

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**El estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad
Provincial de Huaylas, 2022.**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autora

Pacush Guerrero, Jasmin Sheyla

Asesor

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID - 0000-0001-7194-2917

Huaraz – Perú

2022

1. PALABRAS CLAVE

| | |
|------------------------|---|
| Tema | Estrés laboral, desempeño laboral |
| Especialidad | Administración |
| Línea de Investigación | Código OCDE 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios 5.2.1. Negocios y Management 5.2.1.1. Talento Humano |

Keywords

| | |
|---------------|--|
| Topic | Work stress, job performance |
| Specialty | Administration |
| Research line | OECD code 5. Social Sciences 5.2 Economy and business 5.2.1. Business and Management 5.2.1.1. Human talent |

2. TÍTULO

El estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de
Huaylas, 2022.

3. RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue determinar cómo se relaciona el estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

La metodología que se utilizó fue: Tipo de investigación no experimental, de diseño descriptivo, correlacional de corte transversal. La población estuvo compuesta de 324 colaboradores de la empresa en estudio, y la muestra poblacional fue de 176. Se aplicó como técnica una encuesta y como instrumentos se utilizó el cuestionario.

A través del presente estudio, se determinó que el estrés laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022; debido que el coeficiente de significación fue 0.000, es decir que es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$). Es decir, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

4. ABSTRACT

The purpose of the present investigation was to determine how work stress and work performance are related, in the Provincial Municipality of Huaylas, 2022.

The methodology that was improved was: Type of non-experimental research, descriptive design, cross-sectional correlational. The population was composed of 324 employees of the company under study, and the population sample was 176. A survey was applied as a technique and the questionnaire was produced as instruments.

Through the present study, it will be prolonged that work stress is significantly related to the work performance of the workers of the Provincial Municipality of Huaylas, 2022; because the coefficient of significance was 0.000, that is, it is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). That is, the alternative hypothesis is based and the null hypothesis is tested.

INDICE

| | | |
|------|--|-----|
| 1. | PALABRAS CLAVE | i |
| 2. | TÍTULO | ii |
| 3. | RESUMEN | iii |
| 4. | ABSTRACT..... | iv |
| 5. | INTRODUCCIÓN | 1 |
| 5.1. | ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA..... | 1 |
| 5.2. | JUSTIFICACIÓN | 22 |
| 5.3. | PROBLEMA..... | 23 |
| 5.4. | CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES..... | 23 |
| 5.5. | HIPÓTESIS..... | 29 |
| 5.6. | OBJETIVOS | 29 |
| 6. | METODOLOGÍA DEL TRABAJO | 30 |
| 6.1. | Tipo y diseño de investigación | 30 |
| 6.2. | Población y Muestra..... | 30 |
| 6.3. | Técnicas e instrumentos de investigación | 31 |
| 6.4. | Procesamiento y análisis de la información | 32 |
| 7. | RESULTADOS | 33 |
| 7.1. | DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS | 33 |
| 8. | ANÁLISIS Y DISCUSIÓN | 56 |
| 9. | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 62 |
| 10. | AGRADECIMIENTO | 66 |
| 11. | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 67 |
| 12. | ANEXOS Y APENDICES | 77 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Descripción del estrés laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022..... | 33 |
| Tabla 2: Análisis de la dimensión factores potenciales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022 | 33 |
| Tabla 3: Especificación de la dimensión exigencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022 | 34 |
| Tabla 4: Análisis de la dimensión capacidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022 | 34 |
| Tabla 5: Análisis de la dimensión recurso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022 | 35 |
| Tabla 6: Descripción del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022..... | 35 |
| Tabla 7: Especificación de la dimensión eficiencia en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022..... | 36 |
| Tabla 8: Análisis de la dimensión competencia en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022..... | 37 |
| Tabla 9: Descripción de la dimensión labor en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022..... | 37 |
| Tabla 10: Análisis de la dimensión satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022..... | 38 |
| Tabla 11: Descripción de la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022 | 39 |
| Tabla 12: Análisis de correlación entre las variables el estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022 | 40 |

| | |
|--|----|
| Tabla 13: Análisis de la relación entre la dimensión factores potenciales y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022 | 42 |
| Tabla 14: Descripción de correlación entre la dimensión factores potenciales y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022 | 43 |
| Tabla 15: Especificación de la relación entre la dimensión exigencia laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022 | 45 |
| Tabla 16: Especificación de correlación entre la dimensión exigencia laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022 | 46 |
| Tabla 17: Análisis de la relación entre la dimensión capacidad y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022 | 48 |
| Tabla 18: Análisis de correlación entre la dimensión capacidad y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022 | 49 |
| Tabla 19: Especificación de la relación entre la dimensión recurso organizacional y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022 | 51 |
| Tabla 20: Descripción de correlación entre la dimensión recurso organizacional y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022 | 52 |
| Tabla 21: Caracterización de la muestra estrés laboral | 54 |
| Tabla 22: Caracterización de la muestra desempeño laboral | 55 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1: Diagrama de dispersión: estrés laboral y desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022..... | 41 |
| Figura 2: Diagrama de dispersión: Dimensión factores potenciales y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022..... | 44 |
| Figura 3: Diagrama de dispersión: Dimensión exigencia laboral y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022..... | 47 |
| Figura 4: Diagrama de dispersión: Dimensión capacidad y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022 | 50 |
| Figura 5: Diagrama de dispersión: Dimensión recurso organizacional y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022..... | 53 |

5. INTRODUCCIÓN

5.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

Antecedentes

Según Rodríguez (2020) El autor concluye detallando que el estrés laboral es un problema que se enfrenta en cualquier organización, ya sea privada o pública, sin distinción, puede presentarse en empresas grandes, medianas o pequeñas, afectar el desarrollo de cada empleado, impedir un buen resultado laboral.

Seguidamente Ramírez (2018) En su tesis, el autor concluye mencionando que el personal administrativo no está estresado en el trabajo, por lo tanto, este no afecta en el funcionamiento de la universidad.

De acuerdo con Hernández, Fuentes & Martínez (2020) En su tesis, el autor concluye que en la mencionada empresa el nivel de estrés es bajo y son muy pocos los estresores laborales que se presentan en la empresa.

Así mismo Onofre (2021) Concluyó que no existe definitivamente una vinculación directa de la variable estrés laboral con el desempeño laboral, del modo que se encontró en sus resultados que las variables resultaron ser independientes, posiblemente porque el cuestionario de desempeño carecía de validez y confiabilidad, características necesarias para determinar que un instrumento se puede aplicar de manera efectiva, lo que lleva al final de las investigaciones por variables que no están correlacionadas debido a que los instrumentos no están estadísticamente correlacionados entre sí.

Así también Amaya, Galvis, Acosta, Aguilera & Olarte (2019) Concluyen que es posible y seguro suponer que, con las evidencias recabadas, los funcionarios del área de fidelización de la institución sienten el peso de su trabajo diario en la empresa, lo que se refleja según en aspectos vinculados con la vida y la calidad de esta. Con proporciones que empeoran la salud, manifestándose con síntomas generales las cuales conllevan el dolor de cabeza, nerviosismo, incomodidades intestinales y psicológicas, el incremento de la ansiedad que implica comer, beber o fumar más de lo normal, hasta incluso, recordemos, la generación de tristeza al comienzo del día, y todo eso se manifiesta en un estado de alerta elevado, conocido como estrés y coloquialismo.

De igual modo Mayta (2020) Menciona su tesis sobre las variables que son estrés y el desempeño laboral el 99% tiene el resultado sobre la relación muy significativa, ya que el nivel de su significancia resultó ser 0.001 junto a una correlación de 0.63*.

Por otra parte, Carrera & Paucar (2019) Concluyeron que con las variables relacionadas el estrés y el desempeño laboral, existe una fuerte y gran correlación para las variables que son estrés con el desempeño laboral, por una sobrecarga de trabajo, con el resultado de una relación significativa para estas variables, respectivamente. sustancial, o 0,77, por lo que se ha reclamado por no conocer la responsabilidad que se le ha encomendado, por los deberes o asuntos ajenos.

Así también Huamancayo (2020) En su tesis, el autor concluye que, el estrés laboral la primera variable que se relaciona con la segunda variable que es el desempeño existe una significativa correlación entre la variable estrés laboral relacionado al desempeño de cada empleado. Por ello, se señala que la relación que es entre estas variables es directa, con un grado bajo ($r_s = 0.306$).

Continuando con Bardales (2018) Se concluyó que la variable independiente denominada estrés laboral con el desempeño laboral que es la variable dependiente es ineficiente, concluyendo así, el resultado es que a mayor grado de estrés, menor será el desempeño laboral.

De acuerdo con Vera & Chapañan (2019) En su tesis concluyen mencionando que el estrés por cambios en el trabajo es la causa de que los empleados de la empresa estudiada no alcancen las metas planteadas o el desempeño esperado.

Así también, Pardo & Vargas (2021) Concluyeron mostrando una negativa relación significativa con la variable desempeño laboral, con base observados en los resultados del análisis estadístico se obtuvo un valor de ($p = 0,000,$) el cual resulta significativamente menor al valor Rho de Spearman = 0,810, el cual permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

Para Torres (2018) En su tesis, el autor concluyó determinando que la comunicación organizacional afecta a la variable desempeño laboral que da el resultado de un 67%, que corroboran con el resultado de la prueba de hipótesis, donde ambas variables arrojan 1.000.

De igual manera Guzmán (2017) Concluye mencionando una correlación negativa significativa, donde se dice que los trabajadores tienen un nivel de desempeño moderado. No se encontró un trabajador con un desempeño inaceptable.

Así también Torre (2018) Determina la conclusión mencionando que el nivel de relación entre estas variables es $\rho = 0.367$, determinando su correlación positiva y débil, estableciendo así que la relación que se da entre estas variables es directa. Así mismo, este valor calculado 3,70 resulta ser mayor que al valor tabular, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa de la investigación y se rechazó la hipótesis

nula, estableciendo la correlación existente entre el cambio del estrés y el rendimiento laboral.

Finalmente, Chávez (2018) Concluye mencionando que para las variables compromiso organizacional con el desempeño laboral existe resultado con un grado en compromiso organizacional, ya que los trabajadores se identifican en la empresa, sobre todo en cuanto se adhieren a las metas y posibles problemas. Pero, un grupo de colaboradores, no consideran estar como en familia dentro de la empresa, sin embargo, el grado de compromiso con la misma resulta buena y quieren sostener un equilibrio de recompensas y ser leales, demostrando así un buen y muy efectivo desempeño en el trabajo.

Fundamentación científica

Estrés laboral

La definición del estrés fue presentada por primera vez en la rama de la salud por (Hans Selye, 1926). Actualmente viene a ser uno de los términos más empleados. Comienza con una descripción física que hace énfasis a un peso o fuerza en que el cuerpo, definido por la Organización Mundial de la Salud como un estrés, es: "La reacción no detallada de un organismo a alguna necesidad externa" y "el estado producido por un determinado síndrome incluye todos los cambios inespecíficos inducidos en un sistema fisiológico".

Del mismo modo, el estrés laboral surge cuando los funcionarios, que demuestran cansancio emocional y letargo laboralmente, se sienten ineficientes de llegar a sus objetivos. Cuando los funcionarios están estresados en su centro de trabajo, suelen constantemente quejarse, culpan por sus errores a los demás y se vuelven muy coléricos. (Davis & Newstrom, 1991)

De manera similar, el estrés laboral es la presión que surge cuando un individuo considera que una situación o requisito laboral está más allá de su capacidad y recursos para enfrentarlo. (Stonner, 1994)

Además, el estrés laboral tiene como concepto un conjunto de respuestas cognitivas, conductuales, fisiológicas y emocionales, ante algún aspecto negativo o perjudicial del argumento, la organización o el entorno de trabajo. (Comisión Europea, 2000)

Se trata entonces de un estrés provocado por situaciones abrumadoras que provocan reacciones mentales o en ocasiones graves perturbaciones psicológicas, de igual forma, el estrés laboral es un estado de estrés físico. Además, hay coincidencia en el estrés laboral con el desempeño laboral en los empleados y el estrés psicológico surge cuando existe un desequilibrio entre los requisitos establecidos por la organización de trabajo con el ambiente de trabajo y los esfuerzos de los trabajadores para atenderlos o controlarlos. (García, Gelpi, Cano & Romero, 2009)

Añadiendo así también, que el estrés laboral se define como una reacción física y psicológica que da a conocer cuando estos requisitos del centro de trabajo no encajan con las habilidades, necesidades o recursos del funcionario. Puede ser generado por el propio puesto de trabajo o por el contexto social u organizacional del entorno; Este es el caso, por ejemplo, en un entorno donde hay poca comunicación entre los empleados o conflicto interpersonal. En este contexto, se vinculan dos aspectos: las respuestas físicas, psicológicas, conductuales y emocionales y la insuficiencia de recursos para enfrentar situaciones amenazantes, lo que lleva a cambios en la salud y la felicidad de los trabajadores. (López, Solano, Arias, Aguirre, Osorio & Vásquez, 2012)

El síndrome del Burn Out: un desarrollo del estrés laboral

Existe una gran voluntad por estudiar la calidad de vida laboralmente en relación con el término del estrés laboral y que trae consecuencias, ya que se interpone en la salud tanto física como mental del colaborador. Además, afecta en su desempeño en cuanto al lugar de trabajo e impacta directamente en la organización que lo emplea. Por ello, en el entorno de estudio del desarrollo estresante en el trabajo, ha aparecido el estudio del síndrome de burnout, el cual es considerado un proceso que degrada gravemente el cambio de los trabajadores dentro de su calidad de vida.

Síndrome del Burn Out

El estrés laboral es un fenómeno común y de gran preocupación por los sucesos que traen consecuencias sobre la salud, el estar bien psicológica y físicamente del individuo. (Lázaro y Folkman, 1984). Además, también las instituciones debido al incremento de ausencia, sin atención laboral, los ingresos como también la disminución de prestación de servicios. (Peiró y Salvador, 1993). Aunque el estrés laboral se puede encontrar en diferentes tipos de trabajo o profesión, este síndrome llamado burnout es específico de distintas ocupaciones y cuenta con criterios específicos que lo distinguen en cuanto estrés físico o mental debido al estrés general. Hay menciones de burnout en otras profesiones sin estar directamente contactados con las personas (Leiter & Schaufeli, 1996), aunque tampoco es la opinión demasiado popular. Además, en 1974, Freudenberger resaltó el término burn-out, introduciéndose a nuestro idioma en diferentes situaciones como el denominado deterioro en la profesión o también incluso como síndrome de burn-out por esfuerzo laboral.

