

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Estrés y desempeño laboral del personal administrativo de la Junta
de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A, Sullana-
2022**

Tesis para obtener título profesional de Licenciada en
Administración

Autora:

Zelada Távara, Nicol Abigail

Código ORCID: 0000-0001-6280-0052

Asesor:

Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID:0000-0001-5509-4460

CHIMBOTE – PERÚ

2023

Índice

Índice general	i
Índice de tablas.....	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabras clave.....	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
1. Introducción	1
2. Metodología	24
3. Resultados.....	27
4. Análisis y Discusión.....	52
5. Conclusiones	57
6. Recomendaciones	58
7. Referencias bibliográficas.....	59
8. Anexos	66

Índice de tablas

N.º	Pág.
Tabla 1: ¿Usted presenta cansancio físico al desarrollar sus labores de trabajo?	26
Tabla 2: ¿Usted por la carga laboral presenta síntomas insomnio?	27
Tabla 3: ¿Usted expresa ciertos cambios de humor (alegría, enojo, tristeza, etc.) sin motivo alguno?	28
Tabla 4: ¿Usted observa que el personal muestra ciertos cambios de humor sin motivo alguno?	29
Tabla 5: ¿Usted suele tener olvidos frecuentes en su día a día?	30
Tabla 6: ¿Soy competente para dar solución a los problemas que se susciten?	31
Tabla 7: ¿Usted observa que el personal sabe escuchar sin irritarse?	32
Tabla 8: ¿Usted considera que tiene dificultades de comunicación con su entorno?	33
Tabla 9: ¿Usted considera que su trabajo es valioso para el logro de los objetivos?	34
Tabla 10: ¿Usted presenta sensación de fracaso consigo mismo?	35
Tabla 11: ¿Usted siente que sus aportes son importantes en su área de trabajo?	36
Tabla 12: ¿Usted observa que el personal es productivo en su área de trabajo?	37
Tabla 13: ¿Cuenta usted con un buen clima laboral al momento de desarrollar sus actividades cotidianas en su trabajo?	38
Tabla 14: ¿Usted considera que existe una buena comunicación afectiva en su área de trabajo?	39
Tabla 15: ¿Considera usted que existe el trabajo en equipo en su área?	40
Tabla 16: ¿existe armonía y empatía en su área de trabajo?	41
Tabla 17: ¿Usted observa que sus compañeros tienen la capacidad de resolver los conflictos laborales que se dan?	42
Tabla 18: ¿Usted siente que su horario de trabajo que le brinda la Junta De Usuarios Del Sector Hidráulico Chira es el adecuado?	43
Tabla 19: ¿Considera usted que sus compañeros cumplen de manera eficiente el desarrollo de sus actividades?	44
Tabla 20: ¿Usted observa que sus compañeros cumplen antes del tiempo con las tareas programadas?	45
Tabla 21: ¿El plan de mejora de rendimiento que cuenta la Junta De Usuarios es adecuado?	46
Tabla 22: ¿Usted considera que los incentivos y la motivación que otorga la Junta de Usuarios le ayuda a alcanzar sus metas laborales?	47
Tabla 23: ¿Considera que sus compañeros cumplen responsablemente con sus actividades laborales?	48
Tabla 24: ¿Su jefe muestra responsabilidad con sus funciones que le asignan?	49
Tabla 25: Correlación de variables	50

Índice de figuras

N.º	Pág.
Fig. 1: ¿Usted presenta cansancio físico al desarrollar sus labores de trabajo?	26
Fig. 2: ¿Usted por la carga laboral presenta síntomas insomnio?	27
Fig. 3: ¿Usted expresa ciertos cambios de humor (alegría, enojo, tristeza, etc.) sin motivo alguno?	28
Fig. 4: ¿Usted observa que el personal muestra ciertos cambios de humor sin motivo alguno?	29
Fig. 5: ¿Usted suele tener olvidos frecuentes en su día a día?	30
Fig. 6: ¿Soy competente para dar solución a los problemas que se susciten?	31
Fig.7: ¿Usted observa que el personal sabe escuchar sin irritarse?	32
Fig. 8: ¿Usted considera que tiene dificultades de comunicación con su entorno?	33
Fig. 9: ¿Usted considera que su trabajo es valioso para el logro de los objetivos?	34
Fig. 10: ¿Usted presenta sensación de fracaso consigo mismo?	35
Fig. 11: ¿Usted siente que sus aportes son importantes en su área de trabajo?	36
Fig. 12: ¿Usted observa que el personal es productivo en su área de trabajo?	37
Fig. 13: ¿Cuenta usted con un buen clima laboral al momento de desarrollar sus actividades cotidianas en su trabajo?	38
Fig. 14: ¿Usted considera que existe una buena comunicación afectiva en su área de trabajo?	39
Fig. 15: ¿Considera usted que existe el trabajo en equipo en su área?	40
Fig. 16: ¿existe armonía y empatía en su área de trabajo?	41
Fig. 17: ¿Usted observa que sus compañeros tienen la capacidad de resolver los conflictos laborales que se dan?	42
Fig. 18: ¿Usted siente que su horario de trabajo que le brinda la Junta De Usuarios Del Sector Hidráulico Chira es el adecuado?	43
Fig. 19: ¿Considera usted que sus compañeros cumplen de manera eficiente el desarrollo de sus actividades?	44
Fig. 20: ¿Usted observa que sus compañeros cumplen antes del tiempo con las tareas programadas?	45
Fig. 21: ¿El plan de mejora de rendimiento que cuenta la Junta De Usuarios es adecuado?	46
Fig. 22: ¿Usted considera que los incentivos y la motivación que otorga la Junta de Usuarios le ayuda a alcanzar sus metas laborales?	47
Fig. 23: ¿Considera que sus compañeros cumplen responsablemente con sus actividades laborales?	48
Fig,24:	
Fig. 25: ¿Su jefe muestra responsabilidad con sus funciones que le asignan?	49
Correlación de variables	50

Palabras clave

Tema	Estrés, desempeño laboral
Especialidad	Administración

Keywords:

Theme	Stress, job performance
Specialty	Administration

Línea de Investigación:

Línea de investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

Constancia de originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Estrés y desempeño laboral del personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A, Sullana - 2022 " del (a) estudiante: ZELADA TAVARA NICOL ABIGAIL, identificado(a) con Código N° 1118101176, se ha verificado un porcentaje de similitud del 29%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 17 de agosto de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

“Estrés y desempeño laboral del personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A, Sullana-2022.”

"Stress and work performance of the administrative staff of the Board of Users of the Chira Minor Hydraulic Sector - Class A, Sullana-2022."

Resumen

La siguiente investigación tuvo el propósito de explicar si el estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A, Sullana-2022.

Este trabajo utilizó un tipo de investigación descriptiva correlacional que correspondió a un tipo de estudio no experimental transversal, presentando una orientación de investigación cuantitativo. La población muestral estuvo constituida por personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A, siendo un total de 25. La técnica para la obtención de datos utilizada fue la encuesta y el instrumento usado fue el cuestionario validado por expertos y fue confiable por el alfa de Cronbach. Se analizó la información procesándolo por aplicativos del Microsoft.

Se concluye que hay correlación de 0,761, con un nivel de significancia menor al 0.05($0.037 < 0.05$), mediante Tau_b de Kendall, entre el estrés y el desempeño laboral, denotando una correlación positiva y significativa, pues por lo tanto es aceptable la hipótesis propuesta, en tal sentido si no hay estrés el desempeño de los trabajadores de la junta de usuarios del sector Hidráulico Menor Chira - Clase A, Sullana, tendría mejores resultados.

Abstract

The following investigation had the purpose of explaining if stress is related to the work performance of the administrative personnel of the Board of Users of the Minor Chira Hydraulic Sector - Class A, Sullana-2022.

This work used a type of correlational descriptive research that corresponded to a type of non-experimental cross-sectional study, presenting a quantitative research orientation. The sample population consisted of administrative personnel from the Board of Users of the Chira Minor Hydraulic Sector - Class A, with a total of 25. The technique used to obtain data was the survey and the instrument used was the questionnaire validated by experts and it was trusted by Cronbach's alpha. The information was analyzed by processing it through Microsoft applications.

It is concluded that there is a correlation of 0.761, with a significance level of less than 0.05 ($0.037 < 0.05$), using Kendall's Tau_b, between stress and work performance, denoting a positive and significant correlation, therefore the hypothesis is acceptable. proposal, in this sense, if there is no stress, the performance of the workers of the users' board of the Chira Minor Hydraulic sector - Class A, Sullana, would have better results.

1. Introducción

Se contó a los antecedentes internacionales de Santos y Zambrano (2022), donde realizaron su investigación en los servidores públicos de la EMAPASOSQ-EP de Ecuador, tuvo como objetivo analizar los factores de estrés en los servidores públicos para la mejora del desempeño laboral, el tipo de la investigación fue un grupo sistemáticamente organizado de herramientas, actividades e instrucciones; garantizando identificar cuáles son adecuadas para la indagación. Los instrumentos de investigación fueron evaluativos como la encuesta y entrevista que se aplicó a 81 trabajadores. Los resultados mostraron que existían falencias en aspectos de motivación, unificación y clima laboral, además no había una correlación lineal significativa debido que mostro un p Valor (0,973) mayor de la significancia estipulada ($p=0,05$). Los autores concluyeron que existían exigencias en el trabajo que generan niveles de estrés alto, afectando en la productividad y el desempeño laboral.

Nos describe Londoño (2019), en su artículo de revista comenta sobre el análisis de lo que lo caracteriza al estrés laboral realizado en Bolivia, según sus datos obtenidos sociodemográficos, referente al estrés laboral contó con un el tipo descriptivo, contando con el diseño cuantitativo, con métodos trasversal no experimental que se aplicó a 102 colaboradores. El autor concluyo que existe mayor puntuación en el factor presión del trabajo con ($M=28.14$) causado por la sobre carga de roles perjudicando en el desenvolviendo del trabajador esto se debe a la mala distribución, recargada de funciones y roles, mientras que la variable calidad, nos denotan que podrían existir otras combinaciones de gran exigencia, como los horarios, tiempos, y otras más que limitan la energía para poder dar cumplimiento a las exigencias de la empresa.

Nos hablan Guerrero et al. (2019) en su trabajo de investigación sobre el clima organizacional en el desempeño de las instituciones del estado en la ciudad de Manta - Ecuador tiene como objetivo conocer la relación entre los tipos de clima organizacional en el desempeño laboral. El estudio fue correlaciona de diseño trasversal no experimental. La herramienta de investigación fue la recolección de

datos y la técnica fue un cuestionario que se aplicó a 112 colaboradores. Los autores concluyeron que el clima organizacional superior era autoritario, explotador e incluyente, lo que obligaba a los empleados a responder positivamente a este tipo de clima y además promovía el logro de las metas institucionales.

En los antecedentes nacionales se muestran que: Alva y Jaeger (2022) realizaron su investigación en el sistema judicial de Cajamarca, el propósito del trabajo fue conocer la relación entre el estrés de los empleados y el desempeño laboral. El tipo de estudio fue un diseño transversal básico, cuantitativo y correlacional descriptivo y no experimental. El instrumento de investigación fue un cuestionario y la técnica fue una encuesta que se aplicó a 50 empleados. Los resultados mostraron que el nivel de estrés es alto en un 64%, mientras que el nivel de eficiencia en el trabajo es bajo en un 56%. Los autores concluyeron que existe una similitud implícita entre el estrés y el desempeño laboral, ya que se encontró una correlación inversa entre el estrés y el desempeño laboral.

Por su lado Blas (2022), realizó su investigación en una empresa de servicios de agua potable-Barranca, tuvo como objetivo determinar cómo las contrataciones públicas influyen en el desempeño laboral, el tipo de la investigación fue básica, cuantitativa de nivel explicativo y diseño no experimental. El instrumento de investigación fue el cuestionario y la técnica la encuesta que se aplicó a 45 colaboradores. Los resultados mostraron que el 55% de los colaboradores opinan estar totalmente de acuerdo con la aprobación del titular de la entidad y el 55% restante indico estar de acuerdo que se realice un presupuesto para el proceso de selección. El autor concluyo que el Rho de Spearman fue 0,812, existiendo una influencia significativa de las contrataciones públicas en el desempeño laboral.

En tal sentido Mamani (2022), realizó su investigación en la empresa CONHYDRA SA de Cusco, tuvo como objetivo determinar el impacto del estrés en el desempeño laboral de los colaboradores, el tipo de la investigación fue básico de método cuantitativo y de diseño no experimental. El instrumento de investigación fue el cuestionario y la técnica la encuesta que se aplicó a 30 colaboradores. Los resultados mostraron que el 43.3% presentan alto estrés del

ambiente físico y el 56.7% presentan estrés moderados por estresores de tareas y la organización. El autor concluyo que existe correspondencia entre estrés y desempeño laboral debido a que interactúa de manera efectiva.

Mientras Maza y Valdez (2022), realizaron su investigación en la Cooperativa Agraria de la ciudad de Jaén de Chiclayo, tuvieron como propósito establecer la incidencia del estrés laboral en el desempeño productivo de los colaboradores, el estudio tuvo una metodología aplicada, no experimental, corte transversal como diseño y nivel correlacional descriptivo. El instrumento de investigación fueron las preguntas del cuestionario y la técnica la encuesta que se aplicó a 45 trabajadores. Los resultados más relevantes de la variable estrés mostraron que el 42.22% presentan nivel regular y en la variable desempeño laboral 40.00% presentan nivel regular conllevado a que a veces en institución laboral fomenta a su personal innovar, debido a que no se mantienen actualizados para conseguir nuevos conocimientos y cumplir sus tareas más rápidas. Los autores concluyeron que hay correlación positiva moderada entre las variables de estudio, aceptando la hipótesis de investigación.

Así como Solís (2022), realizó su investigación en servidores públicos de un departamento del gobierno central de Lima, su objetivo fue conocer la posible relación entre el estrés y el desempeño laboral, el tipo de investigación fue un estudio básico, transversal no experimental correlación de tipo descriptivo y enfoque cuantitativo. El instrumento de investigación fue un cuestionario y la técnica fue una encuesta que se aplicó a 73 colaboradores. Los resultados revelaron que el coeficiente de correlación es de 0.383, lo que indica que existe una relación positiva entre las variables, además se encuentra en un bajo nivel de correlación. El autor concluyó que 89 notas enfatizan regular y alto; que es básicamente relacionado con el trabajo.

En su artículo de Velásquez (2022), donde estudia el estrés laboral y su incidencia con el desempeño de los prestadores de servicios de agencia en el distrito de Magdalena del Mar su propósito fue establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los empleados. El diseño de investigación fue

descriptivo-correlacional, cuantitativo y además se aplicó la técnica de la encuesta a 15 colaboradores. Como conclusión que el estrés laboral afecta significativamente el desempeño laboral mostrando un Chi-cuadrado de Pearson de 0.576, también se demostró que el estrés afecta el desempeño laboral y la productividad de la empresa.

Nos apoyamos en Carcagno (2021), cuyo objetivo fue conocer la correlación que hay en el estrés y el desempeño de los empleados, esta investigación su función fue describir si hay relación, mediante el diseño no experimental de corte transversal. El instrumento de investigación fue una guía de preguntas convertidas en cuestionario que se aplicó como encuesta a 82 colaboradores. Los resultados mostraron que el estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral, que se manifiesta en obstáculos en el desempeño de las tareas laborales, la cortesía (proactividad de una persona en apoyo a los compañeros) y la productividad, además de la chi-cuadrado de Pearson ($\chi^2= 58.495$) y tabla chi-cuadrado con 2 gl (5 .9915), por lo que también se aceptaron las hipótesis alternativas. El autor concluyó que el estrés está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los empleados.

Por tanto, Rosario (2021), realizó su investigación donde determinó como objetivo demostrar la conectividad entre el clima laboral y el desempeño de sus trabajadores, la investigación fue cuantitativa y cualitativa y descriptiva con un diseño de nivel no experimental y de correlación cruzada. Se utilizaron e implementaron técnicas, entrevistas, encuestas y análisis estadístico para 21 socios. Los resultados mostraron que la correlación Rho de Spearman tuvo una correlación débil positiva de 0,095, donde nos connota que el clima de la empresa no cuenta una significativa relación con el desempeño laboral. El autor concluyó que las variables investigadas no se relacionan significativamente entre sí, debido a que existirían otros factores que inciden en el desempeño laboral.

También Meléndez (2019), para su estudio en el Ministerio Público HCO de Huánuco, tuvo por objetivo establecer la incidencia entre estrés y satisfacción laboral del personal administrativo. El estudio fue observacional con diseño

experimental. Se utilizaron técnicas: observación, encuesta escrita y la revisión bibliográfica las cuales se aplicaron a 160 del personal administrativo. Los resultados mostraron que el 35% no presentaron estrés, el 30% presentaron estrés alto, el 25% estrés medio y el 10% estrés bajo. El autor concluyo que no existe relación indirecta entre el nivel de estrés y satisfacción laboral, presentado un nivel de correlación moderado de 0,51.

Sin embargo, Vera y Chapoñan (2019) realizaron su investigación en una empresa ubicada en Villa el Salvador, donde tuvieron como objetivo conocer la interdependencia que hay con las variables estrés y desempeño laboral con una muestra de trabajadores. El tipo de estudio fue un estudio basal, de diseño descriptivo y transversal. El instrumento de investigación fue un cuestionario y la técnica fue una encuesta que se aplicó a 24 socios. Los resultados mostraron Rho de Spearman = -0.607 y p - valor de 0.002 ylt; 0.05 con una correlación inversa significativa y moderada, por lo que el estrés se refleja en un 54.17% nivel medio, 25% nivel alto y 20.83% nivel bajo, lo que significa que el estrés laboral es la razón por la cual los empleados de la empresa no alcanzan las metas establecidas o el desempeño esperado. Los autores concluyeron que el estrés empeora el desempeño de los empleados.

También Zuñiga (2019), publicó en su revista “El Estrés Laboral y su incidencia con en el Desempeño de su personal” concluyo que el estrés laboral es un inconveniente que cada día se ve más en las organizaciones, pero existen métodos para prevenirlo. Aunque expertos han buscado definir el estrés laboral el más concluyente se basa en la (OMS, 2004), donde manifiesta que es el resultado fisiológico, psicológica y de comportamiento de un ser humano las cuales se producen al intentar adaptarse a imposiciones internas y externas. Por ello, el estrés de los trabajadores se muestra en el ser humano cuando no encaja en el puesto de trabajo y la empresa. Se concluye que en muchas organizaciones los trabajadores se frustran y sobrelleva a un crecimiento de los niveles de estrés laboral teniendo como resultado un bajo desempeño laboral.

