71849559

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, DANIELA PUCUHUYLA PAUCAR, con Documento Nacional de Identidad N° 40928489 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento "CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS" cuyos responsables son los investigadores Brandy Miguel Condori Quispe con DNI N° 70416696 y Roció Lizbeth Gonzales Paucar con DNI N° 71849559, la cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS (IREN)-CONCEPCIÓN HUANCAYO, 2022.

Huancayo, 17 de NOVIEMBRE del 2022

GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO



Ps. Daniela PUCUHUYLA PAUCAR
N.º D. 14607
SECCIÓN DE PSICOLOGÍA
MIRAFLORES DE SALUD CHILCA

Nombre y Apellidos: Ps. DANIELA PUCUHUYLA PAUCAR

DNI N° 40928489

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : DANITA PUCUNHUYA PAUCAR
TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADA EN P. HUMANA
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : LICENCIADA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UPLA
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRIA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UPLA
ESPECIALIDAD : TERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL
AÑOS DE EXPERIENCIA : 8 AÑOS MINSA
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : CENTRO DE SALUD DE CHILCA
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : PSICOLOGA
TRABAJOS PUBLICADOS : -
OTROS MERITOS : -

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS"

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....
.....

Huancayo, 17 de NOVIEMBRE del 2022

GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNIN
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO



Ps. Danita PUCUNHUYA PAUCAR
MAGISTER EN PSICOLOGIA
CENTRO DE SALUD CHILCA

Nombre y Apellidos: P. DANITA PUCUNHUYA PAUCAR
DNI N° 40928489

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Dr. DANIELA MACHUYLA PAVARR Profesión: PSICÓLOGA Cargo: PSICÓLOGA Región: JUNÍN

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento **CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS**, respectivamente las categorías a evaluar:

En los siguientes enunciados, señale su nivel de acuerdo respecto a cada uno de ellos con una (X). Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor, responda con sinceridad. La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final. Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

AREAS	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
A1 Clima Organizacional	1. El que no comprenda las metas y misión del hospital me causa estrés?	X		X		X		X		
	10. El que la forma en que trabaja el hospital no sea clara, me estresa?	X		X		X		X		
	11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	X		X		X		X		
	20. El que el hospital carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	X		X		X		X		
A2 Estructura Organizacional	2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	X		X		X		X		
	12. El que las personas que están a mi nivel dentro del hospital, tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	X		X		X		X		

	18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	X			X			X					
	21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	X			X			X					
A7 Respaldo del Grupo	8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	X			X			X					
	19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	X			X			X					
	23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	X			X			X					

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Huancayo, 17 de Noviembre del 2022

GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE JUNIN
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO

SECRETARÍA REGIONAL DE SALUD
MICO REG. DE SALUD UNICA

Nombre y Apellidos: Dr. DARVIERA PUCUNORY VA FAUCAR

DNI N° 70921499

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Huancayo, 12 de noviembre del 2022

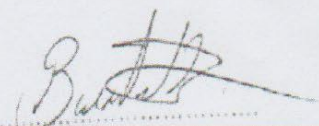
Estimado (a) señor (a): P. HUGO TRAVEZA RUIZ

El motivo de la presente es el solicitar su valiosa colaboración en la revisión de los instrumentos anexos, los cuales tienen como objeto obtener la validación del cuestionario que se aplicará para la fundamentación y desarrollo de la tesis de grado titulada "Estrés laboral y desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)-Concepción Huancayo, 2022."

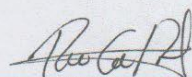
Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



Condori Quispe Brandy M.
DNI N° 70416696



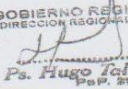
Gonzales Paucar Roció L.
DNI N° 71849559

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, HUGO TALAVERA Ruiz, con Documento Nacional de Identidad N° 41110438 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento "CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS" cuyos responsables son los investigadores Brandy Miguel Condori Quispe con DNI N° 70416696 y Roció Lizbeth Gonzales Paucar con DNI N° 71849559, la cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS (IREN)-CONCEPCIÓN HUANCAYO, 2022.

