



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en
el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Br. Oncoy Sanchez, Kevin Pablo (orcid.org/0000-0002-7653-0812)

Br. Salvador Milla, Ana Maria (orcid.org/0000-0001-5050-8871)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ – PERÚ

2023

Dedicatoria

Lo dedicamos a nuestros padres, hermanos y a quienes ya no se encuentran entre nosotros, a ellos que son el impulso para superar las adversidades que la vida nos depara, tanto en lo profesional como personal.

Kevin Pablo Oncoy Sánchez

Ana María Salvador Milla

Agradecimiento

Agradecer a Dios ante todo por permitirnos afrontar un nuevo desafío en nuestras vidas. También a nuestra familia y amigos, los cuales fueron un gran apoyo incondicional ante las dificultades que afrontamos. También a la Casa de estudios en la cual nos forjamos profesionalmente.

Y, por último, sin desmerecer menos, a la Universidad César Vallejo por otorgarnos esta gran oportunidad de poder dar un paso más en nuestro camino profesional.

*Oncoy Sánchez Kevin Pablo,
Salvador Milla Ana María.*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis Completa titulada: "Relación entre el Estrés laboral y Rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023", cuyos autores son ONCOY SANCHEZ KEVIN PABLO, SALVADOR MILLA ANA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

HUARAZ, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 23-11-2023 22:01:36

Código documento Trilce: TRI - 0663475



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ONCOY SANCHEZ KEVIN PABLO, SALVADOR MILLA ANA MARIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre el Estrés laboral y Rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ONCOY SANCHEZ KEVIN PABLO DNI: 70402948 ORCID: 0000-0002-7653-0812	Firmado electrónicamente por: KEONCOYSA el 21-12-2023 23:39:30
SALVADOR MILLA ANA MARIA DNI: 70609369 ORCID: 0000-0001-5050-8871	Firmado electrónicamente por: ANSALVADORMI el 13-12-2023 22:24:57

Código documento Trilce: INV - 1391065

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTORES.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y Operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	21
3.5 Procedimiento:	22
3.6 Métodos de análisis de datos:	22
3.7 Aspectos éticos:.....	23
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de frecuencias del estrés laboral.	46
Tabla 2: Distribución de frecuencias del rendimiento del trabajador.	46
Tabla 3: Prueba de normalidad de los datos.	46
Tabla 4: Correlación entre el estrés laboral y el rendimiento del trabajador.....	47
Tabla 5: Correlación entre el estrés a nivel organizacional y el rendimiento del trabajador.	47
Tabla 6: Correlación entre el estrés a nivel individual y el rendimiento del trabajador.	48
Tabla 7: Correlación entre el estrés a nivel entorno y el rendimiento del trabajador.	48

Índice de figuras

Figura 1: <i>Usted considera que la relación con tus compañeros de trabajo es adecuada.....</i>	92
Figura 2: <i>En la relación con tus compañeros te sientes motivado.....</i>	92
Figura 3: <i>Consideras que existe suficientes canales de comunicación en tu centro laboral.....</i>	93
Figura 4: <i>La comunicación inadecuada con el equipo de trabajo genera estrés en la institución.....</i>	93
Figura 5: <i>Consideras que la carga laboral que tienes en la institución, te puede producir estrés laboral.....</i>	94
Figura 6: <i>Considera que la recarga laboral, ocasiona a que se cumplan con las actividades de tu trabajo</i>	94
Figura 7: <i>Te ocasiona problemas de salud cuando realizas tus actividades extras</i>	95
Figura 8: <i>Cuando falta el personal de servicio, realiza horas extras para cumplir con el objetivo.....</i>	95
Figura 9: <i>Considera que los problemas familiares son ocasionados por el estrés individual.....</i>	96
Figura 10: <i>Consideras que el estrés es un factor principal que repercute en tu familia.....</i>	96
Figura 11: <i>Usted cree que el estrés si afecta su economía.....</i>	97
Figura 12: <i>Consideras que uno de los factores principales del estrés individual es generado por problemas económicos</i>	97
Figura 13: <i>Presenta dolor en el pecho cuando está ansioso o preocupado....</i>	98
Figura 14: <i>Se siente ansioso (angustiado (a), inquieto (a) a lo largo del día... </i>	98
Figura 15: <i>Se le dificulta mantener la atención en su trabajo.....</i>	99
Figura 16: <i>Le es difícil dar solución a los problemas que se le presentan</i>	99
Figura 17: <i>Presenta un aumento de la susceptibilidad respecto a eventualidades</i>	100
Figura 18: <i>Se siente hiperactivo (agitación motora) al momento de realizar sus actividades</i>	100
Figura 19: <i>Cuando no cumples con tus funciones te sientes emocionalmente defraudado</i>	101
Figura 20: <i>Emocionalmente te sientes frustrado cuando tus compañeros no comparten sus opiniones</i>	101
Figura 21: <i>Consideras que el cambio de jefatura conlleva a una incertidumbre económica por ser una posibilidad de estrés laboral.....</i>	102

Figura 22: <i>Consideras que, ante un recorte de presupuesto, te generaría una incertidumbre a nivel económico y por ende te produciría estrés laboral.....</i>	102
Figura 23: <i>Considera que, ante una incertidumbre política, te genera estrés en tu entorno laboral.....</i>	103
Figura 24: <i>Consideras que el cambio de gobierno conlleva a una incertidumbre política.....</i>	103
Figura 25: <i>El ambiente laboral te causa estrés</i>	104
Figura 26: <i>Las relaciones en su ambiente laboral, no es adecuada.....</i>	104
Figura 27: <i>Siente que tiene una conducta negativa al realizar sus labores...</i>	105
Figura 28: <i>Considera que sus compañeros no tienen una actitud positiva hacia el trabajo.....</i>	105
Figura 29: <i>Sientes indiferencia de tus compañeros de trabajo.....</i>	106
Figura 30: <i>Existe discriminación en tu centro laboral</i>	106
Figura 31: <i>Considera que las recompensas satisfacen sus necesidades o metas personales</i>	107
Figura 32: <i>Considera que el valor de su trabajo es remunerado para satisfacer sus necesidades.....</i>	107
Figura 33: <i>Considera que deberían otorgar recompensas por rendimiento laboral</i>	108
Figura 31: <i>Considera que si realiza ciertos esfuerzos en el trabajo le ayudaría a obtener incentivos salariales</i>	108
Figura 35: <i>Según su rendimiento logra cumplir siempre con las tareas asignadas.....</i>	109
Figura 36: <i>Siempre optimiza recursos para cumplir con su labor.....</i>	109
Figura 37: <i>Considera que siempre cumple responsablemente con su labor.</i>	110
Figura 38: <i>Usted es puntual en los horarios de trabajo establecidos</i>	110
Figura 39: <i>Realiza su labor con habilidades propias</i>	111
Figura 40: <i>Diseña y aplica técnicas estratégicas en el proceso de competitividad</i>	111
Figura 41: <i>Tiene autonomía para tomar decisiones en la labor que realiza ..</i>	112
Figura 42: <i>Su área cumple con los objetivos planteados, dentro de las expectativas esperadas.....</i>	112

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023. La metodología llegó a ser de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y nivel correlacional. La población se conformó de 398 trabajadores de la entidad y con una muestra de 196 trabajadores. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, cuyo instrumento se conformó del cuestionario. Los resultados permitieron obtener que el estrés laboral en la institución predomina el grado medio con un 52.2%; de otro lado, el rendimiento del trabajador llega a predominar el grado regular con un 30.2%. Llegando a concluir que de acuerdo con la utilización de la correlación Rho de Spearman, permitió determinar que existe un nivel de correlación inversa media entre el estrés laboral y rendimiento de los trabajadores, luego de obtener su valor igual a -0.574, asimismo, se alcanzó el sig. bilateral 0.001 inferior al 0.05, la cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación.

Palabras clave: Estrés laboral, rendimiento, trabajadores.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between work stress and the performance of workers in the Regional Government of Ancash, Huaraz, 2023. The methodology became applied, with a quantitative approach, with a non-experimental design and a correlational level. The population was made up of 398 workers of the entity and a sample of 196 workers. For data collection, the survey technique was used, the instrument of which was made up of a questionnaire. The results allowed us to obtain that work stress in the institution predominates in the middle grade with 52.2%; On the other hand, the worker's performance predominates in the regular grade with 30.2%. Concluding that according to the use of Spearman's Rho correlation, it was possible to determine that there is a level of medium inverse correlation between work stress and worker performance, after obtaining its value equal to -0.574 , likewise, it was reached the next bilateral 0.001 lower than 0.05 , which allows us to reject the null hypothesis and accept the research hypothesis.

Keywords: Work stress, performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Se han multiplicados las investigaciones respecto al estrés laboral a los que se hacen frente las organizaciones, siendo un factor de suma importancia a tener en consideración, pues involucra al recurso más importante en la organización. Los cambios disruptivos a los que se hacen frente en la actualidad requieren de abordarse con sumo cuidado, llevando a aplicar estrategias adecuadas en la gestión de las organizaciones, la misma ha de redundar en el rendimiento del recurso humano y se muestre en el desempeño de sus funciones.

A nivel internacional, Mejía et al. (2019), hizo referencia dentro de su estudio: factores asociados al estrés laboral en colaboradores de seis países de Latinoamérica, refirió que el estrés que viene a ser un problema generalizado y que sucede con mayor frecuencia entre la población laboral, teniendo su repercusión en su ambiente laboral. Siendo su población 2608 colaboradores. El que muestra grados con mayor elevación del estrés llegó a ser Venezuela (63%), en el análisis multivariado la asociación con alta frecuencia de estrés se encontró al sexo femenino con $p < 0.001$; los demás países mantuvieron frecuencias inferiores del estrés: Perú ($p < 0,001$), Colombia ($p < 0,001$), Ecuador ($p = 0,016$), Honduras ($p < 0,001$) y Panamá ($p=0,001$). De otro lado, ella llega a asociarse al sexo y país en la que se llevó a cabo el cuestionario; la que se atribuye al ambiente político que llega a suceder en Venezuela, poniendo de manifiesto lo importante que resulta la salud mental de los colaboradores, debido a que se generan problemas graves.

Acero (2020), dentro del estudio relacionado al estrés laboral y sus consecuencias en la salud que llegan a afectar el rendimiento, en Colombia, se manifiesto al estrés como un problema que crece día y día llegando a afectar con mayor frecuencia a la población laboral, sus consecuencias se manifiestan a nivel físico y emocional; la primera conlleva a tener problemas cardiovasculares, insomnio, taquicardia, entre otros. En lo emocional genera ansiedad, depresión, desmotivación; afectando a la persona y a la empresa. El síndrome de Burnout viene a ser consecuencia elemental del estrés laboral; es el agotamiento

emocional que se manifiesta en el trabajador cuando llega a percibir que no puede dar más de sí mismo en lo emocional. Asimismo, llega a generar sentimientos negativos en el proceso laboral e incapacidad al momento de generar relaciones interpersonales. Su carencia de motivación se plasma sobre la organización; conllevando a una reducción sobre el rendimiento y productividad.

Ramos et al. (2019), dentro de su investigación referido al estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas, se llegó a detectar conexiones altamente estrechadas de los diversos orígenes del estrés sometidos al análisis, entre ellas la carrera y logro contra la estructura organizacional y clima; rol de gerencia contra las relaciones con otros individuos; rol de gerencia contra los factores intrínsecos laborales; relaciones con otros individuos contra la carrera y el logro. Las referidas relaciones llegan a mostrar que existe bajo ciertas fuentes del estrés dentro del ambiente de la organización, posiblemente se encuentre con relación a que existen distintas fuentes, llegando a ser ordinario el cruce de muchos orígenes del estrés bajo cierto ambiente.

Sarsosa y Charria (2018), en su estudio descubrieron que el personal asistencial en las cuatro instituciones de salud de nivel III tiene un alto nivel de estrés laboral, especialmente en cuanto a los síntomas fisiológicos, intelectuales y laborales. Esto sugiere que la prevalencia del estrés laboral en el personal asistencial puede estar vinculada a las condiciones de trabajo, las características del papel que desempeñan y la exposición constante a enfermedades contagiosas en el contexto de las instituciones de salud. Como resultado, se sugiere que es necesario tomar medidas para reducir los factores de estrés laboral y mejorar la calidad de vida laboral del personal asistencial en el sector de la salud.

Betancourt et al. (2020), dentro de la investigación donde hizo referencia al estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI en la pandemia de Covid-19. Determinaron los resultados que los componentes de muerte y padecimiento, recargada laboral vienen a ser los que causan elevados índices de estrés laboral. Dentro del estudio, se evidenció claramente que existe un

elevado índice de estrés laboral lo llegan a presentar los del sexo femenino y llega a ser imprescindible realizar la evaluación de los elementos que generan el estrés a razón de ciertos dispositivos que afronten y se encuentren a disposición, llegando a reducir las probabilidades de que los individuos lleguen a experimentar el estrés.

En el ámbito nacional, Vicente (2022), mencionó que el estrés laboral llega a afectar con mayor frecuencia a más individuos, sin embargo, surge la posibilidad de que no lleguemos a darnos cuenta que nos encontramos en esta situación, siendo sus causas múltiples y distintas al otro, pero que sus síntomas tienden a parecerse.

Bellido et al. (2021), afirman que los hallazgos derivados del estudio sobre el estrés laboral en empleados públicos de los gobiernos locales de Arequipa indican la presencia de un nivel moderado de tensión en el entorno laboral. Esto es especialmente notorio dado que se trata de empleados activos que, durante su desplazamiento al trabajo y a lo largo de sus jornadas laborales, se enfrentan a situaciones de riesgo.

La realidad problemática en el Gobierno Regional de Ancash, llegó a tener como centro el estrés laboral y la relación con el rendimiento, siendo el estrés un desafío al cual hacer frente, debido a que su aparición en la organización tiende a ocasionar problemas que afectan el normal desarrollo y el rendimiento de los colaboradores tales como su motivación, su desempeño y las competencias laborales, manifestándose en la debilitación de la actuación del personal, motivo por el que llega a crearse la obligación de mejorar las condiciones en la organización, la que permita desarrollar y mantener estándares de rendimiento elevado traducido en perfeccionar los servicios de la entidad y llegar a buscar alta competitividad. Teniendo en consideración de que el recurso humano es un tema de elevada complejidad, estas actividades han de afectarlas negativamente, como también a la organización.

Razones que evidencia la necesidad de profundizar la investigación, siendo el problema general: ¿De qué manera el estrés laboral se relaciona con el

rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023? En relación con los problemas específicos: ¿De qué manera el estrés a nivel organizacional se relaciona con el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023?, ¿De qué manera el estrés a nivel individual se relaciona con el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023?, ¿De qué manera el estrés a nivel del entorno se relaciona con el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023?

La justificación teórica de la investigación, según refiere Bernal (2010), sucede en tanto se cuente con el propósito de generar reflexión académica sobre el conocimiento que existe, la que puede confrontar alguna teoría, llegar a contrastar resultados con los conocimientos ya existentes. En tanto Hernández y Mendoza (2018), mencionan que, en las ciencias administrativas, sucede cuando llegue a cuestionarse la teoría administrativa o económica. A través de ella, se pretende llenar un vacío en el conocimiento, la información que se llegue a obtener ha de servir para apoyar o probar alguna teoría. En tanto Bernal (2010), refiere que llega a justificarse en la práctica, en tanto el progreso investigativo tiende a ayudar a solucionar un problema, llega a proponer estrategias que han de aplicarse para así contribuir la resolución. De otro lado, Hernández y Mendoza (2018), refieren que, mediante ella se pretende llegar a resolver algún problema, llegando a plantear algún proceso, innovación o sistemas a fin de desarrollar el progreso de calidad de vida en los individuos. En la justificación metodológica, Bernal (2010), manifiesta que tiende a ocurrir en tanto la investigación llega a proponer un método nuevo o estrategia que cuenta con validez y confiabilidad. Además, Hernández y Mendoza (2018), manifiestan que la investigación contribuye con establecer la creación de nuevas técnicas o métodos en la mejora a través de la experimentación de los instrumentos relacionados a las variables establecidas en ella. Al referir a la justificación social, Hernández y Mendoza (2018), consideran que el beneficio que proporciona la investigación trasciende hacia la comunidad científica, a los grupos de interés y proyectándose a la comunidad en general.