Como Niño y Portocarrero (2018) realizaron su estudio en la Junta de Usuarios de del agua de la ciudad de Chancay - Juchl, donde tuvieron como objetivo de establecer cuál es el efecto del clima que hay en la organización en el desempeño profesional de los diferentes niveles. El tipo de estudio fue descriptivo transversal. -tipo de sección y correlación. El instrumento de investigación fueron preguntas realizadas en un cuestionario el cual fue aplicado con la técnica de la encuesta aplicada a 36 colaboradores. Los hallazgos mostraron que el clima organizacional incide en el desempeño laboral y su confiabilidad es del 95% según el estadístico Chi-cuadrado, así como la autonomía resolutive; situación - trabajo en equipo; presión tarifaria; consideración: la comunicación y el desarrollo tienen un impacto significativo en el desempeño laboral. Los autores concluyeron que demostrar un mal ambiente de trabajo es regular y un mal desempeño laboral que perjudica al conjunto.

Machuca (2018) comenta que en su tesis desarrollada en la entidad de la Dirección de nivel Regional de Educación de la ciudad de Arequipa tuvo como objetivo determinar el nivel de correlación que pueda ver con el estrés de los empleados y el desempeño laboral, su metodología es correlación, diseño transaccional y una muestra de 100 empleados, utilizo un cuestionario como herramienta de trabajo. Los resultados mostraron que hubo una relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral, por lo que la hipótesis de investigación muestra una correlación negativa de -0.234. El autor llegó a la conclusión que el nivel de estrés es en promedio 97% y bajo 3%, algunos de los trabajadores experimentan pérdida de energía y tensión por el trabajo que realizan, por lo que cuando aumenta el nivel de estrés de los trabajadores, disminuye la eficiencia del trabajo debilita sus tareas.

En tanto Campos y Ruesta (2018), en su estudio tuvieron como objetivo establecer si el clima laboral y el desempeño de los trabajadores dentro de su centro laboral como; Autoridad nacional del agua Huarmey en el puerto de Chicama, el tipo de la investigación fue descriptivo de diseño no experimental y transversal. El instrumento de investigación fue el cuestionario y la técnica la encuesta que se

aplicó a 30 trabajadores. Los resultados más relevantes mostraron que el 23% presentan un clima laboral alto y sus dimensiones liderazgo (47%) , relaciones interpersonales (33%) , implicancia e igualdad (30%) presentan un nivel alto y en la dimensión organización (33%) muy alto, asimismo en el desempeño de sus actividades presentaron un nivel muy alto con el 23% donde se pudo identificar en una de las dimensiones de; funciones con un buen grado más sobresaliente e con 27%, en cuanto al comportamiento estando en un nivel de 27% siendo muy alto, y por último el nivel bajo la dimensión rendimiento con 80%. Los autores concluyeron que las variables de estudio presentan de manera positiva en la empresa.

Así mismo Huamán (2018) realizó su tesis sobre la Junta de Usuarios de la Subdistrito de Riego de Cañete, la cual tuvo énfasis en identificar la relación entre la inteligencia emotiva y el desempeño en el trabajo de los empleados de la Junta mencionada de la ciudad de Cañete. El tipo de investigación fue de correlación cruzada y con un enfoque cuántico. Para obtener una buena base de datos se usó el cuestionario como instrumento y se aplicó a 41 colaboradores la técnica de la encuesta. Los resultados mostraron que el 83% tenía un nivel medio de inteligencia emocional y el 81% tenía un desempeño regular dentro de sus labores, existiendo también una alta conectividad significativa positiva entre las variables con un ($Rho=0,861$). Donde concluyó que hay una significativa correlación directa entre las variables de estudio.

Sin embargo, Bardales (2018) realizó una tesis en la sede del gobierno regional amazónico, cuyo propósito fue conocer el efecto del estrés laboral en los resultados laborales de los colaboradores de la parte administrativa del gobierno regional amazónico. El diseño de investigación correlaciona métodos inductivos, descriptivos, cualitativos, cuantitativos y analíticos. El instrumento de investigación fue un listado de preguntas semejante a un cuestionario, con la técnica de la encuesta se pudo aplicar a 153 empleados administrativos. Los resultados arrojaron que el 28,10% de los trabajadores administrativos se hallan en un nivel de estrés, el 26,80% se encuentran en un nivel de estrés bajo, y el 24,18%

se encuentran en un nivel de estrés por agotamiento emocional, monotonía en el trabajo, ocultación de emociones, incomodidad al cambiar de tareas, entre otros, dando como resultado un desempeño laboral ineficaz. El autor llegó a la conclusión de que existe un efecto significativo entre las variables de investigación y que, si el estrés es mayor, la fuerza laboral disminuirá.

En este estudio se han incluido algunos antecedentes locales; donde Miranda (2022), su plan fue explicar la relación que pueda existir entre el clima de la empresa y el desempeño de sus trabajadores, el autor consideró como metodología no experimental descriptiva con enfoque cuántico. Se pudo contar con una base de información mediante el instrumento- cuestionario como una herramienta de investigación y la técnica la encuesta que se pudo aplicar a 146 trabajadores. Los resultados mostraron que las variables de estudio se encuentran positiva muy fuerte conectadas reflejándose con valor de 0,774; así mismo con sus dimensiones productividad, mostrando un 0,386 indicando que hay una baja y moderada relación positiva, en la eficacia laboral se refleja un 0.415 mostrándose también una relación baja positiva relación y por último con la dimensión eficiencia laboral reflejando una positiva considerable y con gran significancia correlación; debido a que muestra un coeficiente de correlación 0,715. El autor concluyo si se logra mejorar o hacer cambios correctivos en el clima de la organización tiene una relación muy imperante muy fuerte en el desempeño laboral de los trabajadores.

En la Ciudad de Piura Barranzuela y Carrasco (2022), realizaron su tesis, donde tuvieron como fin en establecer si las propiedades psicométricas de los niveles de estrés dentro de su área de trabajo de cada trabajador administrativo, el tipo de la investigación fue tecnológica y diseño instrumental. El instrumento se basó en preguntas como un cuestionario aplicándose como encuesta a 400 trabajadores administrativos. Los resultados mostraron una significancia de 0.008**, bajo los criterios de claridad, pertinencia y relevancia y el coeficiente de omega con un valor de 0.967. El autor concluyo que adquirió las normas percentilares del inventario en 3 categorías: alta (80-100), promedio (30-75) y bajo (5-25).

Con su tesis Balladares (2020), refiriéndose a la Corte Suprema de Sullana, trató de averiguar el efecto del estrés laboral en el desempeño de los empleados, el tipo de estudio fue cuantitativo, descriptivo - correlacional, pre experimental. El instrumento utilizado fue el cuestionario y la técnica fue la encuesta que se aplicó a 110 colaboradores. Los resultados mostraron que el nivel de estrés es alto, el 50,9% también en la eficiencia laboral, el 93,6% mostró que existe un efecto directo. El autor llegó a la conclusión de que el estrés tiene un efecto directo en el rendimiento laboral y que, a pesar de los altos niveles de estrés, se mantiene un alto rendimiento laboral, lo que lleva a otros factores que afectan el rendimiento laboral.

Más adelante se menciona la base científica de la variable estrés, Román (2019) dice que el estrés es la respuesta del organismo ante cualquier provocación, tanto física como mental, estimulado por situaciones angustiosas que desencadenan reacciones psicósomáticas, dando como resultado la activación del sistema eje hipotálamo-hipofisario y el sistema nervioso autónomo.

Así mismo Robbins y Judge (2013) expresan que el estrés es una condición dinámica que la persona que afronta dependiendo los problemas o preocupaciones; relacionado a lo que desean, obteniendo como respuesta algo incierto e importante.

Delgado et al. (2020), enfatizan que el estrés puede afectar el desempeño laboral porque repercute en la eficiencia y la capacidad de seguir actividades y tareas predeterminadas, lo que lleva a errores e ineficiencias. Sin embargo, Robbins y Judge (2013) afirman que la relación entre estrés y rendimiento ha sido ampliamente investigada. La más consistente fue la relación de U invertida (la lógica detrás de una U invertida es que los niveles bajos a moderados de estrés excitan el cuerpo e incrementan su capacidad de respuesta). Por lo tanto, si hay demasiado estrés, se vuelve insoportable en una persona, lo que afecta los resultados laborales.

Según Barranzuela y Carrasco (2022), mencionan que existen 3 niveles de estrés: 1) Nivel alto; el individuo va manifestando una serie de sintomatologías que perjudica su salud, mostrando desinterés por las actividades, bajo rendimiento y

fatiga, en este nivel de estrés no hay presencia de motivación. 2) Nivel moderado; el individuo presenta un estado de elasticidad equilibrada con algunos puntos de relajación sin descender en patologías. 3) Nivel bajo; el individuo presenta una situación relajación, breves fatigas y presenta bienestar en el desarrollo de sus actividades.

También Machuca (2018), cito a Posada (2011) quien explica que existe dos tipos de estrés: De tipo episódico; que se presenta en un tiempo determinado y cuando se supera el problema van desapareciendo los síntomas, así mismo de tipo crónico; donde este surge de forma permanente debido a que el trabajador se encuentra pasando por un estresor y los síntomas son más evidentes, pero van mejorando cuando se detecta el problema.

En la opinión de Robbins y Judge (2013), mencionan que existen consecuencias del estrés que se puede manifestar de muchas formas en el cuerpo humano entre ellos, irritabilidad, úlceras, pérdida de apetito, inseguridad para tomar decisiones, etc. Donde vemos que son aspectos que se agrupan en tres condiciones generales, como físicos, psicológicos y de conducta.

Síntomas físicos; este síntoma fue investigado a profundidad debido a su relación con el estrés y las consecuencias que conllevaban, como: cambios al metabolizar, aceleración del ritmo cardiaco y respiratorio. Sin embargo, los investigadores no tenían clara la relación entre el estrés y los síntomas fisiológicos personales y realizaron un estudio recientemente que relacionó las instancias estresantes de las horas laborales con el aumento de la susceptibilidad a las enfermedades (respiratorias e inmunológico).

Síntomas psicológicos; estos se dan cuando hay cambios o alteraciones mentales combinados por alteraciones emocionales, conductuales y del pensamiento; claro ejemplo es la insatisfacción laboral (efecto psicológico más simple y preciso del estrés), también se pueden demostrar en el fastidio, ansiedad, angustia, tensión, irritabilidad e indecisión.

Síntomas en el comportamiento; se relaciona con los cambios en la producción, rotación y ausentismo, como también en cambios alimenticios, taquialia, insomnio, consumo excesivo de cigarrillos y alcohol.

Por otro lado, Robbins y Judge (2013), nos hablan de un modelo del estrés, dividiéndose en tres factores:

Factores ambientales; en este tipo de factor es por los aspectos del medio ambiente estructural, como el diseño e infraestructura de una empresa, conllevando niveles de estrés entre sus empleados. Se distinguen tres diferentes modos de este factor ambiental. 1) Incertidumbre económica: cuando hay variaciones en el ciclo de los negocios provocando una preocupación en su puesto de trabajo. 2) Incertidumbres políticas: cuando hay variaciones en las leyes que protegen al trabajador podría perjudicar su estabilidad laboral. 3) Evolución tecnológico: donde hace que en muchas veces las habilidades y experiencia de los trabajadores queden desactualizadas por un corto periodo. Las innovaciones tecnológicas hacen que los trabajadores se preocupen en su puesto de trabajo, conllevando un alto índice de estrés.

Factores organizacionales; se refleja en las demandas de tareas; mayormente las organizaciones exigen el cumplimiento de las actividades o metas en condiciones de trabajo insalubres y en un corto plazo, creando un estrés en el trabajador. Este factor se clasifica en tres demandas: 1) Demandas de la tarea: se relaciona con el sitio o área de trabajo y diseño de puesto. 2) Demandas del rol: se relaciona con las presiones de roles, conllevando a perjudicar al trabajador cuando suceden conflictos y presiones. La sobre carga de roles es perjudicial para el trabajador y más cuando le establecen un tiempo límite. 3) Demandas interpersonales: son causados por los mismos compañeros de trabajo (la falta de trabajo en equipo y las malas relaciones interpersonales).

Factores personales; los problemas familiares, se relaciona mucho con el estrés debido que no deja al trabajador tener un buen desempeño debido que piensa en los problemas en el matrimonio, término de una relación, etc. Además, los

problemas económicos son generados por las mismas personas, debido a que gastan más de lo que ganan, causando estrés y una distracción en el trabajo.

También, Aranda (2019) cito a Warr (1987) quien nos habla de su modelo Vitamínico la cual plantea una correlación no lineal entre el contenido del trabajo y la felicidad o infelicidad de cada trabajador y contrasta nueve tipos de estresores: la baja disponibilidad de dinero, la falta de creación o el fomento de las metas, la falta de oportunidad, la falta de variedad, la falta de contacto interpersonal, la falta de control, la incertidumbre ambiental, la falta de seguridad física y la posición social poco valorada. Los mencionados estresores se sitúan en 2 categorías: parecidos a las vitaminas BC (baja cantidad causa estrés, mientras que más cantidades no tienen efectos negativos) y parecidos a las vitaminas AD (impactos negativos tanto por defecto como por exceso).

Además, Machuca (2018), cito a Maslach y Jackson (1986), quienes argumentan sobre el modelo de burnout (respuesta al estrés), que conlleva a la supervivencia de encontrarse emocionalmente agotado, mostrando sentimientos contradictorios con compañeros de trabajo, además la aparición de procesos de devaluación profesional y se plantea dimensiones para evaluarlo:

Cansancio emocional; es el que más afecta al ser humano ya que se manifiesta en la pérdida de la motivación, debilidad, bajo rendimiento, conllevando a problemas de salud físicas y psíquicas. El cansancio emocional está situado en nuestro día a día, pero se muestra más en el ámbito laboral ya que mayormente las empresas a los trabajadores los sobre cargan de trabajo, provocando un agotamiento físico, insomnio, desinterés y como causas tienen cuadros de estrés. Por ello se recomienda ir a un especialista para tratar el estrés que en muchas ocasiones conlleva a la muerte.

Despersonalización; es una percepción negativa de uno mismo para poder comunicarse explícitamente ya que se hacen un alejamiento de los demás como si vivieran en un mundo distinto, mostrando decadencia física, mental y emocional, no solo en su vida personal también en el trabajo conllevando a que salga afectada la organización.

Realización personal; es la persona que se siente descontento consigo mismos, no presenta autoestima, se siente deprimido, frustrado, melancólico, muestra pensamientos y actitudes negativas hacia él, además evita todo tipo de relación con los compañeros de trabajo, mostrando dificultad para solucionar un problema en su trabajo.

Por otra parte, Chiang et al. (2013) citan a Karasek (1979) quien formuló un modelo de estrés de demanda-control basado en el equilibrio entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control sobre ellas. La gestión del trabajo se ocupa del desempeño del trabajo y consta de dos partes:

Oportunidades para desarrollar tus propias habilidades, lo que significa adquirir y mejorar tu capacidad de actuar a través de tareas creativas y versátiles.

La autonomía para tomar decisiones, este aspecto está referida al nivel de capacidad para decidir en la ejecución de una tarea, dentro de una determinada área organizacional, es la forma rápida que cuenta una persona para poder actuar y tomar decisiones urgentes, tomando un buen control de sus actividades en su trabajo (Vega 1998). El control es esencial en este modelo, debido que este es una técnica para contener las demandas que hay de trabajo, por lo tanto, el estrés no se basa en tener demasiadas demandas, si no por no contar con las competencias y habilidades necesarias para resolverlas. Los autores citaron a Karasek y Theorell (1990) quienes expresan que el control en el ambiente laboral está compuesto por el aspecto positivo de éste (estableciéndolo como un no factor de riesgo sino un factor que promuevan la salud en el trabajo), que si hubiera una ausencia habría un riesgo para la salud. Por consiguiente, estas demandas se complementan con el control (haciendo que se utilicen en el trabajo y autonomía), establecen cuatro escenarios que sufren un riesgo psicosocial: 1) labores con tensión alta, estas ocasionan y reflejan un alto riesgo de tensión acumulada de estrés que deriva en una enfermedad crónica; 2) trabajos activos, representa un desarrollo de estrés positivo 3) trabajos de poca tensión, representa como la de menos estrés siendo un estrés no dañino 4) trabajos pasivos, al igual que el punto 3 representa como menos estrés siendo un estrés no dañino.

Por otro lado, Encinas (2019), cito a Lazarus y Folkman (1986), quienes hablan de su teoría, estableciendo que el individuo ante una situación estresante reconoce el estímulo estresor posteriormente evalúa sus recursos propios y de su entorno utilizándolos cognitivamente y conductualmente para conseguir el retorno del equilibrio. Consiguientemente, el autor cito a Moss (1995), habla del modelo transaccional determinando que el individuo ante una situación estresante muestra un repertorio de factores personales (crisis, valoración de los propios recursos de resistencia), como contextuales (ambiente) que producirá una contestación para abordarla, con el propósito de conseguir o rescatar el bienestar perdido.

Asimismo, Sánchez (2010), cito a Selye (1956), menciona la teoría basada en la respuesta, la cual cuando se muestra una variación en su estabilidad de la organización causada por algo externo o interno, toda organización responde de una forma extraordinaria para equilibrarlo a este mecanismo se le denomina SIGA (Síndrome General de Adaptación), que se divide en tres etapas, siendo la reacción de alarma, fase de firmeza y fase de agotamiento.

También, Carlin (2010), citó a Levine y Ursin (1991), hablan de la teoría de la activación cognitiva, esta teoría brinda definiciones acerca del estrés, el cual se tiene cuatro distintas apariencias de las definiciones, como:

Las incitaciones de estrés: son situaciones las cuales son examinados por el cerebro y son vistos como amenazantes y estresantes. También la experiencia de estrés: son momentos de experiencia emocional complicada lo cual le acompaña cambios fisiológicos, bioquímicos y conductuales. En algunas ocasiones vivir una experiencia de estrés viene bien porque da el ánimo y la energía que se necesitan para aguantar ciertas circunstancias.

La contestación general no específica al estrés: es apreciada como una alarma que produce aceleración neurofisiológica. Esta activación se produce cuando falta algo, como: la variación del equilibrio homeostático.

Como la experiencia de respuesta al estrés: son la acumulación de sentimientos o situaciones de estrés. Sobre todo, la reacción que se da podría ser

una experiencia negativa, pero también puede ser saludable si no se mantiene, en otras palabras, ayuda a darse ánimo para aguantar circunstancias desagradables y si se mantiene el estrés podría traer enfermedades.

Para dar argumento científico a la segunda variable desempeño laboral, Valle (2019) cito Hose (2004) quien expresa que el desempeño laboral es la manera en que los trabajadores ejecutan sus labores de forma eficiente y eficaz estando evaluada por supervisiones que plantean parámetros evaluativos como: capacidad de forma de liderar, talento, gestión del tiempo, habilidad y producción laboral; estas evaluaciones son permanentemente o anualmente y determina si un trabajador esta apto o inapto.