Tipos de estrés laboral

Según Solas (2005) Asegura que es importante analizar y dirigir las reacciones que puede alertar el organismo en ventaja de las personas, así mismo, asegura que existen dos formas distintas que el organismo reaccione:

- **(Eustress) estrés bueno:** Es necesaria en nuestro día a día y tiene una función protectora en el organismo, gracias a la cual se puede avanzar en todos los aspectos.
- **(Distress) estrés negativo:** Esto se ocasiona por causa de una respuesta exagerada ante el estrés, manifestado al momento de realizar actividades intensas o prolongadas, puede afectar nuestra salud física y mental por el exceso de energía almacenada, creada y no consumida.

Síntomas

Los factores estresantes del trabajo incluyen todo tipo de demandas y cualidades del trabajo y su organización que pueden causar estrés laboral. Para ello, se abordan los principales estresores en el trabajo:

Sobrecarga de trabajo: Ocurre cuando el volumen, el tamaño o la complejidad del trabajo excede la capacidad de desempeño del trabajador. El trabajador está abrumado por la cantidad de trabajo que tiene que hacer. A menudo hay que alargar demasiado la jornada laboral, lo que reduce un cierto tiempo de libertad y el tiempo de poder estar en familia.

Infra carga de trabajo: Se da cuando ocurre la carga laboral la cual es menor de lo necesario para mantener al mínimo la activación y el interés de los trabajadores. Este evento hace que la autoestima personal del empleado cause una sospecha de tiempo perdido.

Infrautilización de destreza: Este se da al momento en que las actividades propias de las responsabilidades desempeñadas son demasiado inferiores a una competencia de trabajador profesional. Crear un sentido profesional de devaluación. El colaborador piensa que este pueda desempeñar un papel más resaltante e importante en su institución y no se genera valor ni se desarrolla en sus cualidades profesionales.

Repetitividad: Ocurre cuando no hay muchas tareas que ejecutar y cuando resultan ser frecuentes. El funcionario no se considera realizado en sus responsabilidades, porque la ve como un trabajo rutinario sin desarrollo intelectual.

Ritmo de labor excedente: Esto sucede cuando el periodo de ejecución del centro de trabajo está altamente evaluado por los requisitos del sistema u operaciones del trabajo. El trabajador tiene poca autonomía para promover o retrasar el trabajo según sus necesidades individuales, las cuales están fuertemente condicionadas por los ritmos de trabajo establecidos por su trabajo.

Inadecuado horario de trabajo: El tiempo de duración de las actividades laborales determinan en gran mayoría el estilo de vida de una persona y que claramente es un principio de estrés en su ausencia.

Por lo tanto, cobra especial importancia:

- El tiempo de duración en día de trabajo.
- Probabilidad de trabajar en un puesto continuo.
- Número y duración de pausas y descansos.

Factores que influyen

Factores ambientales

Algunos de los factores ambientales que más afectan a los empleados de una organización incluyen:

- Uno de ellos es la inseguridad económica provocada por las modificaciones en la economía política del país, el cual genera pánico, inseguridad económica y zozobra entre la población. Asimismo, las crisis económicas suelen ir de la

mano con los despidos temporales, el desempleo, semanas laborales más cortas e incluso recortes salariales.

- El siguiente viene a ser las incertidumbres políticas que se dan por modificaciones en el proceso que generan amenazas en la política y que provocan preocupaciones.
- Finalmente, el problema tecnológico, ya sea la automatización o el cambio, resulta ser una gran amenaza para los individuos el cual están estresados porque les falta desarrollar habilidades o experiencias necesarias.

Factores organizacionales

Dentro de las organizaciones existen factores que resultan generar estrés, por lo que estos factores son importantes:

- Demandas de tarea: vienen a ser factores que están relacionadas al propio puesto de trabajo y destacan en la creatividad de su labor individual tales como: diversas actividades, su autonomía, el nivel en automatización, repartición física de la división referido al ambiente y adaptaciones de trabajo. A medida que aumente la interdependencia sobre las responsabilidades propias y las de los demás, mayor será la tensión potencial. El autocontrol, por otro lado, cuenta con la reducción del estrés. Aunque por otro lado factores como el ruido, la temperatura u otras características ambientales y físicas serán desfavorables y pueden incrementar la ansiedad.
- Demandas en el papel: Dan referencia a exigencias por el cual se ve sometida un individuo debido a su responsabilidad funcionaria particularmente que se da en la empresa u organización.
- Las demandas interpersonales: Resultan ser exigencias por falta de apoyo social y vinculaciones interpersonales negativas, que pueden generar tensión, principalmente entre los funcionarios con múltiples carencias sociales.

- Liderazgo organizacional: Muestra la técnica de gestión en los líderes de las organizaciones. Algunos muestran cambios innovadores a una cultura de estrés, miedo y ansiedad al establecer objetivos a corto plazo inalcanzables, ser demasiado controladores y despedir a los empleados que no se desempeñan como la organización pretendía.

Factores individuales

Experiencias y problemas que afectan a las personas en su tiempo no laboral pueden afectar negativamente el trabajo, entre estos factores; problemas familiares, económicos, personales y de personalidad.

- Problemas familiares: Las personas otorgan gran importancia a las relaciones familiares y personales, por lo que los problemas matrimoniales, las rupturas de relaciones y los conflictos sobre disciplina con los hijos son demostraciones sobre factores estresantes que perjudican a los funcionarios.
- Problemas económicos: Las dificultades económicas que perjudican a todos son una sucesión de otros conflictos el cual crean estrés para los colaboradores y que terminan desviando su atención del trabajo.

Consecuencias

Según Ivancevich y Matteson (1980) consideran por consecuencias lo siguiente:

- Conductuales, estas entienden el buen desempeño, la satisfacción, la ausencia, la rotación, los percances y sustancias excesivas.
- Cognitivos, se entienden como la deficiente toma de decisiones, poco interés en manifestarse y la negligencia.

- Fisiológicos, Estos efectos, a su vez, conducen a consecuencias tales como: enfermedades adaptativas (enfermedad cardiovascular, artritis reumatoide, úlceras, alergias, dolores de cabeza, ansiedad, depresión, letargo, crisis mentales) terribles).

Modelos de estrés laboral

Para identificar el inicio del estrés, no podemos limitarnos a una simple lista de diferentes estresores. Como en otras situaciones, el riesgo y el daño suelen ser multicausales, con diferentes factores psicosociales que interactúan para causar estrés laboral. A continuación, se detallará brevemente modelos sobre el estrés laboral.

De acuerdo con Siegrist (1996), menciona que el estrés laboral ocurre cuando existe un mayor grado de esfuerzo, pero una disminución pésima de recompensa, esto ocasiona una disminución de autoeficacia y autoestima que trae como resultado el estrés.

Modelo de esfuerzo-recompensa

Este modelo es un alto esfuerzo laboral como los siguientes:

- Extrínseco: por demandas y responsabilidades.
- Intrínseco: debido a la motivación alta y la mala gestión en estrés.

La poca recompensa está en desarrollo de tres maneras de estímulos principales:

- Efectivo
- Consideración
- Observación del estatus

De esta manera, el estrés se genera en el momento que el esfuerzo pasa a la retribución o la recompensa no compensa el grado de esfuerzo adicional.

Modelo de demandas y control

Para (Karasek, 1979) este modelo consta en la ocurrencia de mayores niveles de estrés en la comunicación, de mayores exigencias en el trabajo y menores grados de inspección por el lado de los trabajadores.

- Dimensión sobre demandas laborales: a cantidad de trabajo realizado, como en tipo de trabajo, volumen, velocidad de trabajo, órdenes conflictivas e irrazonables, velocidad que depende del trabajo de otros, grado de comprensión o concentración necesaria, suspensiones no planificadas.
- Dimensión sobre manejo asociado a la forma de trabajar, incluyendo dos componentes como el desenvolvimiento de habilidades y la autonomía.

Modelo de demandas, control y apoyo social

Según Jhonson & Hall (1988), añaden a la dimensión el apoyo social, resultando este ser un factor modulador del estrés.

La cantidad y calidad de los apoyos sociales proporcionados por supervisores y compañeros de trabajo pueden reducir o disminuir los efectos del estrés en la salud de los trabajadores. Si esto es raro o está ausente, o si el entorno sociolaboral se caracteriza por la discriminación o la intimidación, se agregará un nuevo estresor a los que ya existen.

Este modelo exige un control y apoyo social enfocado en lo que se puede abordar desde un punto de vista preventivo dentro de la empresa. Se basa en factores específicos, que se pueden determinar, evaluar y cambiar.

Así, los cambios en la organización del trabajo, las intervenciones preventivas alteran los riesgos psicosociales originales, afectando todos los aspectos del acompañamiento y control social.

Estrategias para manejar el estrés laboral

De acuerdo con Haynes (1985) Los niveles de estrés bajos a moderados pueden funcionar y motivar a los empleados a ser más productivos; sin embargo, las calificaciones altas o bajas a largo plazo pueden conducir a un desempeño reducido, lo que requiere la intervención de la gerencia.

Para ello está planteado diferentes enfoques para el manejo del estrés en el trabajo:

Enfoques individuales

Administración del tiempo: Muchas personas con problemas de estrés no hacen las cosas en un día o una semana, y si administran bien su tiempo. Los empleados organizados pueden obtener el doble o más que un empleado mal organizado. Por lo tanto, comprender las pautas básicas de administración del tiempo puede ayudarlo a hacer frente a las demandas del trabajo, que incluyen:

- Registrar o preparar una lista de actividades a realizar.
- Priorizar las actividades en orden de importancia y/o urgencia
- Planificar actividades de acuerdo con las prioridades establecidas.
- Conocer el ciclo personal diario y afrontar los aspectos más exigentes del trabajo para completar bien el ciclo personal, cuando la persona está más alerta y productiva.

Ejercicio físico: Los ejercicios como el caminar, nadar, andar en bicicleta u otros, vienen a ser muy recomendados por personas con experiencias como una manera de controlar los niveles excesivos de estrés, ya que estos ejercicios incrementan

la capacidad del corazón, disminuyendo la frecuencia cardíaca en reposo, es un método de distracción de diversas presiones laborales.

Ejercicio de relajación: Los individuos pueden aprender a relajarse a través de estrategias como: la reflexión, la hipnosis, poder visualizar y respirar tranquilamente, relajación muscular, etc... El propósito es poder alcanzar una profunda relajación, ya que es un estado de inmensa tranquilidad y que la persona se separa de su ambiente, al lograrse esto, habrá mejoras significativas en la frecuencia cardíaca.

Enfoques organizacionales

Este enfoque enfatiza que los gerentes pueden manejar ciertos factores que causan estrés y que pueden modificarse. Las estrategias implementadas por la organización son:

- Selección y colocación de personal: Aunque algunos trabajos causan más estrés que otros, las personas reaccionan de manera diferente a las situaciones estresantes. Las decisiones de selección y colocación deben tener en cuenta lo anterior, ya que la contratación de personas con experiencia y un mejor control interno sobre trabajos estresantes puede garantizar la idoneidad y eficacia de su trabajo.
- Establecimiento de metas: A través de encuestas, se puede llegar a la conclusión de que las personas funcionan mejor cuando tienen metas claras y desafiantes, pues usarlas puede reducir el estrés y ser una fuente de motivación. Por otro lado, las metas específicas y alcanzables aclaran las expectativas de desempeño.
- Rediseño del puesto: Se trata de empoderar a los empleados, darle más sentido a su trabajo, autonomía y retroalimentación, porque eso reduce el estrés.

- Comunicación organizacional: A medida que mejora la comunicación formal con los empleados, se reducen la incertidumbre, la ambigüedad y los conflictos de roles. La comunicación es un medio importante para moldear las percepciones de los trabajadores, quienes en muchos casos ven una necesidad, amenaza u oportunidad como nada más que una interpretación que puede ser influenciada por estas expresiones, preocupaciones, imágenes o acciones transmitidas por los trabajadores.
- Control del clima organizacional: Dado que el cambio es uno de los factores estresantes típicos de las empresas modernas, deben brindar suficiente apoyo para que a sus empleados les resulte más fácil adaptarse al cambio. Y se logrará si se promueve un ambiente de valorización y reconocimiento de la dignidad individual del trabajador, permitiéndole participar en las decisiones relativas a la modificación del trabajo y estructura de la organización.

Desempeño Laboral

En cuanto al desempeño laboral contiene “Las actividades y desempeño laboral son explicaciones de valoración, favorable o desfavorable, que se expresan en cuanto a objetos, personas o sucesos. Además, mediante la actitud de una persona muestra cómo se siente en cuanto a un hecho. (Robbins, 2014)

Por consiguiente, el desempeño laboral mantiene a la administración el cual es la parte fundamental en la formación de equipos triunfantes que avanzan para la obtención de resultados consecuentes. (Ross, 2013)

Menciona en cuanto al desempeño laboral que son aquellas acciones o comportamientos que se ha observado en los empleados y resultan ser relevantes para los objetivos establecidos en la organización, y así puedan ser evaluados en términos de competencias para cada individuo y su escala de aportación a la empresa. (Robbins & Judge, 2013)

Mediante esta variable del desempeño laboral consideran que es el “Proceso por el cual las empresas apuestan de que la voluntad y fuerza de trabajo aumente para alcanzar las metas organizacionales, añadiendo así las prácticas donde el gerente establece las metas y tareas del colaborador, desarrollando sus capacidades y habilidades, supervisa y evalúa continuamente su comportamiento enfocado a las metas. (Dessler & Varela, 2011)

Se resalta así también que el desempeño laboral es una manera de cómo el empleado cubre los requerimientos de su centro de trabajo. (Méndez y Sánchez, 2010)

Así también el autor sostiene que el desempeño laboral; es una manera de medir el comportamiento y los resultados que se espera respecto al ámbito laboral, con el único fin de tomar decisiones positivas en cuanto a las mejoras, ascensos, capacitaciones”. (Pérez, 2009)

El desempeño laboral resulta ser un valor que se requiere aportar a la organización en cuanto a los diferentes momentos ocurridos en su conducta de un individuo, donde se realiza o se lleva a ejecutar a lo largo de un período de tiempo determinado. Por consiguiente, estas conductas, de uno o varios colaboradores en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán para un fin eficiente en la organización. (Palacio, 2005)

Desde la perspectiva de este autor menciona al desempeño laboral que es la eficiencia del personal que labora en una organización, donde el colaborador demuestra una gran labor, esfuerzo, esmero y satisfacción laboral. (Chiavenato, 2002)

Teorías del desempeño laboral

Teorías Contemporáneas: Entre los pensadores contemporáneos, diferentes autores han predefinido principios, funciones y procesos administrativos, siendo Max Weber uno de ellos mencionó que es el autor del ideal organizacional, como para Elton Mayo con su aporte a la ciencia de la organización conductual. Estas enseñanzas administrativas son la imagen de Henry Fayol, pues fue publicado por los indagadores, como el primer representante en la teoría funcional, en su momento en 1930, para lograr una coordinación, con el cambio mundial en 1929, manifestándose en Europa y hasta más allá. precisamente también para Francia, se revisó la intención administrativa con la visión del cual cada agrupación se estructuraría en torno a roles importantes y también principios que deben seguirse para llevar a cabo con una buena eficiencia y eficacia, y también con fundamentos disciplinados, Rivas & Zapata (2007). Desde la perspectiva más general, destaca que la proposición de Fayol no había sido destacada sistemáticamente con anterioridad, las elaboraciones u operaciones administrativas resultaron haber sido desatendidas en las organizaciones y por ello establece componentes de sistemas administrativos, las enseñanzas de Fayol. , fundamentales Rivas (2007), se asocian a la ejecución de principios de la gestión científica, pero que contribuyen a la generación abundante en riqueza y promueven la buena administración en las organizaciones.