Llegando a determinar el objetivo general en: Determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de

Ancash, Huaraz, 2023. Y los objetivos específicos son: Determinar la relación entre el estrés a nivel organizacional y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023. Determinar la relación entre el estrés a nivel individual y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023. Determinar la relación entre el estrés a nivel entorno y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023.

La hipótesis de la investigación es: El estrés laboral tiene relación con el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023; así mismo, las hipótesis específicas: El estrés a nivel organizacional tiene relación con el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023. El estrés a nivel individual tiene relación con el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023. El estrés a nivel entorno tiene relación con el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

De la búsqueda respecto a los antecedentes nacionales, contamos con Larico et al. (2021) hizo mención en su estudio sobre el estrés laboral y rendimiento laboral de trabajadores de las cooperativas de Ahorro y Crédito en Juliaca, cuyo objeto llegó a ser determinar el nivel de incidencia del estrés laboral y rendimiento laboral. El método empleado llegó a ser cuantitativa, no experimental, transversal, básica, correlacional. La población se conformó de 70 empleados. Cuyos resultados determinaron que el estrés laboral en escasa medida tiende a afectar a los colaboradores superior al 25%. En tanto, el rendimiento laboral se presenta con moderada y baja, en promedio llega al 24%. Llegando a concluir que el estrés laboral llega a contar con incidencia baja sobre el rendimiento laboral, ello se basa en haber obtenido Sig. = 0.000 y $t = -6.241$.

Para Jáuregui (2020) en su estudio: El estrés laboral y el bajo rendimiento laboral de los colaboradores del Seguro Integral de Salud San Miguel, contando con el objeto de determinar la influencia existente del estrés laboral y el bajo rendimiento laboral. Siendo su metodología aplicada, no experimental, transversal, correlacional. La población considerada fueron 175 trabajadores de la entidad. Procediendo a concluir que el estrés laboral cuenta con influencia negativa sobre el bajo rendimiento laboral en los colaboradores, la que se sustenta en haber hallado el p valor = 0.009 y Rho de Spearman = -0.198, llegando a aceptar la hipótesis alterna.

Según Ortiz y Cruz (2019) en su investigación: El estrés laboral y el rendimiento laboral en trabajadores administrativos del Área Gestión Administrativa en la UGEL Barranca, llegaron a establecer como objetivo, determinar de qué manera el estrés laboral llega a influir en el rendimiento laboral. El método aplicado fue no experimental, explicativo, correlacional. La población se conformó de 24 trabajadores. Los resultados hallados permiten concluir que el estrés laboral llega a influir con significancia sobre el rendimiento laboral, luego de que se observe el valor de la sig. asintótica = 0.000 siendo inferior al de significancia (0.05) llegando a rechazar la hipótesis nula, además,

la correlación de Spearman = 0.671, demostrando la existencia de correlación positiva moderada.

De acuerdo con lo referido por Delgado et al. (2020) en su investigación: El estrés y desempeño laboral de trabajadores de una red de salud en Trujillo, llegaron a formular el objetivo en establecer la relación del estrés y desempeño laboral. El método que usó llegó a ser no experimental, transversal, correlacional, mixto. La población fue conformada por 98 colaboradores. Los resultados obtenidos evidencian al 98% de colaboradores muestran el grado medio y alto respecto al estrés laboral; en tanto 39.8% llegó a tener un desempeño regular. Llegando a concluir que a través de la correlación de Spearman = -0.688 permitiendo demostrar la correlación negativa y moderada del estrés y desempeño laboral, además del valor de $p = 0.000$, siendo inferior al valor de significancia 0.05.

Según Huamancayo (2020) hizo mención dentro de su investigación: Estrés laboral relacionado al desempeño de trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Luyando, Naranjillo, siendo su objeto llegar a determinar si el estrés laboral está relacionado de manera significativa al desempeño de trabajadores administrativos. El método utilizado fue aplicado, transversal, correlacional. En la población se consideraron a 47 trabajadores. Se llega a concluir que de acuerdo con lo demostrado de manera estadística existe correlación significativa del estrés laboral y el desempeño de los colaboradores al haber llegado a obtener el p -valor = 0.036, que es menor al de significancia; asimismo, el grado de correlación llega a ser calificado como baja luego de hallar el valor de Spearman = 0.306.

Para Velásquez (2020) en su investigación: El estrés laboral y su relación con el desempeño de promotores de servicio de agencias en el distrito de Magdalena del Mar, de una institución financiera, donde fue su objetivo determinar la relación que existe del estrés laboral con el desempeño de los promotores de servicio. La metodología usada fue cuantitativo, descriptivo, correlacional. La población se conformó de 83 personas, llegando a extraer una muestra de 50 promotores y jefes de agencia. Llegando a concluir que el estrés

laboral se relaciona de modo significativo con el desempeño laboral, luego de haber determinado el valor de Pearson = 0.576 y el valor de $p = 0.001$.

De la búsqueda realizada en los antecedentes internacionales, tenemos a Rojas y Arteaga (2021) dentro de su estudio: Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A., que estableció como propósito determinar la relación del estrés laboral y desempeño laboral. El estudio llegó a ser descriptiva, correlacional, no experimental, transeccional. La población se conformó de 10 empleados. Llegando a concluir que de acuerdo con la correlación de Pearson se obtuvo el valor = 0.86, que lleva a deducir la existencia de correlación fuerte y positiva de las dos variables que se llega a estudiar.

Para Soriano (2021) dentro de su estudio: El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo de la Universidad estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Llegó a determinar el objetivo en analizar la posibilidad de aparición del estrés laboral dentro del desempeño personal. El estudio fue descriptivo, correlacional. La población se estableció en 78 encuestados. Llegando a concluir que no existe presencia de estrés laboral, además, llega a confirmarse la existencia en un grado bajo de agotamiento de la emoción y tergiversación.

Según Chiang (2018) en su estudio: Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus resultados en trabajadores de Beneficencia, Provincia de Concepción, contó con el objeto de realizar un análisis de la relación del estrés laboral y satisfacción laboral. El estudio llegó a ser transversal, descriptiva y correlacional, contando con la población de 184 trabajadores. Siendo los resultados alcanzados, en relación con el estrés la totalidad de agrupaciones de labores llegaron a ubicarse en el cuadro de baja tensión, además de baja respecto al requerimiento psicológico, elevado control en la labor y elevado apoyo general. En relación con la satisfacción laboral el promedio global sobre la serie de labores que se llegaron a evaluar viene a ser 3,8 puntos, lo que llega a evidenciar un grado medio de satisfacción laboral. Habiendo realizado correlaciones lleva a la conclusión de que al incrementarse la apreciación de la satisfacción laboral y elevado control respecto a la labor, se podrá alcanzar a

reducir los niveles de estrés. Asimismo, el apoyo social lleva a incrementar la satisfacción laboral, lo que conlleva a generar una disminución del estrés.

De acuerdo con lo referido por Díaz et al. (2020) en su estudio: Relación del estrés laboral y cultura organizacional en trabajadores del sector salud de Montería, Colombia, donde se establece el objetivo en realizar el estudio de relación entre estrés laboral y cultura organizacional de los trabajadores administrativos. El estudio fue cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional. Llegando a obtenerse la muestra en 201 trabajadores administrativos de ocho empresas. Se llega a concluir que de acuerdo con el análisis se observan que la capacidad de carga en regresión generadas por el saber del clan respecto a los peligros psicosociales, obteniendo valores satisfactorios en aquellas cargas factoriales de ítems respecto a las dimensiones, existiendo efectos directos entre ambas variables.

Según Onofre et al. (2020) dentro de su estudio: Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal en la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas, Quito, llegó a establecer que su objetivo es determinar el nivel de relación del estrés laboral y desempeño laboral. El estudio fue cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional. Cuya población fue conformada por 40 trabajadores. Llegando a concluir que no había evidencia de relación directa del estrés laboral y desempeño laboral, luego de haber hallado el coeficiente de correlación r entre ambas fue de 0.1127 negativo, vale referir, en promedio el estrés laboral llega a influir sobre el 0.0127% respecto al desempeño, acercándose a cero.

En cuanto a las bases teóricas en relación con el estrés laboral, según Robbins y Judge (2017) mencionaron que viene a ser un estado dinámico donde la persona llega a hacerse frente ante una ocasión, petición o de un determinado recurso que llega a desearlo y siendo el hallazgo percibido de manera incierta con elevada importancia. Se trata de una definición compleja. Aun cuando el estrés llega a ser analizada bajo un entorno negativo, también tiene un valor positivo. Guízar (2013) llegó a definirla conforme a las circunstancias de sobreexcitación donde llegan a someterse las emociones, aquellos

procedimientos de la mente y las condiciones físicas de los individuos. Gutiérrez y Vilorio (2014) refirieron que viene a ser la oposición que llega a mostrar un individuo respecto a la imposición y coacción laboral, las mismas que han de atribuirse al desconocimiento o carencia de capacidad, las oportunidades ínfimas que conllevan a tomar decisiones o generar establecer control donde se manifieste su capacidad de hacer frente a diversos eventos. El estrés es la contestación no especificada del organismo ante alguna demanda externa, el estado que llega a producirse acorde al síndrome específico consistente en la totalidad de cambios no especificados que son inducidos en el interior del sistema fisiológico (Selye, 1956, como se cita en Sánchez, 2010).

Al hacer referencia a teoría del Estrés laboral, según Valera (2023) hizo mención del modelo de Selye, quien llegó a llamarlo síndrome de adaptación general, la que tiene su base en la respuesta del organismo frente a determinada situación de estrés, la que cuenta con tres etapas. Fase de alarma; en tanto se llegue a tener la sensación de contar con el estado de estrés, el organismo inicia con desarrollar diversas alteraciones fisiológicas y psicológicas, dispuestas a enfrentarse a la situación generada. Fase de resistencia; fase en la cual se llega a adaptarse al estrés, llegando a evolucionar una agrupación de procedimientos fisiológicos, cognitivos, de emoción y comportamientos, negociar el evento de estrés que produzca menor perjuicio al individuo. Fase de agotamiento; en tanto la anterior llegue a fracasar, se llega a ingresar a esta fase, donde las alteraciones fisiológicas, psicológicas y psicosociales llegan a ser graves e irreparables.

French y Kahn (1962) llegaron a proponer el modelo del ambiente social, la cual tiene su punto de inicio en llegar a determinar las consecuencias de la labor en la salud, llegando a proponer cuatro elementos de importancia dentro del procedimiento con que cuenta el estrés; las condiciones físicas y sociales objetivas, la percepción subjetiva del entorno objetivo, el registro de respuestas del trabajador y las consecuencias de la salud física y mental.

Karasek (1992) propuso el modelo de las demandas, restricciones y apoyo, la cual es denominada de tensión en el trabajo, llegando a estudiar la satisfacción

personal vivenciada en el ambiente laboral, considerando al distrés correlacional de manera alta y negativa con la satisfacción laboral. Contrariamente, cuando es contradictoria, ella llega a disminuir, entendida cuando el individuo se encuentra bajo situaciones estresantes en el centro laboral.

De acuerdo con Le Fevre, M., Matheny, J. y Kolt G.S. (2003) mencionaron en su artículo científico, un creciente interés sobre el estrés laboral en los últimos 20 años, tanto por parte de los empresarios como de los gobiernos. El estrés laboral es tan relevante, debido a que ambos entes pueden ser considerando legalmente responsables de los daños causados a los empleados estresados. Además, el ritmo de cambio en las organizaciones se ha acelerado (Midgley, 1997; Rees, 1998). Se han realizado diversas estimaciones sobre los costos del estrés laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que las ineficiencias derivadas del estrés laboral pueden representar hasta el 10% del Producto Nacional Bruto (PNB) de un país. Cartwright y Boyes (2000) calcularon que, en el Reino Unido, más del 60% de las ausencias laborales se deben al estrés. Aunque es difícil medir el costo total del estrés laboral, las estimaciones en Estados Unidos oscilan entre 200.000 y 300.000 millones de dólares al año. A nivel personal, el estrés no controlado conlleva un mayor riesgo de enfermedad y mortalidad (Siegrist, 1998)

Maslach y Jackson (1982) consideraron al síndrome de burnout, quienes lo han denominado a razón de que se caracteriza por el cansancio emocional, tendientes a ver a los demás individuos como objetos impersonales; llegando además a considerar que aquellas variables organizacionales son las que llegan a determinar de manera fundamental el referido síndrome.

Peiró (1993) indicó el modelo integrador, donde llega a referir a seis factores, variables ambientales; particularidades del individuo, experiencias subjetivas, respuestas de la persona ante estrategias de afrontamiento, resultados de la experiencia de estrés y las consecuencias del estrés; llegando a desarrollar su articulación entre ellas, además que los factores que determinan el estrés vienen a ser la discrepancia producida entre los estresores en el ambiente organizacional y el individuo y su necesidad de llegar a eliminarlas.

De acuerdo con el artículo científico de Manzano, G. (2001) mencionó que el estrés y la ansiedad son fenómenos habituales en el entorno laboral. El término "Burnout" se refiere a un tipo específico de estrés relacionado con el trabajo que afecta principalmente a profesionales que interactúan directamente con los clientes, aunque el riesgo disminuye cuando no se entra en contacto directo. Este estudio se llevó a cabo utilizando una muestra de 250 secretarias que trabajaban en instituciones públicas. En los cuales eran conformados por 152 mujeres y 98 varones de los cuales que se encontraban clasificados y analizados por: edad, estado civil, grado académico y situación laboral.

Respecto a los rasgos de personalidad, Robbins y Judge (2017) refirieron que es probable que los síntomas de estrés que se manifiesten en el centro laboral tengan origen en la personalidad de la persona. Quizá el rasgo de personalidad más estudiado en cuanto al estrés sea el neuroticismo. Como es de esperarse, las personas neuróticas llegan a ser proclives a percibir angustias psicológicas. Lo hallado hasta ahora llega a sugerir que aquellos individuos cuentan con mayor proclive a la creencia de que hay elementos del estrés dentro de su entorno laboral, de modo que gran fracción de la problemática radica en llegar a la consideración de su ambiente con elevada amenaza. Además, se orientan a realizar la selección de formas de llegar a afrontar con menor adaptación y a hacer uso de mecanismos que eviten llegar a conducir a los problemas, antes que preocuparse con intentar su resolución.

En tanto Luthans, hizo referencia a las dimensiones del estrés laboral, considerando a: el estrés a nivel organizacional, Luthans (2015) llega a indicar que las diversas empresas cuentan con procedimientos que se encuentran instituidos, ello permitir a los trabajadores lleguen a ajustarse sobre ellos, pero en tanto llegue a otorgarles exceso de acciones, llega a colocarlos sobre una región de tensión continuada, ella llega a acarrear resultados negativos en la organización y de la misma manera en el trabajador, razón por la cual ha de desarrollarse una evaluación de múltiples figuras con antelación a otorgar labores extra a los trabajadores. El estrés a nivel individual, Luthans (2015) mencionó que el individuo llega a poseer ciertas particularidades que lleguen a ser los explosivos que conducen a padecer del padecimiento, llegando a afectar

al individuo que la tiene, de la misma manera a aquellos quienes se encuentran alrededor del él, llegando al rompimiento de correspondencia emocional con las personas cercanas y queridas, además con los amigos. Asimismo, llega a tener resultados sobre la labor que desarrolla, puesto que el individuo no llega a sentirse bien cuando realiza sus diversas acciones diariamente, requiere ir a consulta del psicólogo a fin de realizar un tratamiento pertinente. Estrés a nivel entorno, Luthans (2015) mencionó que algunas peculiaridades de la organización, como el entorno laboral llega a tener impacto en el individuo, en tanto el clima proporcionado en la organización llega a tener armonía, el individuo procederá a desarrollar sus labores de elevada eficiencia y lo llegará a manifestar en el estilo de vida que realizar, la que se encuentra sujeta a determinados elementos sociales, aquellas oportunidades con las que se cuente o que se encuentre en la búsqueda con el objeto de alcanzar la mejora su modo de vida, la que podría llevar a generar estrés en el transcurso de sus acciones en su centro laboral.