También, Figueroa (2018) cita a Santos (2001), quien afirma que el desempeño del trabajo es donde una persona muestra habilidades laborales logradas que constituyen un sistema de aprendizajes, basadas en experiencia, habilidades, emociones, actitud, motivación, así como las peculiaridades de cada individuo, conjuntamente con sus valores que promueve; logro de objetivos de trabajo con requerimientos técnicos, productivos y de servicios organizacionales. En tanto, Palmar y Valero (2014) expresan que la eficiencia laboral se basa en cómo se desempeña el empleado en su trabajo, el cual se dirige a las exigencias y requerimientos de la empresa para que sea eficiente, eficaz y eficiente. mientras realiza tareas.

Por otro lado, Chiang et al. (2013) encuentran que existen varios criterios para medir el desempeño, tales como habilidades, capacidades, necesidades y características, los cuales tienen características individuales que influyen en la naturaleza del trabajo y de la organización para inducir conductas que a su vez afectan los resultados.

Por otra parte, Urrunaga (2018) cito a Alles (2008) quien considera métodos a seguir para un buen desempeño: Definir el puesto, el empleador y empleado deben de estar conforme a los variados aspectos conversados, por ello se debe saber el puesto de trabajo. Función del puesto, el empleado tiene funciones por cumplir, manifestándose directamente la cual se observa y se evalúa según lo planteado por

la empresa. La retroalimentación, es hacer saber si el desempeño y los avances que tienen cada trabajador.

También, Carcagno (2021) hace referencia a Chiavenato (2017), quien afirma que cuando se identifican errores, se deben fijar metas y reacciones para que el empleado utilice sus recursos intelectuales, lo que crea una ventaja competitiva en la organización. Si no de los siguientes aspectos:

Calidad: producción impecable en la entrega de productos o servicios al cliente. Rapidez: Entregar un producto o servicio a un cliente en el menor tiempo posible. Fiabilidad: Producción segura y conforme. Flexibilidad: a través de la mejora continua y la innovación de productos y servicios y costos: la producción debe ser baja para lograr altos márgenes de beneficio.

Sin embargo, Palmar y Valero (2014) citan a Davis (2001), según el cual el buen desarrollo del desempeño laboral se sostiene de siete factores, tales como: medio de trabajo, recompensa, interacciones interpersonales, tiempo de trabajo, pago oportuno de salarios e incentivos y motivación; cuatro de las cuales me parecieron dimensiones más concretas: entorno de trabajo, relaciones humanas, tiempo de trabajo e incentivos y motivación.

Ambiente laboral: es el ambiente que dispone el empleador al empleado, como: ambiente saludable, tener canales de comunicación abiertos, equipos de trabajo factibles, etc. Todo esto sirve para el buen desenvolverse del trabajador en sus horarios laborables.

Salario: Si un empleado recibe un salario justo y proporcionado por su trabajo y desempeño, es capaz de satisfacer sus necesidades individuales y colectivas (trabaja duro para lograr su desempeño) y además crea valor por su trabajo porque sabe lo que acepta sólo para completar sus tareas.

Relaciones interpersonales: es aquel que se destaca más en una organización debido a la relación que una persona se relaciona con su entorno de trabajo (armonía y empatía); por lo tanto, cuándo un trabajador presenta que se desempeña con un grupo de trabajo armónico donde incluyen trabajo en equipo,

respeto y corresponsabilidad, el mismo pondrá más desempeño y satisfacción en su área de trabajo para poder entrar en ese entorno.

Jornada laboral: son las horas pactadas en un contrato la cual el trabajador desempeña positivamente en una organización; por lo tanto, es el empleador que busca condiciones factibles para tener mayor eficiencia y eficacia, para que los trabajadores se desempeñen positivamente en sus horas laborables.

Tiempo de trabajo: relacionado con el tiempo de trabajo que realiza el trabajador durante la jornada laboral (tiempo justo), por lo que se puede establecer que el tiempo de trabajo debe determinarse de acuerdo con el tipo de función que realiza y su desempeño. Desarrollar e implementar empleados.

Pagar los sueldos a tiempo: La mejor manera de mantener la satisfacción de los empleados es pagar los sueldos a tiempo, demuestra que eres productivo porque sabes que tu esfuerzo será recompensado y tus necesidades personales y familiares serán satisfechas.

Incentivos y motivación: los incentivos son una motivación para trabajar más eficiente, eficaz y efectiva, por ello el trabajador le pondrá más esfuerzo y recibirá una incitación que recompense a ese esfuerzo.

Así mismo, Da Cruz y Melgarejo (2021) cito a Klingner y Nabaldian (2002) planteo la teoría de la equidad que se refiere que el desempeño laboral se relaciona con lo que el trabajador percibe en su centro de labores, con llevando a tener como resultado la lealtad, eficacia y manifestaciones de buena voluntad en su desempeño; todo lo que el trabajador percibe se asocia con un estado psicológico. La teoría de la equidad se desarrolla en dos aspectos: 1.-Contribución que brinda el empleado para un mayor desempeño laboral y la retribución que recibe. 2.-En la equiparación con otros: es la comparación subjetiva de uno mismo con su par. Da Cruz y Melgarejo (2021) concluyen que respecto a la teoría de la equidad es como el equilibrio ya que es como el empleador trata al empleado y esto se relaciona con el esfuerzo y la recompensa. Si los empleados están motivados tendrían mejores resultados.

Del mismo modo, Machuca (2018) cito a Locke (1969) cual nos comenta de la Teoría de la finalidad o de las Metas, explicando que el ser humano escoge las metas que desea lograr y se aferra por conseguirlo encontrando una fuente de motivación para cumplir con las actividades que logren un mejor desempeño laboral.

De la misma manera, Robbins y Judge (2013) hablan de la teoría de los eventos afectivos, expresan que los trabajadores de una empresa, reaccionan de manera emocional a los sucesos que les ocurre en el entorno laboral (la diversidad de tareas y el grado de autonomía, las solicitudes del puesto y requerimiento para expresar un trabajo emocional) y que debido a ello influye en el desempeño y satisfacción laboral. Además, nos dicen que esta teoría tiene dos mensajes relevantes, el primero es que las emociones demuestran que los problemas y los eventos gratificantes que suceden en el ámbito laboral afectan el desempeño y satisfacción laboral y el segundo es que el empleador y empleado no deben hacer caso omiso a las emociones y eventos que las ocasionan, aunque parezcan insignificantes (tienden a acumularse).

Para sintetizar, Bautista, et al. (2020) nos mencionan el modelo teórico de Campbell, la cual surgió por la necesidad de medir el desempeño laboral de manera integral, además se consideraba un constructo multidimensional para la evaluación del desempeño laboral, teniendo como finalidad enunciar los elementos principales para determinar el desempeño y asimismo beneficiar a formular destrezas direccionadas para los objetivos de las empresas. Por lo tanto, los autores citaron a Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993), la cual desarrollaron elementos del desempeño laboral en una clasificación ordenada y jerárquica, las cuales son: Dominios de tareas específicas: habilidad del trabajador para cumplir sus funciones asignadas. Habilidades en tareas no específicas: relacionada a las funciones que no exclusivos para el trabajo, pero son esperadas por el jefe. Comunicación oral y escrita: abarca destrezas del trabajador para redactar o dialogar en un público de cualquier dimensión. Mantenimiento de la disciplina personal: abarca la evitación de conductas negativas en el centro laboral. Facilitación del rendimiento en equipo:

abarca el soporte y colaboración en cumplir la meta laboral por parte de un trabajador hacia sus compañeros. Supervisión: abarca como alguien puede influir en desempeño de los trabajadores por medio de la interacción frente a frente.

Respecto a la justificación de la investigación, particularmente desde la teórica, busca mostrar teorías del estrés y desempeño laboral explicadas en la fundamentación científica permitiéndonos identificar y analizar el nivel de asociación que existe entre las variables de estudio, en cada periodo determinado, generando nuevos aportes teóricos que servirán como modelo para futuras investigaciones.

También podemos mencionar la justificación práctica, beneficiará a el personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira- Clase A que pueda permitir ver la relación entre el estrés y desempeño laboral, además con los hallazgos que se encuentren servirán para generar recomendaciones y/o sugerencias que serán beneficiosas para la institución, lo que tendrá implicancia en el servicio que se brindaran al usuario.

Por otro lado, podemos mencionar la justificamos metodológica, ya que dará solución a la problemática encontrada, se usará el modelo de investigación de diseño no experimental, descriptiva, debido a que se narran los sucesos más resaltantes sin hacer algún cambio en las variables, por ello, se aplicó la técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario que las preguntas abordan al problema y a la hipótesis planteada.

Así mismo, esto es socialmente significativo porque hay una falta de comprensión profunda de los estresores y cómo interfiere con el liderazgo de los consejos de usuarios a nivel de Chira, líderes de la pequeña industria hidráulica para tomar acciones destinadas al buen desempeño profesional y, por lo tanto, a mejorar la calidad de vida; ayudar a mejorar la concentración y el desempeño de los empleados para lograr buenos resultados en la institución.

Por último, mencionamos la justificación científica, porque sostiene en dar argumento y se sujeta a resolver la problemática planteada, con el fin de dar

respuesta a la hipótesis propuesta, utilizando metodologías y técnicas a nivel de investigaciones no experimentales, con el fin de generar nuevo conocimiento científico, en razón de otras investigaciones científicas, llevando un proceso y análisis de las variables estrés y desempeño laboral, sobre su asociación causa y efecto.

Para tener una idea más precisa sobre la investigación, se describe la realidad problemática, hoy en día, el estrés es un problema que se muestra en los trabajadores de las empresas conllevando a ser algo perjudicial ya que afecta la salud mental y física del trabajador y en consecuencia afecta el desempeño laboral. Como lo dice Sánchez (2010) en las Teorías interaccionales de Guerrero (1999) que esta teoría se basa en el papel de los factores cognitivos, como: actitudes, creencias, pensamientos, etc. Estos factores determinaban la relación entre los estímulos (llamados estresores) y las respuestas de estrés.

En cuanto a la realidad problemática, hay estudios sobre el aumento del estrés en México Forbes (2023) diciendo que el aumento del estrés afecta la salud de los empleados, evaluando que de diez mexicanos siete sufren efectos del estrés y el 80% de las empresas no tienen estrategias para disminuirlo; por lo cual, México se ubica en el primer lugar a nivel mundial en estrés laboral. Así mismo, se mencionaba que el estrés se produce cuando hay presión en el trabajo provocando una saturación física o mental en el trabajador, produciendo consecuencias que afectarían la salud y el desenvolvimiento con el entorno.

El diario La Gestión (2023) reseña que el Minsa advierte que el 52,2% de los limeños están expuestos al estrés del Covid-19, y el diario también dice que el estrés no es una enfermedad, pero cuando las personas lo inician puede convertirse en un trastorno mental. Los estudios también han demostrado que los síntomas que registran ansiedad y depresión incluyen nerviosismo, gases, indigestión, dolores de cabeza, dolores de espalda y problemas emocionales, insomnio, ansiedad e inquietud.

De tal sentido se realizará una investigación en la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira- Clase A, debido que el estrés estaría influyendo

en el desempeño laboral de los trabajadores, causando a tener quejas con los usuarios, el retraso en presentación de información, observaciones en la Supervisiones Trimestrales por parte del ALA Chira y más adelante problemas con la Auditoria Nacional del Agua, por eso en esta investigación buscaremos la relación entre estrés y desempeño laboral, en tal sentido realizo mi pregunta para el problema; ¿De qué manera el estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira- Clase A, Sullana-2022?

Respecto a la conceptualización y operacionalización de las variables señalaremos en primer lugar la definición conceptualmente y operacionalmente tal como se señala a continuación:

La definición conceptual de estrés según Robbins y Coulter (2010), coinciden que es la resistencia desfavorable de la gente ante una responsabilidad excesiva de presión, esto se debe a exigencias extraordinarias, restricciones u oportunidades”. (p.267).

La definición operacional de estrés es la respuesta física o mental que comienza cuando un individuo está pasando por situaciones complicadas que superan sus recursos para solucionarlos.

En las dimensiones de la primera variable podemos encontrar a cansancio emocional: Valadez et al. (2010) cito a Maslach y Jackson (1981) mencionan que “es la sensación de no poder dar más de sí en el ámbito emocional y afectivo”.

Así mismo para la siguiente dimensión, tenemos a la despersonalización: Valadez et al. (2010) cito a Maslach y Jackson (1981) mencionan que “es el desarrollo de sensaciones de insensibilidad y acciones o actuaciones negativas frente a sus receptores de su medio profesional”.

Por último, para la dimensión de la realización personal: Valadez et al. (2010) cito a Maslach y Jackson (1981) mencionan que son “sentimientos de improductividad o falta de logros en el desempeño profesional”.

La definición conceptual de Figueroa (2018) afirma que el desempeño laboral “es el conjunto de conductas laborales que realizan los empleados en el desempeño de sus funciones; también se denomina desempeño laboral o mérito laboral. Se considera también desempeño el desarrollo de las tareas y acciones de los empleados en relación expectativas y estándares. Apto para el propósito" (p. 5).

La definición operacional de desempeño laboral son las habilidades, competencias y aportes de un individuo para alcanzar metas establecidas en una organización, donde se desarrolla la voluntad y capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea apto para alcanzarla.

En las dimensiones de la segunda variable podemos encontrar ambiente de trabajo: Cito a Hernández (2020) (Diccionario Empresarial Wolters Kluwer, s.f.), “es el conjunto de factores que inciden en la salud física y mental de la fuerza de trabajo; que a su vez comprende el conjunto de factores tecnológicos y sociales que participan en el proceso de trabajo”

Asimismo, en cuanto a la segunda dimensión, las relaciones interpersonales o humanas: Champan (2021), cito a Díaz y Hernández (2012), “es una interacción mutua entre dos o más personas. Es una relación social que en sí misma está regulada por las leyes de la interacción social y adecuación institucional”.

Por otro lado, respecto a la tercera dimensión, la jornada de trabajo: Salcedo (2017), cito a Nogareda et al. (2014), “significa el tiempo en que una persona o trabajador puede realizar el trabajo asignado, es decir, la duración del trabajo, generalmente definida en horas”.

Finalmente, respecto a la cuarta dimensión, los incentivos y la motivación: Sierra (2016) cita a Fisher (2005) “Los incentivos enfocan el esfuerzo de los empleados en beneficios específicos, también pueden promover el trabajo en equipo cuando a las personas se les paga en función de los resultados del equipo. La motivación es una forma de recompensar a los responsables de lograr resultados.

Para efectos del presente trabajo se ha planteado las siguientes hipótesis:
H1: El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira- Clase A, Sullana-2022. H0: El estrés no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira- Clase A, Sullana-2022.

Se ha formulado el siguiente objetivo general: Explicar si el estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A, Sullana-2022. Y como objetivos específicos tenemos; establecer el nivel de estrés en el personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A, Sullana-2022. Determinar el nivel de desempeño laboral en el personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A, Sullana-2022. Demostrar si el estrés repercute en el desempeño laboral del personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A, Sullana-2022.

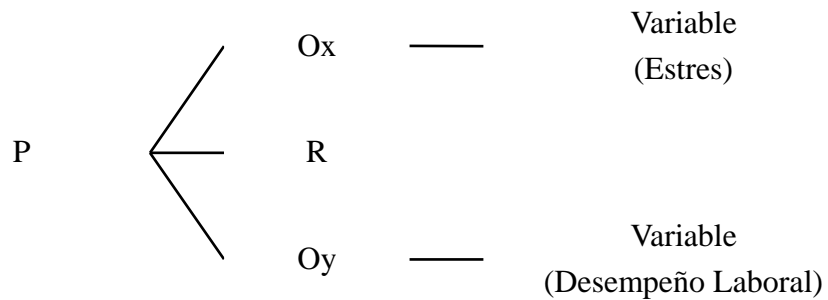
2. Metodología

Tipo y diseño de investigación

Según a la problemática encontrada, así como sus objetivos formulados, el tipo de investigación es donde se describen y correlacionan. Es decir, se miden las dos variables, si están o no correlacionadas en el equivalente sujeto y luego mostrara la relación o asociación entre las dos variables de estudio.

Estuvo orientada en un diseño con enfoque cuantitativo de nivel correlacional no experimental. Es una investigación no experimental ya que se realizó sin manipular deliberada las variables.

Donde:



Representamos:

Población como P

Relación de variables que pueda ver como R

Variable Indep. Ox

Variable Depen. Oy

Población y muestra

Para la investigación se consideró toda la población, por ello se contará con una población muestral que comprenderá de 25 trabajadores administrativos.

Técnicas e instrumentos de investigación

Como técnica fue la encuesta, que será aplicada a toda la población muestra del personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A.

Instrumentos

Usamos el cuestionario, que estará conformado por 24 preguntas, alineadas a las dimensiones e indicadores de los objetivos planteados.

Validez y Confiabilidad de la Información

El juicio de expertos dio validez de nuestro instrumento y su confiabilidad lo determinó el estadístico del Alfa de Cronbach.

Para la variable estrés se tuvo una confiabilidad por el Alfa de Cronbach, 0,886. Donde se determina que el instrumento es confiable para aplicar a la muestra respectiva de trabajo.

Para la variable desempeño laboral se tuvo una confiabilidad por el Alfa de Cronbach, 0,883. Donde se determina que el instrumento es confiable para aplicar a la muestra respectiva de trabajo.

Procesamiento y análisis de la información

En la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A de Sullana, con el personal administrativo se aplicó un cuestionario, con el que se pretendió recolectar información. A esta encuesta se le otorgó un ponderado para cada ítem, teniendo como consideración la Escala de Likert, vale decir, de mayor a menor peso según se convenga al indicador sea negativo o positivo.

El procesamiento de los datos se hizo a través del programa Excel, para su análisis se utilizó la estadística descriptiva en tablas de una y doble entrada mostrando los porcentajes directos. También se usó la estadística no paramétrica, con los datos que no fueron normales, tomando en cuenta la técnica del Tau_b de Kendall. El uso de Excel sirvió para el ordenamiento de datos que fueron puestos en un formato, con sus porcentajes y gráficos

adecuados; Word fue usado para mostrar aquellos resultados donde se colocó el análisis y las discusiones que correspondían. Los datos obtenidos de la muestra fueron procesados con Excel 2016 y programa estadístico IBM SPSS versión 21, que permitió elaborar la base de datos, luego se hizo el análisis estadístico; a través de la estadística descriptiva para la variable se presentó en tablas de distribución de frecuencias; además para conocer la relación o asociación que existe entre las dos variables.