Importancia

Es muy importante la evaluación del desempeño laboral ya que empieza desde que la administración de la empresadeterminacon efectividad y eficiencia, con la labor de los trabajadores y con su esfuerzo para conseguir buenos resultados de los objetivos ya planteados, es por ello, también resulta ser la responsabilidad de la misión de la empresa, o si no se tendrá problemas que necesitaran acciones de mejora constante. (García, 2007)

Es preciso aclarar que la evaluación de desempeño es muy importante ya que genera mucha información de manera importante en tomar decisiones en recursos humanos, como ascender laboralmente, trasposos y destituciones. Además, accede a la identificación de las necesidades de capacitación y desarrollo. (Robbins,2004)

Ventaja

Cabe señalar “La participación de las personas al identificar su gran esfuerzo, ya que aumenta la probabilidad de que repita ese comportamiento”. (Coexpthal, 2012)

Desventaja

“Una supervisión y evaluación del rendimiento puede perjudicar la moral, el trabajo en equipo y dañar las utilidades”.

Los diversos cambios que se han ocasionado en los diferentes aspectos laborales en la actualidad son muy requeridos para que las organizaciones realicen o inicien a elevar su adecuación de trabajo y alcanzar a ser competitivos y exitosos para lograr el logro. (Culbert, 2008)

Elementos que influyen en el desempeño laboral:

Mediante el autor Chiavenato sintetiza que el desempeño laboral está conformado por dos factores muy importantes los cuales son:

- Factores actitudinales: enseñanzas, comportamiento cooperativo, comienzo, responsabilidad, capacidad de seguridad, moderación, presentación personal, interés y creatividad.
- Factores operativos: abarcan conocimientos laborales, de calidad, variedad, precisión, trabajo en equipo, liderazgo.

Al mismo tiempo, Queipo y Useche (2002) consideran que el desempeño en un departamento de trabajo difiere de persona a persona, esto se debe a las habilidades y destrezas, motivación, trabajo en equipo, capacitación de los empleados, etc. cada uno; así como la conciencia del rol. (Landy y Conte, 2005) mencionan y demuestran que existe una relación transparente entre aspectos de la personalidad y el comportamiento en el lugar de trabajo, tanto efectivo (desempeño laboral) como ineficaz (distinto de cero).

Evaluación del desempeño laboral

El análisis de desempeño o gestión ha sido verificado y es visto como una herramienta de orientación y seguimiento de los empleados. (Alles, 2004)

Entre sus primeros objetivos, es importante destacar el desenvolvimiento personal y profesional de los funcionarios, cambiar periódicamente los resultados organizacionales y aprovechar al máximo los recursos humanos. Por otro lado, existe una gran relación entre el gerente y sus colaboradores de entendimiento mutuo y diálogo satisfactorio, respecto a qué se espera de cada persona, cómo satisfacer las necesidades de cada uno, cómo satisfacer las expectativas y cómo mejorar los resultados.

De esta manera se da en forma sintética, las evaluaciones de desempeño ya que son útiles y necesarias para:

- La toma de decisiones en cuanto a las promociones y remuneraciones.
- Organizar reuniones y examinar las evaluaciones de los jefes y subordinados que detallan sobre el comportamiento del colaborador en relación con el ámbito laboral.

- El gran porcentaje de las personas requieren y esperan esa retroalimentación; a partir del conocimiento en cuanto a lo que hacen según obligaciones, pueden saber si es necesario modificar su comportamiento.
- La mejora del rendimiento en cuanto en los empleados
- Mejora de los resultados dentro de la organización
- Poder detectar las necesidades de capacitación
- Descubrimiento de las personas

Siguiendo así mismo con (Pineda, 2012). Resalta que una supervisión de desempeño requiere hacerse a perpetuidad con respecto al perfil establecido en el puesto, es decir, no puede referirse a si una persona se está desempeñando bien o mal, en relación a un evento, en este caso tiene algo que ver con el puesto ocupado. Comparar el perfil de un puesto con el perfil de la persona evaluada, estableciendo una relación entre ambos, modalidades de colocación personal. A partir de ahí, es importante o posible evaluar el desempeño, la preparación y determinar las estrategias de capacitación y entrenamiento necesarias para la mejor adaptación de la persona al puesto.

Pasos para una evaluación del desempeño laboral

De igual forma, en esta etapa incluirá los siguientes pasos para realizar evaluaciones de desempeño de los empleados:

- Definición del puesto: confirmar que el supervisor y el subordinado están de acuerdo con las responsabilidades y los criterios de desempeño del puesto que se han establecido.
- La evaluación y desempeño en función al puesto: es la inclusión de algún tipo de calificación contra una escala predefinida.
- Retroalimentación: Es el punto de vista con respecto al desempeño y los progresos del subordinado.

Características del desempeño laboral, (Chiavenato, 2008)

- Cooperación
- Compromiso
- Transparencia
- Comunicación
- Sensibilidad
- Ubicación y enfoque
- Creatividad e imaginación
- Intelectualidad y desenvolvimiento óptimo

Principios del desempeño laboral

- La organización de capacitaciones en recursos humanos
- Remuneración y/o compensación
- Inspiración y motivación
- Promoción y desarrollo
- La adaptabilidad al puesto de trabajo
- Descripción del campo laboral

5.2. JUSTIFICACIÓN

Justificación Teórica

El desarrollo de esta investigación tuvo como propósito proporcionar conocimientos sobre la importancia del estrés laboral y el desempeño laboral, así mismo de generar resultados para que se establezca si se necesita cambiar y así utilizar estrategias mediante esta información obtenida ya que se puede lograr un entorno interno y externo con resultados de manera positiva.

Justificación Práctica

Esta investigación, se orientó a evaluar las dimensiones del estrés laboral y el desempeño laboral; a fin de lograr proporcionar recomendaciones a la organización para que estas tomen las decisiones pertinentes que generen valor para los colaboradores de la organización, y a su vez un rendimiento eficaz.

Justificación Social

Mediante esta investigación nos permitió conocer la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, así logrando obtener resultados de un buen desempeño laboral de los colaboradores mediante las alternativas de mejora, logrando un rendimiento eficaz y eficiente en la organización.

Justificación Metodológica

En la presente investigación se aplicó instrumentos y recolección de datos en cuanto al estrés laboral, así permitiendo obtener resultados para que sean tomados en cuenta por la Municipalidad Provincial de Huaylas, y así lograr un buen desempeño laboral.

5.3. PROBLEMA

¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022?

5.4. CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Definición conceptual del estrés laboral

De manera similar, el estrés laboral es la presión que surge cuando un individuo considera que una situación o requisito laboral está más allá de su capacidad y recursos para enfrentarlo. (Stonner, 1994)

Del mismo modo, el estrés laboral surge cuando los funcionarios, que demuestran cansancio emocional y letargo laboralmente, se sienten ineficientes de llegar a sus objetivos. Cuando los funcionarios están estresados en su centro de trabajo, suelen constantemente quejarse, culpan por sus errores a los demás y se vuelven muy coléricos. (Davis & Newstrom, 1991)

Además, el estrés laboral tiene como concepto un conjunto de respuestas cognitivas, conductuales, fisiológicas y emocionales, ante algún aspecto negativo o perjudicial del argumento, la organización o el entorno de trabajo. (Comisión Europea, 2000)

Se trata entonces de un estrés provocado por situaciones abrumadoras que provocan reacciones mentales o en ocasiones graves perturbaciones psicológicas, de igual forma, el estrés laboral es un estado de estrés físico. Además, hay coincidencia en el estrés laboral con el desempeño laboral en los empleados y el estrés psicológico surge cuando existe un desequilibrio entre los requisitos establecidos por la organización de trabajo con el ambiente de trabajo y los esfuerzos de los trabajadores para atenderlos o controlarlos. (García Gelpi, Cano & Romero, 2009)

Añadiendo así también, que el estrés laboral se define como una reacción física y psicológica que da a conocer cuando estos requisitos del centro de trabajo no encajan con las habilidades, necesidades o recursos del funcionario. Puede ser generado por el propio puesto de trabajo o por el contexto social u organizacional del entorno; Este es el caso, por ejemplo, en un entorno donde hay poca comunicación entre los empleados o conflicto interpersonal. En este contexto, se vinculan dos aspectos: las respuestas físicas, psicológicas, conductuales y emocionales y la insuficiencia de recursos para enfrentar situaciones amenazantes, lo que lleva a cambios en la salud y la felicidad de los trabajadores. (López Arias, Aguirre, Osorio & Vásquez, 2012)

Definición operacional del estrés laboral

El estrés laboral es vital para cualquier empresa, su aplicación es de mucha importancia en cualquier área de la empresa. Esta variable se trabajará con las dimensiones de factores potenciales, exigencia laboral, capacidad y recurso organizacional.

Definición conceptual de las dimensiones del estrés laboral

Factores potenciales

Según Davis & Newstrom (1991) Este término factor potencial se utiliza para designar los desencadenantes que provocan la condición interna del organismo estresante, es decir, se combinan los factores para crear presión a los empleados. La asociación o correlación entre un tema y un resultado, que puede evaluarse antes de que ocurra un impacto o usarse para dividir a la población en subgrupos de alto y bajo riesgo.

Exigencia laboral

Para Almira (1998) Las exigencias laborales en sus dos componentes físico y psíquico, están determinadas en su contenido por: características que tiene la

actividad que se realiza y por las demandas que imponen las tareas. Además, clasifica las exigencias laborales en absolutas y relativas: las absolutas no están sujetas al entrenamiento (poseer una visión “perfecta” para una maniobra que la requiere, no es condición de aprendizaje), las relativas pueden cumplirse a partir del desarrollo de habilidades susceptibles de ser adquiridas a través del entrenamiento y la capacitación.

Capacidad

De acuerdo con Anderson & Woodrow (1989) Las capacidades han sido definidas como las “fortalezas” o recursos de los que dispone una comunidad y que le permiten sentar las bases para su desarrollo, así como hacer frente a un desastre cuando éste acontece.

Recurso organizacional

Así mismo Chiavenato (1999) Los recursos son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales. La administración requiere varias especializaciones y cada recurso una especialización.

Definición conceptual del desempeño laboral

En cuanto al desempeño laboral contiene “Las actividades y desempeño laboral son explicaciones de valuación, favorable o desfavorable, que se expresan en cuanto a objetos, personas o sucesos. Además, mediante la actitud de una persona muestra cómo se siente en cuanto a un hecho. (Robbins, 2014)

Por consiguiente, el desempeño laboral mantiene a la administración el cual es la parte fundamental en la formación de equipos triunfantes que avanzan para la obtención de resultados consecuentes. (Ross, 2013)

Menciona en cuanto al desempeño laboral que son aquellas acciones o comportamientos que se ha observado en los empleados y resultan ser relevantes

para los objetivos establecidos en la organización, y así puedan ser evaluados en términos de competencias para cada individuo y su escala de aportación a la empresa. (Robbins & Judge, 2013)

Mediante esta variable del desempeño laboral consideran que es el “Proceso por el cual las empresas apuestan de que la voluntad y fuerza de trabajo aumente para alcanzar las metas organizacionales, añadiendo así las prácticas donde el gerente establece las metas y tareas del colaborador, desarrollando sus capacidades y habilidades, supervisa y evalúa continuamente su comportamiento enfocado a las metas. (Dessler & Varela, 2011)

Se resalta así también que el desempeño laboral es una manera de cómo el empleado cubre los requerimientos de su centro de trabajo. (Méndez y Sánchez, 2010)

Así también el autor sostiene que el desempeño laboral; es una manera de medir el comportamiento y los resultados que se espera respecto al ámbito laboral, con el único fin de tomar decisiones positivas en cuanto a las mejoras, ascensos, capacitaciones”. (Pérez, 2009)

El desempeño laboral resulta ser un valor que se requiere aportar a la organización en cuanto a los diferentes momentos ocurridos en su conducta de un individuo, donde se realiza o se lleva a ejecutar a lo largo de un período de tiempo determinado. Por consiguiente, estas conductas, de uno o varios colaboradores en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán para un fin eficiente en la organización. (Palacio, 2005)

Desde la perspectiva de este autor menciona al desempeño laboral que es la eficiencia del personal que labora en una organización, donde el colaborador demuestra una gran labor, esfuerzo, esmero y satisfacción laboral. (Chiavenato, 2002)

Definición operacional del desempeño laboral

El desempeño laboral es vital para cualquier empresa, su aplicación es de mucha importancia en cualquier área de la empresa. Esta variable se trabajará con las dimensiones eficiencia, competencias, laboral y satisfacción laboral.

Definición conceptual de las dimensiones del desempeño laboral

Eficiencia

Para Chiavenato (2004) Menciona al respecto que es la eficiencia sostenible de la capacidad para establecer los objetivos apropiados y convenientes, hacer lo que se pueda requerir hacer en busca de lo mejor para las organizaciones, un buen manejo correcto de los recursos disponibles.

Competencias

Según Alles (2010) Se da a mencionar que son características individuales de la personalidad, que están definidas en comportamientos que va conllevando a un desempeño exitoso.

Labor

Así mismo Smith (2007) define como labor el equipo que ejecuta en conjunto de personas que cooperan positivamente para lograr un solo resultado general.