En cuanto a la segunda variable sobre el rendimiento laboral, según Chiavenato (2017) mencionó que viene a ser el comportamiento del colaborador en llegar a la exploración de objetivos considerados. La que constituye la pericia personal con la finalidad de alcanzar los objetivos y abarca una cantidad de peculiaridades propias como; capacidades, destrezas, necesidades y cualidades que llegan a interactuar con el ambiente laboral y de la empresa para generar conductas que tienen la capacidad de perturbar los resultados y los cambios sin precedentes que se dan en las empresas. Por otro lado, Robbins y Coulter (2018) refiere que el rendimiento laboral viene a ser el procedimiento a fin de hallar si se tiene éxito dentro de la empresa (persona o procesos) en el éxito de sus actividades y metas en su labor. A nivel global, dentro de la empresa el generar la medición del desempeño laboral brinda una evaluación en relación con que si se llega a cumplir los objetivos estratégicos a manera personal. Vega y Castillo (2020) indicaron que se prevé que en la identificación de los factores que inciden en el desempeño laboral entrarán en juego el nivel de motivación, la carga de trabajo, la competitividad y los lazos familiares de los trabajadores de la organización. No hay duda de que investigar estos elementos implicaría llevar a cabo

procedimientos como capacitación, acciones de desempeño competitivo, evaluación organizacional institucional y análisis académico completo.

Chiavenato (2017) refirió a las dos teorías de los factores de Herzberg, quien refiere que la motivación para laborar llega a depender de dos factores, los higiénicos, la que hace referencia a las condiciones que llegan a rodear al individuo en su centro laboral, conteniendo a las condiciones físicas y ambientales, remuneraciones, beneficios, política de la empresa entre otros; constituyendo estos elementos donde la organización tiende a impulsar a los trabajadores. Los factores motivacionales, la que refiere a lo que contiene el puesto, las funciones y obligaciones que se relacionan con ella, además de producir un efecto de satisfacción que dure e incremente la productividad superior al nivel normal.

Robbins y Coulter (2018) mencionaron la teoría X y Y de McGregor, quien manifiesta que la teoría X cuenta con la visión negativa del individuo, refiriendo que el trabajador cuenta con poca ambición, no le agrada el trabajo, esquivando la responsabilidad, siendo fundamental llegar a supervisar su labor a fin de que lo desarrolle de manera efectiva. La teoría Y, viene a ser la visión positiva, suponiendo que al trabajador le agrada su trabajo, indagando en la búsqueda de responsabilidad, llegando a auto dirigirse.

Asimismo, la teoría de McClelland refiere a las tres necesidades de importancia de motivación en el trabajo. La necesidad de logro, que viene a ser el estímulo a fin de sobresalir y contar con éxito respecto a un estándar. La necesidad de poder, la que hace que los demás lleguen a comportarse de un modo en que no ha de lograrse de otra manera o medio. La necesidad de afiliación, siendo la necesidad de contar con relaciones interpersonales amigables y cercanas.

En relación con las dimensiones establecidas para el rendimiento laboral, Urriola (2011) determinó a la Productividad; considerando que las organizaciones es algo a lo que se apunta o que siempre se está buscando y que ella es valorada debido a que mediante ella se logrará la determinación del éxito o fracaso organizacional, razón por la cual, las empresas buscan mediante el uso de diversas estrategias y recursos incrementar al máximo su productividad.

Conductas laborales: viene a ser el procedimiento establecido por una organización de hacer de conocimiento a sus colaboradores la forma en que están desempeñando sus labores. Espacio que se estudia a fin de indagar el efecto producido por las personas, agrupaciones y estructuras en la conducta al interior de la organización, teniendo como fin aplicar conocimientos que conlleven a lograr la eficacia de una organización.

De otro lado, las dimensiones planteadas por Chiavenato (2017) llegan a ser tres, siendo: La motivación laboral; viene a ser el dolo que llega a impulsar a una persona a su actuación de un modo determinado, o que le da origen, hacia una conducta determinada. Procedimiento que tiene incidencia en la energía y esfuerzo desarrollado por la persona a fin de lograr una meta (p. 42). Desempeño laboral; viene a ser las particularidades o competencias de conductas o rendimiento de un individuo, la forma en las que realizan sus funciones y acciones a fin de lograr objetivos de la entidad, promoviendo resultados excelentes (p. 42). Competencia laboral; son aquellas particularidades personales que resultan ser sustanciales en el desempeño de acciones que definen el desempeño de los individuos. Los trabajadores han de poseer una agrupación de competencias elementales a fin de desarrollar sus acciones en la organización (p. 42).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: La investigación fue de tipo aplicada, según refirió el Concytec (2018) manifiestan que identifica los métodos (metodologías y técnicas) que satisfacen requisitos específicos que han tenido reconocimiento a través del conocimiento científico.

3.1.2 Diseño de investigación: El estudio llegó a ser No experimental, Hernández y Mendoza (2018) refirieron que ella expresa y que realiza sus mediciones de fenómenos y variables en su estado natural para analizarlos, ya que no manipula las variables durante el proceso de desarrollo. Además, es de corte transversal, donde Hernández y Mendoza (2018) refirieron que es posible realizar la recopilación de la información bajo un solo momento y por única vez. Asimismo, fue descriptiva, Hernández y Mendoza (2018), se trata de identificar y definir las características específicas y perfiles de individuos, comunidades, objetos o fenómenos a analizar. Se recopilan datos e informaciones sobre conceptos, aspectos, dimensiones y fenómenos que requieren un estudio en profundidad. Además, viene a ser correlacional, Bernal (2016) afirmó que el objetivo tiene que ver con demostrar la relación de las variables o lo hallado, no pretende identificar la causa.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, Hernández et al. (2014) según lo refiere, ella emplea la recopilación de información numérica y análisis estadístico para poner a prueba hipótesis, con el objetivo de establecer patrones de comportamiento y verificar teorías.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual:

Hizo mención, que viene a ser un estado dinámico donde la persona llega a hacerse frente ante una ocasión, petición o de un determinado recurso que llega a desearlo y siendo el hallazgo percibido de manera incierta con

elevada importancia. Se trata de una definición compleja. Aun cuando el estrés se acostumbra a analizarlo bajo un entorno negativo, también tiene un valor positivo (Robbins y Judge, 2017).

Definición operacional:

El estrés laboral dentro del Gobierno Regional de Ancash alude a presión ejercida por el entorno laboral donde desempeña sus actividades, la cual desencadena un desequilibrio en lo personal como laboral.

Dimensiones:

Dimensión 1: A nivel organizacional, las diversas empresas contaron con procedimientos que se encuentran instituidos, ello pudo permitir a los trabajadores llegar a ajustarse sobre ellos, pero en tanto llegue a otorgarles exceso de acciones, llega a colocarlos sobre una región de tensión continuada, ella llega a acarrear resultados negativos en la organización y de la misma manera en el trabajador, razón por la cual ha de desarrollarse una evaluación de múltiples figuras con antelación a otorgar labores extra a los trabajadores (Luthans, 2015, p. 277).

Indicadores: Relaciones interpersonales, Comunicación, Recarga laboral, Trabajo extra.

Escala de medición: Ordinal.

Dimensión 2: A nivel individual, el individuo llegó a poseer ciertas particularidades que llegaron a ser los explosivos que condujeron al padecimiento, llegando a afectar al individuo que la tiene, de la misma manera a aquellos quienes se encuentran alrededor del él, llegando al rompimiento de correspondencia emocional con las personas cercanas y queridas, además con los amigos (Luthans, 2015, p. 277).

Indicadores: Problemas familiares, Problemas económicos, a nivel fisiológico, a nivel cognitivo, a nivel conductual, Problemas emocionales.

Escala de medición: Ordinal.

Dimensión 3: A nivel entorno, refirieron que algunas peculiaridades de la organización, como el entorno laboral llega a tener impacto en el individuo, en tanto el clima proporcionado en la organización llega a tener armonía, el individuo procederá a desarrollar sus labores de elevada eficiencia y lo llegará a manifestar en el estilo de vida que realizar, las que se encontraron sujetas a determinados elementos sociales, aquellas oportunidades con las que se cuente o que se encuentre en la búsqueda con el objeto de alcanzar la mejora su modo de vida, la que podría llevar a generar estrés en el transcurso de sus acciones en su centro laboral (Luthans, 2015, p. 277).

Indicadores: Incertidumbre económica, Incertidumbre política, Ambiente laboral, Conducta negativa, Discriminación.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Rendimiento

Definición conceptual:

El desempeño del colaborador se aludió a su capacidad para explorar los objetivos establecidos, utilizando su habilidad personal para lograrlos, lo que incluye una serie de características únicas, como habilidades, destrezas, necesidades y cualidades que interactúan con el entorno laboral y empresarial para generar comportamientos que pueden afectar los resultados y los cambios sin precedentes que ocurren en las organizaciones (Chiavenato, 2017).

Definición operacional:

El rendimiento laboral que posee el colaborador dentro del Gobierno Regional de Ancash hace referencia a las acciones que efectúa al realizar sus actividades asignadas la cual incide en alcanzar los objetivos trazados dentro de la organización.

Dimensiones:

Dimensión 1: La motivación laboral; se definió a todo lo que llega a impulsar a una persona a su actuación de un modo determinado, o que le

da origen, hacia una conducta determinada. Procedimiento que tiene incidencia en la energía y esfuerzo desarrollado por la persona a fin de lograr una meta (Chiavenato, 2017, p. 208).

Indicadores: Satisfacción, Incentivos.

Escala de medición: Ordinal.

Dimensión 2: Desempeño laboral; vinieron a ser las particularidades o competencias de conductas o rendimiento de un individuo, la forma en las que realizaron sus funciones y acciones a fin de lograr objetivos de la entidad, promoviendo resultados excelentes (Chiavenato, 2017, p. 208).

Indicadores: Eficacia, Eficiencia, Tiempo.

Escala de medición: Ordinal.

Dimensión 3: Competencia laboral; se hizo la mención a las particularidades personales que resultan ser sustanciales en el desempeño de acciones que definen el desempeño de los individuos. Los trabajadores han de poseer una agrupación de competencias elementales a fin de desarrollar sus acciones en la organización (Chiavenato, 2017, p. 208).

Indicadores: Habilidades, Operativos, Orientación al logro.

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: La población de acuerdo con lo mencionado por Vara (2012) refirió al conjunto de elementos (objetos, personas, documentos, datos, eventos, empresas, situaciones, etc.) que se estudian en una investigación y que comparten una o más características comunes, se encuentran en un espacio o territorio determinado y experimentan cambios a lo largo del tiempo. En la presente, se conformaron por todos los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, quienes en razón a la condición laboral con la que cuentan llegaron a la cantidad de 398 trabajadores.

Criterio de inclusión: se consideraron a todos los trabajadores que laboran en el gobierno regional de Ancash, bajo diversas modalidades de contratación.

Criterio de exclusión: se procedió a excluir a ciertos trabajadores quienes muestran su desinterés con proporcionar la información solicitada, no sin antes hacer de su conocimiento sobre la confidencialidad al momento de manejar la información.

3.3.2 Muestra: Según refirió Vara (2015) mencionó que la muestra es el conjunto de casos obtenidos de la población, seleccionados mediante algún método lógico y siempre tomados de la población original. Si se tienen múltiples poblaciones, entonces se tendrán varias muestras correspondientes. En la presente, se procedió a hacer uso de la fórmula de poblaciones finitas, la cual dio como resultado 196 trabajadores del Gobierno Regional de Ancash, de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{(E^2(N - 1) + Z^2 pq)}$$

Donde:

N = Número de trabajadores

Z = 1.96 = al nivel de confianza 95%

E = 5 % = error

p = 50 % probabilidad a favor

q = 50 % probabilidad en contra

n = muestra

Procediendo a reemplazar:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(398)}{(0.05)^2(398-1)+(1.96)^2(0.5)(0.5)} = \frac{382.2392}{1.9559} = 195.4288 \approx 196$$

3.3.3 Muestreo: Según Arias (2021) hizo referencia a que es una técnica utilizada para analizar la muestra, y su resultado es la obtención de un estadístico que representa a la población a partir de la aplicación de dicha técnica sobre ella. Este estadístico se obtiene mediante cálculos u

operaciones estadísticas y proporciona un valor o cifra que representa el número real de elementos en la población. Para calcular el tamaño y la selección de la muestra se procedió a utilizar el muestreo aleatorio simple.

3.3.4 Unidad de Análisis: Según llegaron a manifestar Hernández y Mendoza (2018) es la unidad donde llega a extraerse datos o información final. Frecuentemente llegan a ser las mismas, aun cuando no llegara a suceder siempre. En el presente estudio se llegó a considerar como unidad de análisis a los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash, Huaraz.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.4.1 Técnica: La técnica que se utilizó fue la encuesta, a lo que Tamayo y Tamayo (2009) llegaron a definirla como el estudio detallado que permite otorgar respuesta referida a una problemática de manera descriptiva a fin de analizarlas con posterioridad.

3.4.2 Instrumento: Para el recojo de los datos se procedió a la elaboración de los cuestionarios, según Arias (2021) mencionó que es una herramienta de recopilación de datos ampliamente utilizada en la investigación científica. Se trata de un conjunto de preguntas presentadas en una tabla numerada, junto con una serie de opciones de respuesta que el encuestado debe seleccionar.

3.4.3 Validez: según manifestaron Hernández y Mendoza (2018) la validez de un instrumento refiere al grado de medición de la variable, el cual se logra demostrando que cuenta con una conceptualización abstracta respaldada por indicadores empíricos. Para la presente, se procederá a validarla mediante el juicio de expertos, siendo un total de tres expertos que han de validar 30 ítems para la primera variable, y 12 ítems para la segunda variable, la cual, permitió determinar la aceptabilidad de los cuestionarios (ver anexo 6).

3.4.4 Confiabilidad: Según refirió Vara (2015) la confiabilidad se refiere a la precisión y consistencia de un instrumento, y se mide por el grado en

que su aplicación repetida a un mismo sujeto, objeto o situación produce resultados idénticos. También se puede definir como la capacidad del instrumento para producir resultados consistentes cuando se aplica repetidamente en condiciones similares. En el estudio se procedió a determinar la confiabilidad de los instrumentos con los datos recopilados mediante la prueba piloto que nos permitirá medirla a través del análisis del valor de Alpha de Cronbach siendo de 0.913 para la primera variable y de 0.863 para la segunda variable (ver anexo 7).

3.5 Procedimiento:

El desarrollo de la investigación se originó con lo que se observó en el personal del Gobierno Regional de Ancash quienes evidenciaban signos de estrés frente a las labores que desarrollan, además de mostrar un bajo rendimiento en sus actividades, por lo cual se procedió a solicitar la autorización respectiva para iniciar con la recopilación de información referencial, ya con la autorización de parte de la institución en estudio (anexo 5) se procedió a generar los instrumentos que permitan recopilar los datos necesarios en el estudio, las que contienen información de ambas variables de acuerdo a sus dimensiones e indicadores; los instrumentos fueron sometidos a la validez a través del juicio de expertos, contando para ello con tres especialistas, además de la confiabilidad que ha de realizarse mediante el análisis de Alfa de Cronbach, para lo cual se requirió de realizar la encuesta haciendo uso del Google forms permitiendo facilitar el procedimiento de recolección, trabajo realizado en coordinación con el Sub gerente de Recursos Humanos de la entidad, llegando a persuadir a los integrantes de la muestra a responder con veracidad al cuestionario, datos que se manejarán con reserva que requiere el caso y puestas al análisis y contrastación de la hipótesis planteada en la investigación.

3.6 Métodos de análisis de datos:

El procedimiento para analizar los datos obtenidos a través de ambos instrumentos generados se procedió a trasladarse a la hoja de cálculo

Excel, permitiendo su ordenamiento y tabulación para luego trasladar información al estadístico SPSS v.27, el analizar los datos nos permitió obtener tablas para la estadística descriptiva y respecto a la inferencial se sometió al análisis a fin de poder hallar la fiabilidad de los instrumentos, la prueba de normalidad y contrastar la hipótesis de la investigación acorde a la determinación de la prueba estadística, la cual resultó mediante la prueba Rho de Spearman; llegando a obtener información de que ambas variables del estudio llegan a relacionarse.