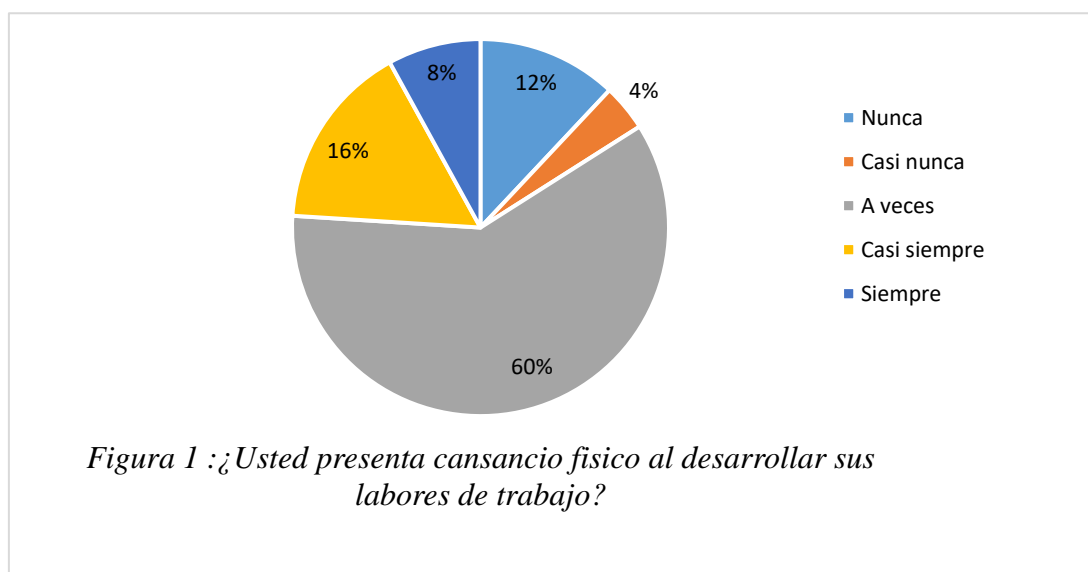
3. Resultados

Tabla 1.

¿Usted presenta cansancio físico al desarrollar sus labores de trabajo?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	3	12%
Casi nunca	1	4%
A veces	15	60%
Casi siempre	4	16%
Siempre	2	8%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretación:

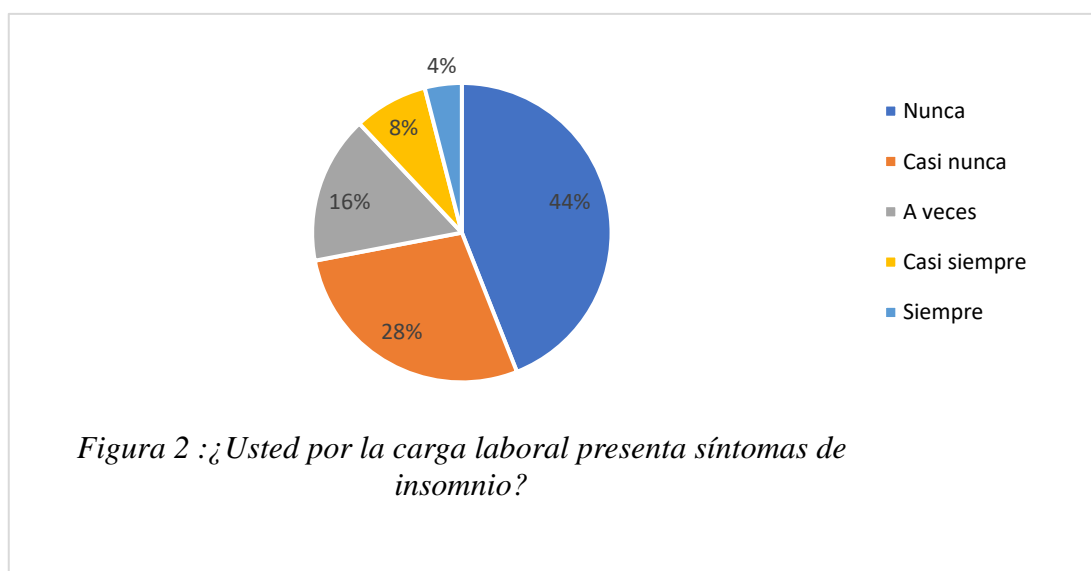
En la tabla 1, se aprecia que el 60% del personal administrativo a veces presenta cansancio físico al desarrollar sus labores de trabajo, el 16% casi siempre, el 12% nunca, el 8% siempre, mientras que el 4% que resta manifiesta casi nunca.

Tabla 2.

¿Usted por la carga laboral presenta síntomas de insomnio?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	11	16%
Casi nunca	7	28%
A veces	4	44%
Casi siempre	2	8%
Siempre	1	4%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

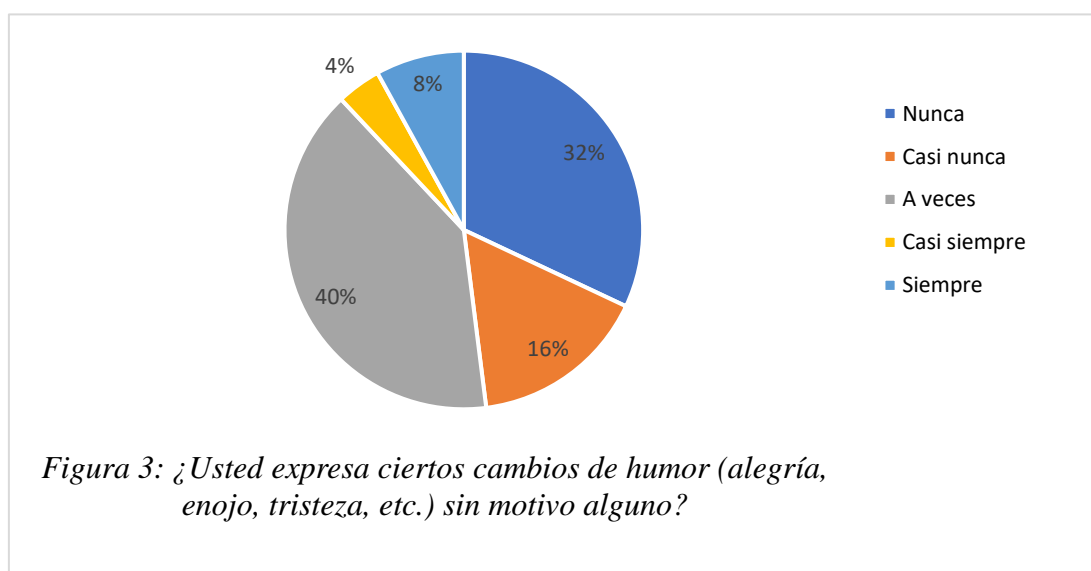
En la tabla 2, se aprecia que el 44% del personal administrativo a veces por la carga laboral presenta síntomas de insomnio, el 28% casi nunca, el 16% nunca, el 8% casi siempre, mientras que el 4% que resta manifiesta siempre.

Tabla 3.

¿Usted expresa ciertos cambios de humor (alegría, enojo, tristeza, etc.) sin motivo alguno?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	8	32%
Casi nunca	4	16%
A veces	10	40%
Casi siempre	1	4%
Siempre	2	8%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

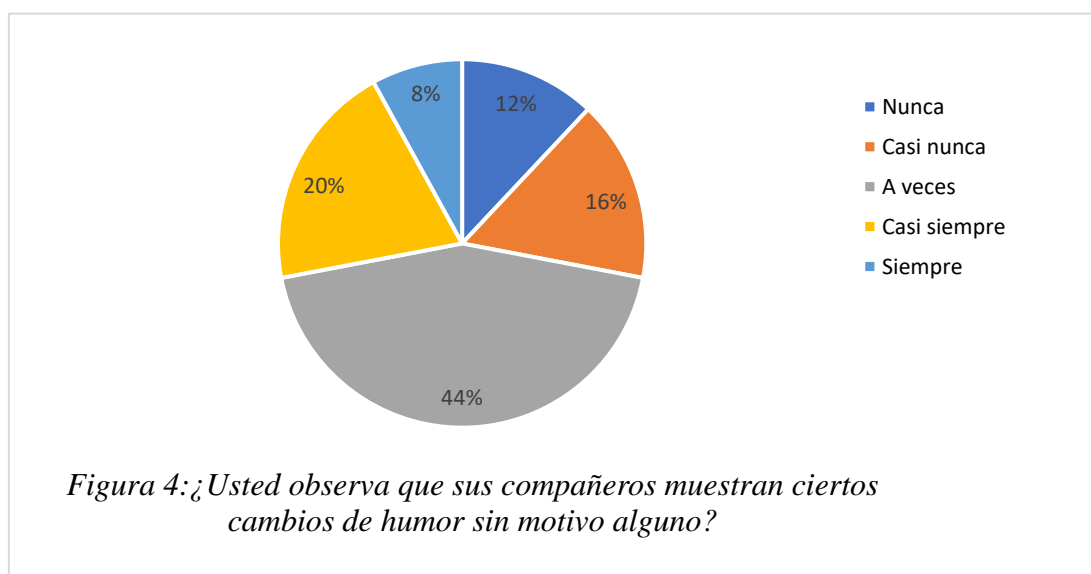
En la tabla 3, se aprecia que el 40% del personal administrativo a veces expresa ciertos cambios de humor (alegría, enojo, tristeza, etc.) sin motivo alguno, el 32% nunca, el 16% casi nunca, el 8% siempre, mientras que el 4% que resta manifiesta casi siempre.

Tabla 4.

¿Usted observa que sus compañeros muestran ciertos cambios de humor sin motivo alguno?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	3	12%
Casi nunca	4	16%
A veces	11	44%
Casi siempre	5	20%
Siempre	2	8%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

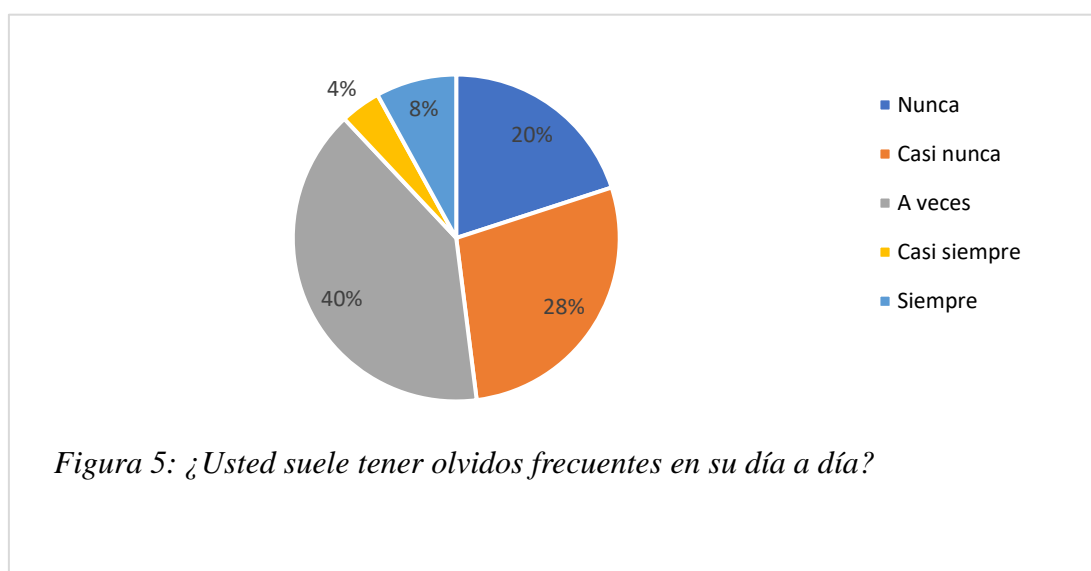
En la tabla 4, se aprecia que el 44% del personal administrativo a veces observa que sus compañeros muestran ciertos cambios de humor sin motivo alguno, el 20% casi siempre, el 16% casi nunca, el 12% nunca, mientras que el 8% que resta manifiesta siempre.

Tabla 5.

¿Usted suele tener olvidos frecuentes en su día a día?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	5	20%
Casi nunca	7	28%
A veces	10	40%
Casi siempre	1	4%
Siempre	2	8%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

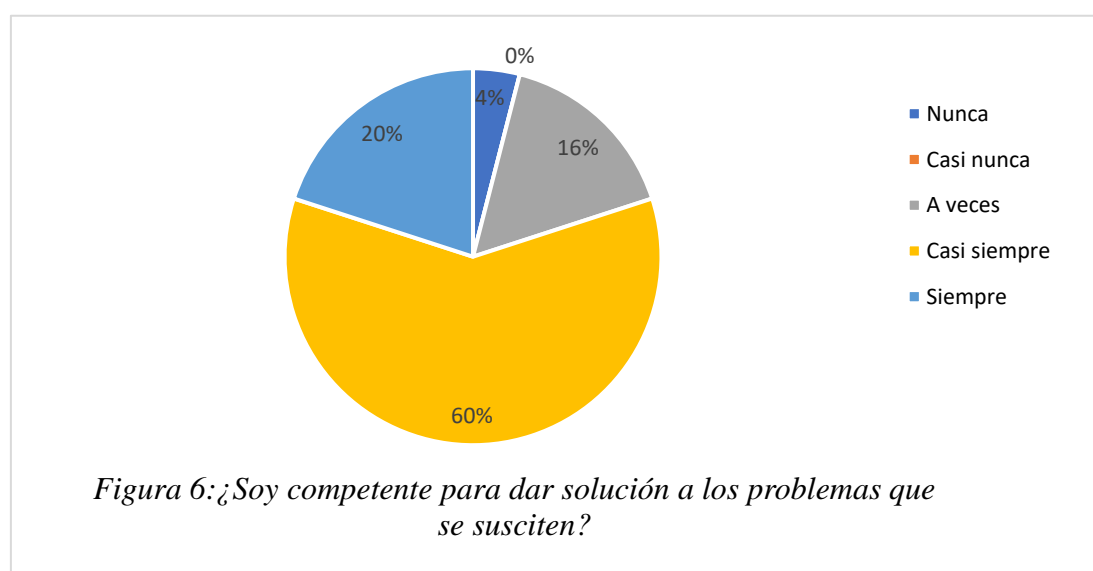
En la tabla 5, se aprecia que el 40% del personal administrativo a veces suele tener olvidos frecuentes en su día a día, 28% casi nunca, el 20% nunca, el 8% siempre, mientras que el 4% que resta manifiesta casi siempre.

Tabla 6.

¿Soy competente para dar solución a los problemas que se susciten?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	1	4%
Casi nunca	0	0%
A veces	4	16%
Casi siempre	15	60%
Siempre	5	20%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

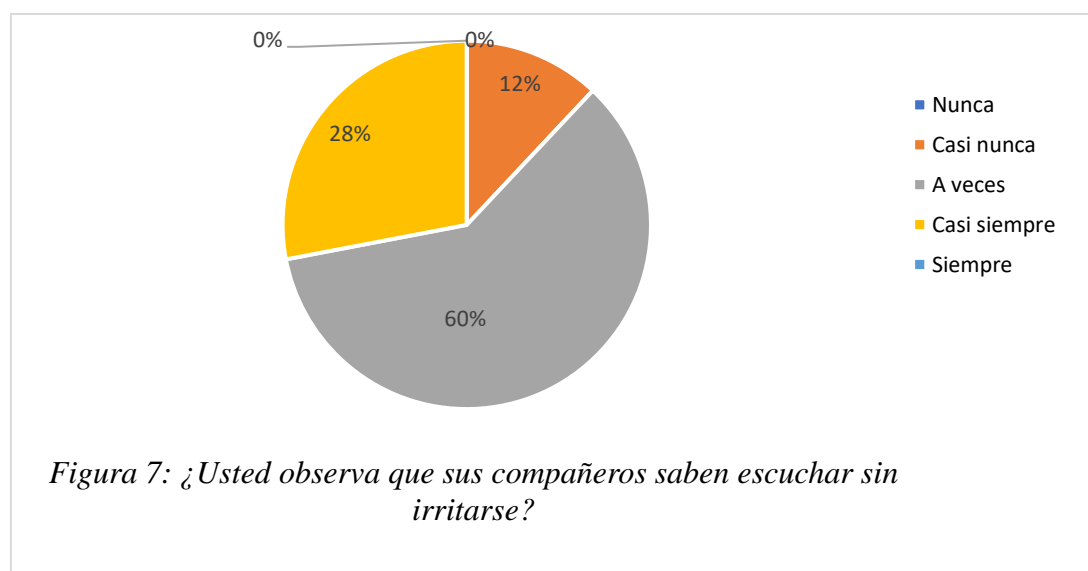
En la tabla 6, se aprecia que el 60% del personal administrativo casi siempre es competente para dar solución a los problemas que se susciten, el 20% siempre, el 16% a veces, mientras que el 4% que resta manifiesta nunca.

Tabla 7.

¿Usted observa que sus compañeros saben escuchar sin irritarse?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	12%
A veces	15	60%
Casi siempre	7	28%
Siempre	0	0%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

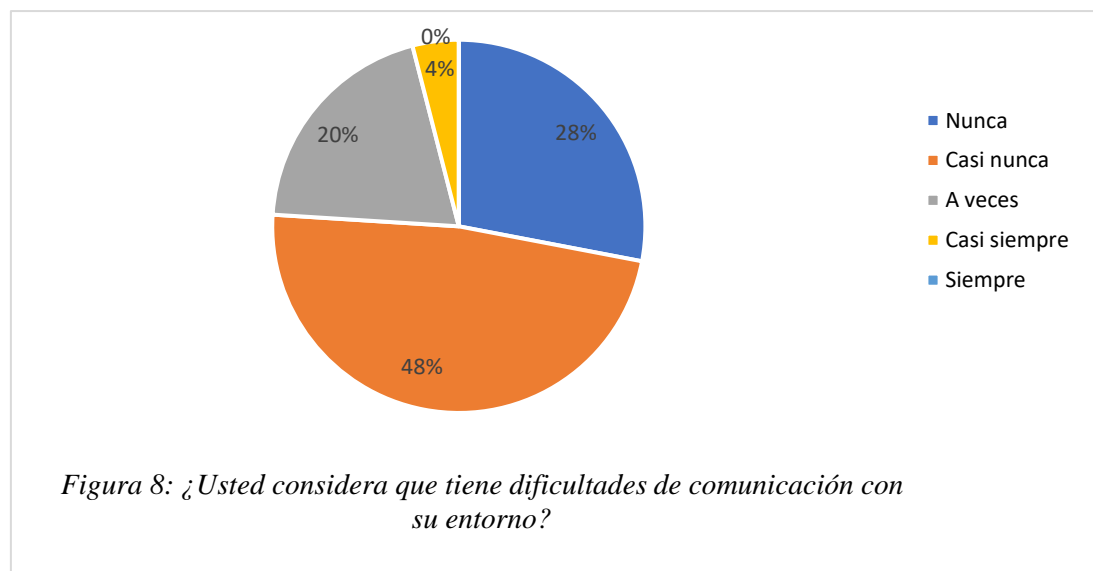
En la tabla 7, se aprecia que el 60% del personal administrativo a veces observa que sus compañeros saben escuchar sin irritarse, el 28% casi siempre, mientras que el 12% que resta manifiesta casi nunca.