Satisfacción laboral

Según Robbins (2010) Se refiere a la satisfacción laboral que está considerada como una actitud ya que puede ocasionar alteraciones en virtud de las características personales del individuo o de los predomios del medio, además está en función de sus particularidades sociodemográficas, del salario, de la situación objetiva en la que este se encuentre, además una oportunidad de ascenso en la vida profesional ya que será de un motivo importante y significativo de satisfacción laboral.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Items |
|--------------------------|---|---|------------------------|-------------------------------|----------|
| Estrés laboral | El estrés laboral es la presión que se genera al momento que un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar sobrepasando sus capacidades y recursos, para poder enfrentarla. (Stonner, 1994) | La variable estrés laboral se mide a través de los factores potenciales, exigencia laboral, capacidad y recurso organizacional. | Factores potenciales | Ambiental | 1,2 |
| | | | | Organizacional | 3,4 |
| | | | | Individual | 5,6 |
| | | | Exigencia laboral | Cantidad de trabajo | 7,8 |
| | | | Capacidad | Innovación | 9,10 |
| | | | | Aprendizaje continuo | 11,12 |
| | | | Recurso organizacional | Falta de apoyo organizacional | 13,14,15 |
| Desempeño laboral | En cuanto al desempeño laboral define que “Es la eficiencia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. (Chiavenato, 2002) | La variable desempeño laboral se mide a través de la eficiencia, competencia, laboral y satisfacción laboral. | Eficiencia | Capacidad de trabajo | 16,17,18 |
| | | | | Logro de objetivos | 19,20 |
| | | | Competencia | Habilidad | 21, 22 |
| | | | | Actitud | 23,24 |
| | | | | Solución de problemas | 25,26 |
| | | | Labor | Labor individual | 27 |
| | | | | Labor grupal | 28 |
| | | | Satisfacción laboral | Condición de trabajo | 29,30 |

5.5. HIPÓTESIS

HIPÓTESIS ALTERNATIVA

H1: El estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

HIPÓTESIS NULA

H0: El estrés laboral no se relaciona significativamente con el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

5.6. OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar cómo se relaciona el estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

Objetivos Específicos

- Describir el estrés laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.
- Establecer el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.
- Especificar la relación de los factores potenciales y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.
- Analizar la relación de la exigencia laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.
- Detallar la relación de la capacidad y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.
- Establecer la relación del recurso organizacional y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

6. METODOLOGÍA DEL TRABAJO

6.1. Tipo y diseño de investigación

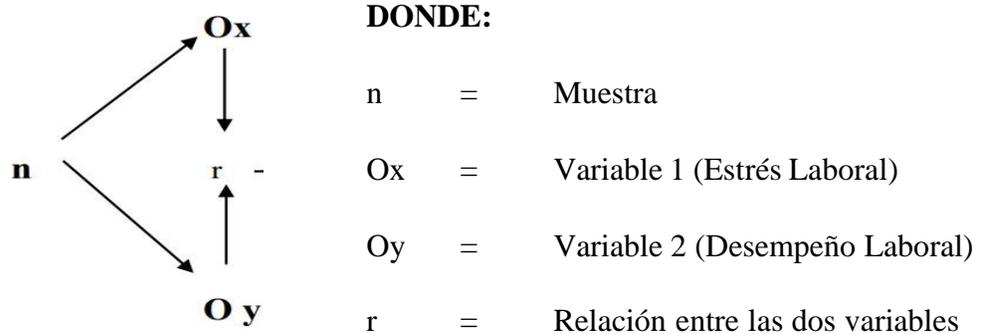
Tipo

De acuerdo con el problema planteado y a los objetivos formulados, fue no experimental, debido que se observó y describió el comportamiento de las variables sin influir sobre ellas.

Diseño

El diseño que se utilizó en esta investigación fue: descriptivo, correlacional, de corte transversal.

Correlacional, porque se estableció la asociación o relación entre las variables; y Transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento en el tiempo, sin alterar sus condiciones existentes.



6.2. Población y

Muestra Población

La población de estudio fue de 324 personas de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

Muestra

Para determinar la muestra de estudio se utilizó la fórmula de muestra proporcional para poblaciones finitas.

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N-1)e^2 + z^2 p \cdot q} \quad \text{Donde:}$$

N: Tamaño de la Población

n: Muestra

Z: Coeficiente de confianza

P: Probabilidad que ocurra un evento

q: Probabilidad que no ocurra un evento

e: Error muestral

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (324) \cdot 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (324-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$
$$n = 176.01 = 176$$

$$n = 176$$

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica

Se utilizó una encuesta cuya estructura estuvo diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio.

Instrumento

Se utilizó un cuestionario de preguntas, debidamente estructurada cuyas preguntas sirvió para recolectar datos de las variables de estudio.

Para su validación se recurrió al “Juicio de Expertos”; y para su confiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach.

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, versión 25. Los resultados de este proceso fueron tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; los mismos que fueron apoyados por el programa en Microsoft Excel, para su presentación

Estas figuras y tablas permitieron llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes.

Para efectos de determinar si existe o no relación entre las variables se aplicó la técnica de análisis estadístico del Chi Cuadrado; y para medir la correlación de las variables se utilizó el estadístico de Tau b de Kendall.

7. RESULTADOS

7.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1

Descripción del estrés laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

| RESPUESTAS | ENCUESTADOS | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| PESIMA | 9 | 5.1 | 5.1 |
| REGULAR | 147 | 83.5 | 88.6 |
| BUENA | 20 | 11.4 | 100.0 |
| Total | 176 | 100.0 | |

INTERPRETACIÓN

El 83.5% de los trabajadores encuestados, opinaron que el estrés laboral es regular, en la Municipalidad Provincial de Huaylas; el 11.4% opinaron que es buena; y el 5.1% restante opinaron que es pésima.

Tabla 2

Análisis de la dimensión factores potenciales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

| RESPUESTAS | Frecuencia | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| BAJOS | 14 | 8.0 | 8.0 |
| MEDIOS | 143 | 81.3 | 89.2 |
| ALTOS | 19 | 10.8 | 100.0 |
| Total | 176 | 100.0 | |

INTERPRETACIÓN:

El 81.3% de los trabajadores encuestados, de la Municipalidad Provincial de Huaylas, opinaron que los factores potenciales son medios; el 10.8% opinaron que es altos; y el restante 8% opinaron que son bajos.

Tabla 3

Especificación de la dimensión exigencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

| RESPUESTAS | ENCUESTADOS | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|-------------|-------------------|----------------------|
| MALA | 25 | 14.2 | 14.2 |
| REGULAR | 73 | 41.5 | 55.7 |
| BUENA | 78 | 44.3 | 100.0 |
| Total | 176 | 100.0 | |

INTERPRETACIÓN:

El 44.3% de los trabajadores encuestados, de la Municipalidad Provincial de Huaylas, opinaron que la exigencia laboral es buena; el 41.5% opinaron que es regular; y el restante 14.2% opinaron que es mala.

Tabla 4

Análisis de la dimensión capacidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

| RESPUESTAS | ENCUESTADOS | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|-------------|-------------------|----------------------|
| BAJA | 11 | 6.3 | 6.3 |
| MEDIA | 153 | 86.9 | 93.2 |
| ALTA | 12 | 6.8 | 100.0 |
| Total | 176 | 100.0 | |

INTERPRETACIÓN

El 86.9% de los trabajadores encuestados, de la Municipalidad Provincial de Huaylas, opinaron que la capacidad es media; el 6.8% opinaron que es alta; y el restante 6.3% opinaron que es baja.

Tabla 5

Análisis de la dimensión recurso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

| RESPUESTAS | ENCUESTADOS | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|-------------|-------------------|----------------------|
| BAJOS | 10 | 5.7 | 5.7 |
| MEDIOS | 136 | 77.3 | 83.0 |
| ALTOS | 30 | 17.0 | 100.0 |
| Total | 176 | 100.0 | |

INTERPRETACIÓN

El 77.3% de los trabajadores encuestados, de la Municipalidad Provincial de Huaylas, opinaron que el recurso organizacional son medios; el 17% opinaron que son altos; y el restante 5.7% opinaron que son bajos.

Tabla 6

Descripción del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

| RESPUESTAS | ENCUESTADOS | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|-------------|-------------------|----------------------|
| BAJA | 64 | 36.4 | 36.4 |
| MEDIO | 101 | 57.4 | 93.8 |
| ALTO | 11 | 6.3 | 100.0 |
| Total | 176 | 100.0 | |

INTERPRETACIÓN

El 57.4% de los trabajadores encuestados, opinaron que el desempeño laboral es medio, en la Municipalidad Provincial de Huaylas; el 36.4% opinaron que es baja; y el 6.3% restante opinaron que es alto.

Tabla 7

Especificación de la dimensión eficiencia en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

| RESPUESTAS ENCUESTADOS | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------------------|-------------------|----------------------|
| MALA | 33 | 18.8 |
| REGULAR | 131 | 74.4 |
| BUENA | 12 | 6.8 |
| Total | 176 | 100.0 |

INTERPRETACIÓN:

El 74.4% de los trabajadores encuestados, de la Municipalidad Provincial de Huaylas, opinaron que la eficiencia es regular; el 18.8% opinaron que es mala; y el restante 6.8% opinaron que es buena.

Tabla 8

Análisis de la dimensión competencia en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

| RESPUESTAS | ENCUESTADOS | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| MALA | 59 | 33.5 | 33.5 |
| REGULAR | 103 | 58.5 | 92.0 |
| BUENA | 14 | 8.0 | 100.0 |
| Total | 176 | 100.0 | |

INTERPRETACIÓN

El 58.5% de los trabajadores encuestados, de la Municipalidad Provincial de Huaylas, opinaron que la competencia es regular; el 33.5% opinaron que es mala; y el restante 8% opinaron que es buena.

Tabla 9

Descripción de la dimensión laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

| RESPUESTAS | ENCUESTADOS | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| PESIMA | 121 | 68.8 | 68.8 |
| REGULAR | 49 | 27.8 | 96.6 |
| BUENA | 6 | 3.4 | 100.0 |
| Total | 176 | 100.0 | |

INTERPRETACIÓN:

El 68.8% de los trabajadores encuestados, de la Municipalidad Provincial de Huaylas, opinaron que la labor es pésima; el 27.8% opinaron que es regular; y el restante 3.4% opinaron que es buena.

Tabla 10

Especificación de la dimensión satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

| RESPUESTAS | ENCUESTADOS | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|
| BAJA | 104 | 59.1 | 59.1 |
| MEDIO | 68 | 38.6 | 97.7 |
| ALTO | 4 | 2.3 | 100.0 |
| Total | 176 | 100.0 | |

INTERPRETACIÓN:

El 59.1% de los trabajadores encuestados, de la Municipalidad Provincial de Huaylas, opinaron que la satisfacción laboral es baja; el 38.6% opinaron que es medio; y el restante 2.3% opinaron que es alto.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

Tabla 11

Descripción de la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

| Análisis de las pruebas del Chi-cuadrado | | | |
|---|---------------------|-----------|---|
| Indicadores | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 23,145 ^a | 4 | 0.000 |
| Razón de verosimilitud | 25.733 | 4 | 0.000 |
| Asociación lineal por lineal | 13.398 | 1 | 0.000 |
| N de casos válidos | 176 | | |

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,56.

De acuerdo con la tabla 11, el coeficiente de significación es 0.000, es decir es menor al nivel de significación del 0.05 ($0.000 < 0.05$); el estrés laboral se relaciona de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022. Es decir, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12

Análisis de correlación entre las variables el estrés laboral y el desempeño laboral, en la municipalidad provincial de Huaylas, 2022.

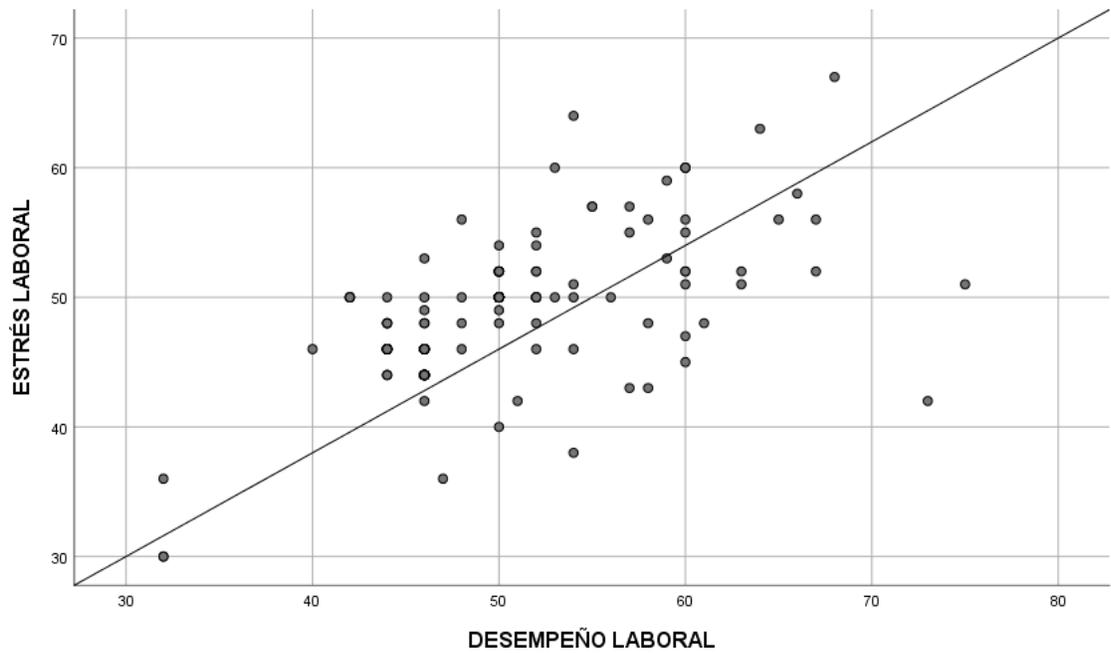
| Correlaciones | | | | |
|----------------------|-------------------|-----------------------------|--------------------------|------------|
| INDICADORES | | ESTRÉS LABORAL | DESEMPEÑO LABORAL | |
| Tau_b de Kendall | | Coefficiente de correlación | 1.000 | 0,265** |
| | ESTRÉS LABORAL | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 176 | 176 |
| | | Coefficiente de correlación | 0,265** | 1.000 |
| | DESEMPEÑO LABORAL | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 176 | 176 |

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 12 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.265, lo que significa que entre las variables estrés laboral y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo con el nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), se puede concluir que el estrés laboral si se relaciona con el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

Figura 1

**Diagrama de dispersión: estrés laboral y desempeño laboral de la
Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022**



Interpretación:

Según la Figura 1, se demuestra que la correlación entre las variables de estudio: estrés laboral y desempeño laboral es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 13

Análisis de la relación entre la dimensión factores potenciales y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

| Análisis de las pruebas del Chi-cuadrado | | | |
|---|---------------------|-----------|---|
| Indicadores | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 14,149 ^a | 4 | 0.007 |
| Razón de verosimilitud | 12.221 | 4 | 0.016 |
| Asociación lineal por lineal | 5.082 | 1 | 0.024 |
| N de casos válidos | 176 | | |

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,88.

INTERPRETACION

Según tabla 13, el coeficiente de significación es 0.007, es decir es menor al nivel de significación del 0.05 ($0.05 < 0.007$); es decir, la dimensión factores potenciales se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

Tabla 14

Descripción de correlación entre la dimensión factores potenciales y el desempeño laboral, en la municipalidad provincial de Huaylas, 2022.