Huancayo, 17 de NOVIEMBRE del 2022

GOBIERNO REGIONAL - JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN

Ps. Hugo Talavera Ruiz
DNI 41110438

Firma

Nombre y Apellidos: HUGO TALAVERA Ruiz

DNI N° 41110438

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : HUGO TALAVERA RUIZ
TÍTULO PROFESIONAL : Psicólogo
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGÍA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRÍA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELICA
ESPECIALIDAD : PSICOLOGIA COGNITIVO CONDUCTUAL
AÑOS DE EXPERIENCIA : 7 Años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : IREN - CENTRO
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : AUDITOR NO MÉDICO
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS"

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....

Huancayo, 17 de NOVIEMBRE del 2022

GOBIERNO REGIONAL - JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE SALUD - JUNIN

Hugo Talavera Ruiz
Ps. Hugo Talavera Ruiz
DNI N° 25570

Firma

Nombre y Apellidos: HUGO TALAVERA RUIZ
DNI N° 41110438

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: D^c. Hugo Talavera Ruiz Profesión: Psicólogo Cargo: Auxiliar No Médico Región: JUNÍN

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento **CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS**, respectivamente las categorías a evaluar:

En los siguientes enunciados, señale su nivel de acuerdo respecto a cada uno de ellos con una (X). Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor, responda con sinceridad. La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final. Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

AREAS	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
A1 Clima Organizacional	1. El que no comprenda las metas y misión del hospital me causa estrés?	X		X		X		X		
	10. El que la forma en que trabaja el hospital no sea clara, me estresa?	X		X		X		X		
	11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	X		X		X		X		
A2 Estructura Organizacional	20. El que el hospital carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	X		X		X		X		
	2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	X		X		X		X		
	12. El que las personas que están a mi nivel dentro del hospital, tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	X		X		X		X		

A7 Respaldo del Grupo	18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Huancayo, 17 de NOVIEMBRE del 2022

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN

[Firma manuscrita]
Pa. Hilda TAVERA Ruiz
D.N.I. N.º 41110439

Firma

Nombre y Apellidos: HILDA TAVERA RUIZ

DNI N° 41110439

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Huancayo, 12 de noviembre del 2022

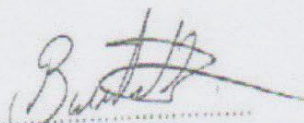
Estimado (a) señor (a): Mg. MARY ROMAN BRAVO

El motivo de la presente es el solicitar su valiosa colaboración en la revisión de los instrumentos anexos, los cuales tienen como objeto obtener la validación del cuestionario que se aplicará para la fundamentación y desarrollo de la tesis de grado titulada "Estrés laboral y desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)-Concepción Huancayo, 2022."

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



Condori Quispe Brandy M.
DNI N° 70416696

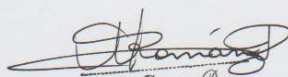
Gonzales Paucar Roció L.
DNI N° 71849559

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, Mary Ruth Román Bravo, con Documento Nacional de Identidad N° 30072905 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento "CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS" cuyos responsables son los investigadores Brandy Miguel Condori Quispe con DNI N° 70416696 y Roció Lizbeth Gonzales Paucar con DNI N° 71849559, la cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: **ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS (IREN)-CONCEPCIÓN HUANCAYO, 2022.**

Huancayo, 12 de Noviembre del 2022


Mary Ruth Román Bravo
PSICOLOGA
EJL 9903

Firma

Nombre y Apellidos: Mary Ruth Román Bravo

DNI N° 30072905

CRITERIO DE JUECES

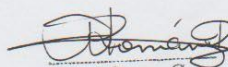
NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Mary Ruth Román Bravo
TÍTULO PROFESIONAL : Licenciada en Psicología
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad Garcilazo de la Vega
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Maestría
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad San Martín de Porres
ESPECIALIDAD : Clínica infantil
AÑOS DE EXPERIENCIA : 45 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Universidad Peruana los Andes
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Docente
TRABAJOS PUBLICADOS : Investigación - Residencia
OTROS MERITOS : Past decana del C. B. P. - C. D. P. - II

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS"

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....