Tabla 8.

¿Usted considera que tiene dificultades de comunicación con su entorno?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	7	28%
Casi nunca	12	20%
A veces	5	48%
Casi siempre	1	4%
Siempre	0	0%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

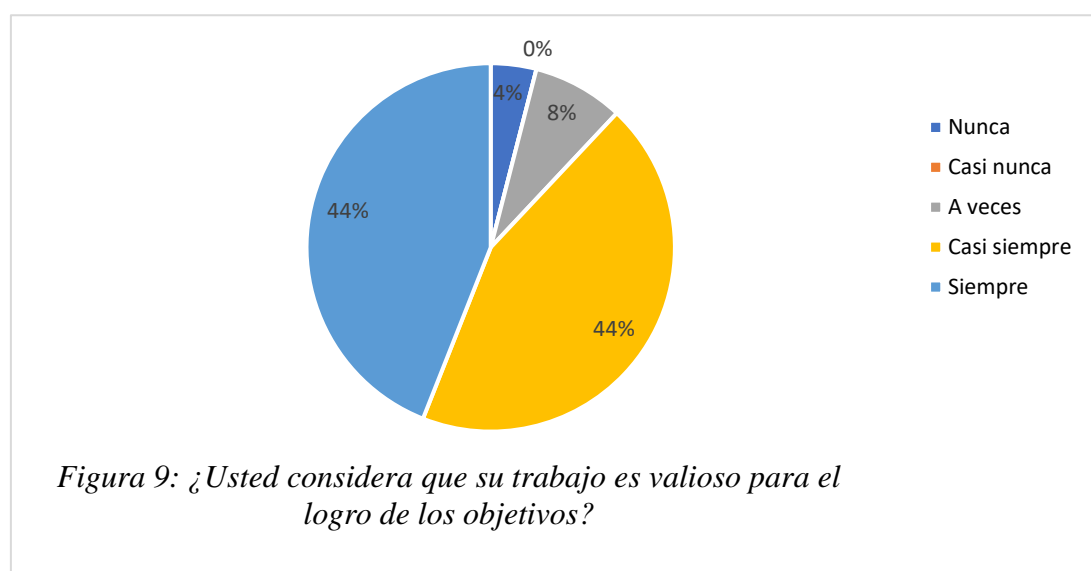
En la tabla 8, se aprecia que el 48% del personal administrativo a veces consideran que tiene dificultades de comunicación con su entorno, el 28% nunca, el 20% casi nunca, mientras que el 4% que resta manifiesta casi siempre.

Tabla 9.

¿Usted considera que su trabajo es valioso para el logro de los objetivos?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	1	4%
Casi nunca	0	0%
A veces	2	8%
Casi siempre	11	44%
Siempre	11	44%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

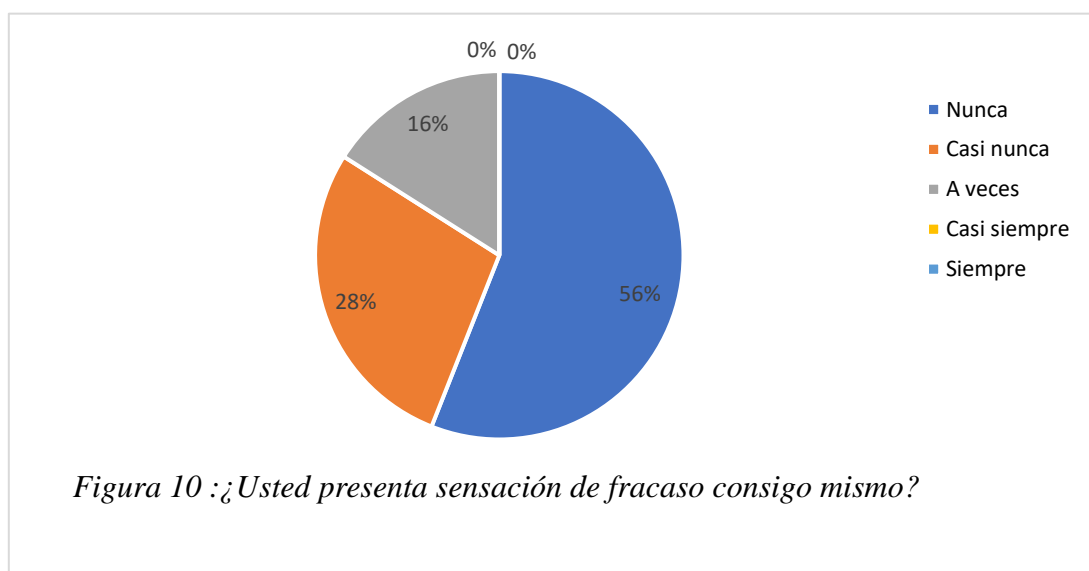
En la tabla 9, se aprecia que el 44% del personal administrativo consideran casi siempre que su trabajo es valioso para el logro de los objetivos, por otro lado, tenemos otro 44% que indican siempre, el 8% a veces, mientras que el 4% que resta manifiesta nunca.

Tabla 10.

¿Usted presenta sensación de fracaso consigo mismo?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	14	56%
Casi nunca	7	28%
A veces	4	16%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



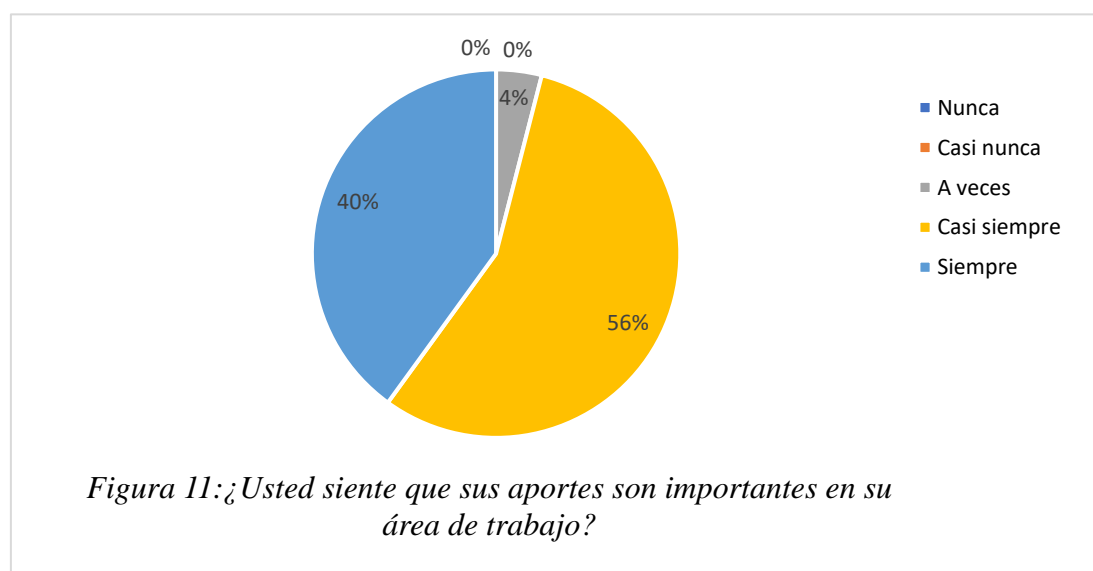
Interpretamos:

En la tabla 10, se aprecia que el 56% del personal administrativo nunca presenta sensación de fracaso consigo mismo, el 28% casi nunca, mientras que el 16% que resta manifiesta a veces.

Tabla 11. *¿Usted siente que sus aportes son importantes en su área de trabajo?*

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	56%
Casi siempre	14	4%
Siempre	10	40%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

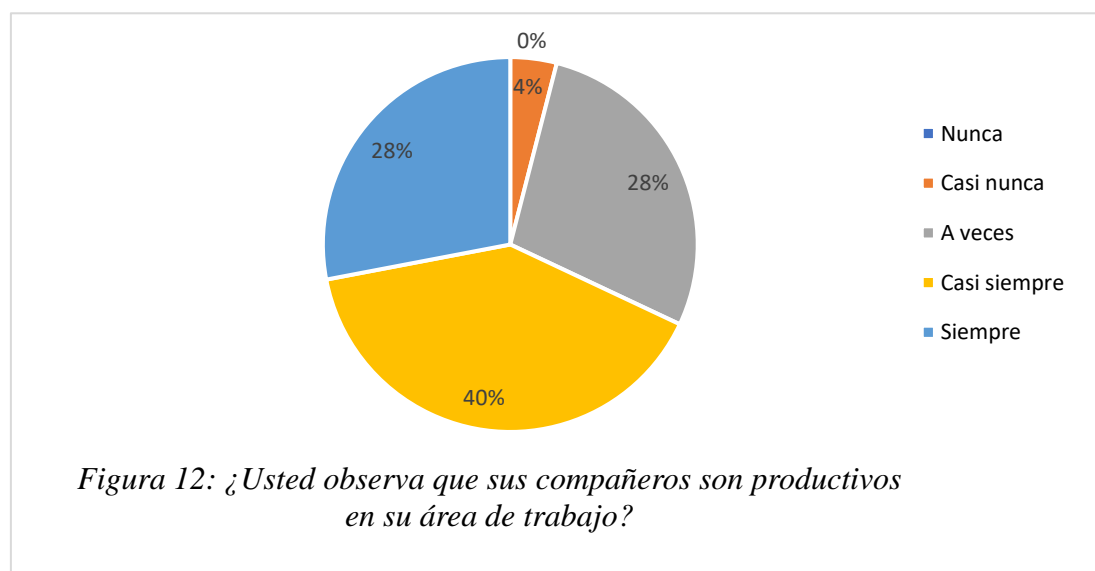
En la tabla 11, se aprecia que el 56% del personal administrativo a veces sienten que sus aportes son importantes en su área de trabajo, el 40% siempre, mientras que el 4% que resta manifiesta casi siempre.

Tabla 12.

¿Usted observa que sus compañeros son productivos en su área de trabajo?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	4%
A veces	7	28%
Casi siempre	10	40%
Siempre	7	28%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

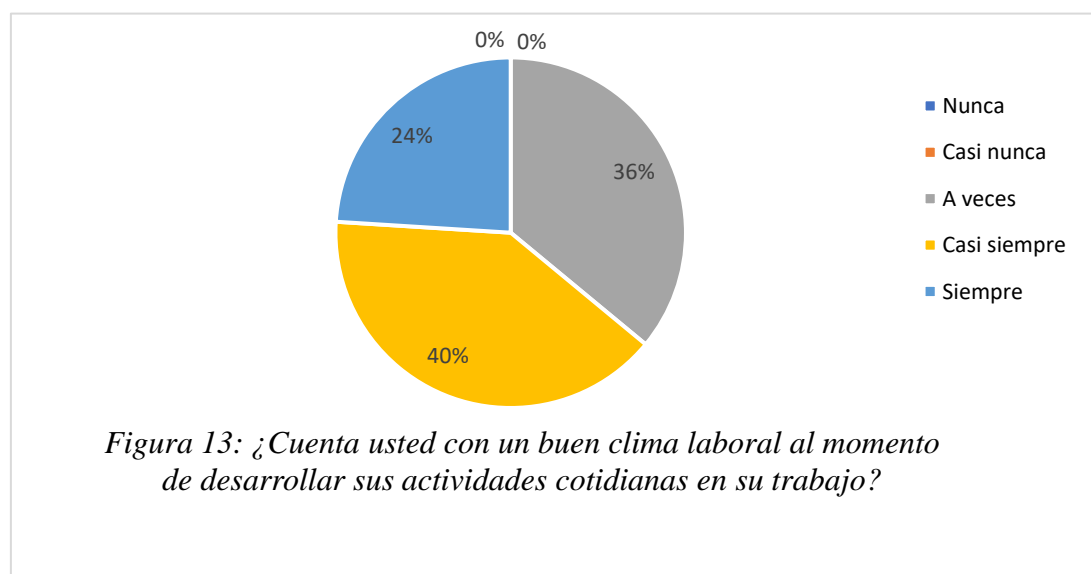
En la tabla 12, se aprecia que el 40% del personal administrativo casi siempre observa que sus compañeros son productivos en su área de trabajo, el 28% casi siempre, por otro lado, tenemos otro 28% que indican siempre, mientras que el 4% que resta manifiesta casi nunca.

Tabla 13.

¿Cuenta usted con un buen clima laboral al momento de desarrollar sus actividades cotidianas en su trabajo?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	9	36%
Casi siempre	10	40%
Siempre	6	24%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

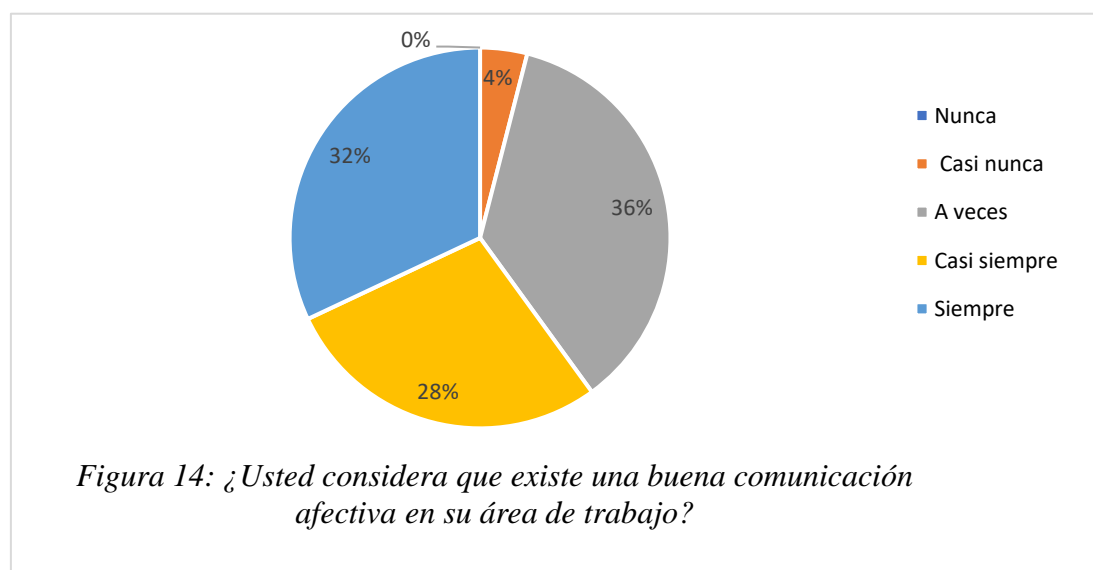
En la tabla 13, se aprecia que el 40% del personal administrativo casi siempre cuenta con un buen clima laboral al momento de desarrollar sus actividades, el 36% a veces, mientras que el 24% que resta manifiesta siempre.

Tabla 14.

¿Usted considera que existe una buena comunicación afectiva en su área de trabajo?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	4%
A veces	9	36%
Casi siempre	7	28%
Siempre	8	32%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

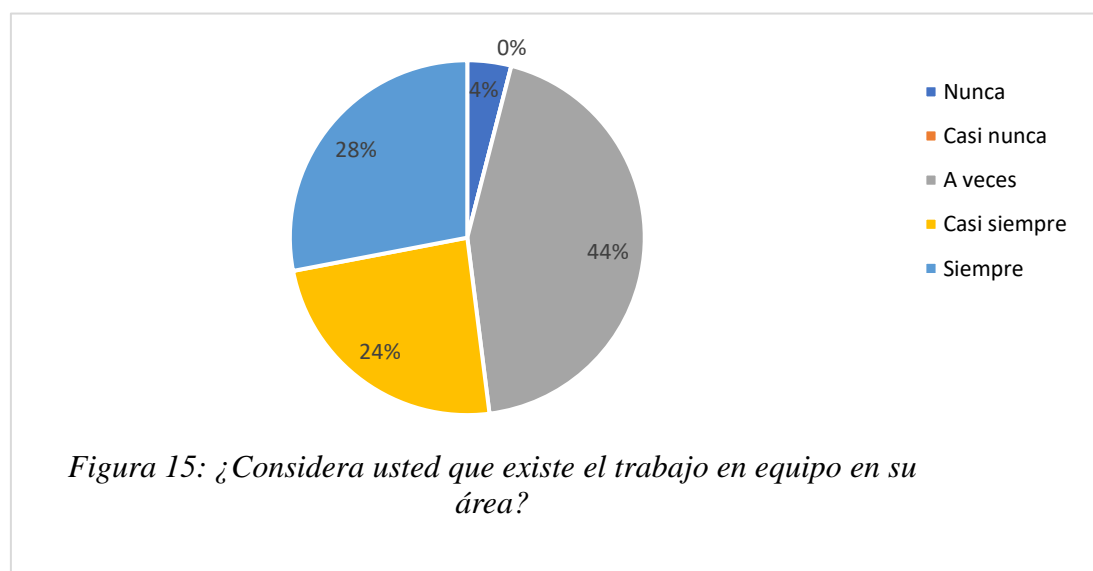
En la tabla 14, se aprecia que el 36% del personal administrativo considera que a veces existe una buena comunicación afectiva en su área de trabajo, el 32% siempre, el 28% casi siempre, mientras que el 4% que resta manifiesta casi nunca.

Tabla 15.

¿Considera usted que existe el trabajo en equipo en su área?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	1	4%
Casi nunca	0	0%
A veces	11	44%
Casi siempre	6	24%
Siempre	7	28%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

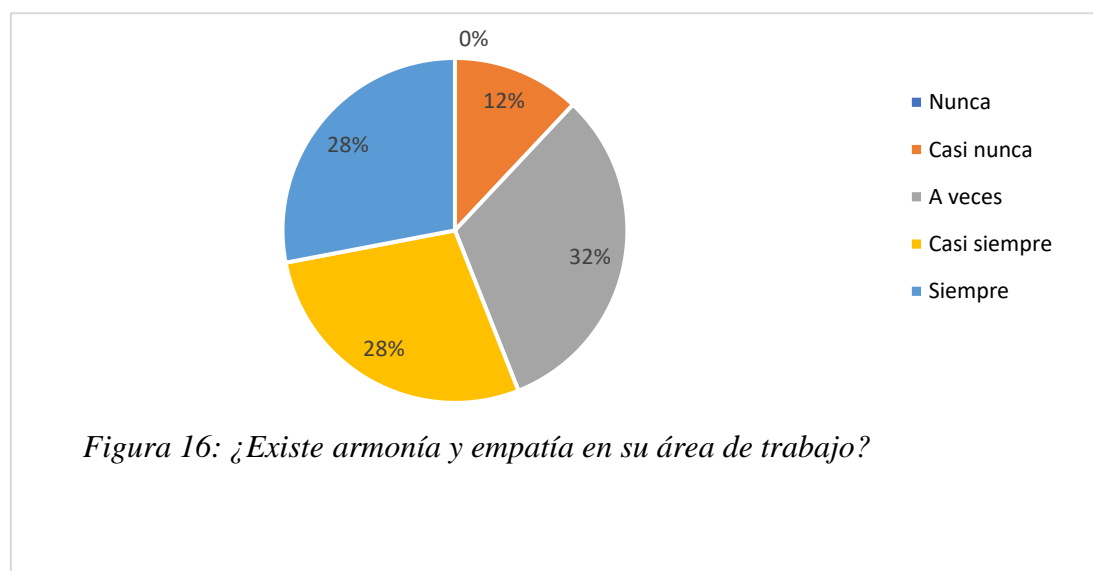
En la tabla 15, se aprecia que el 44% del personal administrativo considera que a veces existe el trabajo en equipo en su área, el 28% siempre, el 24% casi siempre, mientras que el 4% que resta manifiesta nunca.