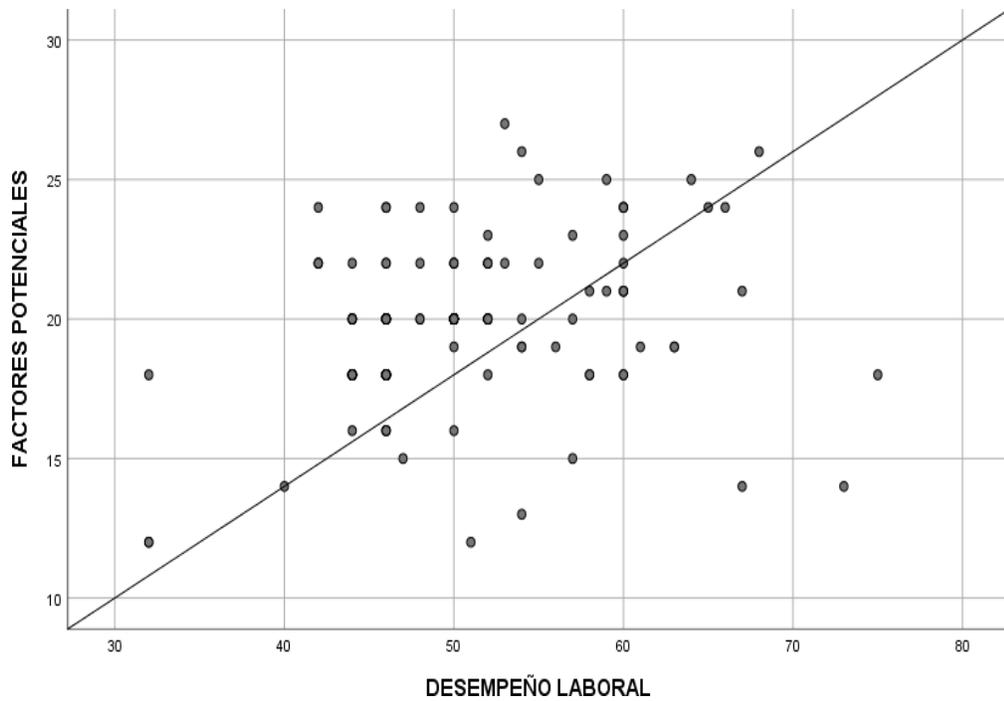
| Correlaciones | | | | |
|----------------------|----------------------|-----------------------------|--------------------------|------------|
| INDICADORES | | FACTORES POTENCIALES | DESEMPEÑO LABORAL | |
| Tau_b de Kendall | FACTORES POTENCIALES | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0,165* |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.022 |
| | | N | 176 | 176 |
| | DESEMPEÑO LABORAL | Coeficiente de correlación | 0,165* | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.022 | |
| | | N | 176 | 176 |

INTERPRETACIÓN

Así mismo, en la tabla 14 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0,165*, lo que significa que entre la dimensión factores potenciales y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo con el nivel de significancia es menor al 0.05 ($0.022 < 0.05$), se puede concluir que la dimensión factores potenciales se relaciona significativamente con el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

Figura 2

Diagrama de dispersión: Dimensión factores potenciales y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022



Interpretación:

De acuerdo con la Figura 2, se demuestra que la correlación entre la dimensión factores potenciales y desempeño laboral es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 15

Especificación de la relación entre la dimensión exigencia laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

| Análisis de las pruebas del Chi-cuadrado | | | |
|---|---------------------|------------|---|
| Indicadores | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 67,092 ^a | 4 | 0.000 |
| Razón de verosimilitud | 79.509 | 4 | 0.000 |
| Asociación lineal por lineal | 54.379 | 1 | 0.000 |
| N de casos válidos | | 176 | |

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,56.

INTERPRETACION

En la tabla 15, el coeficiente de significación es 0.000, es decir es menor al nivel de significación del 0.05 ($0.000 < 0.05$); la dimensión exigencia laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

Tabla 16

Especificación de correlación entre la dimensión exigencia laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

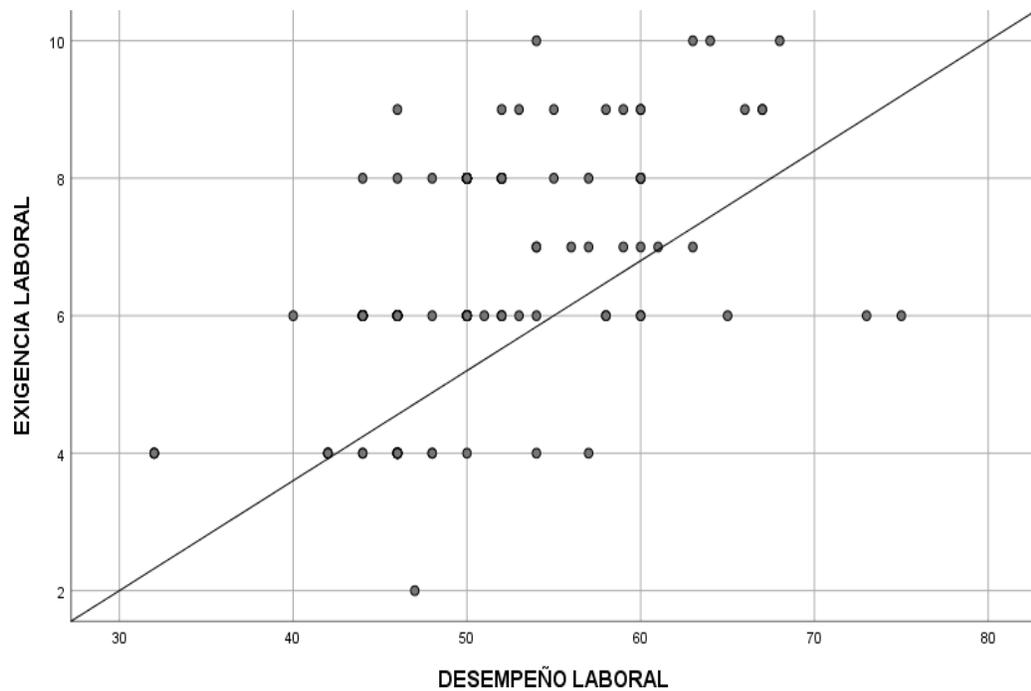
| Correlaciones | | | | |
|----------------------|-------------------|----------------------------|--------------------------|------------|
| INDICADORES | | EXIGENCIA LABORAL | DESEMPEÑO LABORAL | |
| Tau_b de Kendall | EXIGENCIA LABORAL | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0,552** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 176 | 176 |
| | DESEMPEÑO LABORAL | Coeficiente de correlación | 0,552** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 176 | 176 |

INTERPRETACIÓN

Así también, en la tabla 16 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0,552**, lo que significa que entre la dimensión exigencia laboral y el desempeño laboral, existe una correlación positiva media. Pero de acuerdo con el nivel de significancia menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), se puede concluir que la dimensión exigencia laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

Figura 3

Diagrama de dispersión: Dimensión exigencia laboral y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022



Interpretación:

Así mismo, en la Figura 3, se demuestra que la correlación entre la dimensión exigencia laboral y el desempeño laboral es positiva media; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 17

Análisis de la relación entre la dimensión capacidad y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

| Análisis de las pruebas del Chi-cuadrado | | | |
|---|--------------------|-----------|---|
| Indicadores | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 3,450 ^a | 4 | 0.485 |
| Razón de verosimilitud | 2.843 | 4 | 0.584 |
| Asociación lineal por lineal | 1.405 | 1 | 0.236 |
| N de casos válidos | 176 | | |

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,69.

INTERPRETACION

Así mismo, en la tabla 17, el coeficiente de significación es 0.485, es decir es mayor al nivel de significación del 0.05 ($0.485 > 0.05$); la dimensión capacidad no se relaciona de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

Tabla 18

Análisis de correlación entre la dimensión capacidad y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

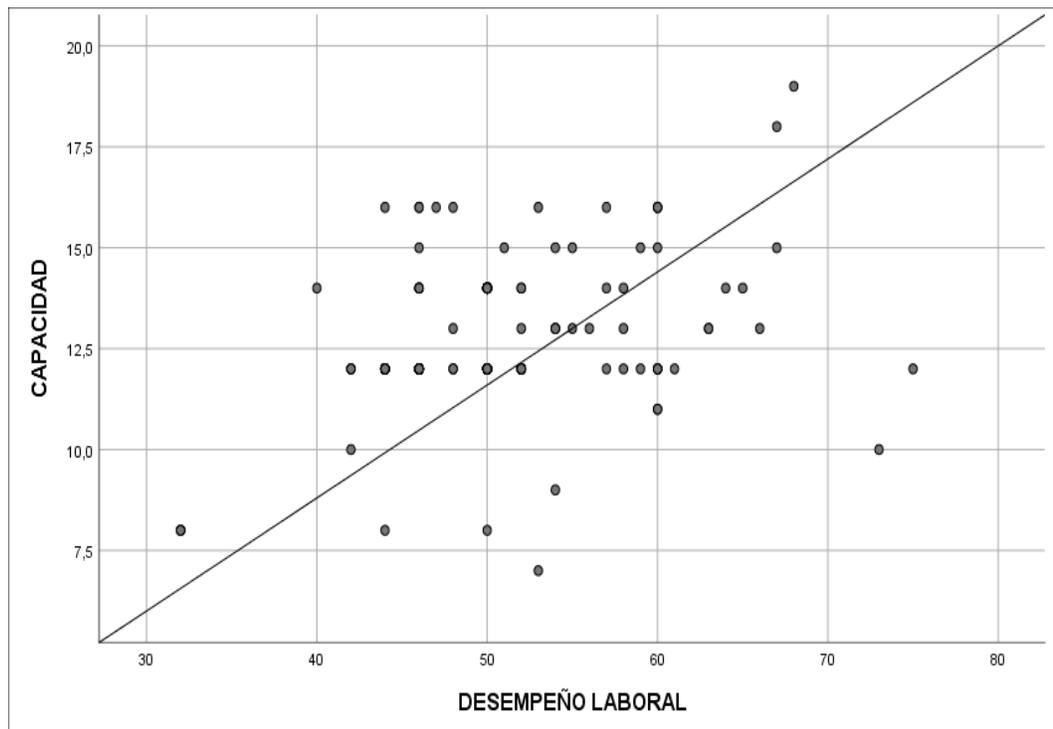
| Correlaciones | | | |
|----------------------|----------------------------|------------------|--------------------------|
| INDICADORES | | CAPACIDAD | DESEMPEÑO LABORAL |
| | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.085 |
| CAPACIDAD | Sig. (bilateral) | | 0.244 |
| Tau_b de Kendal | N | 176 | 176 |
| | Coeficiente de correlación | 0.085 | 1.000 |
| DESEMPEÑO LABORAL | Sig. (bilateral) | 0.244 | |
| | N | 176 | 176 |

INTERPRETACIÓN

Además, en la tabla 18 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.085, lo que significa que entre la dimensión capacidad y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo con el nivel de significancia mayor al 0.05 ($0.244 > 0.05$), se puede concluir que la dimensión capacidad no se relaciona significativamente con el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

Figura 4

**Diagrama de dispersión: Dimensión capacidad y el desempeño laboral de la
Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022**



Interpretación:

Según la Figura 4, se demuestra que la correlación entre la dimensión capacidad y el desempeño laboral no existe una correlación positiva débil; es decir, ambas no se mueven en la misma dirección.

Tabla 19

Especificación de la relación entre la dimensión recurso organizacional y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

| Análisis de las pruebas del Chi-cuadrado | | | |
|---|---------------------|------------|---|
| Indicadores | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 20,726 ^a | 4 | 0.000 |
| Razón de verosimilitud | 16.137 | 4 | 0.003 |
| Asociación lineal por lineal | 11.356 | 1 | 0.001 |
| N de casos válidos | | 176 | |

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,63.

INTERPRETACION

Según tabla 19, el coeficiente de significación es 0.000, es decir es menor al nivel de significación del 0.05 ($0.05 > 0.000$); es decir, la dimensión recurso organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

Tabla 20

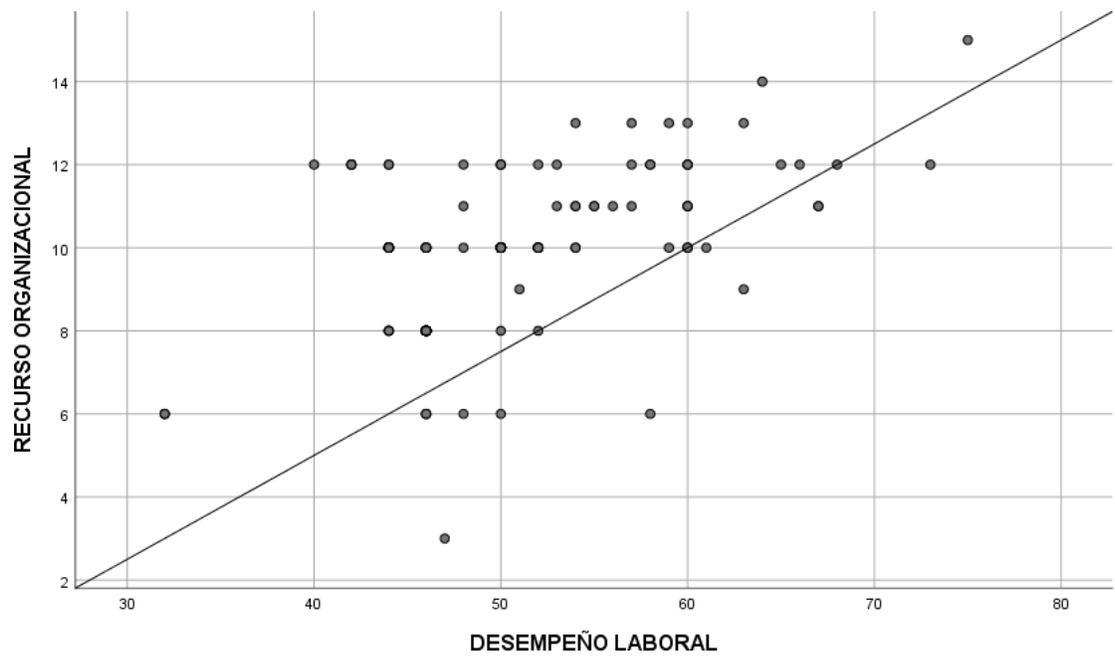
Descripción de correlación entre la dimensión recurso organizacional y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

| Correlaciones | | | |
|----------------------|------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| INDICADORES | | RECURSO ORGANIZACIONAL | DESEMPEÑO LABORAL |
| Tau_b de Kendall | RECURSO ORGANIZACIONAL | Coeficiente de correlación 1.000 | 0,224** |
| | | Sig. (bilateral) | 0.002 |
| | | N | 176 |
| | DESEMPEÑO LABORAL | Coeficiente de correlación 0,224** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.002 |
| | | N | 176 |
| | | 176 | 176 |

Siguiendo con la tabla 20 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0,224**, lo que significa que entre la dimensión recurso organizacional y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo con el nivel de significancia menor al 0.05 ($0.002 < 0.05$), se puede concluir que la dimensión recurso organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

Figura 5

Diagrama de dispersión: Dimensión recurso organizacional y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022



Interpretación:

Por último, en la Figura 4 se demuestra que la correlación entre la dimensión recurso organizacional y el desempeño laboral es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 21

Caracterización de la muestra y el estrés laboral

| | | | ESTRÉS LABORAL | | | | | | | | |
|------|-----------|------|----------------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|--------|
| | | | MALO | | REGULAR | | BUENO | | Total | | |
| | | | Recuento | % de N totales de columna | Recuento | % de N totales de columna | Recuento | % de N totales de columna | Recuento | % de N totales de columna | |
| SEXO | MASCULINO | EDAD | 18 - 28 años | 1 | 33,3% | 60 | 85,7% | 8 | 61,5% | 69 | 80,2% |
| | | | 29 – 38 años | 2 | 66,7% | 6 | 8,6% | 4 | 30,8% | 12 | 14,0% |
| | | | 39 - 48 años | 0 | 0,0% | 4 | 5,7% | 1 | 7,7% | 5 | 5,8% |
| | | | 49 - 58 años | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | | | Mas de 58 años | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | | | Total | 3 | 100,0% | 70 | 100,0% | 13 | 100,0% | 86 | 100,0% |
| | FEMENINO | EDAD | 18 - 28 años | 1 | 16,7% | 12 | 15,6% | 6 | 85,7% | 19 | 21,1% |
| | | | 29 – 38 años | 5 | 83,3% | 59 | 76,6% | 1 | 14,3% | 65 | 72,2% |
| | | | 39 - 48 años | 0 | 0,0% | 5 | 6,5% | 0 | 0,0% | 5 | 5,6% |
| | | | 49 - 58 años | 0 | 0,0% | 1 | 1,3% | 0 | 0,0% | 1 | 1,1% |
| | | | Mas de 58 años | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | | | Total | 6 | 100,0% | 77 | 100,0% | 7 | 100,0% | 90 | 100,0% |

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 21, los hombres en el rango de 29 a 38 años, el 66.7% opinan que el estrés laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas es malo; así mismo entre las edades de 18 a 28 años opinan que es regular; y el 61.5% opinan que es buena. Respecto a las mujeres, en el rango de 29 a 38 años, el 83,3% de ellas opinan que el estrés laboral en esta institución es malo; así mismo el 76.6% opinan que es regular; y en el rango de 18 a 28 años, el 85.7% de ellas opinan que es buena.