Huancayo, 12 de Noviembre del 2022



Mary Román Bravo
PSICOLOGA
C.P.S. 12003

Firma

Nombre y Apellidos:

DNI N° 20072905

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Mary Román Bravo Profesión: Psicólogo Cargo: Docente en la UPLA Región: Junín

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento **CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS**, respectivamente las categorías a evaluar:

En los siguientes enunciados, señale su nivel de acuerdo respecto a cada uno de ellos con una (X). Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor, responda con sinceridad. La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final. Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS


AREAS	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
A1 Clima Organizacional	1. El que no comprenda las metas y misión del hospital me causa estrés	X		X				X		
	10. El que la forma en que trabaja el hospital no sea clara, me estresa?	X		X		X			X	Le causa estrés el hecho que, el hospital en el que trabaja no es clara
	11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa? 20. El que el hospital carezca de dirección y objetivos me causa estrés	X		X		X		X		
A2	2. El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa	X		X		X		X		

Falta de Cohesión	9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro del hospital me causa estrés?	X	X	X	X	X	X	X	X
	18. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	X	X	X	X	X	X	X	X
	21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	X	X	X	X	X	X	X	X
	8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	X	X	X	X	X	X	X	X
A7	19. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	X	X	X	X	X	X	X	X
Respaldo del Grupo	23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	X	X	X	X	X	X	X	X

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Se utiliza demasiado "el que...." cambiar por otras frases como: el hecho.... y

Huancayo, 10 de Noviembre de 2022



MARY RUTH ROMAN BRAVO
PSICÓLOGA
C.P. 11.888

Firma

Nombre y Apellidos: MARY RUTH ROMAN BRAVO

DNI N° 20072905

Cuestionario de Desempeño laboral

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi Nunca

N°		5	4	3	2	1
01	El personal administrativo es puntual al ingresar a las plataformas digitales					
02	Los jefes de área cumplen con su horario establecido en su jornada laboral.					
03	Los trabajadores cumplen con sus actividades de manera eficiente.					
04	Los trabajadores son responsables en los bienes de la institución.					
05	El personal de la entidad se capacita para desarrollar mejor sus actividades cotidianas.					
06	La actualización profesional se encuentra documentada con certificados, diplomas, post grados, etc.					
07	Su institución capacita a sus trabajadores por áreas específicas.					
08	Se percibe en los trabajadores una vocación intrínseca de servicio.					
09	Los trabajadores realizan innovaciones en sus puestos de trabajo.					
10	Se evidencia una convivencia armoniosa entre trabajadores y superiores en el juzgado.					
11	Los trabajadores asumen retos dentro de la institución.					
12	Se percibe un óptimo desempeño de funciones remotas en todo el personal.					
13	El esfuerzo que realizan los trabajadores es reconocido por sus superiores.					
14	Se cumplen con las metas establecidas por la institución judicial.					
15	Los trabajadores se esfuerzan por conseguir resultados satisfactorios en institución judicial.					
16	La institución judicial incentiva la producción de sus trabajadores.					

CRITERIO DE JUECES DEL CUESTIONARIO “DESEMPEÑO LABORAL”

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, Ps. DANITZA PUCUHUYLA PAUCAR, con Documento Nacional de Identidad N° 40928489 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento “CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL” cuyos responsables son los investigadores Brandy Miguel Condori Quispe con DNI N° 70416696 y Roció Lizbeth Gonzales Paucar con DNI N° 71849559, la cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS (IREN)-CONCEPCIÓN HUANCAYO, 2022.

Huancayo, 17 de NOVIEMBRE del 2022

GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO



Ps. Danitza PUCUHUYLA PAUCAR
N° 23895
SERVICIO DE PSICOLOGÍA
MICRO RED DE SALUD CHILCA

Firma

Nombre y Apellidos: Ps. DANITZA PUCUHUYLA PAUCAR

DNI N° 40928489

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : DANITZA PUCUHAYLA PAUCAR
TÍTULO PROFESIONAL : LICENCIADA EN P. HUMANA
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : LICENCIADA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UPLA
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRÍA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UPLA
ESPECIALIDAD : TERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL
AÑOS DE EXPERIENCIA : 8 AÑOS MINSA
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : CENTRO DE SALUD DE CHILCA
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : PSICOLOGA
TRABAJOS PUBLICADOS : -
OTROS MERITOS : -

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL"

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....
.....