Tabla 16.

¿Existe armonía y empatía en su área de trabajo?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	12%
A veces	8	32%
Casi siempre	7	28%
Siempre	7	28%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

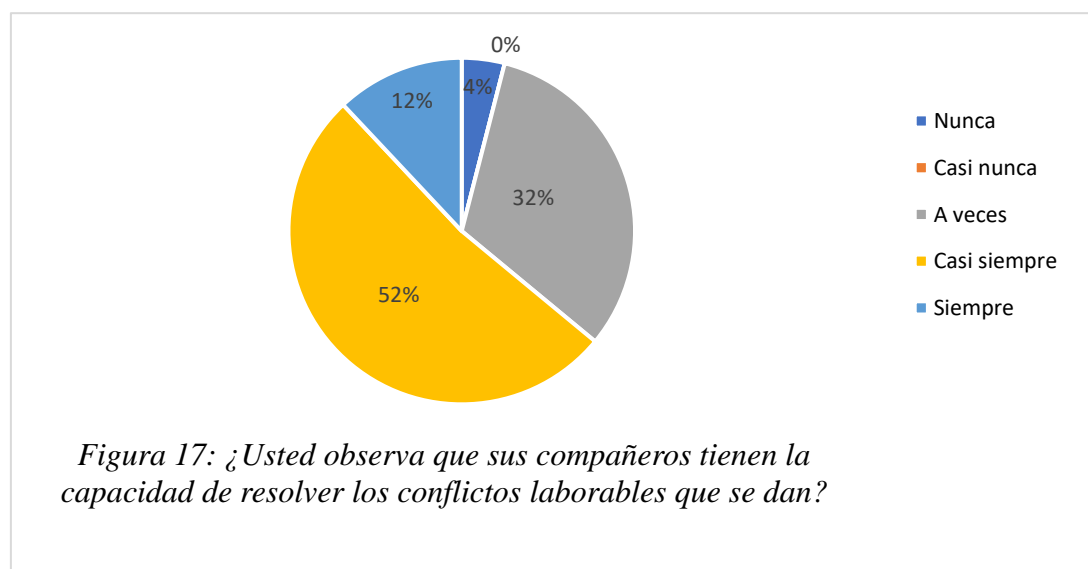
En la tabla 16, se aprecia que el 32% del personal administrativo considera que a veces existe armonía y empatía en su área de trabajo, el 28% casi siempre, por otro lado, tenemos otro 28% que indican siempre, mientras que el 12% que resta manifiesta casi nunca.

Tabla 17.

¿Usted observa que sus compañeros tienen la capacidad de resolver los conflictos laborales que se dan?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	1	4%
Casi nunca	0	0%
A veces	8	32%
Casi siempre	13	52%
Siempre	3	12%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

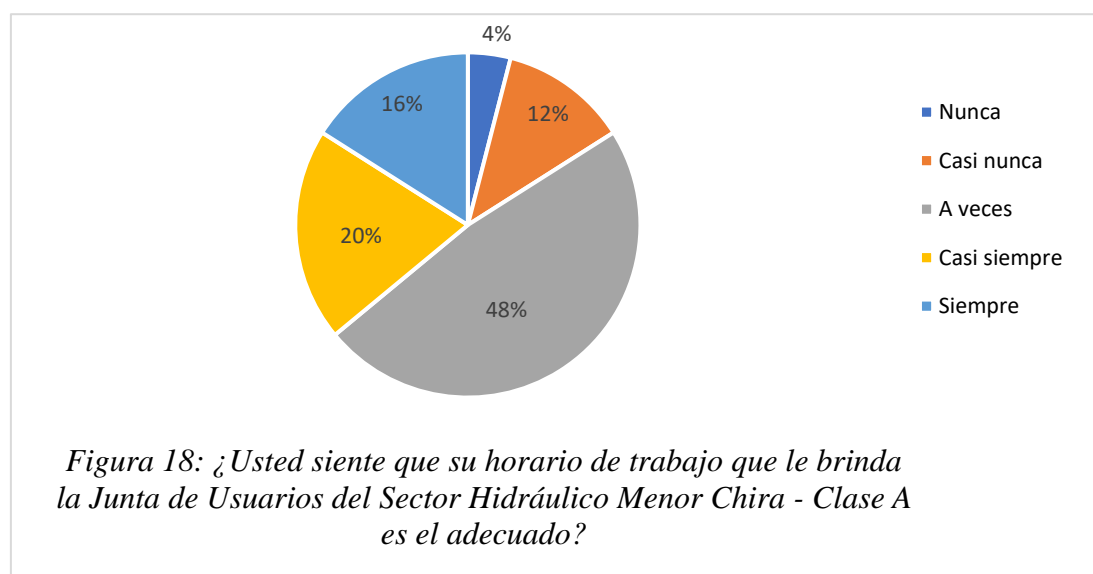
En la tabla 17, se aprecia que el 52% del personal administrativo observa que sus compañeros tienen la capacidad de resolver los conflictos laborales que se dan, el 32% a veces, el 12 % siempre, mientras que el 4% que resta manifiesta nunca.

Tabla 18.

¿Usted siente que su horario de trabajo que le brinda la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A es el adecuado?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	1	4%
Casi nunca	3	12%
A veces	12	48%
Casi siempre	5	20%
Siempre	4	16%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretación:

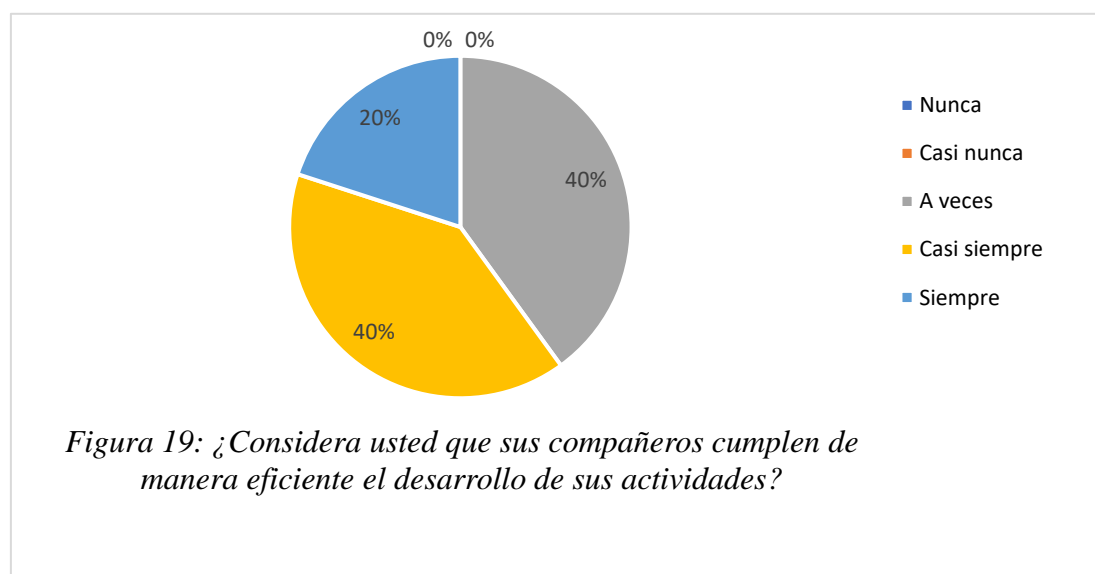
En la tabla 18, se aprecia que el 48% del personal administrativo siente a veces que su horario de trabajo que le brinda la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira – Clase A, el 20% casi siempre, el 16 % siempre, el 12% casi nunca, mientras que el 4% que resta manifiesta nunca.

Tabla 19.

¿Considera usted que sus compañeros cumplen de manera eficiente el desarrollo de sus actividades?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	10	40%
Casi siempre	10	40%
Siempre	5	20%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

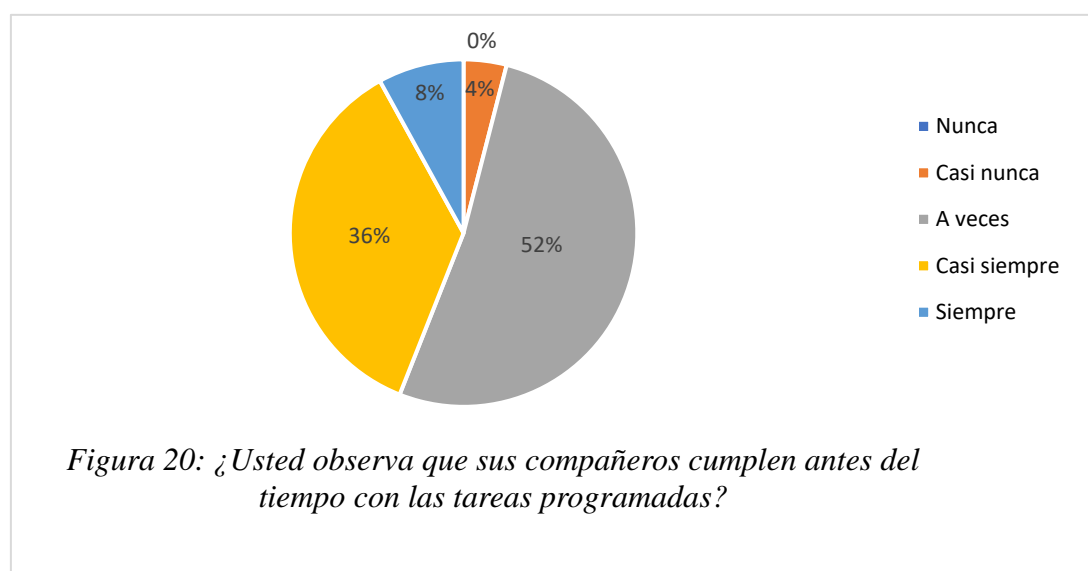
En la tabla 19, se aprecia que el 40% del personal administrativo indican que casi siempre consideran que sus compañeros cumplen de manera eficiente el desarrollo de sus actividades, por otro lado, tenemos otro 40% que indican a veces, mientras que el 20% que resta manifiesta siempre.

Tabla 20.

¿Usted observa que sus compañeros cumplen antes del tiempo con las tareas programadas?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	4%
A veces	13	52%
Casi siempre	9	36%
Siempre	2	8%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

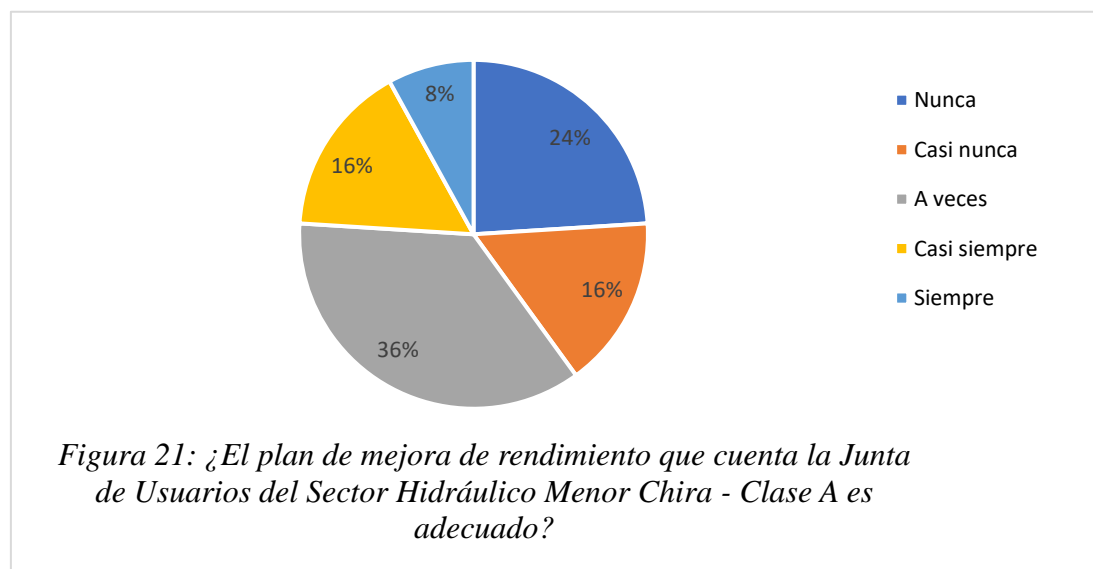
En la tabla 20, se aprecia que el 52% del personal administrativo indican que a veces observan que sus compañeros cumplen antes del tiempo con las tareas programadas, el 36% casi siempre, el 8% siempre, mientras que el 4% que resta manifiesta casi nunca.

Tabla 21.

¿El plan de mejora de rendimiento que cuenta la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A es adecuado?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	6	24%
Casi nunca	4	16%
A veces	9	36%
Casi siempre	4	16%
Siempre	2	8%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

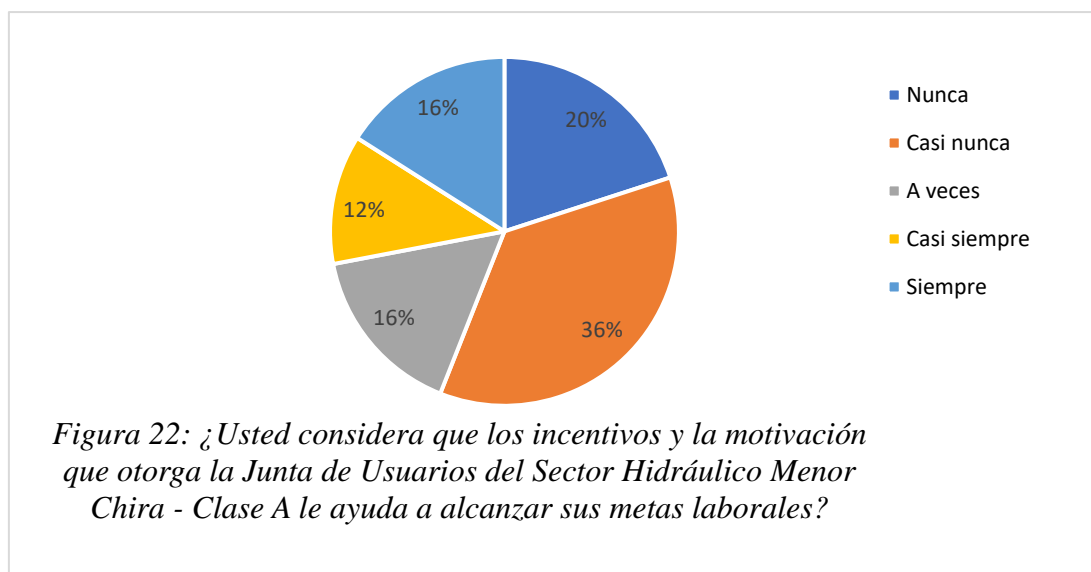
En la tabla 21, se aprecia que el 36% del personal administrativo indican que a veces el plan de mejora de rendimiento que cuenta la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira – Clase A es adecuado, el 24% nunca, el 16% indican casi siempre, por otro lado, tenemos otro 16% que indican casi nunca, mientras que el 4% que resta manifiesta casi nunca.

Tabla 22.

¿Usted considera que los incentivos y la motivación que otorga la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A le ayuda a alcanzar sus metas laborales?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	5	20%
Casi nunca	9	36%
A veces	4	16%
Casi siempre	3	12%
Siempre	4	16%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretamos:

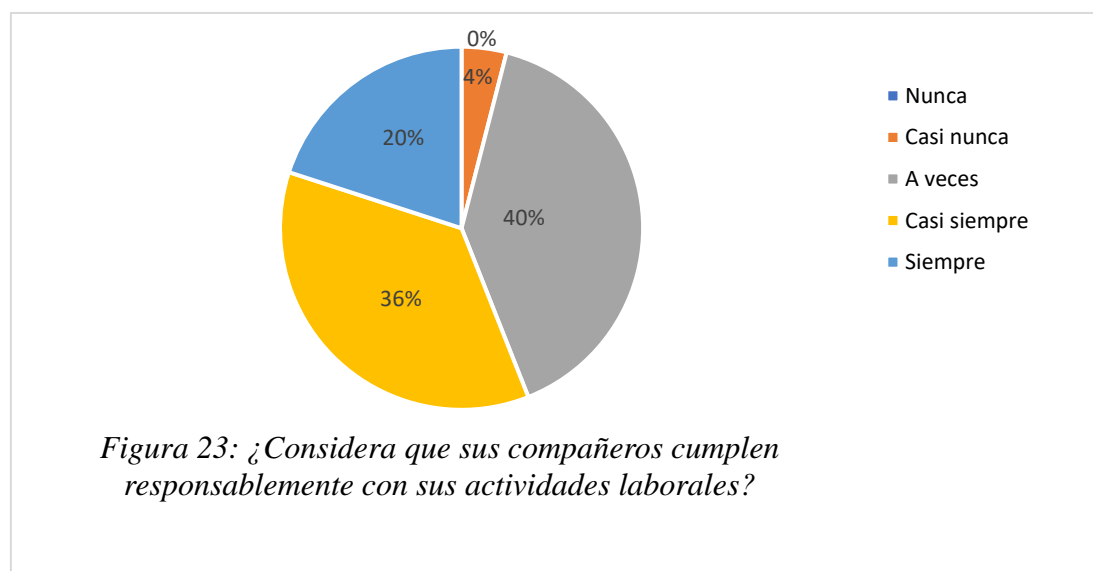
En la tabla 22, se aprecia que el 36% del personal administrativo indican que casi nunca consideran que los incentivos y la motivación que otorga la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor – Clase A le ayuda alcanzar sus metas laborales, el 20% nunca, el 16% siempre, por otro lado, tenemos otro 16% que indican a veces, mientras que el 12% que resta manifiesta casi siempre.

Tabla 23.