3.7 Aspectos éticos:

En relación con los aspectos éticos, se hizo referencia a los requisitos establecidos por la Universidad César Vallejo en la Resolución del Vicerrectorado de Investigación N° 281-2022-VI-UCV para el desarrollo de investigaciones. Se asegura que el proyecto propuesto cumple con las directrices para una investigación original y no involucra ningún tipo de plagio, ya que toda la información incluida en este estudio está debidamente referenciada con publicaciones de autores reconocidos y destacados en el campo de investigación. Las referencias cumplen con los estándares, lineamientos y directrices establecidos por las normas APA en su séptima edición. Además, se asegura que la herramienta de recolección de datos utilizada (cuestionario), proporcionada por los informantes, es veraz y está protegida por su carácter confidencial. En razón a ello, todo el proceso se realizó de manera fidedigna con el consentimiento del Gobierno Regional de Ancash, en vista que la finalidad de este proyecto es ofrecer mejoras a la institución.

Respecto a autores internacionales, según Tamayo (2004) afirmó que el individuo por naturaleza es ético, pero existe el peligro de que olvide este valor, para que ello no se suscite es necesario que, en el proceso de investigación científica debe ser primordial considerar la naturaleza ética en la búsqueda de nuevos conocimientos, y por consiguiente estará vinculado íntimamente con la voluntad de la verdad.

Según Kisnerman (2001) planteó que la ética es una actitud más que una normativa o conjunto de principios y que se refleja en las decisiones y comportamientos cotidianos. Por lo tanto, no puede ser considerada como

un campo independiente o abstracto, sino que se manifiesta en la práctica diaria. En este sentido, la ética de la investigación no puede ser reducida a un código, una materia o un grupo de personas, sino que debe ser vista como una actitud que permea todas las acciones relacionadas con la investigación.

Para garantizar el estudio se tomó los principios éticos como la autonomía, es decir, respetando la capacidad de tomar sus propias decisiones como de brindar su propio consentimiento del participante que hace posible la recolección de información relevante para la investigación.

El principio de beneficencia, que hace responsable a nosotros como investigadores responsables de salvaguardar el bienestar físico y mental del participante sin causarles daño. Asimismo, el principio de Justicia, que prohíbe exponer a riesgos a un grupo de personas para beneficiar a otros, generando beneficios de manera equitativa a todos.

Asimismo, los diversos valores que llegaron a regir la actuación de las personas como la honradez, veracidad, responsabilidad, y otros; además de lo que establece el Código de Ética del Licenciado en Administración, que hace referencia al secreto profesional y confidencialidad regulando las actividades de administrador.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva:

Tabla 1: *Distribución de frecuencias del estrés laboral. (ver en anexo 5 de tablas)*

Interpretación: tal como se muestra en las figuras 1 al 30 y en el anexo 5 (tabla 1), el 42.3% de quienes participaron en la encuesta llegaron a manifestar que el estrés laboral en el gobierno Regional de Ancash la ubican en el nivel medio. Asimismo, 47.4% de ellos la ubican en el nivel bajo y sólo un 10.20% la ubica en el nivel alto.

Tabla 2: *Distribución de frecuencias del rendimiento del trabajador. (ver en anexo 5 de tablas)*

Interpretación: tal como se muestra en las figuras 31 al 42 y en el anexo 5 (tabla 2), el 59.2% de quienes participaron en la encuesta llegaron a manifestar que el rendimiento del trabajador en el gobierno Regional de Ancash se ubica en el nivel regular. En tanto, 22.4% de ellos la ubican en el nivel malo y sólo un 18.4% la ubica en el nivel bueno.

Estadística inferencial

Con la finalidad de proceder con la contrastación de la hipótesis, inicialmente se lleva a cabo la prueba de normalidad a través de Kolmogórov-Smirnov, prueba que permite llegar a hallar si los datos analizados son paramétricos o no paramétricos, es decir, si cuentan con una distribución normal o no normal, luego del análisis realizado, se pudo determinar que se cuenta con datos no paramétricos, por tanto, la prueba de hipótesis a desarrollar le corresponde Rho de Spearman, la que permitió demostrar la existencia de relación existente entre el estrés laboral y el rendimiento del trabajador en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz.

Tabla 3: *Prueba de normalidad de los datos. (ver en anexo 5 de tablas)*

Prueba de hipótesis general:

Tabla 4: *Correlación entre el estrés laboral y el rendimiento del trabajador.*
(ver en anexo 5 de tablas)

Interpretación:

Tal como se muestra el anexo 5 (tabla 4), con posterioridad al análisis de datos, se evidencia que existe relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento del trabajador. La afirmación llega a tener sustento en haber hallado el p-valor = $0,001 < 0,05$, además, se pudo determinar el valor de Rho de Spearman = $-0,574$; cifra que confirma que la relación entre el estrés laboral y el rendimiento del trabajador es negativa media; permitiendo aceptar la hipótesis de la investigación y negar la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específicas:

Tabla 5: *Correlación entre el estrés a nivel organizacional y el rendimiento del trabajador.* (ver en anexo 5 de tablas)

Interpretación:

Tal como se muestra el anexo 5 (tabla 5), del análisis de datos, se evidencia que existe relación significativa entre el estrés a nivel organizacional y el rendimiento del trabajador. La afirmación llega a tener sustento en haber hallado el p-valor = $0,001$ inferior al nivel de significancia, de otro lado, se pudo determinar el valor de Rho de Spearman = $-0,557$, cifra que confirma que la relación entre el estrés a nivel organizacional y el rendimiento del trabajador es negativa media; permitiendo aceptar la primera hipótesis específica.

Tabla 6: *Correlación entre el estrés a nivel individual y el rendimiento del trabajador. (ver en anexo 5 de tablas)*

Interpretación:

Tal como se muestra el anexo 5 (tabla 6), del análisis de datos, se evidencia que existe relación significativa entre el estrés a nivel individual y el rendimiento del trabajador. La afirmación llega a tener base en haber hallado el p-valor = 0,001 la que resulta ser menor al nivel de significancia, asimismo, se llegó a determinar el valor de Rho de Spearman = -0,533, cifra que confirma que la relación entre el estrés a nivel individual y el rendimiento del trabajador es negativa media; permitiendo aceptar la segunda hipótesis específica.

Tabla 7: *Correlación entre el estrés a nivel individual y el rendimiento del trabajador. (ver en anexo 5 de tablas)*

Interpretación:

Tal como se muestra el anexo 5 (tabla 7), del análisis de datos, se evidencia que existe relación significativa entre el estrés a nivel entorno y el rendimiento del trabajador. La afirmación llega a tener base en haber hallado el p-valor = 0,001 resultante menor al nivel de significancia, además, se determinó el valor de Rho de Spearman = -0,504, valor que confirma que la relación entre el estrés a nivel entorno y el rendimiento del trabajador es negativa media; permitiendo aceptar la tercera hipótesis específica.

V. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general de la investigación, al haber analizado los datos permitió obtener la existencia de relación de entre el estrés laboral y el rendimiento del trabajador luego de haber obtenido el p -valor = 0.001, la referida resultante es inferior al nivel de significancia, además, Rho de Spearman = -0,574; demostrando de esta manera que existió relación inversa media entre ellas, permitiendo llegar a la aceptabilidad de la hipótesis de investigación. Resultados que llegan a coincidir con lo investigado por Jáuregui (2020), quien al desarrollar su estudio llegó a concluir que el estrés laboral cuenta con influencia negativa sobre el bajo rendimiento laboral en los colaboradores, la que cuenta con sustento luego de hallar p -valor = 0.009 y Rho de Spearman = -0.198 aceptando la hipótesis alterna.

Además, Delgado et al. (2020), al desarrollar su investigación llegan a concluir que a través de la correlación de Spearman = -0.688 permitiendo demostrar la correlación negativa moderada del estrés y desempeño laboral, asimismo del valor de p = 0.000, siendo inferior al valor de significancia 0.05. Frente a estos resultados, Robbins y Judge (2017), hacen referencia a que el individuo alcanza un estado de estrés laboral debido a ciertas circunstancias poco desarrolladas en la organización, conllevando resultados inciertos y que deben ser tomado en cuenta para su resolución. Asimismo, Chiavenato (2017), hace referencia a que viene a que la conducta del trabajador ha de enfocarse a la consecución de los objetivos organizacionales, para lo cual deberá de recurrir a desarrollar de manera adecuada su capacidad, destreza y cualidades, permitiendo su interacción e interrelación en un ambiente laboral.

En lo relacionado al primer objetivo específico, se alcanzó a la determinación de existencia de relación del estrés a nivel organizacional y el rendimiento del trabajador habiendo obtenido el p -valor = 0.001, resultado que viene a ser menor a 0.05 y, Rho de Spearman = -0,557; demostrando de esa manera la relación es significativa inversa media de

ambas. Lo hallado tiene coincidencia con lo determinado por Taipe (2019) quien llegó a concluir en su estudio que sobre la existencia de relación negativa alta $-0,884$ del estrés a nivel organizacional y rendimiento de facturadores. Ante ambos resultados Luthans (2015), manifiesta que el estrés a nivel organizacional sucede a pesar de contar con procesos instituidos, donde los trabajadores tienden a ajustarse sobre ellos, pero cuando se da bajo un exceso de acciones, se traduce en un estado de tensión continua, acarreando resultados negativos a la persona y a la organización. Ella se deja evidenciar en la institución, al no contar con procesos orientados a lograr los objetivos organizacionales y la burocracia generada en el aparato estatal.

En alusión al segundo objetivo específico, los datos analizados permitieron determinar la existencia de relación del estrés a nivel individual con el rendimiento del trabajador sustentada en la obtención del p-valor = 0.001 , cifra que resulta ser menor a 0.05 y, Rho de Spearman = $-0,533$; demostrando la relación significativa inversa media entre ellas. Ello coincide con lo hallado por Taipe (2019), quien en su estudio llegó a concluir que se da la existencia de relación negativa alta $-0,867$, del estrés a nivel individual y rendimiento. Ante lo cual, Luthans (2015), manifiesta que el estrés a nivel individual llega a ocurrir cuando el trabajador posee ciertas particularidades explosivas, que le afectan de manera personal como de aquellos quienes se encuentran a su alrededor, asimismo genera el rompimiento de estado emocional con las personas cercanas y para con sus amigos. Estas manifestaciones se evidencian con frecuencia en la institución, añadido a ello los problemas personales que son prestados con mayor atención a las labores.

Finalmente, señalando el tercer objetivo específico, el análisis de los datos conllevaron a la determinación de la existencia de relación del estrés a nivel entorno y rendimiento del trabajador, afirmación apoyada en la obtención del p-valor = 0.001 , cifra que es menor a 0.05 , además del valor

Rho de Spearman = -0,504; valores que demuestran que la relación es significativa inversa media entre ellas. Resultado que tiene similitud con lo hallado por Taipe (2019), quien pudo llegar a la determinación de la existencia de relación negativa alta -,876 del estrés a nivel entorno y el rendimiento. A lo hallado, Luthans (2015), manifiesta que el estrés a nivel entorno refiere algunas peculiaridades de la organización, y de cómo el entorno laboral llega a surtir efecto sobre el individuo, si ella llega a desarrollarse en armonía, se verá reflejada en resultados eficientes en sus acciones y un estilo de vida adecuado, de no ser así, conllevará a la aparición de estrés en el desarrollo de sus actividades, sin que se alcance los objetivos tanto personales como de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Con posterioridad al desarrollo y análisis de datos, se procede a concluir que:

Primero: se concluye que se encontró la existencia de correlación significativa inversa media del estrés laboral y rendimiento del trabajador en el Gobierno Regional de Ancash; significa que en tanto exista mayor estrés laboral de los trabajadores menor será el rendimiento del trabajador, dada la relación inversa identificada.

Segundo: se concluye que la relación llega a ser significativa inversa media del estrés a nivel organizacional y rendimiento del trabajador, significa que tanto sea mayor el estrés a nivel organizacional, menor será el rendimiento del trabajador, afirmación que se apoya en la relación inversa identificada.

Tercero: se concluye que la relación es significativa inversa media entre el estrés a nivel individual y el rendimiento del trabajador, significa que en tanto mayor sea el estrés a nivel individual, el rendimiento del trabajador será menor, afirmación que se da respecto a la relación inversa identificada.

Cuarto: finalmente, se concluye que hay relación significativa inversa media entre el estrés a nivel entorno y el rendimiento del trabajador, en tanto mayor sea el estrés a nivel entorno, el rendimiento del trabajador será menor; afirmación atribuida a la relación inversa identificada.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: se recomienda a los directivos de la institución a establecer mejoras relacionadas a estados laborales del personal a través del diagnóstico e identificación de aquellos factores que le generan los referidos estados; además de implementar acciones coordinadas con el área de personal a fin de garantizar la seguridad y salud en su centro laboral, haciendo partícipe de las decisiones y de promover su bienestar físico y mental, orientados a la reducción de los niveles de estrés.

Segundo: la recomendación a directivos del ente a evaluar la estructura organizacional, determinando de manera precisa la dependencia jerárquica, así como los niveles de coordinación entre las áreas orientados a la reducción de niveles de estrés generada por estos medios y conseguir los objetivos organizacionales.

Tercero: se recomienda a los directivos de la organización a prestar atención a la salud y seguridad de los colaboradores, generando condiciones apropiadas en el lugar de trabajo, de tal manera que les permita ejecutar sus labores adecuadamente.

Cuarto: se recomienda a los directivos de la entidad a realizar la identificación de aquellos factores en el ambiente laboral que llegan a generar estrés a sus colaboradores a través del área de recursos humanos, a fin de poner énfasis en la implementación de acciones correctivas a fin de elevar los niveles de rendimiento.

REFERENCIAS

- Acero, M. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento*. <http://52.0.229.99/bitstream/20.500.11839/8061/1/237553-2020-III-GTH.pdf>
- Bellido, R., Gamarra, M., Aguilar, J. y Pastor, K. (2021). Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología*, 25(109), 124-130. DOI: 10.47460/uct.v25i109.458
- Betancourt, M. T., Domínguez, W. F., Peláez, B. I., & Herrera, M. (2020). Estrés Laboral en el personal de enfermería del Área de UCI durante la pandemia de COVID 19: UNESUM-Ciencias. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(3), 41-50. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
- Burgos, D. J., Rendón, V. M., Díaz, C. de L., Aguirre, J. T., Peralta, G. A., & Ángulo, T. A. (2020). La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 25(266), 109-123. <https://doi.org/10.46642/efd.v25i266.1617>
- Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Cienc. Trab.* 20 (63): 178-186.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (Décima edición). McGraw Hill.
- Delgado, S., Calvanapón, F. y Cárdenas, K. (2020). El Estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. DOI: <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Díaz, G., Plaza, M. y Hernández, H. (2020). Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. *Revista Espacios*. 41(27) 109-122. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p11.pdf>

- Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional: Principios y aplicaciones*. (Cuarta edición). McGraw Hill Education.
- Gutiérrez y Vilorio (2014). *Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral*. *Revista Científica salud Uninorte*. 30(1), 5-7, Doi: <http://dx.doi.org/10.14482/sun.30.1.4340>
- Huamancayo (2020). *Estrés laboral relacionado al desempeño de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Luyando – Naranjillo*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva). <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1841>
- Jáuregui, G. (2020). *El Estrés laboral y el bajo rendimiento laboral de los trabajadores del Seguro Integral de Salud San Miguel*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19994>
- Larico, E., Machaca, D., Condori, L., y Apaza, K. (2021). Estrés laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Revista científica Dominio de las Ciencias*. 7(4), 356-372. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- Le Fevre, M., Matheny, & J. and Kolt, G.S. (2003) "Eustress, distress, and interpretation in occupational stress", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18 No. 7, 726-744. <https://doi.org/10.1108/02683940310502412>
- Luthans, F. (2015). *Comportamiento Organizacional*. (Decimotercera edición) McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Mejía et al. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev. Asoc. Esp. Espec. Med. Trab.*; 28: 204-211 https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
- Manzano, G. (2001) Estrés crónico laboral asistencial (Burnout) en las administraciones públicas. *Revista de dirección, organización y*

administración de empresas, 25, 148-159.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=169921>

Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuera Armadas, Quito*. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar) <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>

Organización Mundial de la Salud (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

Ortíz, G. y Cruz, J. (2019). *El Estrés laboral y el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos en el Área de Gestión Administrativa de la UGEL N° 16 Barranca*. (Tesis de licenciatura, Universidad Faustino Sánchez Carrión). <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3172/tesis-final.%20GJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, V. Pantoja, O., Tejera, E. y Gonzalez, M. (2019). *Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas*. *Revista Espacios*. 40(7), 8.