Huancayo, 12 de NOVIEMBRE del 2022

GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
RED DE SALUD VALLE DEL MANTARO



DANITZA PUCUHAYLA PAUCAR
P. 22407
SERVICIO DE PSICOLOGIA
MICRORED DE SALUD CHILCA
Firma

Nombre y Apellidos: Ps. DANITZA PUCUHAYLA PAUCAR
DNI N° 40928489

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Dr. DRAUTER PUCOHUAYAR PAUCAR Profesión: PSICOLOGA Cargo: PSICOLOGA Región: Tumbes

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento **Cuestionario de Desempeño Laboral**, respectivamente las categorías a evaluar:

En los siguientes enunciados, señale su nivel de acuerdo respecto a cada uno de ellos con una (X). Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor, responda con sinceridad. La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final. Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1 Orientación de Resultados	El personal hospitalario es puntual al ingresar a las plataformas digitales	X		X		X		X		
	Los jefes de área cumplen con su horario establecido en su jornada laboral.	X		X		X		X		
	Los trabajadores cumplen con sus actividades de manera eficiente.	X		X		X		X		
	Los trabajadores son responsables en los bienes de la institución.	X		X		X		X		
	El personal del hospital se capacita para desarrollar mejor sus actividades cotidianas.	X		X		X		X		

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Huancayo, 17 de NOVIEMBRE de 2022

GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAYO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUMANA
RECTORÍA DE SALUD BUCALE DEL HUANCAYO
PS. DANIELA PUCURAY
MAGISTER EN PSICOLOGÍA
Firma

Nombre y Apellidos: Ps. DANIELA PUCURAY LA PUCAR


DNI N° 40928439

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, HUGO TALAVERA Ruiz, con Documento Nacional de Identidad N° 41110438 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento "CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL" cuyos responsables son los investigadores Brandy Miguel Condori Quispe con DNI N° 70416696 y Roció Lizbeth Gonzales Paucar con DNI N° 71849559, la cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS (IREN)-CONCEPCIÓN HUANCAYO, 2022.

Huancayo, 17 de NOVIEMBRE del 2022

GOBIERNO REGIONAL - JUNIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD

Pa. Hugo Talavera Ruiz
P.S.P. 20070

Firma

Nombre y Apellidos: HUGO TALAVERA Ruiz

DNI N° 41110438

CRITERIO DE JUECES

NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : HUGO TALAUERA RUIZ
TÍTULO PROFESIONAL : Psicólogo
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : BACHILLER EN PSICOLOGÍA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : MAESTRÍA
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELCA
ESPECIALIDAD : Psicología cognitivo conductual
AÑOS DE EXPERIENCIA : 7 AÑOS
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : IREN - CENTRO
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : AUDITOR NO MEDICO
TRABAJOS PUBLICADOS :
OTROS MERITOS :

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL"

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....

Huancayo, 17 de NOVIEMBRE del 2022

GOBIERNO REGIONAL - JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN

.....
Ps. Hugo Talauera Ruiz
.....

Firma

Nombre y Apellidos: HUGO TALAUERA RUIZ
DNI N° 41110438

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: Hugo Talavera Ruiz Profesión: Psicólogo Cargo: Asesor Médico Región: Junín

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento **Cuestionario de Desempeño Laboral**, respectivamente las categorías a evaluar:

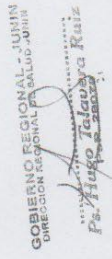
En los siguientes enunciados, señale su nivel de acuerdo respecto a cada uno de ellos con una (X). Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor, responda con sinceridad. La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final. Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1 Orientación de Resultados	El personal hospitalario es puntual al ingresar a las plataformas digitales	X		X		X		X		
	Los jefes de área cumplen con su horario establecido en su jornada laboral.	X		X		X		X		
	Los trabajadores cumplen con sus actividades de manera eficiente.	X		X		X		X		
	Los trabajadores son responsables en los bienes de la institución.	X		X		X		X		
	El personal del hospital se capacita para desarrollar mejor sus actividades cotidianas.	X		X		X		X		

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACIÓN (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Huancayo, 17 de NOVIEMBRE del 2022



Firma

Nombre y Apellidos: Hugo TALAVEA Ruiz

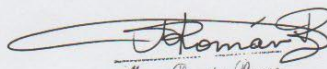
DNI N° 4110430

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, Mary Ruth Román Bravo, con Documento Nacional de Identidad N° 30072905 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento "CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL" cuyos responsables son los investigadores Brandy Miguel Condori Quispe con DNI N° 70416696 y Roció Lizbeth Gonzales Paucar con DNI N° 71849559, la cual solicitan el apoyo a fin de realizar la investigación: ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS (IREN)-CONCEPCIÓN HUANCAYO, 2022.