¿Considera que sus compañeros cumplen responsablemente con sus actividades laborales?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	4%
A veces	10	40%
Casi siempre	9	36%
Siempre	5	20%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio



Interpretamos:

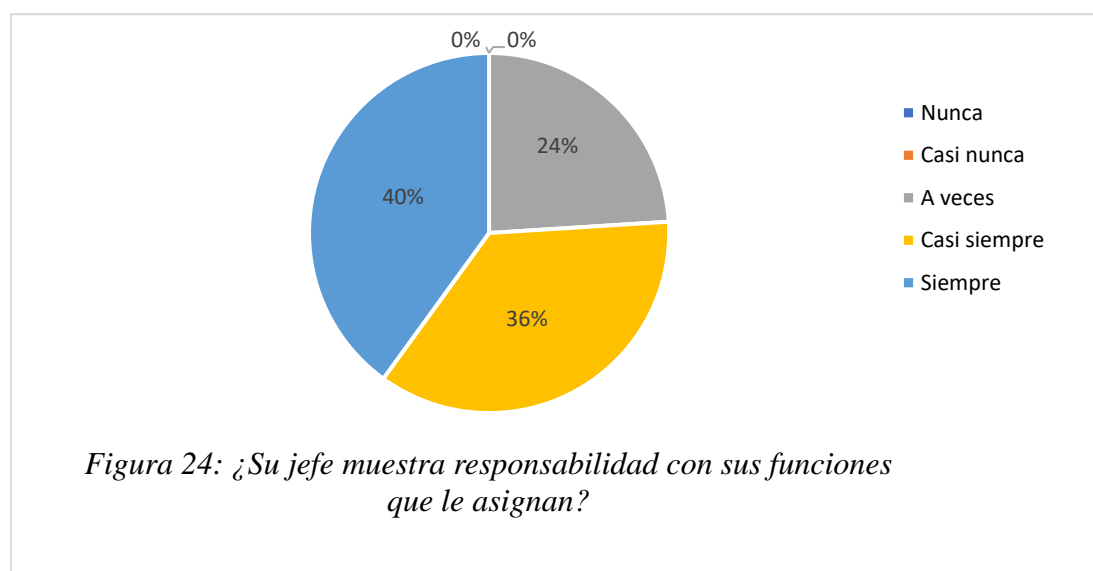
En la tabla 23, se aprecia que el 40% del personal administrativo indican que a veces consideran que sus compañeros cumplen responsablemente con sus actividades laborales, el 36% casi siempre, el 20% siempre, mientras que el 4% que resta manifiesta casi nunca.

Tabla 24.

¿Su jefe muestra responsabilidad con sus funciones que le asignan?

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	6	24%
Casi siempre	9	36%
Siempre	10	40%
TOTAL	25	100%

Fuente: Base de datos de variable en estudio.



Interpretación:

En la tabla 24, se aprecia que el 40% del personal administrativo indican que siempre si jefe muestra responsabilidad con sus funciones que le asignan, el 36% casi siempre, mientras que el 24% que resta manifiesta a veces.

Tabla 25:

Correlación entre el estrés y el desempeño laboral

		Correlaciones		
			ESTRÉS (Agrupada)	DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)
Tau_b de Kendall	ESTRÉS (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	0,761*
		Sig. (bilateral)		0.037
		N	25	25
	DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0,761*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.037	
		N	25	25

Interpretamos:

La tabla 25, nos puede demostrar que hay correlación de 0,761, mediante Tau_b de Kendall, queriendo decir que entre el estrés y el desempeño laboral, denota una correlación positiva y su nivel de significancia es menor al 0.05($0.037 < 0.05$), donde el estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A, Sullana.

4. Análisis y Discusión

Objetivo General; Explicar si el estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A, Sullana-2022.

Con la tabla 25, nos demuestra que hay correlación de 0,761, mediante Tau_b de Kendall, queriendo decir que, entre el estrés y el desempeño laboral, denota una correlación positiva y su nivel de significancia es menor al 0.05($0.037 < 0.05$), donde el estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A, Sullana. Según **Vera y Chapoñan (2019)**, tuvieron como objetivo determinar la relación entre las variables estrés y desempeño laboral donde sus resultados mostraron un Rho de Spearman 0.607 y un p – valor de $0.002 < 0.05$ teniendo una correlación significativa de tipo inversa y de nivel moderado, conllevando que el estrés laboral es la causa de que los colaboradores de la empresa no logren los objetivos planteados ni el desempeño que se espera. Pudiendo concluir que el estrés reduce el desempeño laboral de los colaboradores. Por su lado **Rosario (2021)**, pudo mostrar que existía una correlación débil positiva de Rho de Spearman de 0.095, por lo que manifiesta que las variables de estudio no se relacionan significativamente debido que habría otros factores que influyen en el desempeño laboral. También **Santos y Zambrano (2022)**, pudo mostrar con sus resultados que existían falencias en aspectos de motivación, unificación y clima laboral, además no había una correlación lineal significativa debido que mostro un p Valor (0,973) mayor de la significancia estipulada ($p=0,05$). Los autores concluyeron que existían exigencias en el trabajo que generan niveles de estrés alto, afectando en la productividad y el desempeño laboral.

Los resultados de las investigaciones, muestran que hoy en día el estrés está muy latente en toda organización y que todavía las organizaciones, no toman la importancia del tema y menos tomas las medidas necesarias. Para que el trabajador pueda producir de manera eficiente, es necesario valorar varios factores que influencia el nivel de su desempeño.

Objetivo específico 1: Establecer el nivel de estrés en el personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira – Clase A, Sullana-2022.

En la tabla 1, se observa que el 60% del personal administrativo indican que a veces presenta cansancio físico al desarrollar sus labores de trabajo, en la tabla 2 se aprecia que el 44% manifiestan que a veces por la carga laboral, presenta síntomas de insomnio, por otro lado en la tabla 3, vemos que el 40% coinciden que a veces expresa ciertos cambios de humor (alegría, enojo, tristeza, etc.) sin motivo alguno y en la tabla 8, vemos que solo el 48% sostienen que a veces tiene dificultades de comunicación con su entorno. Nos sustenta **Zuñiga (2019)**, que estrés laboral es un inconveniente que cada día se ve más en las organizaciones, pero existen métodos para prevenirlo. Aunque expertos han buscado definir el estrés laboral, el más concluyente se basa en (OMS, 2004) que lo define, como: “el resultado fisiológico, psicológica y de comportamiento de un ser humano las cuales se producen al intentar adaptarse a imposiciones internas y externas”. Mientras **Londoño (2019)**, concluye sobre el análisis de las características del estrés laboral realizado en Bolivia, que existe mayor puntuación en el factor presión del trabajo con (M=28.14) causado por la sobre carga de roles perjudicando en el desarrollando del trabajador esto debido a la sobre carga de roles, en calidad que pueden existir otras combinaciones de exigencias, tiempo y horarios, más una cantidad limitada de energía para cumplir con estas exigencias. Por otro lado, **Machuca (2018)**, indica que el estrés está muy latente en las organizaciones, ya que en sus resultados mostraron que el nivel de estrés es medio con 97% y bajo con un 3%, mostrando que algunos trabajadores sienten pérdida de energía y tensión debido por las actividades laborales ejercidas. No obstante **Bardales (2018)**, en sus resultados mostraron que el 28.10% están en nivel de estresados, el 26.80% nivel poco estresado y el 24.18% nivel nada estresado causado al desgaste emocional, monotonía de trabajo, esconder emociones, incomodidad frente a los cambios de tareas y otros.

Nos resaltan los autores, que hay diferentes aspectos que repercuten en el estrés del trabajador, siendo muy perjudicial para la organización y el mismo hacia el logro de los objetivos, conllevándolo a riesgos de enfermedades, físicos y psicólogos, no

logrando a cumplir con los objetivos propuestos y menos desarrolla habilidades y destrezas.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de desempeño laboral en el personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira – Clase A, Sullana-2022.

En la tabla 13, se observa que el 40% del personal administrativo indican que casi siempre cuenta con un buen clima laboral al momento de desarrollar sus actividades cotidianas en su trabajo, en la tabla 19 vemos que él 40% indican que casi siempre considera que sus compañeros cumplen de manera eficiente el desarrollo de sus actividades, asimismo, en la tabla 21, se aprecia que el 36% manifiestan que a veces el plan de mejora de rendimiento que cuenta la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A es adecuado y en la tabla 22, notamos que el 36% revelan que casi nunca considera que los incentivos y la motivación que otorga la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A le ayuda a alcanzar sus metas laborales. Según **Figuroa (2018) cito a Santos (2001)**, que el desempeño laboral es donde el ser humano muestra las competencias laborales alcanzadas en las que se componen un sistema de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que aportan a alcanzar las metas laborales con exigencias técnicas, productivas y servicios de la organización. Los autores **Maza y Valdez (2022)**, en sus resultados mostraron que la variable desempeño laboral está en un regular del 40% conllevado a que a veces en su centro laboral se incentiva la creatividad del trabajador, debido a que no se mantienen actualizados para conseguir nuevos conocimientos y cumplir sus tareas más rápidas, por lo tanto, es notorio que no capacitan a su personal. También **Niño y Portocarrero (2018)**, pudo demostrar que también el clima organizacional si influye en el desempeño laboral, ya que en sus dimensiones autonomía en la toma de decisiones; la situación- trabajo en equipo; la recompensa-presión; la consideración – comunicación, y el desarrollo tiene una influencia significativa en el desempeño laboral.

Nos mencionan los autores que, para mejorar el desempeño, pues tiene que haber capacitación y entrenamiento, donde puedan adquirir destrezas, generando un mejor

actitud y disposición para el desarrollo de sus actividades, otro factor es la valoración que sienta por parte de la empresa, ello hace que se sienta más comprometido e identificado con la institución.

Objetivo específico 3: Demostrar si el estrés repercute en el desempeño laboral del personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira – Clase A, Sullana-2022.

En la tabla 5, se observa que el 40% del personal administrativo indican que a veces suele tener olvidos frecuentes en su día a día, en la tabla 11 vemos que el 56% revelan que a veces siente que sus aportes son importantes en su área de trabajo, por otra parte, en la tabla 12 se aprecia que el 40% sostienen que casi siempre observa que sus compañeros son productivos en su área de trabajo y en la tabla 15, vemos que solo el 44% sustentan que a veces existe el trabajo en equipo en su área. Nos sustenta **Delgado et al. (2020)**, que el estrés tiene la potencialidad de perturbar el desempeño laboral debido que impacta en el rendimiento y capacidad para el cumplir con las funciones y tareas asignadas, provocando a tener errores y falta de eficiencia. Asimismo, **Alva y Jaeger (2022)**, tuvieron el tipo de investigación fue descriptivo correlacional con un diseño no experimental. Donde concluyeron que coexiste una semejanza indirecta entre estrés y desempeño laboral, debido ya que se encontró que existe correlación inversa entre estrés y desempeño laboral, siendo sus resultados que el nivel de estrés es alto mostrando un 64%, en cambio el nivel de desempeño laboral es bajo con 56%. Por otro lado, **Carcagno (2021)**, en sus resultados manifestaron que el estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral reflejándose en sus dimensiones desempeño de la tarea, civismo (proactividad del individuo para el apoyo a los compañeros de trabajo) y obstáculos de la productividad. También, **Balladares (2020)**, en su estudio concluyó que el estrés influye directamente en el desempeño laboral y que a pesar de que se mostró un nivel alto de estrés se mantiene un desempeño laboral alto conllevando a que habría otros factores que afectarían el desempeño laboral, ya que sus resultados mostraron que el nivel de estrés es alto con el 50.9% y el desempeño laboral con el 93.6%.

La falta de una buena comunicación y una buena gestión repercuten en el estrés y desempeño laboral del trabajador, por lo tanto, las organizaciones deben aplicar el endomarketing con sus trabajadores, ya que busca darles las mejores atenciones a sus necesidades. Otro factor es la planificación conjunta de las actividades que se debe considerar, el cual sea motivado a innovar o mejorar algún proceso que note que está mal para el desarrollo de sus actividades.

5. Conclusiones

Se concluye que hay correlación de 0,761, con un nivel de significancia menor al 0.05($0.037 < 0.05$), mediante Tau_b de Kendall, entre el estrés y el desempeño laboral, denotando una correlación positiva y significativa, pues por lo tanto es aceptable la hipótesis propuesta, en tal sentido si no hay estrés el desempeño de los trabajadores de la Junta de Usuarios del sector Hidráulico Menor Chira - Clase A, Sullana, tendría mejores resultados.

Es notorio que hay estrés en los trabajadores, ya que la mayoría del personal indican que a veces presenta cansancio físico al desarrollar sus labores de trabajo, porque no hay una buena distribución de la carga laboral, tal como se aprecia en la tabla 2 cuando el 44% lo dice que a veces, conllevando a presentar síntomas de insomnio, haciendo que haya ciertos cambios de humor (alegría, enojo, tristeza, etc.) sin motivo alguno y en la tabla 8, vemos que solo el 48% sostienen que a veces tiene dificultades de comunicación con su entorno, por evitar algún conflicto.

El desempeño no es el óptimo, ya que solo el 40% del personal administrativo indican que casi siempre cuenta con un buen clima laboral al momento de desarrollar sus actividades cotidianas, esto se ve en la tabla 13, repercutiendo en que se cumpla de manera eficiente el desarrollo de sus actividades, esto se debe a que el plan de mejora de rendimiento que cuenta la Junta de Usuarios a veces es adecuado, tal como se ve en la tabla 21, cuando el 36% lo dice, por otro lado la falta de políticas de incentivos y la falta de motivación casi nunca le ayuda a alcanzar sus metas laborales esto vemos en la tabla 22, cuando el 36% lo revela.

El estrés está repercutiendo en el desempeño, ya que el 40% del personal administrativo indican que a veces suele tener olvidos frecuentes en su día a día, esto se ve en la tabla 5, y peor aún a veces siente que sus aportes son importantes en su área de trabajo, haciendo que no realicen nuevos aportes, por otra parte, a veces existe el trabajo en equipo esto se ve en la tabla 12 cuando solo el 40% sostienen que casi siempre sus compañeros son productivos en su área de trabajo.

6. Recomendaciones

La empresa debe mantener un buen clima laboral donde pueda minimizar los niveles de estrés, debe buscar asesoría en endomarketing, ya que es fundamental que el trabajador se sienta complacido de las condiciones laborales que se le ofrece, haciendo que este sea motivado para producir más de lo esperado, teniendo mejores resultados en su desempeño.

Se recomienda realizar talleres mensuales donde se realicen dinámicas de manejo de estrés. Los jefes deben cumplir con un buen perfil de liderazgo, donde motive e incentive y valoren sus aportes del trabajador. Considerar unos 20 min, al día donde se hagan ejercicios antiestrés. Planificar conjuntamente con el personal sobre la distribución de los recursos necesarios, así como mantener una buena comunicación directa entre jefes y trabajadores.

Revisar el plan de mejora de rendimiento conjuntamente con el personal, donde se pueda identificar errores. Crear nuevas políticas de incentivos que estimule y motive al trabajador a esforzarse. Asignar presupuesto para capacitaciones, donde estos deben ser socializados de acuerdo a las necesidades de las áreas, y hacer su retroalimentación, para medir su efectividad.

Revisar conjuntamente el cumplimiento de las programaciones de las actividades, contando con un cuadro visible donde se observe los vistos buenos de su logro. Crear como política el trabajo en equipo. Incentivar al trabajador que sus aportes son indispensables en la toma de decisiones. Medir el desempeño mediante resultados.

7. Referencias bibliográficas

- Aranda, C. (2019). *Estresores Laborales en el personal de enfermería de los Servicios de Hospitalización de Medicina Interna, Cirugía Hombres y Mujeres del Hospital Nacional Zacamil Dr. Juan José Fernández, Municipio de Mejicanos*. Tesis para optar al título de Master en Salud Pública. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (El Salvador). <https://repositorio.unan.edu.ni/10659/1/t1031.pdf>
- Balladares, C. (2020). *Estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Sullana - 2019*. Tesis para optar el grado de maestro en Gestión de los servicios de la Salud. Universidad Cesar Vallejo (Piura). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48168>
- Bardales, K. (2018). *Influencia del estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de la sede del Gobierno Regional de Amazonas-2018*. Tesis para optar grado de Licenciada en Administración de Empresas. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (Chachapoyas-Perú). <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1466>
- Barranzuela, M. & Carrasco, I. (2022). *Análisis psicométrico de una escala de estrés laboral en trabajadores administrativos de la ciudad de Piura, 2021*. Tesis para optar grado de Licenciada en Psicología. Universidad Cesar Vallejo (Piura-Perú). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87502>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Blas, R. (2022). *Las contrataciones públicas y su influencia en el desempeño laboral en una Empresa de servicio de agua potable, Barranca, 2021*. Tesis para optar grado de Licenciada en Administración. Universidad Peruana de las Américas (Lima). <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2621>
- Campos, M. & Ruesta, S. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Huarney Chicama-2018*.