Robbins, S. y Coulter. M. (2018). *Administración*. (Decimotercera edición). Pearson Educación.

Robbins, S. y Judge. T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (Decimoséptima edición). Pearson Educación.

Rojas, J. y Arteaga, M. (2021). *Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A*. *Revista Accounting and Management Research*. 1(1): 1-16. <https://doi.org/10.22209/amr.v1n1a04>.

Soriano, C. (2021). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo*. *Revista Killkana Sociales*. 5(1), 1-8. <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v5i1.735>.

- Urriola, F. (2011). *Desempeño laboral y la productividad en las organizaciones*. Venezuela.
- Vega, M., y Castillo, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. *Revista La U Investiga*, 7(2), 39-52. <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
- Velásquez, E. (2020). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492 p167
- Vicente, N. (28 de octubre del 2022). *5 trucos para prevenir el estrés laboral*. <https://elcomercio.pe/bienestar/crecimiento-personal/5-trucos-para-prevenir-el-estres-laboral-noti>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH, HUARAZ, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e Instrumentos
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Técnica: Encuesta
¿De qué manera el estrés laboral se relaciona con el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023?	Determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023.	El estrés laboral tiene relación con el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Instrumento: cuestionario
¿De qué manera el estrés a nivel organizacional se relaciona con el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023?	Determinar la relación entre el estrés a nivel organizacional y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023.	El estrés a nivel organizacional tiene relación con el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023.	
¿De qué manera el estrés a nivel individual se relaciona con el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023?	Determinar la relación entre el estrés a nivel individual y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023.	El estrés a nivel individual tiene relación con el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023.	
¿De qué manera el estrés a nivel del entorno se relaciona con el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023?	Determinar la relación entre el estrés a nivel entorno y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023.	El estrés a nivel entorno tiene relación con el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023.	

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
<p><u>Tipo:</u> Aplicada, descriptiva</p> <p><u>Diseño:</u> No experimental, correlacional</p>	<p><u>Población:</u> N1: 398 trabajadores.</p> <p><u>Muestra:</u> M1: 196 trabajadores.</p>	<p>Estrés laboral</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * Estrés a nivel organizacional * Estrés a nivel individual * Estrés a nivel entorno <p>Rendimiento</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * Motivación laboral * Desempeño laboral * Competencia laboral 	

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Matriz de la variable Estrés Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estrés Laboral	Según Robbins y Judge (2017) Viene a ser un estado dinámico donde la persona llega a hacerse frente ante una ocasión, petición o de un determinado recurso que llega a desearlo y siendo el hallazgo percibido de manera incierta con elevada importancia. Se trata de una definición compleja. Aun cuando el estrés se acostumbra a analizarlo bajo un entorno negativo, también tiene un valor positivo.	El estrés laboral dentro del Gobierno Regional de Ancash, alude a presión ejercida por el entorno laboral donde desempeña sus actividades, la cual desencadena un desequilibrio en lo personal como laboral.	Estrés a nivel organizacional	Relaciones interpersonales	La relación con tus compañeros de trabajo no es adecuada	Ordinal
					En la relación con tus compañeros no te sientes motivado	
				Comunicación	Consideras que no existe suficientes canales de comunicación en tu centro laboral	
					La comunicación inadecuada con el equipo de trabajo genera estrés en la institución	
				Recarga laboral	Consideras que la carga laboral que tienes en la institución, te puede producir estrés laboral	
					Creer que la recarga laboral, ocasiona a que no se cumplan con las actividades de tu trabajo	
			Trabajo extra	Te ocasiona problemas de salud cuando realizas tus actividades extras		
				Cuando falta el personal de servicio, realiza horas extras para cumplir con el objetivo		
			Estrés a nivel individual	Problemas familiares	Creer que los problemas familiares son ocasionados por el estrés individual	
					Consideras que el estrés es un factor principal que repercute en tu familia	
				Problemas económicos	Usted cree que el estrés si afecta su economía	
					Consideras que uno de los factores principales del estrés individual es generado por problemas económicos	
			A nivel fisiológico	Presenta dolor en el pecho cuando está ansioso o preocupado		
				Se siente ansioso (angustiado (a), inquieto (a)) a lo largo del día		
A nivel cognitivo	Se le dificulta mantener la atención en su trabajo					

					Le es difícil dar solución a los problemas que se le presentan
				A nivel conductual	Presenta un aumento de la susceptibilidad respecto a eventualidades
					Se siente hiperactivo (agitación motora) al momento de realizar sus actividades
				Problemas emocionales	Cuando no cumples con tus funciones te sientes emocionalmente defraudado
					Emocionalmente te sientes frustrado cuando tus compañeros no comparten sus opiniones
			Estrés a nivel entorno	Incertidumbre económica	Consideras que el cambio de jefatura conlleva a una incertidumbre económica por ser una posibilidad de estrés laboral
					Consideras que, ante un recorte de presupuesto, te generaría una incertidumbre a nivel económico y por ende te produciría estrés laboral
				Incertidumbre política	Creer que, ante una incertidumbre política, te genera estrés en tu entorno laboral
					Consideras que el cambio de gobierno conlleva a una incertidumbre política
				Ambiente laboral	El ambiente laboral te causa estrés
					Las relaciones en su ambiente laboral, no es adecuada
				Conducta negativa	Siente que tiene una conducta negativa al realizar sus labores
					Creer que tus compañeros no tienen una actitud positiva hacia el trabajo
				Discriminación	Sientes indiferencia de tus compañeros de trabajo
					Existe discriminación en tu centro laboral

Matriz de la variable Rendimiento Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Rendimiento laboral	Según Chiavenato (2017) Es el comportamiento del colaborador en llegar a la exploración de objetivos establecidos. Constituyendo la pericia personal a fin de conseguir los objetivos y comprende una cantidad de peculiaridades particulares como; capacidades, destrezas, necesidades y cualidades que llegan a interactuar con el ambiente laboral y de la empresa para provocar conductas que pueden perturbar los resultados y los cambios sin antecedentes que se dan en las empresas.	El rendimiento laboral que posee el colaborador dentro del Gobierno Regional de Ancash, hace referencia a las acciones que efectúa al realizar sus actividades asignadas la cual incide en alcanzar los objetivos trazados dentro de la organización.	Motivación laboral	Satisfacción	Considera que las recompensas satisfacen sus necesidades o metas personales	Ordinal
					Considera que el valor de su trabajo es remunerado para satisfacer sus necesidades	
				Incentivos	Considera que deberían otorgar recompensas por rendimiento laboral	
					Cree que si realiza ciertos esfuerzos en el trabajo le ayudaría a obtener incentivos salariales	
			Desempeño laboral	Eficacia	Según su rendimiento logra cumplir siempre con las tareas asignadas	
				Eficiencia	Siempre optimiza recursos para cumplir con su labor	
					Considera que siempre cumple responsablemente con su labor	
			Tiempo	Usted es puntual en los horarios de trabajo establecidos		
			Competencia laboral	Habilidades	Realiza su labor con habilidades propias	
				Operativos	Diseña y aplica técnicas estratégicas en el proceso de competitividad	
				Orientación al logro	Tiene autonomía para tomar decisiones en la labor que realiza	
					Su área cumple con los objetivos planteados, dentro de las expectativas esperadas	

Anexo 3: Cuestionarios

Instrucciones: estimados colaboradores, el presente instrumento tiene la finalidad de encontrar la relación entre el Estrés Laboral con el rendimiento del trabajador del Gobierno Regional de Ancash, Huaraz. Razón por la cual se solicita responder con veracidad al cuestionario. Además de que el mismo cuenta con anonimato y confidencial de los datos brindados. Marque con un aspa (X) la opción que mejor se adecúe a su opinión, tomando en consideración la escala adjunta.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	ESTRÉS LABORAL					
Dimensión: Estrés a nivel organizacional						
1	Usted considera que la relación con tus compañeros de trabajo no es adecuada					
2	En la relación con tus compañeros no te sientes motivado					
3	Consideras que no existe suficientes canales de comunicación en tu centro laboral					
4	La comunicación inadecuada con el equipo de trabajo genera estrés en la institución					
5	Consideras que la carga laboral que tienes en la institución, te puede producir estrés laboral					
6	Considera que la recarga laboral, ocasiona a que no se cumplan con las actividades de tu trabajo					
7	Te ocasiona problemas de salud cuando realizas tus actividades extras					
8	Cuando falta el personal de servicio, realiza horas extras para cumplir con el objetivo					
Dimensión: Estrés a nivel individual						
9	Considera que los problemas familiares son ocasionados por el estrés individual					
10	Consideras que el estrés es un factor principal que repercute en tu familia					
11	Usted cree que el estrés si afecta su economía					
12	Consideras que uno de los factores principales del estrés individual es generado por problemas económicos					
13	Presenta dolor en el pecho cuando está ansioso o preocupado					
14	Se siente ansioso (angustiado (a), inquieto (a) a lo largo del día					
15	Se le dificulta mantener la atención en su trabajo					
16	Le es difícil dar solución a los problemas que se le presentan					
17	Presenta un aumento de la susceptibilidad respecto a eventualidades					
18	Se siente hiperactivo (agitación motora) al momento de realizar sus actividades					
19	Cuando no cumples con tus funciones te sientes emocionalmente defraudado					

20	Emocionalmente te sientes frustrado cuando tus compañeros no comparten sus opiniones						
Dimensión: Estrés a nivel entorno							
21	Consideras que el cambio de jefatura conlleva a una incertidumbre económica por ser una posibilidad de estrés laboral						
22	Consideras que, ante un recorte de presupuesto, te generaría una incertidumbre a nivel económico y por ende te produciría estrés laboral						
23	Considera que, ante una incertidumbre política, te genera estrés en tu entorno laboral						
24	Consideras que el cambio de gobierno conlleva a una incertidumbre política						
25	El ambiente laboral te causa estrés						
26	Las relaciones en su ambiente laboral, no es adecuada						
27	Siente que tiene una conducta negativa al realizar sus labores						
28	Considera que sus compañeros no tienen una actitud positiva hacia el trabajo						
29	Sientes indiferencia de tus compañeros de trabajo						
30	Existe discriminación en tu centro laboral						

	RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR						
Dimensión: Motivación laboral							
31	Considera que las recompensas satisfacen sus necesidades o metas personales						
32	Considera que el valor de su trabajo es remunerado para satisfacer sus necesidades						
33	Considera que deberían otorgar recompensas por rendimiento laboral						
34	Considera que si realiza ciertos esfuerzos en el trabajo le ayudaría a obtener incentivos salariales						
Dimensión: Desempeño laboral							
35	Según su rendimiento logra cumplir siempre con las tareas asignadas						
36	Siempre optimiza recursos para cumplir con su labor						
37	Considera que siempre cumple responsablemente con su labor						
38	Usted es puntual en los horarios de trabajo establecidos						
Dimensión: Competencia laboral							
39	Realiza su labor con habilidades propias						
40	Diseña y aplica técnicas estratégicas en el proceso de competitividad						
41	Tiene autonomía para tomar decisiones en la labor que realiza						
42	Su área cumple con los objetivos planteados, dentro de las expectativas esperadas						

Anexo 4: Técnicas e instrumentos

Validez.

Escala de Likert

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Resultados de la validación de expertos

EXPERTO	GRADO ACADEMICO	RESULTADO
Dr. Henry Huamanchumo Venegas	Doctor en Administración	Aplicable
Mg. Anddy David Gonzalez Lucero	Magister en Administración	Aplicable
Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza	Magister en Administración	Aplicable

Nota. En la tabla se muestra los datos de los expertos que han validado los instrumentos con sus respectivos grados académicos.

Anexo 5: Tablas de resultados

Estrés laboral.

Tabla 1

Distribución de frecuencias del estrés laboral.

Estrés Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	93	47.4%	47.4%
Medio	83	42.3%	89.8%
Alto	20	10.2%	100.0%
Total	196	100.0%	

Rendimiento laboral.

Tabla 2

Distribución de frecuencias del rendimiento del trabajador.

Rendimiento del trabajador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	44	22.4%	22.4%
Regular	116	59.2%	81.6%
Bueno	36	18.4%	100.0%
Total	196	100.0%	

Estadística Inferencial

Tabla 3

Prueba de normalidad de los datos.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés a nivel organizacional	0.299	196	0.001
Estrés a nivel individual	0.302	196	0.001
Estrés a nivel entorno	0.325	196	0.001
Estrés Laboral	0.302	196	0.001
Rendimiento del trabajador	0.301	196	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de hipótesis general.

Tabla 4

Correlación entre el estrés laboral y el rendimiento del trabajador.

			Estrés Laboral	Rendimiento del trabajador
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-,574**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	196	196
	Rendimiento del trabajador	Coeficiente de correlación	-,574**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	196	196

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Prueba de hipótesis específicas.

Tabla 5

Correlación entre el estrés a nivel organizacional y el rendimiento del trabajador.

			Estrés a nivel organizacional	Rendimiento del trabajador
Rho de Spearman	Estrés a nivel organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	-,557**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	196	196
	Rendimiento del trabajador	Coeficiente de correlación	-,557**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	196	196

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 6*Correlación entre el estrés a nivel individual y el rendimiento del trabajador.*

			Estrés a nivel individual	Rendimiento del trabajador
Rho de Spearman	Estrés a nivel individual	Coeficiente de correlación	1.000	-,533**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	196	196
	Rendimiento del trabajador	Coeficiente de correlación	-,533**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	196	196


** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 7*Correlación entre el estrés a nivel entorno y el rendimiento del trabajador.*

			Estrés a nivel entorno	Rendimiento del trabajador
Rho de Spearman	Estrés a nivel entorno	Coeficiente de correlación	1.000	-,504**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	196	196
	Rendimiento del trabajador	Coeficiente de correlación	-,504**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	196	196

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Anexo 5: Solicitud de autorización de recolección de la información

	GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	Gerencia Regional de Administración	Subgerencia de Recursos Humanos
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------	----------------------------------------	------------------------------------

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

CARTA N° 105 -2023/GRA/GRAD/SGRH



Señores:

ANA MARIA SALVADOR MILLA
KEVIN PABLO ONCOY SANCHEZ
Presente

Asunto: AUTORIZACIÓN PARA LA
RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Ref : Informe N° 364-2023-
GRA/GRAD/SGRH

El motivo de la presente es para comunicarle que ha sido autorizado la aplicación de la encuesta denominada “**Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash 2023**” en el marco de las acciones del pre grado de la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, agradeceré se sirva presentar el cuestionario o instrumentos de evaluación a fin de sistematizar su aplicación en los servidores de la sede regional de Ancash antes del 31 de diciembre de 2023.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
Gerencia Regional de Administración
LIC. ADM. RUBY RAÚL ROBLES CHÁVEZ
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 6: Validez de los instrumentos

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Huaraz, 26 de Marzo de 2023

CARTA N° 001-2023 / AMSM y KPOS SEÑOR:

HENRY ISMAEL HUAMANCHUMO VENEGAS

Doctor en Ciencias Administrativas

ASUNTO: SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

De nuestra especial consideración;

Es muy grato dirigimos a Usted, para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que somos bachiller del programa de Taller de elaboración de Tesis de la Universidad Cesar Vallejo, Filial Huaraz y nos encontramos realizando la investigación titulada: **“Relación entre el Estrés Laboral con el rendimiento del trabajador del Gobierno Regional de Ancash, Huaraz”**, para obtener el Título de Licenciado(a) en Administración.