Huancayo, 12 de Noviembre del 2022


Mary Ruth Román Bravo
PSICOLOGA
C.I. 1903

Firma

Nombre y Apellidos: Mary Ruth Román Bravo
DNI N° 30072905

CRITERIO DE JUECES

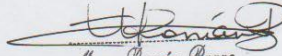
NOMBRE Y APELLIDO DEL EXPERTO : Mary Ruth Román Bravo
TÍTULO PROFESIONAL : Licenciada en Psicología
GRADO OBTENIDO (PREGRADO) : Bachiller
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad Garcilazo de la Vega
GRADO OBTENIDO (POSGRADO) : Maestría
CENTRO ACADÉMICO DE FORMACIÓN : Universidad San Martín de Porres
ESPECIALIDAD : Clinica infantil
AÑOS DE EXPERIENCIA : 45 años
INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA : Universidad Peruana Los Andes
CARGO LABORAL/ RESPONSABLE : Docente
TRABAJOS PUBLICADOS : Investigación - Residencia
OTROS MERITOS : Post decana del C.P.S. - C.P.S.R. - II

EN RESUMEN, CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE EL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL"

ADECUADO 1 MEDIANAMENTE ADECUADO 2 INADECUADO 3

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....
.....

Huancayo, 12 de noviembre del 2022


Mary Ruth Román Bravo
PSICOLOGA
C.P.S.

Firma

Nombre y Apellidos: Mary Ruth Román Bravo
DNI N° 30072905

JUICIO DE EXPERTOS

Experto: MARY RUTH ROMAN BRAVO Profesión: PSICÓLOGA Cargo: Docente en la UPLA Región: Junín-Huancayo

INSTRUCCIONES:

A continuación, usted tiene columnas enumeradas por cuadros para evaluar cada una de las preguntas del Instrumento **Cuestionario de Desempeño Laboral**, respectivamente las categorías a evaluar:

En los siguientes enunciados, señale su nivel de acuerdo respecto a cada uno de ellos con una (X). Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor, responda con sinceridad. La modificación de algunos términos o agregados que deba realizarse podrá ser detallada en la columna de observaciones o al final. Por favor utilice letra legible y sea ordenado, a fin de hacer más fácil la interpretación del mismo.


NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1 Orientación de Resultados	El personal hospitalario es puntual al ingresar a las plataformas digitales	X		X		X		X		
	Los jefes de área cumplen con su horario establecido en su jornada laboral.	X		X		X		X		
	Los trabajadores cumplen con sus actividades de manera eficiente.	X		X		X		X		
	Los trabajadores son responsables en los bienes de la institución.	X		X		X		X		

D2 Capacidad Personal	El personal del hospital se capacita para desarrollar mejor sus actividades cotidianas.	X		X		X		X		
	La actualización profesional se encuentra documentada con certificados, diplomas, post grados, etc.	X		X		X		X		
	Su institución capacita a sus trabajadores por áreas específicas.	X		X		X		X		
	Se percibe en los trabajadores una vocación intrínseca de servicio.	X		X		X		X		
	Los trabajadores realizan innovaciones en sus puestos de trabajo.	X		X		X		X		
	Se evidencia una convivencia armoniosa entre trabajadores y superiores en el hospital.	X		X		X		X		
D3 Identidad e Iniciativa	Los trabajadores asumen retos dentro del hospital.	X		X		X		X		
	Se percibe un óptimo desempeño de funciones remotas en todo el personal.	X		X		X		X		
	El esfuerzo que realizan los trabajadores es reconocido por sus superiores.	X		X		X		X		
	Se cumplen con las metas establecidas por la institución hospitalaria.	X		X		X		X		
Los trabajadores se esfuerzan por conseguir resultados satisfactorios en institución hospitalaria.	X		X		X		X			
La institución hospitalaria incentiva la producción de sus trabajadores.	X		X		X		X			

OTROS APORTES QUE CONSIDERA PUEDE SER VALIOSO PARA LA INVESTIGACION (formulación de preguntas, alguna dimensión no ha sido considerada en el instrumento y que es de relevancia para ser considerado, otros):

Huancayo, 10 de 2022



Mary Ruth Roman Bravo
Psicóloga
Chetumal

Nombre y Apellidos: MARY RUTH ROMAN BRAVO

DNI N° 20072905

ANEXO 5: Confiabilidad del instrumento

Escala: ESTRÉS LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronba ch	N de element os
,95	25

El valor de 0,95 del Coeficiente del Alfa de Cronbach está dentro de los parámetros considerados como de fuerte confiabilidad con una apreciación excelente, siendo este test consistente y adecuado para el estudio.