- Tesis para optar grado de Licenciada en Administración. Universidad Cesar Vallejo (Chimbote).* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28669>
- Carcagno, W. (2021). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores de Electro Sur Este S.A.A. Sede Cusco-2021.* Tesis para optar grado de Licenciada en Administración. Universidad Cesar Vallejo (Lima). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97827>
- Carlín, M. (2010). *El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro.* Revista Sevilla, Spain: Wanceulen Editorial. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/usanpedro/33809?page=32>.
- Chapman, M. (2021). *Relaciones interpersonales y la actitud de emprendimiento de las estudiantes de la carrera de Aviación Comercial del Instituto Columbia, Lima-2019.* Tesis para optar grado de maestra en Docencia Universitaria y Gestión Educativa. Universidad Alas Peruanas (Lima-Perú). https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/8731/Relaciones%20interpersonales_Actitud%20de%20emprendimiento_Estudiantes_Carrera%20de%20Aviaci%C3%B3n%20Comercial.pdf?sequence=1&isAllowed=y .
- Chiang, M., Gómez, N. & Sigoña, M. (2013). *Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud de los Trabajadores,* 21(2),111-128. ISSN: 1315-0138. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>
- Da Cruz, A. & Melgarejo, R. (2021). *Estrés y Desempeño Laboral en trabajadores de una empresa privada de servicios de Lima, 2020.* Tesis para obtener el Título profesional de Licenciado en Psicología. Universidad Cesar Vallejo (Lima). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63035/Da%20Cruz_BAG-Mlegarejo_ARD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delgado, S., Calvanapón, F. & Cárdenas, K. (2020). *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud.* Revista Eugenio Espejo, 14 (2), 11-18. Recuperado de <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

- El Comercio (2023). INSM:52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia. Lima. <https://elcomercio.pe/lima/covid-19-522-de-limenos-sufre-de-estres-debido-a-la-pandemia-revela-estudio-del-instituto-nacional-de-salud-mental-insm-del-minsa-nndc-noticia/>
- Encinas. M. (2019). *Afrontamiento al Estrés, una revisión Teórica*. Trabajo de Investigación para obtener el grado académico de Bachiller en Psicología. Universidad Señor de Sipan. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6097/Encinas%20Orbegoso%20Margarita%20Janet.pdf?sequence=1>
- Figuroa, C. (2018). *Factores que afectan el desempeño Laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de Jefatura por primera vez en su carrera*. Tesis para optar el grado de Licenciado de Psicología Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar (Guatemala de la Asunción). <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Figuroa-Carlos.pdf>
- Forbes (2023). *Aumento de estrés laboral tiene efectos en la salud de 7 de cada 10 mexicanos*. México. <https://www.forbes.com.mx/aumento-de-estres-laboral-tiene-efectos-en-la-salud-de-7-de-cada-10-mexicanos/>
- Guerrero, F., Neira, L., Vásconez, H., & Vásconez, V. (2019). *Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales*. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, 5(9), 536-549. Recuperado de <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>
- Hernández, N. (2020). *Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental*. Revista Salud y Conducta Humana. Vol. 7 N° 1. Universidad de Puerto Rico, Recinto de Ríos Piedras. Recuperado de https://static1.squarespace.com/static/50c39c53e4b097533b3492dd/t/5fe390e7178b9009b0b6116e/1608749289921/9_Hern%C3%A1ndez-Santiago+%282020%29+Ambiente+Laboral+Implicaciones+para+la+Salud+Mental.pdf

- Huamán, R. (2018). *La inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Junta de Usuarios Sub Distrito de Riego Cañete – 2017*. Tesis para optar el grado de maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo (Lima). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27604>
- Londoño, Luis. (2019). *Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016*. Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 17(17), 39-60. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2019000100004&lng=es&tlng=es
- Machuca, J. (2018). *Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa –2018*. Tesis para optar grado de maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo (Perú). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29935>
- Mamani, E. (2022). *Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021*. Tesis para optar el grado de maestro en Ingeniería Civil. Universidad Cesar Vallejo (Lima). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96782>
- Maza, M. & Valdez, L. (2022). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples el Sol del Norte-Jaén 2022*. Tesis para optar grado de Licenciada en Administración. Universidad Cesar Vallejo (Chiclayo-Perú). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104053>
- Melendez, G. (2019). *Estrés y satisfacción laboral en el personal administrativo del Ministerio Publico HCO-2019*. Tesis para optar el grado de maestro en psicología. Universidad Nacional Hermilio Valdizán (Huánuco). <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6450>
- Miranda, L. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A, Sullana*. Tesis para optar grado de Licenciada en Ciencias

- Administrativas. Universidad Nacional de Piura (Perú).
<https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/4161>
- Niño, J. & Portocarrero, R. (2018). *Clima Organizacional Y su relación con el Desempeño de los Profesionales Y Técnicos de la Junta de Usuarios Chancay Lambayeque – Juchl*. Tesis para optar el grado de maestro en Administración con mención en Gerencia Empresarial. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (Lambayeque). <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7936>
- Palmar, R. & Valero, J. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia*. Revista Espacios Públicos, 17(39),159-188. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración*. Ed. 10, Editorial Pearson Educación. México
<https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Ed. 15, Pearson: México.https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento_Organizacional_15a_Edicion_Stephen_P_Robbins_and_Timothy_A_Judge
- Román, M. (2019). *Relación entre el Estrés Y el Desempeño Laboral en los colaboradores de Boticas Inkafarma del Distrito El Agustino turno tarde, Octubre – Diciembre 2018*. Tesis para optar grado de Profesional de Químico Farmacéutico. Universidad Maria Auxiliadora Cesar Vallejo (Lima-Perú).
<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/200/41-2019%20%28FINAL%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> .
- Rosario, S. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral en el Personal de la Junta De Usuarios, Sector Hidráulico Huallaga Central-B, Provincia Bellavista, Departamento de San Martin. Año 2019*. Tesis para optar grado de Licenciada en Administración de empresas. Universidad de Huánuco (Perú).
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3101>

- Salcedo, N. (2017). *Jornada laboral y estrés del personal de salud en atención de pacientes hospitalizados con tuberculosis extremadamente-resistente en hospital público, Lima*. Tesis para optar grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad César Vallejo (Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8717/Salcedo_VN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, M. (2010). *Estrés Laboral*. Revista Hidrogénesis Vol.8. N°2. 2010. Recuperado de <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Santos, L. & Zambrano, K. (2022). *Factores del estrés e incidencia en el desempeño laboral de los Servidores Públicos de la EMAPASOSQ-EP. Período 2021*. Tesis para optar grado de Licenciada en Administración Pública. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (Calceta-Ecuador). <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/2004>
- Sierra, E. (2016). *Análisis de las ventajas y desventajas de las estrategias de incentivos, compensación y beneficios y su impacto en las organizaciones*. Seminario de investigación para optar el grado de especialista en Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada (Colombia). <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15608/SierraRodriguezEfrain2016.pdf>
- Solis, C. (2022). *El Estrés y el Desempeño de los Servidores públicos en una Institución del Gobierno Central, Lima, periodo 2020-2021*. Tesis para optar el grado de maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo (Lima). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97776/Solis_MC-C-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Urrunaga, L. (2018). *Influencia del Síndrome de Burnout en el Desempeño Laboral del personal de Enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas*. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad Cesar Vallejo

(Lima). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14472/Urrunaga_LLA.pdf?sequence=1

Valadez, A., Trujillo, M., & Torres, A. (2010). *Variables del clima organizacional que preceden a la aparición del fenómeno mobbing, en una organización mexicana*. *Investigación administrativa*, 39(105), 7-21. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782010000100007&lng=es&tlng=es.

Valle, A. (2019). *El Desempeño Laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en Administración en Estudiantes Universitarios Adultos*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación con Mención en Docencia e Investigación Universitaria. Universidad San Martín de Porres (Lima). https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5832/valle_haa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

Vera, A. & Chapoñan, E. (2019). *Estrés Y Desempeño Laboral en los colaboradores de una Empresa en Villa El Salvador – 2019*. Tesis para optar grado de Licenciada en Administración de Empresas. Universidad Autónoma del Perú (Lima). <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1239>

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

8. Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE					
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 01: Estrés	Machuca (2018) cito a Stavroula (1999) quien argumenta que el estrés es una forma que los trabajadores reaccionan cuando no pueden afrontar las exigencias, requerimientos, mandatos y no cumplen con los requerimientos de los puestos laborales (conocimientos y capacidades).	Es la respuesta física o mental que comienza cuando un individuo está pasando por situaciones complicadas que superan sus recursos para solucionarlos, por lo tanto, se medirá mediante el cansancio emocional, despersonalización y realización personal.	Cansancio Emocional	Cansancio Físico	¿Usted presenta cansancio físico al desarrollar sus labores de trabajo?
				Insomnio	¿Usted por la carga laboral presenta síntomas de insomnio?
				Cambios de humor	¿Usted expresa ciertos cambios de humor (alegría, enojo, tristeza, etc.) sin motivo alguno?
					¿Usted observa que el personal muestra ciertos cambios de humor sin motivo alguno?
			Olvidos frecuentes	¿Usted suele tener olvidos frecuentes en su día a día?	
			Despersonalización	Autoestima	¿Soy competente para dar solución a los problemas que se susciten?
				Irritabilidad	¿Usted observa que el personal sabe escuchar sin irritarse?
				Dificultades de comunicación	¿Usted considera que tiene dificultades de comunicación con su entorno?
			Realización personal	Pérdida de confianza	¿Usted considera que su trabajo es valioso para el logro de los objetivos?
				Sensación de fracaso	¿Usted presenta sensación de fracaso consigo mismo?
					¿Usted siente que sus aportes son importantes en su área de trabajo?
			Productividad	¿Usted observa que el personal es productivo en su área de trabajo?	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 02:	Chiavenato (2010) Destacaba la persistencia de evaluación de los puestos de trabajo con el propósito de acrecentar el desempeño laboral, es decir, indispensable brindarle al colaborador una comodidad y seguridad para mejorar su desempeño laboral.	Son las habilidades, competencias y aportes de un individuo para alcanzar metas establecidas en una organización, donde se desarrolla la voluntad y capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea apto para alcanzarlas, por lo tanto, se medirá mediante ambiente laboral, relaciones interpersonales, jornada laboral e incentivos y motivación.	Ambiente Laboral	Clima Laboral	¿Cuenta usted con un buen clima laboral al momento de desarrollar sus actividades cotidianas en su trabajo?
Comunicación afectiva				¿Usted considera que existe una buena comunicación afectiva en su área de trabajo?	
Relaciones interpersonales			Trabajo en equipo	¿Considera usted que existe el trabajo en equipo en su área?	
			Armonía y empatía	¿existe armonía y empatía en su área de trabajo?	
			Resolver conflictos	¿Usted observa que sus compañeros tienen la capacidad de resolver los conflictos laborales que se dan?	
Jornada laboral			Horario de trabajo	¿Usted siente que su horario de trabajo que le brinda la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Chira es el adecuado?	
			Eficiencia	¿Considera usted que sus compañeros cumplen de manera eficiente el desarrollo de sus actividades?	
			Eficacia	¿Usted observa que sus compañeros cumplen antes del tiempo con las tareas programadas?	
Incentivos y motivación			Mejora de rendimiento	¿El plan de mejora de rendimiento que cuenta la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Chira es adecuado?	
Desempeño laboral					

				Alcanzar metas	¿Usted considera que los incentivos y la motivación que otorga la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Chira le ayuda a alcanzar sus metas laborales?
				Responsabilidad	¿Considera que sus compañeros cumplen responsablemente con sus actividades laborales?
					¿Su jefe muestra responsabilidad con sus funciones que le asignan?

Anexo 2: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿De qué manera el estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira- Clase A, Sullana-2022?</p>	<p><u>Objetivo General</u> Explicar si el estrés se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira- Clase A, Sullana-2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Establecer el nivel de estrés en el personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira- Clase A, Sullana-2022 Determinar el nivel de desempeño laboral en el personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira- Clase A, Sullana-2022 Demostrar si el estrés repercute en el desempeño laboral del personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira- Clase A, Sullana-2022</p>	<p><u>Hipótesis General</u> H₁: El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la junta de usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira- Clase A, Sullana-2022.</p> <p><u>Hipótesis Nula</u> H₀: El estrés no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la junta de usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira- Clase A, Sullana-2022</p>	<p><u>Tipo de investigación</u> Investigación descriptiva correlacional</p> <p><u>Diseño</u> No Experimental, de corte transversal</p> <p><u>Enfoque</u> Cuantitativo</p> <p><u>Población muestral</u> La población muestra es de 25 del personal administrativo.</p>

Anexo 3: Cuestionario

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

El siguiente cuestionario está dirigido para ser respondido por el personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A. Tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación denominado “Estrés y desempeño laboral del personal administrativo de la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A, Sullana-2022.”

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada pregunta y marque con una “X” su alternativa de respuesta.

VARIABLE DE ESTUDIO: ESTRÉS

Escala de valoración

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

ÍTEMS		1	2	3	4	5
CANSANCIO EMOCIONAL						
P1	¿Usted presenta cansancio físico al desarrollar sus labores de trabajo?					
P2	¿Usted por la carga laboral presenta síntomas de insomnio?					
P3	¿Usted expresa ciertos cambios de humor (alegría, enojo, tristeza, etc.) sin motivo alguno?					
P4	¿Usted observa que sus compañeros muestran ciertos cambios de humor sin motivo alguno?					
P5	¿Usted suele tener olvidos frecuentes en su día a día?					
DESPERSONALIZACIÓN						
P6	¿Soy competente para dar solución a los problemas que se susciten?					
P7	¿Usted observa que sus compañeros saben escuchar sin irritarse?					
P8	¿Usted considera que tiene dificultades de comunicación con su entorno?					
REALIZACIÓN PERSONAL						
P9	¿Usted considera que su trabajo es valioso para el logro de los objetivos?					
P10	¿Usted presenta sensación de fracaso consigo mismo?					
P11	¿Usted siente que sus aportes son importantes en su área de trabajo?					

P12	¿Usted observa que sus compañeros son productivos en su área de trabajo?					
-----	--	--	--	--	--	--

VARIABLE DE ESTUDIO: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM		1	2	3	4	5
AMBIENTE LABORAL						
P13	¿Cuenta usted con un buen clima laboral al momento de desarrollar sus actividades cotidianas en su trabajo?					
P14	¿Usted considera que existe una buena comunicación afectiva en su área de trabajo?					
RELACIONES INTERPERSONALES						
P15	¿Considera usted que existe el trabajo en equipo en su área?					
P16	¿Existe armonía y empatía en su área de trabajo?					
P17	¿Usted observa que sus compañeros tienen la capacidad de resolver los conflictos laborales que se dan?					
JORNADA LABORAL						
P18	¿Usted siente que su horario de trabajo que le brinda la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira - Clase A es el adecuado?					
P19	¿Considera usted que sus compañeros cumplen de manera eficiente el desarrollo de sus actividades?					
P20	¿Usted observa que sus compañeros cumplen antes del tiempo con las tareas programadas?					
INCENTIVOS Y MOTIVACIÓN						
P21	¿El plan de mejora de rendimiento que cuenta la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira- Clase A es adecuado?					
P22	¿Usted considera que los incentivos y la motivación que otorga la Junta de Usuarios del Sector Hidráulico Menor Chira- Clase A le ayuda a alcanzar sus metas laborales?					
P23	¿Considera que sus compañeros cumplen responsablemente con sus actividades laborales?					
P24	¿Su jefe muestra responsabilidad con sus funciones que le asignan?					

APÉNDICE 1
Estadísticas de fiabilidad
ESTRÉS

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	12

APÉNDICE 2
Estadísticas de total de elemento
ESTRÉS

	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
1	39,30	54,678	,664	,875
2	38,90	67,656	-,288	,915
3	39,70	62,900	,070	,902
4	39,30	55,122	,751	,873
5	39,90	49,433	,787	,866
6	40,00	57,111	,504	,883
7	39,20	48,400	,883	,860
8	39,70	51,344	,782	,867
9	39,40	48,711	,895	,859
10	39,60	54,933	,706	,874
11	39,40	54,044	,688	,874
12	39,70	53,122	,587	,880

APÉNDICE 3
Estadísticas de fiabilidad
DESEMPEÑO LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	12

APÉNDICE 4
Estadísticas de total de elemento
DESEMPEÑO LABORAL

	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
13	41,10	62,322	-,364	,926
14	39,40	52,044	,584	,866
15	40,70	50,233	,529	,865
16	40,30	44,456	,883	,842
17	40,10	48,544	,691	,857
18	39,90	46,544	,726	,853
19	40,00	46,444	,801	,849
20	40,60	45,822	,685	,855
21	39,90	46,989	,814	,850
22	40,60	40,044	,820	,844
23	40,50	46,278	,571	,863
24	39,80	49,289	,669	,859

APÉNDICE 5
BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

Base de datos de la población muestra, variable (estrés)

ID	ITEMS											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	2	1	4	1	5	3	1	5	1	5	2
2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4
3	3	2	1	5	3	5	3	3	4	1	5	4
4	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	5	5
5	3	3	1	1	3	4	3	2	4	1	4	4
6	3	3	1	1	3	4	4	1	5	1	4	4
7	3	1	2	1	1	4	2	1	5	1	5	5
8	4	1	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4
9	2	1	1	2	1	4	4	1	5	1	5	5
10	3	1	1	3	3	5	3	1	5	1	4	4
11	3	1	2	3	2	4	4	2	4	1	4	4
12	1	1	3	5	3	5	2	1	5	1	5	5
13	3	2	3	2	3	3	4	2	4	2	4	3
14	4	1	5	4	2	4	3	4	4	2	4	3
15	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	5	4
16	5	5	4	3	3	3	3	2	5	2	5	5
17	4	4	3	2	2	4	4	2	4	3	4	4
18	3	1	3	4	3	4	3	3	5	1	5	5
19	3	3	2	3	2	5	3	2	5	2	4	4
20	3	2	1	3	1	4	3	2	3	1	3	5
21	3	2	2	3	1	4	3	2	4	1	4	3
22	3	1	3	2	2	4	3	2	4	2	4	3
23	3	1	3	3	2	4	3	2	4	2	4	3
24	5	4	5	4	5	3	4	3	5	2	5	3
25	4	1	3	3	2	4	3	2	4	1	4	3

Base de datos de la población muestra, variable (desempeño laboral)

ID	ITEMS											
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	5	5	1	2	1	5	3	5	4	5	5	5
2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4
3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	5
4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5
5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
6	4	4	4	4	5	3	4	4	2	4	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5
8	4	4	3	4	3	4	3	3	1	2	3	3
9	5	5	5	5	4	1	5	4	3	2	5	5
10	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5
11	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4
12	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
13	4	3	5	5	4	3	3	3	3	2	3	3
14	3	3	3	3	4	2	3	3	1	1	3	4
15	4	5	4	3	3	3	4	3	2	1	4	3
16	3	3	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4
17	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	5
18	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4
19	4	4	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4
20	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5
21	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	3
22	4	4	4	4	3	4	4	3	1	2	3	4
23	3	3	3	4	3	3	3	2	1	1	3	3
24	3	4	5	2	3	3	3	3	3	1	2	3
25	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4

APÉNDICE 6: Planillas de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: CARLOS GONZALES CHAVEZ

Fecha: 08/06/23

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Zelada Távora Nicol Abigail

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA JUNTA DE USUARIOS DEL SECTOR HIDRÁULICO MENOR CHIRA - CLASE A, SULLANA-2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

Sumatoria parcial		48	71	57
Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)			
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)			

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176	≡	0.88
-----	---	------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
Dr. Carlos Manuel González Chávez
DNI.10588687

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Zavaleta Vergaray
 Fecha: 08/06/23 Especialidad: Lic. en Administración
 Nombre del instrumento evaluado: Zelada Távora Nicol Abigail

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA JUNTA DE USUARIOS DEL SECTOR HIDRÁULICO MENOR CHIRA - CLASE A, SULLANA-2022.”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57

Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176	≡	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Carmen Zavaleta Vergaray
Mg. en Administración de
empresas y negocios MBA
DNI.32857740

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Díaz

Fecha: 08/06/23

Especialidad: Dr. en contabilidad

Nombre del instrumento evaluado: Zelada Távora Nicol Abigail

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA JUNTA DE USUARIOS DEL SECTOR HIDRÁULICO MENOR CHIRA - CLASE A, SULLANA-2022.”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57

Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176	≡	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Pablo Santos Díaz
Mg. Administración de empresas y negocios
DNI.32542582

Reporte de similitud

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA JUNTA DE USUARIOS DEL SECTOR HIDRÁULICO MENOR CHIRA - CLASE A, SULLANA-2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
5	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%