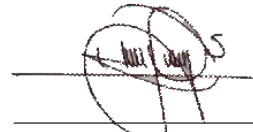
En tal sentido, solicito la validación de nuestro instrumento de investigación científica por su persona, con la finalidad de poder aplicarlos en la entidad antes mencionada.

Atentamente:



Ana María Salvador Milla

DNI N°: 70609369



Kevin Pablo Oncoy Sánchez

DNI N°: 70402948

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el gobierno regional de Áncash, Huaraz, 2023**”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Henry Ismael Huamanchumo Venegas
Grado profesional:	Doctor
Área de formación académica:	Organizacional
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública.
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	Más de 10 años
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala: Escala de Likert, constituida por los siguientes valores

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Indiferente (3)
- De acuerdo (4)

- Totalmente de acuerdo (5)

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: <i>“Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el gobierno regional de Áncash, Huaraz, 2023”</i> .
Autores:	Br. Oncoy Sánchez Kevin Pablo y Br. Salvador Milla Ana María
Procedencia:	Huaraz - Ancash
Administración:	
Tiempo de aplicación:	1 – 2 semanas
Ámbito de aplicación:	Gobierno Regional de Ancash – Huaraz
Significación:	<p>El instrumento elegido es el cuestionario titulado “Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el gobierno regional de Ancash, Huaraz, 2023”; tiene como objetivo recoger información sobre la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral; dicho instrumento está conformado por 30 ítems para la primera variable, y 12 ítems para la segunda variable, las dimensiones e indicadores considerados son los siguientes:</p> <p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensión: Nivel organizacional</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Comunicación • Recarga laboral • Trabajo extra. <p>Dimensión: nivel individual</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problemas familiares • Problemas económicos • a nivel fisiológico • a nivel cognitivo • a nivel conductual • Problemas emocionales

	<p>Dimensión: Nivel entorno</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incertidumbre económica ● Incertidumbre política ● Ambiente laboral ● Conducta negativa ● Discriminación. <p>Variable 2: Rendimiento</p> <p>Dimensión: La motivación laboral</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Satisfacción ● Incentivos <p>Dimensión: Desempeño laboral</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Eficacia ● Eficiencia ● Tiempo <p>Dimensión: Competencia laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Indicadores ● Habilidades ● Operativos ● Orientación al logro
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés Laboral	Nivel organizacional	las diversas empresas contaron con procedimientos que se encuentran instituidos, ello pudo permitir a los trabajadores llegar a ajustarse sobre ellos, pero en tanto llegue a otorgarles exceso de acciones, llega a colocarlos sobre una región de tensión continuada, ella llega a acarrear resultados negativos en la organización y de la misma manera en el trabajador, razón por la cual ha de desarrollarse una evaluación de múltiples figuras con antelación a otorgar labores extra a los trabajadores

		(Luthans, 2015).
	nivel individual	el individuo llegó a poseer ciertas particularidades que llegaron a ser los explosivos que condujeron al padecimiento, llegando a afectar al individuo que la tiene, de la misma manera a aquellos quienes se encuentran alrededor del él, llegando al rompimiento de correspondencia emocional con las personas cercadas y queridas, además con los amigos (Luthans, 2015).
	Nivel entorno	refirieron que algunas peculiaridades de la organización, como el entorno laboral llega a tener impacto en el individuo, en tanto el clima proporcionado en la organización llega a tener armonía, el individuo procederá a desarrollar sus labores de elevada eficiencia y lo llegará a manifestar en el estilo de vida que realizar, las que se encontraron sujetas a determinados elementos sociales, aquellas oportunidades con las que se cuente o que se encuentre en la búsqueda con el objeto de alcanzar la mejora su modo de vida, la que podría llevar a generar estrés en el transcurso de sus acciones en su centro laboral (Luthans, 2015).
Rendimiento laboral	La motivación laboral	se definió a todo lo que llega a impulsar a una persona a su actuación de un modo determinado, o que le da origen, hacia una conducta determinada. Procedimiento que tiene incidencia en la energía y esfuerzo desarrollado por la persona a fin de lograr una meta (Chiavenato, 2017).
	Desempeño laboral	vinieron a ser las particularidades o competencias de conductas o rendimiento de un individuo, la forma en las que realizaron sus funciones y acciones a fin de lograr objetivos de la entidad, promoviendo resultados excelentes (Chiavenato, 2017).
	Competencia laboral	se hizo la mención a las particularidades personales que resultan ser sustanciales en el desempeño de acciones que definen el desempeño de los individuos. Los trabajadores han de poseer una agrupación de competencias elementales a fin de desarrollar sus acciones en la organización (Chiavenato, 2017).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el gobierno regional de Áncash, Huaraz, 2023**”, elaborado por Br. Kevin Pablo Oncoy Sánchez y Br. Ana María Salvador Milla en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Estrés laboral.

Primera dimensión: Estrés a nivel Organizacional.

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el estrés a nivel organizacional y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones Interpersonales	Usted considera que la relación con tus compañeros de trabajo no es adecuada	3	4	3	
	En la relación con tus compañeros no te sientes motivado	4	3	4	
Comunicación	Consideras que no existe suficientes canales de comunicación en tu centro laboral	4	4	4	
	La comunicación inadecuada con el equipo de trabajo genera estrés en la institución	3	4	3	
Recarga Laboral	Consideras que la carga laboral que tienes en la institución, te puede producir estrés laboral	3	3	3	

	Considera que la recarga laboral, ocasiona a que no se cumplan con las actividades de tu trabajo	4	3	3	
Trabajo extra	Te ocasiona problemas de salud cuando realizas tus actividades extras	3	4	3	
	Cuando falta el personal de servicio, realiza horas extras para cumplir con el objetivo	3	3	3	

Segunda dimensión: Estrés a nivel Individual

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el estrés a nivel individual y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Problemas familiares	Considera que los problemas familiares son ocasionados por el estrés individual	4	4	4	
	Consideras que el estrés es un factor principal que repercute en tu familia	3	3	4	
Problemas económicos	Usted cree que el estrés si afecta su economía	3	4	3	
	Consideras que uno de los factores	4	4	3	

	principales del estrés individual es generado por problemas económicos				
A nivel Fisiológico	Presenta dolor en el pecho cuando está ansioso o preocupado	3	4	4	
	Se siente ansioso (angustiado (a), inquieto (a) a lo largo del día	3	4	3	
A nivel cognitivo	Se le dificulta mantener la atención en su trabajo	4	4	3	
	Le es difícil dar solución a los problemas que se le presentan	3	4	4	
A nivel conductual	Presenta un aumento de la susceptibilidad respecto a eventualidades	4	3	4	
	Se siente hiperactivo (agitación motora) al momento de realizar sus actividades	3	4	4	
Problemas emocionales	Cuando no cumples con tus funciones te sientes emocionalmente defraudado	3	4	3	
	Emocionalmente te sientes frustrado cuando tus compañeros no comparten sus	4	3	4	

	opiniones				
--	-----------	--	--	--	--

Tercera dimensión: Estrés a nivel entorno

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el estrés a nivel entorno y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incertidumbre económica	Consideras que el cambio de jefatura conlleva a una incertidumbre económica por ser una posibilidad de estrés laboral	4	4	3	
	Consideras que, ante un recorte de presupuesto, te generaría una incertidumbre a nivel económico y por ende te produciría estrés laboral	3	3	3	
Incertidumbre política	Considera que, ante una incertidumbre política, te genera estrés en tu entorno laboral	3	3	4	
	Consideras que el cambio de gobierno conlleva a una incertidumbre política	3	4	3	
Ambiente Laboral	El ambiente laboral te causa estrés	4	3	3	
	Las relaciones en su ambiente	4	3	4	

	laboral, no es adecuada				
Conducta negativa	Siente que tiene una conducta negativa al realizar sus labores	4	3	3	
	Considera que sus compañeros no tienen una actitud positiva hacia el trabajo	3	3	4	
Discriminación	Sientes indiferencia de tus compañeros de trabajo	4	4	3	
	Existe discriminación en tu centro laboral	3	3	4	

Dimensiones del instrumento: Rendimiento Laboral.

Primera dimensión: Motivación laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	Considera que las recompensas satisfacen sus necesidades o metas personales	3	3	4	
	Considera que el valor de su trabajo es remunerado para satisfacer sus necesidades	3	4	3	
Incentivos	Considera que deberían otorgar recompensas por rendimiento	3	4	3	

	laboral				
	Considera que si realiza ciertos esfuerzos en el trabajo le ayudaría a obtener incentivos salariales	4	3	3	

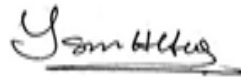
Segunda dimensión: Desempeño laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	Según su rendimiento logra cumplir siempre con las tareas asignadas	3	4	3	
Eficiencia	Siempre optimiza recursos para cumplir con su labor	4	3	3	
	Considera que siempre cumple responsablemente con su labor	4	4	3	
Tiempo	Usted es puntual en los horarios de trabajo establecidos	3	3	3	

Tercera dimensión: Competencia laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	Realiza su labor con habilidades propias	4	3	4	
Operativos	Diseña y aplica técnicas estratégicas en el	3	4	4	

	proceso de competitividad				
Orientación al logro	Tiene autonomía para tomar decisiones en la labor que realiza	3	4	4	
	Su área cumple con los objetivos planteados, dentro de las expectativas esperadas	4	3	4	



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas

DNI: 17968344

Huaraz, 21 de Abril de 2023

CARTA N° 002-2023 / AMSM y KPOS

SEÑOR:

ANDDY DAVID GONZALEZ LUCERO

Magister en Ciencias Administrativas

ASUNTO: SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

De nuestra especial consideración;

Es muy grato dirigimos a Usted, para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que somos bachiller del programa de Taller de elaboración de Tesis de la Universidad Cesar Vallejo, Filial Huaraz y nos encontramos realizando la investigación titulada: “**Relación entre el Estrés Laboral con el rendimiento del trabajador del Gobierno Regional de Ancash, Huaraz**”, para obtener el Título de Licenciado(a) en Administración.

En tal sentido, solicito la validación de nuestro instrumento de investigación científica por su persona, con la finalidad de poder aplicarlos en la entidad antes mencionada.

Atentamente:



Ana María Salvador Milla

DNI N°: 70609369



Kevin Pablo Oncoy Sánchez

DNI N°: 70402948

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Mg. Anddy David Gonzalez Lucero

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el gobierno regional de Áncash, Huaraz, 2023**”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Anddy David Gonzalez Lucero
Grado profesional:	Maestría
Área de formación académica:	Organizacional
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública y privada
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	Más de 15 años
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala: Escala de Likert, constituida por los siguientes valores

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Indiferente (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: <i>“Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el gobierno regional de Áncash, Huaraz, 2023”</i> .
Autores:	Br. Oncoy Sánchez Kevin Pablo y Br. Salvador Milla Ana María
Procedencia:	Huaraz - Ancash
Administración:	
Tiempo de aplicación:	1 – 2 semanas
Ámbito de aplicación:	Gobierno Regional de Ancash – Huaraz
Significación:	<p>El instrumento elegido es el cuestionario titulado “Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el gobierno regional de Ancash, Huaraz, 2023”; tiene como objetivo recoger información sobre la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral; dicho instrumento está conformado por 30 ítems para la primera variable, y 12 ítems para la segunda variable, las dimensiones e indicadores considerados son los siguientes:</p> <p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensión: Nivel organizacional</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Relaciones interpersonales ● Comunicación ● Recarga laboral ● Trabajo extra. <p>Dimensión: nivel individual</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Problemas familiares ● Problemas económicos ● a nivel fisiológico ● a nivel cognitivo ● a nivel conductual ● Problemas emocionales <p>Dimensión: Nivel entorno</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incertidumbre económica

	<ul style="list-style-type: none"> ● Incertidumbre política ● Ambiente laboral ● Conducta negativa ● Discriminación. <p>Variable 2: Rendimiento</p> <p>Dimensión: La motivación laboral</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Satisfacción ● Incentivos <p>Dimensión: Desempeño laboral</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Eficacia ● Eficiencia ● Tiempo <p>Dimensión: Competencia laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Indicadores ● Habilidades ● Operativos ● Orientación al logro
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés Laboral	Nivel organizacional	las diversas empresas contaron con procedimientos que se encuentran instituidos, ello pudo permitir a los trabajadores llegar a ajustarse sobre ellos, pero en tanto llegue a otorgarles exceso de acciones, llega a colocarlos sobre una región de tensión continuada, ella llega a acarrear resultados negativos en la organización y de la misma manera en el trabajador, razón por la cual ha de desarrollarse una evaluación de múltiples figuras con antelación a otorgar labores extra a los trabajadores (Luthans, 2015).
	nivel individual	el individuo llegó a poseer ciertas particularidades que llegaron a ser los explosivos que condujeron al padecimiento, llegando a afectar al individuo que la

		tiene, de la misma manera a aquellos quienes se encuentran alrededor del él, llegando al rompimiento de correspondencia emocional con las personas cercadas y queridas, además con los amigos (Luthans, 2015).
	Nivel entorno	refirieron que algunas peculiaridades de la organización, como el entorno laboral llega a tener impacto en el individuo, en tanto el clima proporcionado en la organización llega a tener armonía, el individuo procederá a desarrollar sus labores de elevada eficiencia y lo llegará a manifestar en el estilo de vida que realizar, las que se encontraron sujetas a determinados elementos sociales, aquellas oportunidades con las que se cuente o que se encuentre en la búsqueda con el objeto de alcanzar la mejora su modo de vida, la que podría llevar a generar estrés en el transcurso de sus acciones en su centro laboral (Luthans, 2015).
Rendimiento laboral	La motivación laboral	se definió a todo lo que llega a impulsar a una persona a su actuación de un modo determinado, o que le da origen, hacia una conducta determinada. Procedimiento que tiene incidencia en la energía y esfuerzo desarrollado por la persona a fin de lograr una meta (Chiavenato, 2017).
	Desempeño laboral	vinieron a ser las particularidades o competencias de conductas o rendimiento de un individuo, la forma en las que realizaron sus funciones y acciones a fin de lograr objetivos de la entidad, promoviendo resultados excelentes (Chiavenato, 2017).
	Competencia laboral	se hizo la mención a las particularidades personales que resultan ser sustanciales en el desempeño de acciones que definen el desempeño de los individuos. Los trabajadores han de poseer una agrupación de competencias elementales a fin de desarrollar sus acciones en la organización (Chiavenato, 2017).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario ***“Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el gobierno regional de Áncash, Huaraz,***

2023”, elaborado por Br. Kevin Pablo Oncoy Sánchez y Br. Ana María Salvador Milla en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Estrés laboral.

Primera dimensión: Estrés a nivel Organizacional.