Escala: DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,91	30

El valor de 0,91 del Coeficiente del Alfa de Cronbach está dentro de los parámetros considerados como de fuerte confiabilidad con una apreciación excelente, siendo este test consistente y adecuado para el estudio.

ANEXO 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "Estrés laboral y desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)-Concepción Huancayo, 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: Rocio Lizbeth Gonzales Paucar y Brandy Miguel Condori Quispe.

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 27 de diciembre 20.22



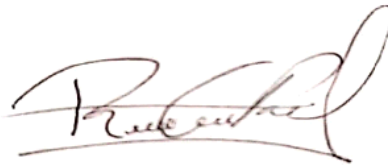
(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres:

ANEXO 7: Compromiso de Autoría

En la fecha, yo Rocio lizabeth gonzales paucar, identificado con DNI N° 71849559 Domiciliado en Jr.san Martín 610, estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: Estrés laboral y desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)-Concepción Huancayo, 2022, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 05 de noviembre 2022



Gonzales Paucar Rocio lizabeth

DNI N° 71849559

En la fecha, yo Brandy Miguel Condori, identificado con DNI N° 70416696. Domiciliado en Av. 31 de octubre 2250, estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes, me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: Estrés laboral y desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas (IREN)-Concepción Huancayo, 2022, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 05 de noviembre 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Brandy Miguel Condori', written in a cursive style.

Condori Quispe Brandy

Miguel DNI N° 70416696

ANEXO 8: Solicitud y Carta de Aceptación

Reglamento Interno Comité Revisor de Protocolos de Investigación del IREN-CENTRO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNCO
INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS
SECRETARÍA

10 OCT 2022
RECEPCIÓN
HORA: 12:00 PM
FIRMA:

SOLICITUD

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

Dr. HENRY OLIVERA CHANGRA
Director del IREN-CENTRO

Yo, BRANDY MIGUEL CONDORI QUISPE, identificado con DNI N° 70416696,
AUTOR CORRESPONSAL Y EGRESADO UNIVERSITARIO
de la UNIVERSIDAD
PERUANA LOS ANDES, ante usted me presento y
expongo: Que, se presenta el protocolo de investigación titulado:
" ESTRES LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO
REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS (IREN) -
CONCEPCIÓN HUANCAYO, 2022"
En tal sentido, solicito aprobación y autorización para ejecución del protocolo de investigación.
Así mismo me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de investigación, las
recomendaciones de los comités revisores y de ética, asimismo con el cronograma de
supervisión de la ejecución según corresponda. Se adjunta:

- () 01 juego en español de Protocolo de Investigación.
- () 01 juego de consentimiento informado.
- () 01 Declaración jurada de no tener conflicto de intereses.
- () 01 juego Curriculum vitae del Investigador Principal en físico
- () 01 Carta de compromiso de realizar la investigación.
- () 01 Carta de presentación de la universidad o ficha de registro de protocolo de investigación (si el Investigador Principal va a realizar un protocolo de investigación para la obtención de un título profesional o grado académico).
- () 01 Declaración jurada de confidencialidad y reserva de información.
- () 01 Copia de constancia de revisor metodológico o su equivalente y constancia de aprobación ética, si fue sometido a revisión ética por otro comité reconocido por el INS.

Atentamente.

Concepción, 10 de 10 Del 2022

Firma [Firma]
Nombre: BRANDY M. CONDORI QUISPE
DNI N°: 70416696

1196

OFICINA: DCC
Pase: Buena

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNCO
IREN-CENTRO
TRÁMITE DOCUMENTARIO - REG. DE FICHAS

10 OCT 2022
RECEPCIÓN
HORA: 12:00 PM
FIRMA:

Doc 060 9413
Exp. 0410-2022

Página 1



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Concepción, 19 de diciembre de 2022.