Tabla 22

Caracterización de la muestra y el desempeño laboral

| | | | | DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | |
|------|-----------|------|----------------|-------------------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|
| | | | | BAJO | | MEDIO | | ALTO | | Total | |
| | | | | Recuento | % de N totales de columna | Recuento | % de N totales de columna | Recuento | % de N totales de columna | Recuento | % de N totales de columna |
| SEXO | MASCULINO | EDAD | 18 - 28 años | 26 | 96,3% | 43 | 75,4% | 0 | 0,0% | 69 | 80,2% |
| | | | 29 – 38 años | 0 | 0,0% | 10 | 17,5% | 2 | 100,0% | 12 | 14,0% |
| | | | 39 - 48 años | 1 | 3,7% | 4 | 7,0% | 0 | 0,0% | 5 | 5,8% |
| | | | 49 - 58 años | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | | | Mas de 58 años | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | | | Total | 27 | 100,0% | 57 | 100,0% | 2 | 100,0% | 86 | 100,0% |
| | FEMENINO | EDAD | 18 - 28 años | 5 | 13,5% | 9 | 20,5% | 5 | 55,6% | 19 | 21,1% |
| | | | 29 – 38 años | 29 | 78,4% | 34 | 77,3% | 2 | 22,2% | 65 | 72,2% |
| | | | 39 - 48 años | 2 | 5,4% | 1 | 2,3% | 2 | 22,2% | 5 | 5,6% |
| | | | 49 - 58 años | 1 | 2,7% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 1,1% |
| | | | Mas de 58 años | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | | | Total | 37 | 100,0% | 44 | 100,0% | 9 | 100,0% | 90 | 100,0% |

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con la tabla 22, los hombres en el rango de 18 a 28 años, el 96.3% opinan que el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas es bajo; así mismo el 77,4% opinan que es medio; y el rango de 29 a 38 años el 100% opinan que es alto. Respecto a las mujeres, en el rango de 29 a 38 años, el 78,4% de ellas opinan que el estrés laboral en esta institución es bajo; así mismo el 77.3% opinan que es medio; y en el rango de 18 a 28 años, el 55.6% de ellas opinan que es alto.

8. ANALISIS Y DISCUSIÓN

Análisis y discusión del objetivo general: Determinar cómo se relaciona el estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022

De acuerdo con la tabla 11, el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula; el estrés laboral se relaciona de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022. Este resultado concuerda con Carrera & Paucar (2019) Concluyeron que con las variables relacionadas el estrés y el desempeño laboral, existe una fuerte y gran correlación para las variables que son estrés con el desempeño laboral, por una sobrecarga de trabajo, con el resultado de una relación significativa para estas variables, respectivamente. sustancial, o 0,77, por lo que se ha reclamado por no conocer la responsabilidad que se le ha encomendado, por los deberes o asuntos ajenos. Según Stonner (1994) menciona que el estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos, para enfrentarla. De igual manera Pérez (2009) el autor sostiene que el desempeño laboral; es una manera de medir el comportamiento y los resultados que se espera respecto al ámbito laboral, con el único fin de tomar decisiones positivas en cuanto a las mejoras, ascensos, capacitaciones. De acuerdo con los resultados y según mi experiencia profesional, es necesario que toda empresa elabore y aplique estrategias para disminuir el estrés laboral y lograr un mejor desempeño laboral en la institución donde se desarrollan.

Análisis y discusión del objetivo específico 1: Describir el estrés laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022

Según la tabla 1, el 83.5% de los trabajadores encuestados, opinaron que el estrés laboral es regular, en la Municipalidad Provincial de Huaylas; el 11.4% opinaron que es buena; y el 5.1% restante opinaron que es pésima. Este resultado concuerda con Rodríguez (2020) El autor concluye detallando que el estrés laboral es un problema que se enfrenta en cualquier organización, ya sea privada o pública, sin distinción, puede presentarse en empresas grandes, medianas o pequeñas, afectar el desarrollo de cada empleado, impedir un buen resultado laboral. Así mismo Davis & Newstrom (1991) el estrés laboral surge cuando los funcionarios, que demuestran cansancio emocional y letargo laboralmente, se sienten ineficientes de llegar a sus objetivos. Cuando los funcionarios están estresados en su centro de trabajo, suelen constantemente quejarse, culpan por sus errores a los demás y se vuelven muy coléricos. De acuerdo con los resultados y según mi experiencia profesional, es importante que toda empresa analice los problemas que surgen dentro de ella, identificando el estrés laboral que pueda estar ocurriendo y solucionarlo para obtener mejores resultados en la institución.

Análisis y discusión del objetivo específico 2: Establecer el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022

Así mismo en la tabla 6, el 57.4% de los trabajadores encuestados, opinaron que el desempeño laboral es medio, en la Municipalidad Provincial de Huaylas; el 36.4% opinaron que es baja; y el 6.3% restante opinaron que es alto. Este resultado concuerda con Pardo & Vargas (2021) Concluyeron mostrando una negativa relación significativa con la variable desempeño laboral, con base observados en los resultados del análisis estadístico se obtuvo un valor de ($p = 0,000,$) el cual resulta significativamente menor al valor Rho de Spearman = 0,810, el cual permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Así también Chiavenato (2002) define el desempeño laboral como la eficiencia del personal

que trabaja en una organización, donde el individuo demuestra una gran labor y satisfacción laboral. De acuerdo con los resultados y según mi experiencia profesional, es fundamental que los trabajadores sean evaluados constantemente y recompensados por su desempeño y esmero profesional que día a día dan por la institución donde laboran.

Análisis y discusión del objetivo específico 3: Especificar la relación de los factores potenciales y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022

De igual manera en la tabla 13, el coeficiente de significación es 0.007, es decir es menor al nivel de significación del 0.05 ($0.05 < 0.007$); la dimensión factores potenciales se relaciona de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022. Este resultado concuerda con Amaya, Galvis, Acosta, Aguilera & Olarte (2019) Concluyen que es posible y seguro suponer que, con las evidencias recabadas, los funcionarios del área de fidelización de la institución sienten el peso de su trabajo diario en la empresa, lo que se refleja según en aspectos vinculados con la vida y la calidad de esta. Con proporciones que empeoran la salud, manifestándose con síntomas generales las cuales conllevan el dolor de cabeza, nerviosismo, incomodidades intestinales y psicológicas, el incremento de la ansiedad que implica comer, beber o fumar más de lo normal, hasta incluso, recordemos, la generación de tristeza al comienzo del día, y todo eso se manifiesta en un estado de alerta elevado, conocido como estrés y coloquialismo. Según Davis & Newstrom (1991) Este término factor potencial se utiliza para designar los desencadenantes que provocan la condición interna del organismo estresante, es decir, se combinan los factores para crear presión a los empleados. La asociación o correlación entre un tema y un resultado,

que puede evaluarse antes de que ocurra un impacto o usarse para dividir a la población en subgrupos de alto y bajo riesgo. De igual modo Ross, (2013) el desempeño laboral mantiene a la administración el cual es la parte fundamental en la formación de equipos triunfantes que avanzan para la obtención de resultados consecuentes. De acuerdo con los resultados y según mi experiencia profesional, es recomendable que los trabajadores cuenten con una asistencia social o los evalúen psicológicamente cada cierto tiempo para tratar de comprender el sentido de sus comportamientos.

Análisis y discusión del objetivo específico 4: Analizar la relación de la exigencia laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022

De acuerdo con la tabla 15, el coeficiente de significación es 0.000, es decir es menor al nivel de significación del 0.05 ($0.000 < 0.05$); la dimensión exigencia laboral se relaciona de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022. Este resultado concuerda con Torre (2018) Determina la conclusión mencionando que el nivel de relación entre estas variables es $\rho = 0.367$, determinando su correlación positiva y débil, estableciendo así que la relación que se da entre estas variables es directa. Así mismo, este valor calculado 3,.70 resulta ser mayor que al valor tabular, por lo que se aceptó la hipótesis alternativa de la investigación y se rechazó la hipótesis nula, estableciendo la correlación existente entre el cambio del estrés y el rendimiento laboral. Para Almiral (1998) resalta que las exigencias laborales en sus dos componentes físico y psíquico están determinadas en su contenido por: características que tiene la actividad que se realiza y por las demandas que imponen las tareas. Además, clasifica las exigencias laborales en absolutas y relativas: las absolutas no están sujetas al entrenamiento (poseer una visión “perfecta” para una maniobra que la requiere, no es condición de aprendizaje), las

relativas pueden cumplirse a partir del desarrollo de habilidades susceptibles de ser adquiridas a través del entrenamiento y la capacitación. Además, Dessler & Varela (2011) mencionan que el desempeño laboral es un proceso por el cual las empresas apuestan de que la voluntad y fuerza de trabajo aumente para alcanzar las metas organizacionales, añadiendo así las prácticas donde el gerente establece las metas y tareas del colaborador, desarrollando sus capacidades y habilidades, supervisa y evalúa continuamente su comportamiento enfocado a las metas. De acuerdo con los resultados y según mi experiencia profesional, es necesario que los trabajadores se establezcan metas a corto y largo plazo, desenvolviéndose de manera positiva y se supervise que realmente si lo están cumpliendo.

Análisis y discusión del objetivo específico 5: Detallar la relación de la capacidad y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022

Así mismo, en la tabla 17, el coeficiente de significación es 0.485, es decir es mayor al nivel de significación del 0.05 ($0.485 > 0.05$); la dimensión capacidad no se relaciona de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022. Este resultado concuerda con Vera & Chapoñan (2019) En su tesis concluyen mencionando que el estrés por cambios en el trabajo es la causa de que los empleados de la empresa estudiada no alcancen las metas planteadas o el desempeño esperado. De acuerdo con Anderson & Woodrow (1989) Las capacidades han sido definidas como las “fortalezas” o recursos de los que dispone una comunidad y que le permiten sentar las bases para su desarrollo, así como hacer frente a un desastre cuando éste acontece. Por otro lado, Milkovich & Boudreau (1994) menciona que el desempeño laboral está relacionado con las características propias de cada persona, en las cuales podemos enunciar: las cualidades, necesidades y capacidades de cada individuo, estos factores interactúan entre sí, con la naturaleza del puesto y con la organización en

general. De acuerdo con los resultados y según mi experiencia profesional, es fundamental que cada trabajador se desenvuelva en su ámbito profesional para que con sus conocimientos adquiridos y preparados pueda desarrollarse laboralmente como también beneficiar a la institución.

Análisis y discusión del objetivo específico 6: Establecer la relación del recurso organizacional y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022

Finalmente, en la tabla 19, el coeficiente de significación es 0.000, es decir es menor al nivel de significación del 0.05 ($0.05 > 0.000$); la dimensión recurso organizacional se relaciona de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022. Este resultado concuerda con Mayta (2020) Menciona su tesis sobre las variables que son estrés y el desempeño laboral el 99% tiene el resultado sobre la relación muy significativa, ya que el nivel de su significancia resultó ser 0.001 junto a una correlación de 0.63*. Así mismo Chiavenato (1999) Los recursos son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales. La administración requiere varias especializaciones y cada recurso una especialización. Además, Méndez y Sánchez (2010) se resalta así también que el desempeño laboral es una manera de cómo el empleado cubre los requerimientos de su centro de trabajo. De acuerdo con los resultados y según mi experiencia profesional, priorizar así también que se evalúe las gestiones desarrolladas e identificar los recursos escasos y añadir estrategias de avance.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. CONCLUSIONES

PRIMERA: El estrés laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022; debido a que el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

SEGUNDA: El 83.5% de los trabajadores encuestados, opinaron que el estrés laboral es regular, en la Municipalidad Provincial de Huaylas.

TERCERA: El 57.4% de los trabajadores encuestados, opinaron que el desempeño laboral es medio, en la Municipalidad Provincial de Huaylas y el 36.4% opinaron que es baja.

CUARTA: La dimensión factores potenciales se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022; debido a que el coeficiente de significación es 0.007, es decir es menor al nivel de significación del 0.05 ($0.05 < 0.007$).

QUINTA: La dimensión exigencia laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022; debido a que el coeficiente de significación es 0.000, es decir es menor al nivel de significación del 0.05 ($0.05 > 0.000$).

SEXTA: La dimensión capacidad no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022; debido a que el coeficiente de significación es 0.485, es decir es mayor al nivel de significación del 0.05 ($0.05 < 0.485$).

SEPTIMA: La dimensión recurso organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022; debido a que el coeficiente de significación es 0.000, es decir es menor al nivel de significación del 0.05 ($0.05 > 0.000$).

9.2. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la institución, ponga más y mejor énfasis en el estrés laboral, a la hora de evaluarlas, aprobarlas y aplicarlas; debido que el estrés laboral tiene una relación muy significativa con el desempeño laboral. Esto permitirá un mejor y adecuado desarrollo en la Municipalidad Provincial de Huaylas.