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el estrés a nivel organizacional y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones Interpersonales	Usted considera que la relación con tus compañeros de trabajo no es adecuada	4	3	3	
	En la relación con tus compañeros no te sientes motivado	4	3	4	
Comunicación	Consideras que no existe suficientes canales de comunicación en tu centro laboral	4	3	4	
	La comunicación inadecuada con el equipo de trabajo genera estrés en la institución	4	4	4	
Recarga Laboral	Consideras que la carga laboral que tienes en la institución, te puede producir estrés laboral	3	4	4	
	Considera que la recarga laboral, ocasiona a que	3	3	4	

	no se cumplan con las actividades de tu trabajo				
Trabajo extra	Te ocasiona problemas de salud cuando realizas tus actividades extras	4	4	3	
	Cuando falta el personal de servicio, realiza horas extras para cumplir con el objetivo	4	3	4	

Segunda dimensión: Estrés a nivel Individual

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el estrés a nivel individual y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Problemas familiares	Considera que los problemas familiares son ocasionados por el estrés individual	3	4	4	
	Consideras que el estrés es un factor principal que repercute en tu familia	4	4	3	
Problemas económicos	Usted cree que el estrés si afecta su economía	3	3	4	
	Consideras que uno de los factores principales del estrés individual es generado por problemas	3	3	3	

	económicos				
A nivel Fisiológico	Presenta dolor en el pecho cuando está ansioso o preocupado	4	4	4	
	Se siente ansioso (angustiado (a), inquieto (a) a lo largo del día	4	3	4	
A nivel cognitivo	Se le dificulta mantener la atención en su trabajo	4	3	3	
	Le es difícil dar solución a los problemas que se le presentan	4	4	3	
A nivel conductual	Presenta un aumento de la susceptibilidad respecto a eventualidades	3	4	3	
	Se siente hiperactivo (agitación motora) al momento de realizar sus actividades	3	4	4	
Problemas emocionales	Cuando no cumples con tus funciones te sientes emocionalmente defraudado	4	3	4	
	Emocionalmente te sientes frustrado cuando tus compañeros no comparten sus opiniones	3	4	3	

Tercera dimensión: Estrés a nivel entorno

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el estrés a nivel entorno y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incertidumbre económica	Consideras que el cambio de jefatura conlleva a una incertidumbre económica por ser una posibilidad de estrés laboral	4	3	4	
	Consideras que, ante un recorte de presupuesto, te generaría una incertidumbre a nivel económico y por ende te produciría estrés laboral	4	3	3	
Incertidumbre política	Considera que, ante una incertidumbre política, te genera estrés en tu entorno laboral	3	3	3	
	Consideras que el cambio de gobierno conlleva a una incertidumbre política	4	3	4	
Ambiente Laboral	El ambiente laboral te causa estrés	3	4	4	
	Las relaciones en su ambiente laboral, no es adecuada	4	4	3	
Conducta negativa	Siente que tiene una conducta	3	4	3	

	negativa al realizar sus labores				
	Considera que sus compañeros no tienen una actitud positiva hacia el trabajo	3	3	3	
Discriminación	Sientes indiferencia de tus compañeros de trabajo	4	3	4	
	Existe discriminación en tu centro laboral	3	4	4	

Dimensiones del instrumento: Rendimiento Laboral.

Primera dimensión: Motivación laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	Considera que las recompensas satisfacen sus necesidades o metas personales	3	4	4	
	Considera que el valor de su trabajo es remunerado para satisfacer sus necesidades	3	4	4	
Incentivos	Considera que deberían otorgar recompensas por rendimiento laboral	3	3	3	
	Considera que si realiza ciertos esfuerzos en el	4	3	4	

	trabajo le ayudaría a obtener incentivos salariales				
--	-----------------------------------------------------------------	--	--	--	--

Segunda dimensión: Desempeño laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	Según su rendimiento logra cumplir siempre con las tareas asignadas	4	3	4	
Eficiencia	Siempre optimiza recursos para cumplir con su labor	3	4	3	
	Considera que siempre cumple responsablemente con su labor	3	3	4	
Tiempo	Usted es puntual en los horarios de trabajo establecidos	3	4	4	

Tercera dimensión: Competencia laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	Realiza su labor con habilidades propias	4	3	4	
Operativos	Diseña y aplica técnicas estratégicas en el proceso de competitividad	4	4	3	
Orientación al logro	Tiene autonomía para tomar	3	3	3	

	decisiones en la labor que realiza				
	Su área cumple con los objetivos planteados, dentro de las expectativas esperadas	4	3	3	

Mg. Anddy David Gonzalez Luceros

DNI: 31677361

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Huaraz, 26 de Junio de 2023

CARTA Nº 003-2023 / AMSM y KPOS

SEÑOR:

Yuri Roger Osorio Espinoza

Magister en Ciencias Administrativas

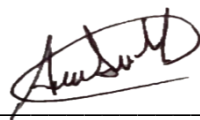
ASUNTO: SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

De nuestra especial consideración;

Es muy grato dirigirnos a Usted, para saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que somos bachiller del programa de Taller de elaboración de Tesis de la Universidad Cesar Vallejo, Filial Huaraz y nos encontramos realizando la investigación titulada: **“Relación entre el Estrés Laboral con el rendimiento del trabajador del Gobierno Regional de Ancash, Huaraz”**, para obtener el Título de Licenciado(a) en Administración.

En tal sentido, solicito la validación de nuestro instrumento de investigación científica por su persona, con la finalidad de poder aplicarlos en la entidad antes mencionada.

Atentamente:



Ana María Salvador Milla

DNI Nº: 70609369



Kevin Pablo Oncoy Sánchez

DNI Nº: 70402948

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el gobierno regional de Áncash, Huaraz, 2023**”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Yuri Roger Osorio Espinoza
Grado profesional:	Maestría
Área de formación académica:	Organizacional
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	Más de 5 años
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala: Escala de Likert, constituida por los siguientes valores

- Totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Indiferente (3)
- De acuerdo (4)
- Totalmente de acuerdo (5)

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: <i>“Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el gobierno regional de Áncash, Huaraz, 2023”</i> .
Autores:	Br. Oncoy Sánchez Kevin Pablo y Br. Salvador Milla Ana María
Procedencia:	Huaraz - Ancash
Administración:	
Tiempo de aplicación:	1 – 2 semanas
Ámbito de aplicación:	Gobierno Regional de Ancash – Huaraz
Significación:	<p>El instrumento elegido es el cuestionario titulado “Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el gobierno regional de Ancash, Huaraz, 2023”; tiene como objetivo recoger información sobre la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral; dicho instrumento está conformado por 30 ítems para la primera variable, y 12 ítems para la segunda variable, las dimensiones e indicadores considerados son los siguientes:</p> <p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensión: Nivel organizacional</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Relaciones interpersonales ● Comunicación ● Recarga laboral ● Trabajo extra. <p>Dimensión: nivel individual</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Problemas familiares ● Problemas económicos ● a nivel fisiológico ● a nivel cognitivo ● a nivel conductual ● Problemas emocionales <p>Dimensión: Nivel entorno</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incertidumbre económica

	<ul style="list-style-type: none"> ● Incertidumbre política ● Ambiente laboral ● Conducta negativa ● Discriminación. <p>Variable 2: Rendimiento</p> <p>Dimensión: La motivación laboral</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Satisfacción ● Incentivos <p>Dimensión: Desempeño laboral</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Eficacia ● Eficiencia ● Tiempo <p>Dimensión: Competencia laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Indicadores ● Habilidades ● Operativos ● Orientación al logro
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés Laboral	Nivel organizacional	las diversas empresas contaron con procedimientos que se encuentran instituidos, ello pudo permitir a los trabajadores llegar a ajustarse sobre ellos, pero en tanto llegue a otorgarles exceso de acciones, llega a colocarlos sobre una región de tensión continuada, ella llega a acarrear resultados negativos en la organización y de la misma manera en el trabajador, razón por la cual ha de desarrollarse una evaluación de múltiples figuras con antelación a otorgar labores extra a los trabajadores (Luthans, 2015).
	nivel individual	el individuo llegó a poseer ciertas particularidades que llegaron a ser los explosivos que condujeron al padecimiento, llegando a afectar al individuo que la

		tiene, de la misma manera a aquellos quienes se encuentran alrededor del él, llegando al rompimiento de correspondencia emocional con las personas cercadas y queridas, además con los amigos (Luthans, 2015).
	Nivel entorno	refirieron que algunas peculiaridades de la organización, como el entorno laboral llega a tener impacto en el individuo, en tanto el clima proporcionado en la organización llega a tener armonía, el individuo procederá a desarrollar sus labores de elevada eficiencia y lo llegará a manifestar en el estilo de vida que realizar, las que se encontraron sujetas a determinados elementos sociales, aquellas oportunidades con las que se cuente o que se encuentre en la búsqueda con el objeto de alcanzar la mejora su modo de vida, la que podría llevar a generar estrés en el transcurso de sus acciones en su centro laboral (Luthans, 2015).
Rendimiento laboral	La motivación laboral	se definió a todo lo que llega a impulsar a una persona a su actuación de un modo determinado, o que le da origen, hacia una conducta determinada. Procedimiento que tiene incidencia en la energía y esfuerzo desarrollado por la persona a fin de lograr una meta (Chiavenato, 2017).
	Desempeño laboral	vinieron a ser las particularidades o competencias de conductas o rendimiento de un individuo, la forma en las que realizaron sus funciones y acciones a fin de lograr objetivos de la entidad, promoviendo resultados excelentes (Chiavenato, 2017).
	Competencia laboral	se hizo la mención a las particularidades personales que resultan ser sustanciales en el desempeño de acciones que definen el desempeño de los individuos. Los trabajadores han de poseer una agrupación de competencias elementales a fin de desarrollar sus acciones en la organización (Chiavenato, 2017).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario ***“Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el gobierno regional de Áncash, Huaraz,***

2023”, elaborado por Br. Kevin Pablo Oncoy Sánchez y Br. Ana María Salvador Milla en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento: Estrés laboral.

Primera dimensión: Estrés a nivel Organizacional.

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el estrés a nivel organizacional y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones Interpersonales	Usted considera que la relación con tus compañeros de trabajo no es adecuada	4	3	3	
	En la relación con tus compañeros no te sientes motivado	4	3	4	
Comunicación	Consideras que no existe suficientes canales de comunicación en tu centro laboral	4	3	4	
	La comunicación inadecuada con el equipo de trabajo genera estrés en la institución	4	4	4	
Recarga Laboral	Consideras que la carga laboral que tienes en la institución, te puede producir estrés laboral	3	4	4	
	Considera que la recarga laboral, ocasiona a que	3	3	4	

	no se cumplan con las actividades de tu trabajo				
Trabajo extra	Te ocasiona problemas de salud cuando realizas tus actividades extras	4	4	3	
	Cuando falta el personal de servicio, realiza horas extras para cumplir con el objetivo	4	3	4	

Segunda dimensión: Estrés a nivel Individual

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el estrés a nivel individual y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Problemas familiares	Considera que los problemas familiares son ocasionados por el estrés individual	3	4	4	
	Consideras que el estrés es un factor principal que repercute en tu familia	4	4	3	
Problemas económicos	Usted cree que el estrés si afecta su economía	3	3	4	
	Consideras que uno de los factores principales del estrés individual es generado por problemas	3	3	3	

	económicos				
A nivel Fisiológico	Presenta dolor en el pecho cuando está ansioso o preocupado	4	4	4	
	Se siente ansioso (angustiado (a), inquieto (a) a lo largo del día	4	3	4	
A nivel cognitivo	Se le dificulta mantener la atención en su trabajo	4	3	3	
	Le es difícil dar solución a los problemas que se le presentan	4	4	3	
A nivel conductual	Presenta un aumento de la susceptibilidad respecto a eventualidades	3	4	3	
	Se siente hiperactivo (agitación motora) al momento de realizar sus actividades	3	4	4	
Problemas emocionales	Cuando no cumples con tus funciones te sientes emocionalmente defraudado	4	3	4	
	Emocionalmente te sientes frustrado cuando tus compañeros no comparten sus opiniones	3	4	3	

Tercera dimensión: Estrés a nivel entorno

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el estrés a nivel entorno y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2023.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incertidumbre económica	Consideras que el cambio de jefatura conlleva a una incertidumbre económica por ser una posibilidad de estrés laboral	4	3	4	
	Consideras que, ante un recorte de presupuesto, te generaría una incertidumbre a nivel económico y por ende te produciría estrés laboral	4	3	3	
Incertidumbre política	Considera que, ante una incertidumbre política, te genera estrés en tu entorno laboral	3	3	3	
	Consideras que el cambio de gobierno conlleva a una incertidumbre política	4	3	4	
Ambiente Laboral	El ambiente laboral te causa estrés	3	4	4	
	Las relaciones en su ambiente laboral, no es adecuada	4	4	3	
Conducta negativa	Siente que tiene una conducta	3	4	3	

	negativa al realizar sus labores				
	Considera que sus compañeros no tienen una actitud positiva hacia el trabajo	3	3	3	
Discriminación	Sientes indiferencia de tus compañeros de trabajo	4	3	4	
	Existe discriminación en tu centro laboral	3	4	4	

Dimensiones del instrumento: Rendimiento Laboral.

Primera dimensión: Motivación laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	Considera que las recompensas satisfacen sus necesidades o metas personales	3	4	4	
	Considera que el valor de su trabajo es remunerado para satisfacer sus necesidades	3	4	4	
Incentivos	Considera que deberían otorgar recompensas por rendimiento laboral	3	3	3	
	Considera que si realiza ciertos esfuerzos en el	4	3	4	

	trabajo le ayudaría a obtener incentivos salariales				
--	-----------------------------------------------------------------	--	--	--	--

Segunda dimensión: Desempeño laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia	Según su rendimiento logra cumplir siempre con las tareas asignadas	4	3	4	
Eficiencia	Siempre optimiza recursos para cumplir con su labor	3	4	3	
	Considera que siempre cumple responsablemente con su labor	3	3	4	
Tiempo	Usted es puntual en los horarios de trabajo establecidos	3	4	4	

Tercera dimensión: Competencia laboral

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	Realiza su labor con habilidades propias	4	3	4	
Operativos	Diseña y aplica técnicas estratégicas en el proceso de competitividad	4	4	3	
Orientación al logro	Tiene autonomía para tomar	3	3	3	

	decisiones en la labor que realiza				
	Su área cumple con los objetivos planteados, dentro de las expectativas esperadas	4	3	3	





 MSc. Yury Roger Osorio Espinoza

 CIAD N° 04141

Firma del evaluador

DNI:41699815

Anexo 7: Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Estrés laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	30

Variable 2: Rendimiento

Resumen de procesamiento de casos

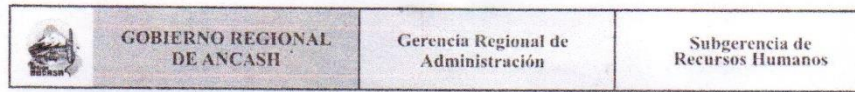
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	12

Anexo 8: Proceso de encuesta



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARTA N° 268 -2023/GRA/GRAD/SGRH

Señores:

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

Presente.

Asunto : Proceso de encuesta

Ref. : Carta N° 102-2023-
GRA/GRAD/SGRH..

El motivo de la presente es para hacer de su conocimiento que los estudiantes han **ANA MARÍA SALVADOR MILLA y KEVIN PABLO ONCOY SÁNCHEZ** han procedido con desarrollar la encuesta al personal de la institución de acuerdo a la investigación denominada: "**Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ancash, 2023**" proporcionándoles las facilidades que el caso amerita.