CARTA N° 283-2022/GRJ /DIRESA/IREN-CENTRO/DG

Señor

BRANDY MIGUEL CONDORI QUISPE
Investigador
Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro
Presente.-

ASUNTO : Autorización para ejecución de protocolo de investigación

REFERENCIA : Carta s/n BMCQ

De mi consideración me dirijo a Usted para expresar mi cordial saludo y hacer de su conocimiento que, teniendo dictamen favorable por el Comité de Ética en Investigación y nota aprobatoria en la revisión metodológica, se emite la presente carta de autorización para ejecución del Protocolo de Investigación "Estrés laboral y desempeño laboral en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN, Concepción, 2022".



Con base en lo expresado anteriormente la Dirección General conceptúa que el protocolo cumple con todos los requisitos exigidos y en consecuencia otorga su aprobación, debiendo coordinar con la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos el otorgamiento de la identificación respectiva para el inicio de la ejecución del proyecto, en caso ser necesario.

Atentamente.

Folios: 01
DJEQ/jbvg
C.c Archivo

N° DOC.	06246810
N° EXP.	01317834

DIRECCIÓN REGIONAL DEL SALUD
IREN - INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES
CENTRO NEoplásicas DEL CENTRO - IREN CENTRO

M.C. Brandy Miguel Esteban Quispe

232	3	4	6	6	7	3	5	7	4	6	3	4	6	6	6	6	6	7	6	7	2	5	4	6	131	70	61	3	2	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	2	23	21	60	16	3	3	3	2		
233	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	111	60	51	2	2	2	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	22	20	60	18	3	3	2	2		
234	1	2	1	1	2	7	3	2	2	3	1	1	6	1	6	2	3	3	3	4	2	2	2	6	68	33	35	1	1	2	4	3	3	5	3	4	2	5	3	3	3	3	4	5	3	4	20	22	57	15	2	2	2	2	
235	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	33	19	14	1	1	1	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	17	19	51	15	2	2	2	2
236	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37	20	17	1	1	1	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	19	23	59	17	2	3	2	3		
237	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31	20	11	1	1	1	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	24	22	64	18	3	3	3	2		
238	3	1	1	3	1	1	3	2	4	3	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	42	28	14	1	1	1	4	4	4	5	3	3	2	2	2	1	1	3	2	3	4	2	13	15	45	17	2	3	1	2		
239	2	4	4	6	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	103	57	46	2	2	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	26	22	67	19	3	3	3	2	
240	3	3	2	4	4	5	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	5	3	1	3	4	3	76	43	33	2	2	1	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	23	24	62	15	3	2	3	3
241	3	1	3	5	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	67	46	21	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	24	64	16	3	3	3	3	
242	2	5	2	7	7	1	1	5	7	7	7	1	1	1	5	5	1	7	3	1	1	1	5	4	92	54	38	2	2	2	4	5	5	5	5	3	4	4	3	2	2	5	5	1	3	4	21	20	60	19	3	3	2	2	
243	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	64	33	31	1	1	1	4	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	24	23	60	13	3	2	3	3	
244	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	61	33	28	1	1	1	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	1	20	15	51	16	2	3	2	2		
245	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	64	33	31	1	1	1	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	1	3	1	3	5	22	16	58	20	2	3	2	2	
246	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	64	33	31	1	1	1	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	1	21	18	52	13	2	2	2	2	
247	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51	29	22	1	1	1	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	5	1	4	4	24	21	59	14	2	2	3	2		
248	1	4	3	4	7	7	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	5	7	7	7	7	4	125	62	63	2	2	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3	5	3	5	5	5	25	26	69	18	3	3	3	3		
249	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	1	1	5	3	7	56	26	30	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	14	16	42	12	2	2	1	2	
250	2	1	2	2	4	1	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	58	32	26	1	1	1	4	5	5	5	2	3	1	4	1	3	3	3	4	4	4	3	14	21	54	19	2	3	1	2		
251	6	4	6	7	7	7	7	6	7	6	7	6	5	6	6	6	7	7	6	6	7	4	6	6	5	153	87	66	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	3	5	4	26	24	69	19	3	3	3	3	
252	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	42	24	18	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	28	28	75	19	3	3	3	3		
253	5	5	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	78	44	34	8	8	8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	28	28	77	28	2	2	2	2		

ANEXO 10: Evidencias Fotográficas