SEGUNDA: Se recomienda a la institución, analice los problemas que surgen dentro de ella, identificando el estrés laboral que pueda estar ocurriendo y solucionarlo para obtener mejores resultados en la institución; debido que el 83.5% de los trabajadores encuestados, opinaron que el estrés laboral es regular, en la Municipalidad Provincial de Huaylas.

TERCERA: Se recomienda a la institución, que los trabajadores sean evaluados constantemente y recompensados por su desempeño laboral que día a día dan por su institución; debido que el 57.4% de los trabajadores encuestados, opinaron que el desempeño laboral es medio, en la Municipalidad Provincial de Huaylas y el 36.4% opinaron que es baja.

CUARTA: Se recomienda a la institución, que los trabajadores cuenten con una asistencia social o los evalúen psicológicamente cada cierto tiempo para tratar de comprender el sentido de sus comportamientos; debido a que los factores potenciales tienen una relación muy significativa con el desempeño laboral. Esto permitirá que haya una mejor comprensión en cada trabajador de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

QUINTA: Se recomienda a la institución, que los trabajadores se establezcan metas a corto, mediano y largo plazo, desenvolviéndose de manera positiva y se supervise que realmente si lo están cumpliendo; debido a que la exigencia laboral tiene una relación significativa con el desempeño laboral. Esto permitirá que haya un mejor avance para la gestión dentro de la Municipalidad Provincial de Huaylas.

SEXTA: Se recomienda a la institución, que cada trabajador se desenvuelva en su ámbito profesional para que con sus conocimientos adquiridos y preparados pueda desarrollarse laboralmente, como también beneficiar a la institución.; debido a que la capacidad no tiene una relación significativa con el desempeño laboral. Esto permitirá que con su buena preparación profesional en su área podrán generar buenos beneficios en la Municipalidad Provincial de Huaylas.

SETIMA: Se recomienda a la institución, priorizar que se evalúe las gestiones desarrolladas e identificar los recursos escasos y añadir estrategias de avance; debido a que el recurso organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral. Esto permitirá una mejor y adecuada gestión y desarrollo en la Municipalidad Provincial de Huaylas.

10. AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios, por guiar mis pasos y estar siempre presente en mi vida, por darme la fuerza para seguir adelante, llenándome de muchas bendiciones en mi vida, en mis estudios y en mi familia que tanto amo.

Gracias a mis padres por confiar siempre en mí, apoyándome en cada etapa de mi vida, inspirándome así a que sean mi razón y fuerza para salir adelante y siempre puedan estar orgullosos de mí.

A las personas que me alentaron para no rendirme y seguir avanzando en cada paso que doy.

Gracias a la Universidad San Pedro por abrirme sus puertas y contribuir a mi formación profesional.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles M. (2004). *La evaluación del desempeño por competencias en el ámbito laboral español*. (tesis de pregrado). Universidad Jaume, España.
- Alles M. (2010). *La gestión por competencias en las organizaciones*. Recuperado de: <https://blogs.konradlorenz.edu.co/files/presentaci%C3%B3n-webinar-la-gesti%C3%B3n-por-competencias-en-las-organizaciones-1.pdf>
- Almiral P. (1998). *Estrés laboral: modelo demanda, control y apoyo social en los colaboradores de la municipalidad distrital de Sachaca, Arequipa* (tesis de posgrado). Universidad de Nacional de San Agustín De Arequipa.
- Amaya B, Galvis D, Acosta G, Aguilera L. & Olarte Y. (2019). *Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco, Medellín, 2019*. Colombia. (Tesis de grado). Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Colombia. Recuperado de: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1404/1.Tesis%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Anderson M. & Woodrow P. (1989). *Diagnóstico de vulnerabilidad y capacidad*. Revista INVI. (33), p. 92.
- Bardales K. (2018) *Influencia del estrés laboral en el desempeño del personal Administrativo de la Sede del Gobierno Regional de Amazonas – Chachapoyas, 2018*. Perú (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración de empresas). Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1466/BARDALES%20GARC%C3%8DA%20KAREN%20JUDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Carrera L. & Paucar S. (2019), *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019*. Chepén (Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43597/Carre-ra_SLE-Paucar_RSf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez Y. (2018), *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ESMAC S.A., Huaraz, 2018*. Perú (Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración). Universidad San Pedro, Perú. Recuperado de: http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14336/Te-sis_64435.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato I. (1999). *Administración de recursos humanos*, Monterrey, México. Editorial Ltda.
- Chiavenato I. (2002). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista de Investigación Valor Agregado. (7), p. 109-121
- Chiavenato I. (2004). *Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia*. Retos de la dirección. (12)
- Coexphal 2012). *La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura*. Revista Fidélitas, p. 86-99.
- Comisión E. (2000) *Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud*. Salud de los trabajadores, (2), p. 111-128.
- Culbert A. (2008). *La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura*. Revista Fidélitas, p. 86-99.

- Davis K. & Newstrom J. (1991) *El estrés laboral y su influencia en el trabajo*.
Revista de Psicología – UNMSM, (4), p. 25-36.
- Dessler G. & Varela R. (2011). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de fabricación de metales, ubicada en Lima* (tesis de pregrado). Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1248/MARQUEZ%20CALLAHUI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García A. (2007). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo*. (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú.
- García J., Gelpi J., Cano A. & Romero C. (2009). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores de salud del área de emergencia de la clínica San Juan de Dios – San Luis* (tesis de pregrado). Universidad María Auxiliadora, Lima, Perú. Recuperado de:
<https://www.repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/223/TITULO%20223-CHUCLE-MASIAS-GUTIERREZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Guzmán B. (2017) *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Del Santa, Chimbote – 2017*, Perú (Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología que presenta el Bachiller) Universidad San Pedro, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Haynes I. (1985). *El estrés laboral y su influencia en el trabajo*. Revista de Psicología – UNMSM, (4), p. 25-36.

- Hernández R., Fuentes M. & Martínez C. (2020) *La influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Empresa LGM Gestión Empresarial S.A.S*, 2020, Bogotá. (Tesis de especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo virtual). Corporación Universitaria Iberoamericana, Bogotá. Recuperado de: <https://repositorio.ibero.edu.co/bitstream/001/1061/1/La%20influencia%20del%20estr%C3%A9s%20laboral%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20de%20los%20trabajadores%20en%20la%20empresa%20LGM%20Gesti%C3%B3n%20Empresarial%20S.A.S.pdf>
- Huamancayo K. (2020) *Estrés laboral relacionado al desempeño de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital De Luyando – Naranjillo, Tingo María*, 2020. Tingo María (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración). Universidad Nacional Agraria De La Selva, Perú. Recuperado de: http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1841/TS_KSHR_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ivancevich M. & Matteson M. (1980) *Factores o causas que generan posibles fuentes de estrés en el ámbito laboral*. Revista de temas sociales. (13), p. 1-15.
- Jhonson J. & Hall E. (1988). *Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud*. Salud de los trabajadores, (2), p. 111-128.
- Karasek R. (1979). *Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad*. Revista de psicología y psicopedagogía. (3), p. 95-108.
- La Torre M. (2018) *El Estrés y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote*, 2018. Perú (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración). Universidad César

Vallejo, Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28983/La%20Torre_VMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lazarus R. & Folkman S. (1984) *Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento*. Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones. (31)

Leiter M. & Schaufeli P. (1996). *Burnout: “síndrome de quemarse en el trabajo (sqt)”*. Acta colombiana de psicología. (2), p. 117-125.

López L., Solano A., Arias A., Aguirre S., Osorio C.& Vásquez E. (2012). *El Estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina*. Revista CES Salud Pública. (3), p. 280-288.

Mayta N. (2020) *El estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Santa Elena - Chancay, 2020*. Huacho (Tesis para optar el título profesional de licenciado en negocios internacionales). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5090/MAYTA%20PALOMINO%2C%20NATHALY%20WENDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Méndez G. & Sánchez G. (2010). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. Journal of Economics, Finance and International Business. (3), p. 75 -103.

Onofre L. (2021) *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, 2019*, Ecuador. (Tesis para obtener el grado de maestría profesional en desarrollo del talento humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado de:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

Palacios C. (2005). *Relaciones humanas y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Santa* (tesis de posgrado). Universidad San Pedro, Chimbote Perú. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/337598907.pdf>

Pardo N. & Vargas C. (2021) *El estrés y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2021*. Huaraz (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración) Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72831/Pardo_FNY-Vargas_GCS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez A. (2009). *Importancia de la evaluación del desempeño laboral* (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado de: http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14901/Quispe_Cachi_Sonia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pineda J. (2012). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del Santa, Chimbote* (tesis de pregrado). Universidad San Pedro, Chimbote Perú. Recuperado de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Queipo B. & Useche M. (2002). *El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria*. Revista de Ciencias Sociales. (3), p. 486-496.

Ramírez T. (2018). *Estrés laboral en auxiliares administrativos y secretarías en una Universidad Pública Del Estado De México*, 2018. México (Tesis

para obtener el título de Licenciada en Educación para la Salud). Universidad Autónoma del Estado de México Centro Universitario Uaem Nezahualcóyotl, México. Recuperado de: https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/98618/Tesis%2028-05-2018_Tere.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Rivas H. & Zapata M. (2007). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo*. (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú.

Rivas H. (2007). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo*. (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú.

Robbins S. & Judge T. (2013) *Efecto de la motivación en el desempeño laboral del vendedor de una empresa distribuidora*. Conocimiento para el desarrollo. (2), p. 209-213.

Robbins S. (2004). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo*. (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú.

Robbins S. (2010). *Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana*. Revista de Investigación. (8), p.43-56.

Robbins S. (2014). *Administración*, PEARSON, México. Editorial Mexicana.

Rodríguez, M. (2020). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la Empresa Central Law S.A En La Ciudad De Panamá*, 2020. República de Panamá (Tesis para optar al grado de licenciada en administración de empresas). Universidad internacional de ciencia y tecnología, ciudad de Panamá, República de Panamá. Recuperado de:

<http://www.idi-unicyt.org/wp-content/uploads/2021/01/Informe-Trabajo-de-GRADO-Roxana-Choto-Definitivo..pdf>

- Ross D. (2013). *Efecto de la motivación en el desempeño laboral del vendedor de una empresa distribuidora*. Conocimiento para el desarrollo. (2), p. 209-213.
- Siegrist J. (1996). *Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad*. Revista de psicología y psicopedagogía. (3), p. 95-108.
- Smith A. (2007). *La teoría del crecimiento económico de Adam Smith*. Economía y desarrollo. (138), p. 11-47.
- Solas C. (2005). *Niveles de estrés en trabajadoras del Área Administrativa de una Clínica de Lima – Callao* (tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1367/TRAB.SUFIC.PROF.%20FANNY%20AMPARO%20AGURTO%20ALDANA.pdf?sequence=2>
- Stonner J. (1994) *El estrés laboral y su influencia en el trabajo* . Revista de Psicología – UNMSM, (4) p. 25-36.
- Torres C. (2018) *La Comunicación Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral en la UGEL-Huaylas en la ciudad de Caraz – 2018*. Huaraz (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26147/Torres_CCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vera A. & Chapoñan E. (2019) *Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de una Empresa en Villa El Salvador – 2019*. Lima ((Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración de empresas)

Universidad Autónoma del Perú, Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1239/Vera%20Trinidad%2c%20Antalya%20Pamela%3b%20Chaponan%20Huaman%2c%20Elias%20Daniel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS Y APENDICES

12. ANEXOS Y APENDICES

12.1. Matriz de consistencia

| Título | Problema | Hipótesis | Objetivos | Metodología |
|--|---|---|--|---|
| Estrés laboral y desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022. | ¿Como se relaciona el estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022? | <p>Hipótesis Alternativa: La relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral es muy significativa, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022</p> <p>Hipótesis Nula: La relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral no es muy significativa, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022</p> | <p>Objetivo General Determinar cómo se relaciona el estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir el estrés laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022. • Establecer el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022. • Especificar la relación de los factores potenciales y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022. • Analizar la relación de la exigencia laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022. • Detallar la relación de la capacidad y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022. • Establecer la relación del recurso organizacional y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022. | <p>Tipo y diseño: Tipo: No experimental Diseño: Descriptivo, correlacional de corte transversal</p> <p>Población y muestra: Población: 324 trabajadores Muestra: 176 trabajadores</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario</p> |

12.2. Cuestionario - Encuesta



Anexos N°02

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. Hasta 5 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más.

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II**PARTE**

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Estrés laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------|----------------------|--|-------------------|------------------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

ESTRÉS LABORAL:

| Nº | ITEMS | CALIFICACION | | | | |
|----|--|--------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿Se siente cómodo usted en el ambiente que labora? | | | | | x |
| 2 | ¿Considera que es adecuado y acondicionado el ambiente en que trabaja? | | | | | |
| 3 | ¿Según el puesto que ocupe, usted siente presión o exigencia sobrepasada? | | | | | |
| 4 | ¿Usted es consiente que hay tareas laborales que le falta aprender y hace que se tensione? | | | | | |
| 5 | ¿Cree usted que situaciones externas le distraen de su labor? | | | | | |
| 6 | ¿Le resulta estresante la falta de experiencia personal? | | | | | |
| 7 | ¿Considera usted que está teniendo una sobrecarga laboral? | | | | | |
| 8 | ¿Cree que trabajando en equipo se alivia ra de los excesos laborales? | | | | | |
| 9 | ¿Cuenta con suficiente tiempo para implementar nuevas estrategias innovadoras para su centro de labor? | | | | | |
| 10 | ¿Considera estar presionado por sus responsabilidades laborales que le resulta incómodo concentrarse en otras formas de avanzar? | | | | | |
| 11 | ¿Cuándo hay nuevos cambios o adaptaciones a nuevas exigencias laborales comprende con facilidad? | | | | | |
| 12 | ¿Considera frustrante el hecho de no comprender algunas tareas laborales? | | | | | |
| 13 | ¿Considera que hay escasos recursos que impiden avanzar con su trabajo en su centro de labor? | | | | | |
| 14 | ¿Cree usted que su jefe inmediato presta atención y busca alguna solución a los diferentes problemas que pueden causar en la organización? | | | | | |
| 15 | ¿Le resultaría necesario que realicen capacitaciones sobre estrés laboral? | | | | | |

III**PARTE**

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al desempeño laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

| | | | | |
|---------------------------------|----------------------|--|-------------------|------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

DESEMPEÑO LABORAL:

| Nº | ITEMS | CALIFICACION | | | | |
|----|---|--------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | ¿Desarrolla usted su trabajo eficientemente? | | | | | |
| 17 | ¿Cree usted que una buena educación de valores influye eficientemente como parte de su trabajo? | | | | | |
| 18 | ¿Maneja una buena comunicación en su trabajo? | | | | | |
| 19 | ¿Se siente capaz de llegar a sus objetivos? | | | | | |
| 20 | ¿Puede realizar eficientemente sus objetivos? | | | | | |
| 21 | ¿Desenvuelve correctamente sus habilidades? | | | | | |
| 22 | ¿Cree desarrollar correctamente sus habilidades para poder competir en la organización? | | | | | |
| 23 | ¿Muestra interés ante cualquier tipo de situaciones en la organización? | | | | | |
| 24 | ¿Se encuentra apto para nuevos retos? | | | | | |
| 25 | ¿Se siente capaz de resolver cualquier tipo de problemas? | | | | | |
| 26 | ¿Podrá asumir cualquier tipo de problemas en la organización? | | | | | |
| 27 | ¿Se considera responsable en su centro de labor? | | | | | |
| 28 | ¿Considera usted que cooperan equitativamente todos en su centro de labor? | | | | | |
| 29 | ¿Aportará en lo que se pueda necesitar para una buena condición laboral? | | | | | |
| 30 | ¿Considera usted que tras el gran esfuerzo que brinda en la organización se siente valorado? | | | | | |

APÉNDICES

APENDICE 1

Alfa de Cronbach del Estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.856 | 15 |

APENDICE 2

VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1 | 50.70 | 67.122 | 0.694 | 0.835 |
| P2 | 51.80 | 70.844 | 0.665 | 0.838 |
| P3 | 50.80 | 68.844 | 0.646 | 0.838 |
| P4 | 50.60 | 70.933 | 0.823 | 0.833 |
| P5 | 51.10 | 72.544 | 0.450 | 0.851 |
| P6 | 50.30 | 68.678 | 0.940 | 0.826 |
| P7 | 50.90 | 72.989 | 0.600 | 0.842 |
| P8 | 50.30 | 68.900 | 0.809 | 0.830 |
| P9 | 51.10 | 79.433 | 0.169 | 0.864 |
| P10 | 50.80 | 82.622 | 0.005 | 0.872 |
| P11 | 51.60 | 80.933 | 0.107 | 0.866 |
| P12 | 50.90 | 76.544 | 0.376 | 0.853 |
| P13 | 50.50 | 78.278 | 0.280 | 0.858 |
| P14 | 51.20 | 77.733 | 0.233 | 0.862 |
| P15 | 50.40 | 70.267 | 0.872 | 0.831 |

APENDICE 3
BASE DE DATOS

| N° | VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------------|---|---|---|---|---|-------------------|---|-----------|----|----|----|------------------------|----|----|
| | Factores potenciales | | | | | | Exigencia laboral | | Capacidad | | | | Recurso organizacional | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 8 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |

APENDICE 4

Alfa de Cronbach del desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.848 | 15 |

APENDICE 5

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P16 | 49.40 | 69.378 | 0.481 | 0.839 |
| P17 | 48.70 | 64.456 | 0.785 | 0.821 |
| P18 | 48.90 | 65.878 | 0.768 | 0.824 |
| P19 | 48.90 | 62.100 | 0.761 | 0.820 |
| P20 | 48.60 | 73.378 | 0.254 | 0.851 |
| P21 | 49.10 | 74.544 | 0.261 | 0.849 |
| P22 | 48.50 | 72.500 | 0.380 | 0.844 |
| P23 | 48.60 | 71.600 | 0.417 | 0.842 |
| P24 | 48.60 | 64.489 | 0.721 | 0.824 |
| P25 | 48.90 | 74.989 | 0.281 | 0.848 |
| P26 | 48.60 | 70.489 | 0.591 | 0.835 |
| P27 | 48.40 | 65.378 | 0.546 | 0.835 |
| P28 | 49.70 | 70.011 | 0.351 | 0.848 |
| P29 | 48.90 | 69.211 | 0.425 | 0.843 |
| P30 | 49.80 | 74.178 | 0.194 | 0.855 |

APENDICE 6

BASE DE DATOS

| N° | VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------------|---|---|---|---|-------------|---|---|---|----|----|-------|----|----------------------|----|
| | Eficiencia | | | | | Competencia | | | | | | Labor | | Satisfacción laboral | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 2 |

APENDICE 7

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada:

“El estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Jorge Daniel Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gerencia estratégica

TIEMPO: 25 años

CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: USP

Objetivo de la investigación: Determinar cómo se relaciona el estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|--|--|--|
| <p>SUFICIENCIA</p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.</p> | <p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p> | <p>-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.</p> <p>-Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.</p> <p>-Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.</p> <p>-Los ítems son suficientes.</p> |
| <p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p> | <p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p> | <p>-El ítem no es claro</p> <p>-El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</p> <p>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p> |
| <p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p> | <p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p> | <p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p> | <p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p> | <p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p> |
|--|--|--|

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “El estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022”.

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique) |
|-----------------------|---|-------------|------------|------------|----------|--|
| Factores individuales | ¿Se siente cómodo usted en el ambiente que la bora? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Considera que es adecuado y acondicionado el ambiente en que trabaja? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Según el puesto que ocupe, usted siente presión o exigencia sobrepasada? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Usted es consiente que hay tareas laborales que le falta aprender y ha ce que se tensione? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cree usted que situaciones externas le distraen de su labor? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Le resulta estresante la falta de experiencia personal? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Exigencia laboral | ¿Considera usted que está teniendo una sobrecarga laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cree que trabajando en equipo se aliviara de los excesos labomales? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cuenta con suficiente tiempo para implementar nuevas estrategias | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | |
|------------------------|--|---|---|---|---|--|
| Capacidad | innovadoras para su centro de la bor? | | | | | |
| | ¿Considera estar presionado por sus responsabilidades laborales que le resulta incómodo concentrarse en otras formas de avanzar? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cuándo hay nuevos cambios o adaptaciones a nuevas exigencias laborales comprende con facilidad? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Considera frustrante el hecho de no comprender algunas tareas laborales? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Recurso organizacional | ¿Considera que hay escasos recursos que impiden avanzar con su trabajo en su centro de la bor? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cree usted que su jefe inmediato presta atención y busca alguna solución a los diferentes problemas que pueden causar en la organización? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Le resultaría necesario que realice capacitaciones sobre estrés laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Eficiencia | ¿Desarrolla usted su trabajo eficientemente? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cree usted que una buena educación de valores influye eficientemente como parte de su trabajo? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Maneja una buena comunicación en su trabajo? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Se siente capaz de llegar a sus objetivos? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Puede realizar eficientemente sus objetivos? | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | |
|----------------------|--|---|---|---|---|--|
| Competencia | ¿Desenvuelve correctamente sus habilidades? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cree desarrollar correctamente sus habilidades para poder competir en la organización? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Muestra interés ante cualquier tipo de situaciones en la organización? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Se encuentra apto para nuevos retos? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Se siente capaz de resolver cualquier tipo de problemas? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Podrá asumir cualquier tipo de problemas en la organización? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Laboral | ¿Se considera responsable en su centro de labor? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Considera usted que cooperan equitativamente todos en su centro de labor? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Satisfacción laboral | ¿Aportará en lo que se pueda necesitar para una buena condición laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Considera usted que tras el gran esfuerzo que brinda en la organización se siente valorado? | 4 | 4 | 4 | 4 | |

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

| ASPECTOS | SI | NO | OBSERVACIONES |
|---|-----------------------|--------------------------------------|---------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | X | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación. | X | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial. | X | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir. | X | | |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada. | | X | |
| VALIDEZ | | | |
| APLICABLE | | | SI x NO |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | SI NO |
| Validado por: Dr. Jorge Augusto Daniel Perez | | Fecha: 05/abril/2022 | |
|  Firma: | Teléfono: 043-323 505 | Email: Jorge.daniel@usanpedro.edu.pe | |



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada:

“El estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRACION DE EMPRESA.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33 años

CARGO ACTUAL: Docente universitario

INSTITUCIÓN: USP

Objetivo de la investigación: Determinar cómo se relaciona el estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|---|--|---|
| SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel. | -Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes. |
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | -El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy |

| | | |
|---|--|---|
| | | <p>específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p> |
| <p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p> | <p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p> | <p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p> |
| <p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p> | <p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p> | <p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p> |

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “El estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas 2022”.

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique) |
|-----------------------|---|--------------------|-------------------|-------------------|-----------------|---|
| Factores individuales | ¿Se siente cómodo usted en el ambiente que labora? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Considera que es adecuado y acondicionado el ambiente en que trabaja? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Según el puesto que ocupe, usted siente presión o exigencia sobrepasada? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Usted es consciente que hay tareas laborales que le falta aprender y hace que se tensione? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cree usted que situaciones externas le distraen de su labor? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Le resulta estresante la falta de experiencia personal? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Exigencia laboral | ¿Considera usted que está teniendo una sobrecarga laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cree que trabajando en equipo se aliviará de los excesos laborales? | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | |
|------------------------|---|---|---|---|---|--|
| Capacidad | ¿Cuenta con suficiente tiempo para implementar nuevas estrategias innovadoras para su centro de labor? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Considera estar presionado por sus responsabilidades laborales que le resulta incómodo concentrarse en otras formas de avanzar? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cuándo hay nuevos cambios o adaptaciones a nuevas exigencias laborales comprende con facilidad? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Considera frustrante el hecho de no comprender algunas tareas laborales? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Recurso organizacional | ¿Considera que hay escasos recursos que impiden avanzar con su trabajo en su centro de labor? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Usted está de acuerdo que su jefe inmediato presta atención y busca alguna solución a los diferentes problemas que pueden causar en la organización? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Le resultaría necesario que realice en capacitaciones sobre estrés laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Eficiencia | ¿Desarrolla usted su trabajo eficientemente? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cree usted que una buena educación de valores influye eficientemente como parte de su trabajo? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Maneja una buena comunicación en su trabajo? | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | |
|----------------------|--|---|---|---|---|--|
| | ¿Se siente capaz de llegar a sus objetivos? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Puede realizar eficientemente sus objetivos? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Competencia | ¿Desenvuelve correctamente sus habilidades? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cree desarrollar correctamente sus habilidades para poder competir en la organización? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Muestra interés ante cualquier tipo de situaciones en la organización? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Se encuentra apto para nuevos retos? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Se siente capaz de resolver cualquier tipo de problemas? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Podrá asumir cualquier tipo de problemas en la organización? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Laboral | ¿Se considera responsable en su centro de labor? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Considera usted que cooperan equitativamente todos en su centro de labor? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Satisfacción laboral | ¿Aportará en lo que se pueda necesitar para una buena condición laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Considera usted que tras el gran esfuerzo que brinda en la organización se siente valorado? | 4 | 4 | 4 | 4 | |

ASPECTOS GENERALES

| ASPECTOS | SI | NO | OBSERVACIONES |
|---|---------------------|-----------------------------------|---------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | X | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación. | X | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial. | X | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir. | | X | |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada. | | | |
| VALIDEZ | | | |
| APLICABLE | | | SI X NO |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | SI NO |
| Validado por: MSC. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ. | | Fecha: 4/04/22 | |
|  PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ REGISTRO DE REGISTRO DE OBSERVACIONES CUD N° 0181 Firma: | Teléfono: 943643426 | Email: Pablito_165333@hotmail.com | |



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada:

“El estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro -Filial Piuma

Objetivo de la investigación: Determinar cómo se relaciona el estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA | CALIFICACIÓN | INDICADOR |
|---|---|---|
| SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajonivel 3. Moderadonivel 4. Alto nivel | -Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes. |
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajonivel 3. Moderadonivel 4. Alto nivel | -El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajonivel 3. Moderadonivel 4. Alto nivel | -El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado |

| | | |
|---|---|---|
| | | con la dimensión que está midiendo. |
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel | -El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. |

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “El estrés laboral y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2022”.

| DIMENSIÓN | ITEM | SUFICIENCIA | COHERENCIA | RELEVANCIA | CLARIDAD | OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique) |
|-----------------------|---|--------------------|-------------------|-------------------|-----------------|---|
| Factores individuales | ¿Se siente cómodo usted en el ambiente que labora? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Considera que es adecuado y acondicionado el ambiente en que trabaja? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Según el puesto que ocupe, usted siente presión o exigencia sobrepasada? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Usted es consciente que hay tareas laborales que le falta aprender y hace que se tensione? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cree usted que situaciones externas le distraen de su labor? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Le resulta estresante la falta de experiencia personal? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Considera usted que está teniendo una sobrecarga laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |

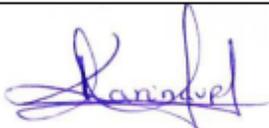
| | | | | | | |
|------------------------|---|---|---|---|---|--|
| Exigencia laboral | ¿Cree que trabajando en equipo se aliviará de los excesos laborales? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Capacidad | ¿Cuenta con suficiente tiempo para implementar nuevas estrategias innovadoras para su centro de labor? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Considera estar presionado por sus responsabilidades laborales que le resulta incómodo concentrarse en otras formas de avanzar? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cuándo hay nuevos cambios o adaptaciones a nuevas exigencias laborales comprende con facilidad? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Considera frustrante el hecho de no comprender algunas tareas laborales? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Recurso organizacional | ¿Considera que hay escasos recursos que impiden avanzar con su trabajo en su centro de labor? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Usted está de acuerdo que su jefe inmediato presta atención y busca alguna solución a los diferentes problemas que pueden causar en la organización? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Le resultaría necesario que realice capacitaciones sobre estrés laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Desarrolla usted su trabajo eficientemente? | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | |
|-------------|---|---|---|---|---|--|
| Eficiencia | ¿Cree usted que una buena educación de valores influye eficientemente como parte de su trabajo? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Maneja una buena comunicación en su trabajo? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Se siente capaz de llegar a sus objetivos? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Puede realizar eficientemente sus objetivos? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Competencia | ¿Desenvuelve correctamente sus habilidades? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Cree desarrollar correctamente sus habilidades para poder competir en la organización? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Muestra interés ante cualquier tipo de situaciones en la organización? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Se encuentra apto para nuevos retos? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Se siente capaz de resolver cualquier tipo de problemas? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Podrá asumir cualquier tipo de problemas en la organización? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Se considera responsable en su centro de la bor? | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | |
|----------------------|--|---|---|---|---|--|
| Laboral | ¿Considera usted que cooperan equitativamente todos en su centro de labor? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| Satisfacción laboral | ¿Aportará en lo que se pueda necesitar para una buena condición laboral? | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | ¿Considera usted que tras el gran esfuerzo que brinda en la organización se siente valorado? | 4 | 4 | 4 | 4 | |

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

| ASPECTOS | SI | NO | OBSERVACIONES |
|---|---------------------|-------------------------------|---------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario | X | | |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación. | X | | |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial. | X | | |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir. | X | | |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada. | | X | |
| VALIDEZ | | | |
| APLICABLE | | | SI X NO |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES | | | SI X NO |
| Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez | | Fecha: 02-04-2022 | |
| Firma:  | Teléfono: 950490644 | Email: karinavevv@hotmail.com | |