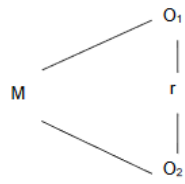
En tal sentido, agradeceré se sirva hacer de conocimiento los resultados de la información recabada.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
Gerencia Regional de Administración

LIC. AIM RODY PAUL ROBLES CHAVEZ
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 9: Diseño de esquema



Donde:

M = Muestra

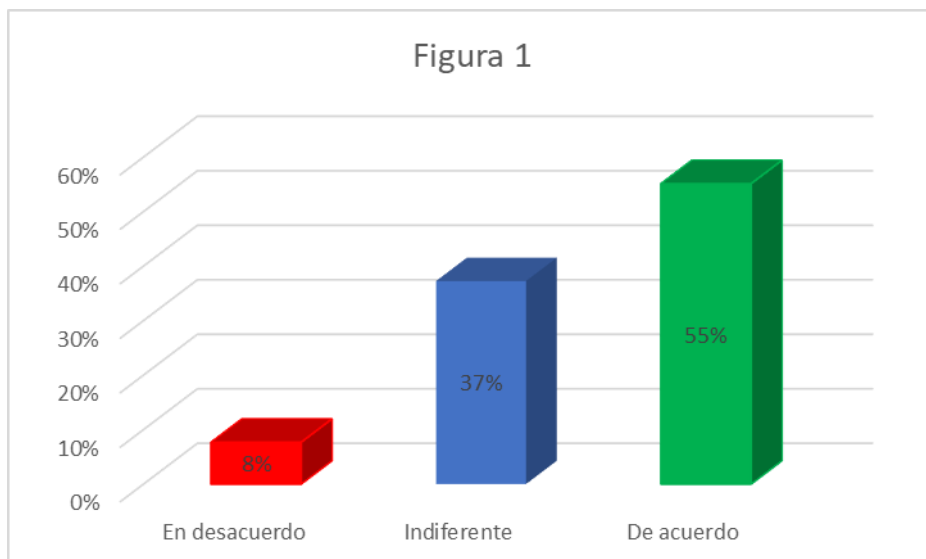
O₁ = Variable 1

r = relación entre variables

O₂ = Variable 2

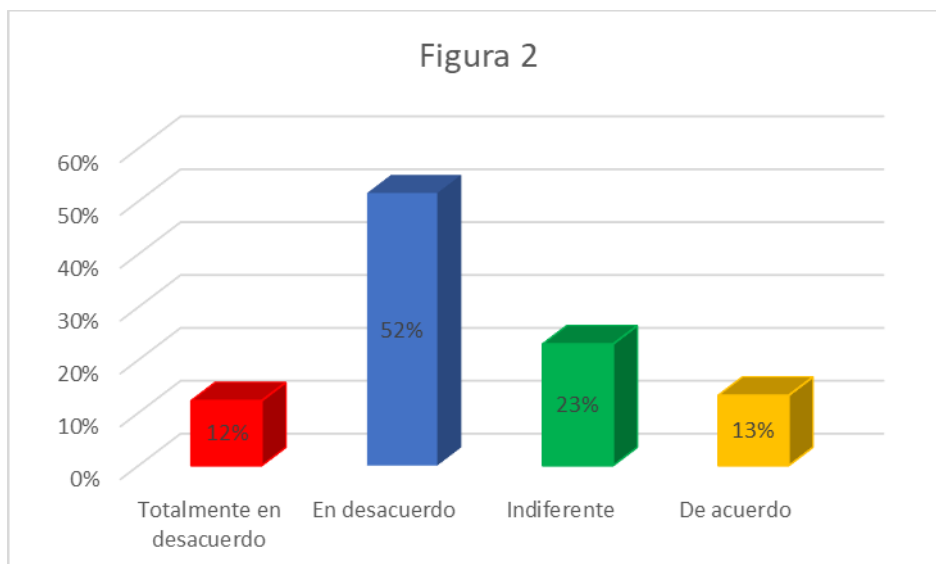
Anexo 10: Resultados de las encuestas

Figura 1: *Usted considera que la relación con tus compañeros de trabajo es adecuada*



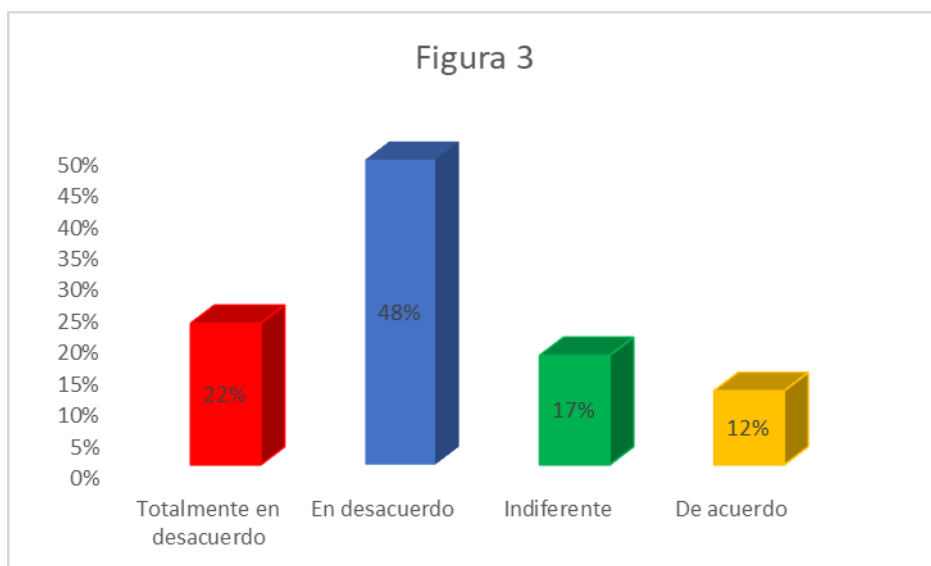
Nota. El gráfico representa al 55% de encuestados de acuerdo con que considera que la relación con sus compañeros de trabajo es adecuada, 38% se muestra indiferente y el 8% en desacuerdo.

Figura 2: *En la relación con tus compañeros te sientes motivado*



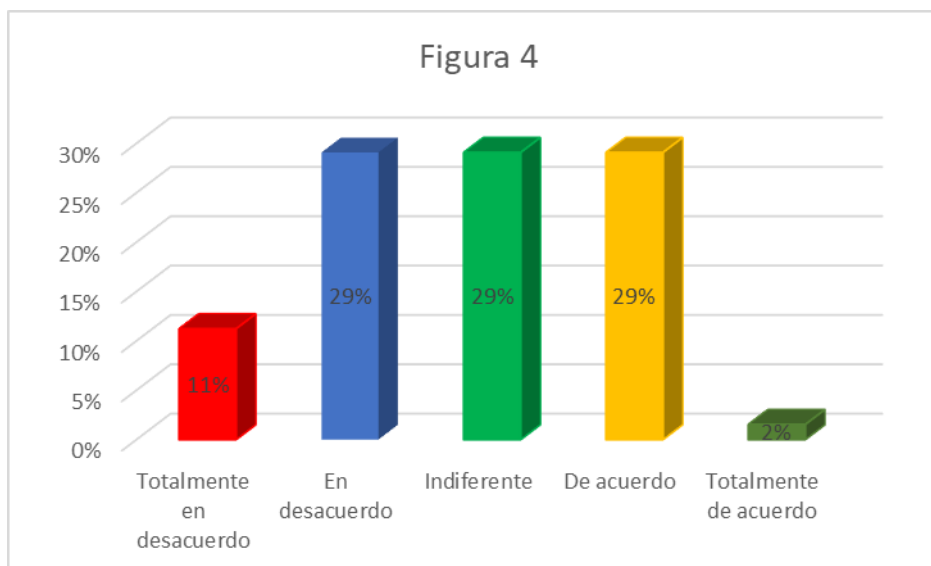
Nota. El gráfico representa al 52% de encuestados en desacuerdo con que en la relación con sus compañeros se siente motivado, 23% se muestra indiferente, 13% de acuerdo y 12% totalmente en desacuerdo.

Figura 3: Consideras que existe suficientes canales de comunicación en tu centro laboral



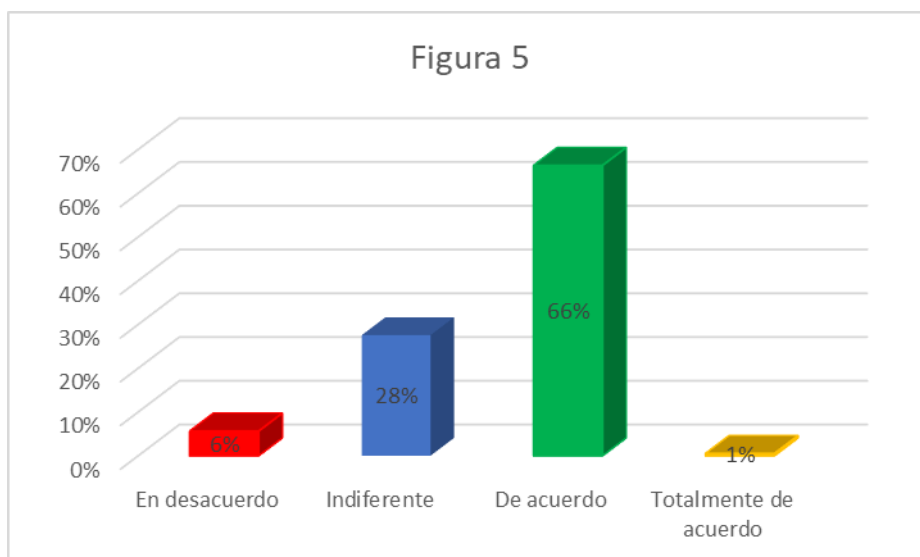
Nota. El gráfico representa al 48% de encuestados en desacuerdo con que consideran que existen suficientes canales de comunicación, 22% se muestra totalmente en desacuerdo, 17% indiferente y 12% de acuerdo.

Figura 4: La comunicación inadecuada con el equipo de trabajo genera estrés en la institución



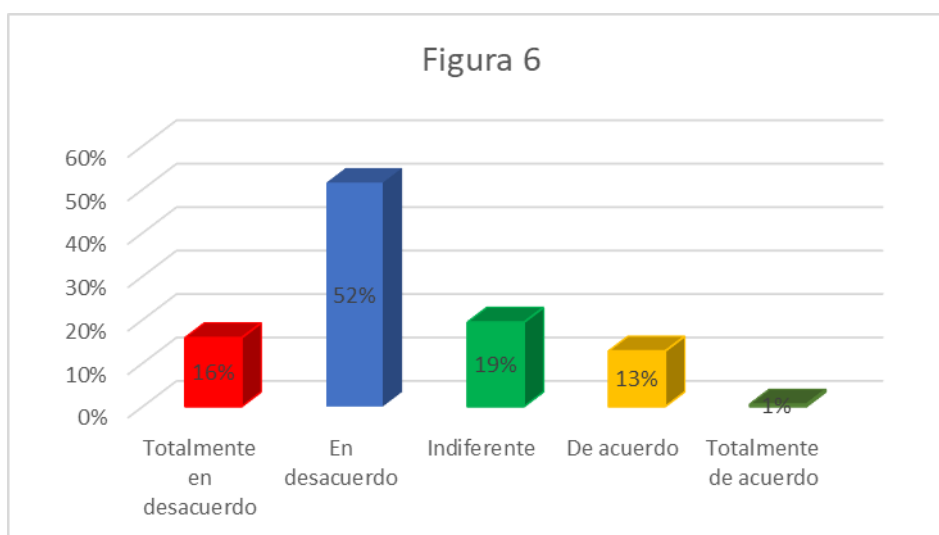
Nota. El gráfico representa al 29% en desacuerdo con que la comunicación inadecuada con el equipo de trabajo genera estrés, 29% se muestra indiferente, 29% de acuerdo, 11% totalmente en desacuerdo y el 2% totalmente de acuerdo.

Figura 5: Consideras que la carga laboral que tienes en la institución, te puede producir estrés laboral



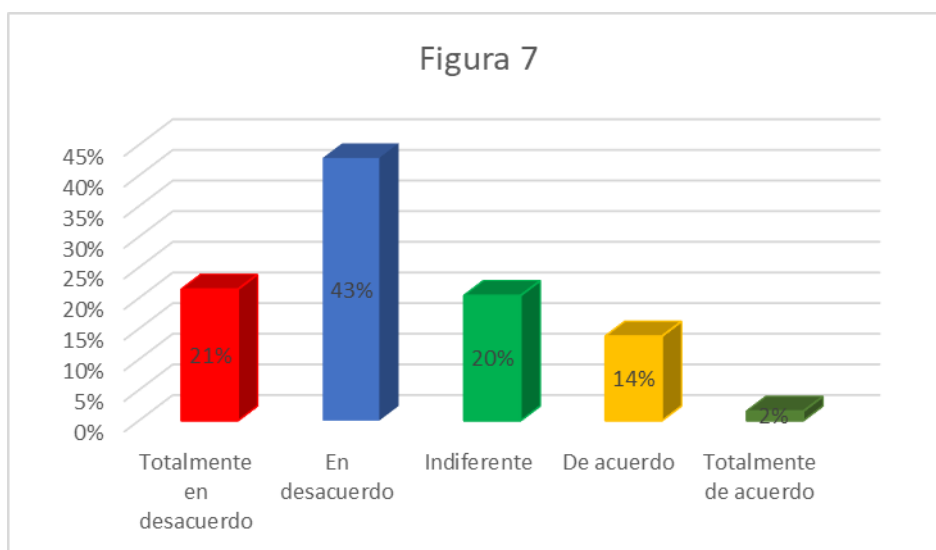
Nota. El gráfico representa al 66% de encuestados de acuerdo con que la carga laboral que tiene le puede producir estrés, 28% se muestra indiferente, 6% en desacuerdo, y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 6: Considera que la recarga laboral, ocasiona a que se cumplan con las actividades de tu trabajo



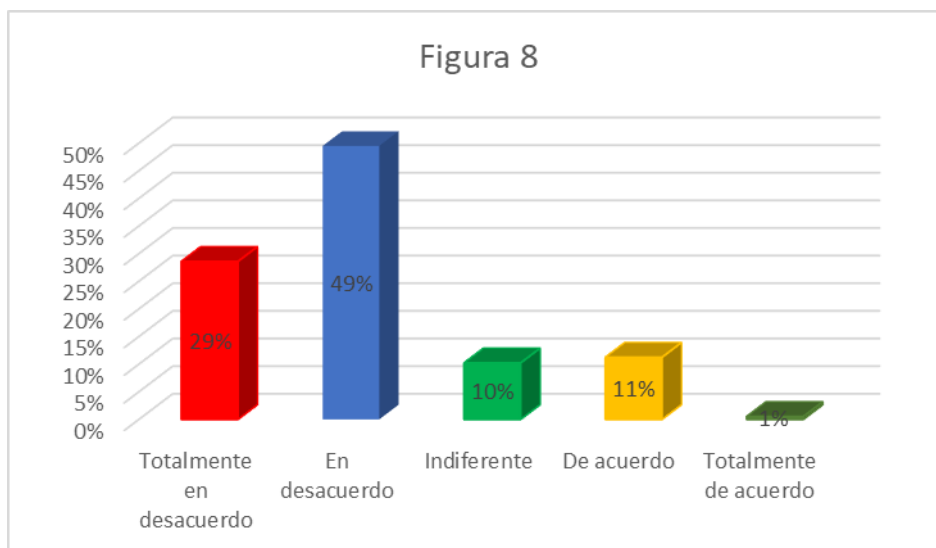
Nota. El gráfico representa al 52% de encuestados en desacuerdo con que la carga laboral ocasiona que se cumpla con actividades del trabajo, 19% se muestra indiferente, 16% totalmente en desacuerdo, 13% de acuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 7: Te ocasiona problemas de salud cuando realizas tus actividades extras



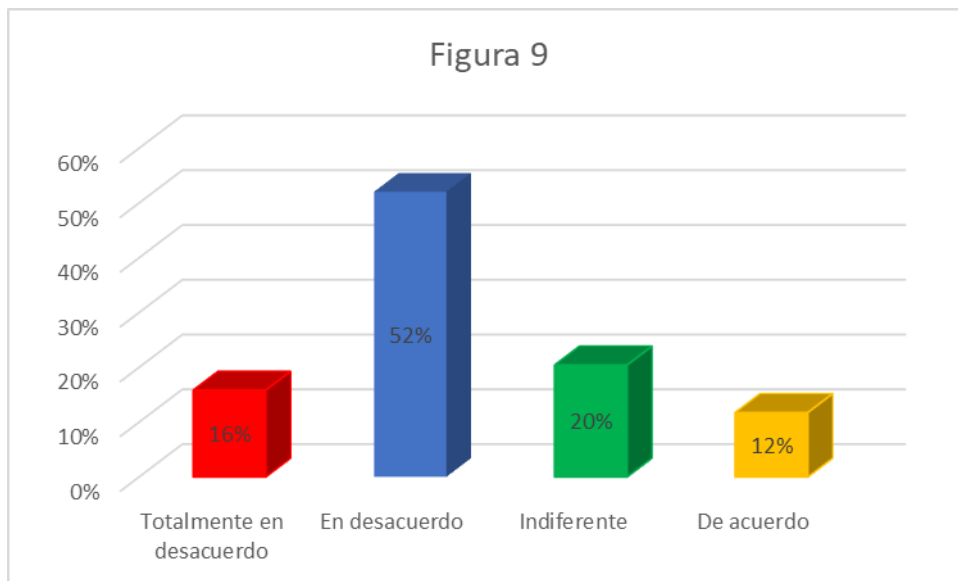
Nota. El gráfico representa al 43% de encuestados en desacuerdo con que le ocasiona problemas de salud cuando realiza actividades extras, 21% totalmente en desacuerdo, 20% indiferente, 14% de acuerdo y 2% totalmente de acuerdo.

Figura 8: Cuando falta el personal de servicio, realiza horas extras para cumplir con el objetivo



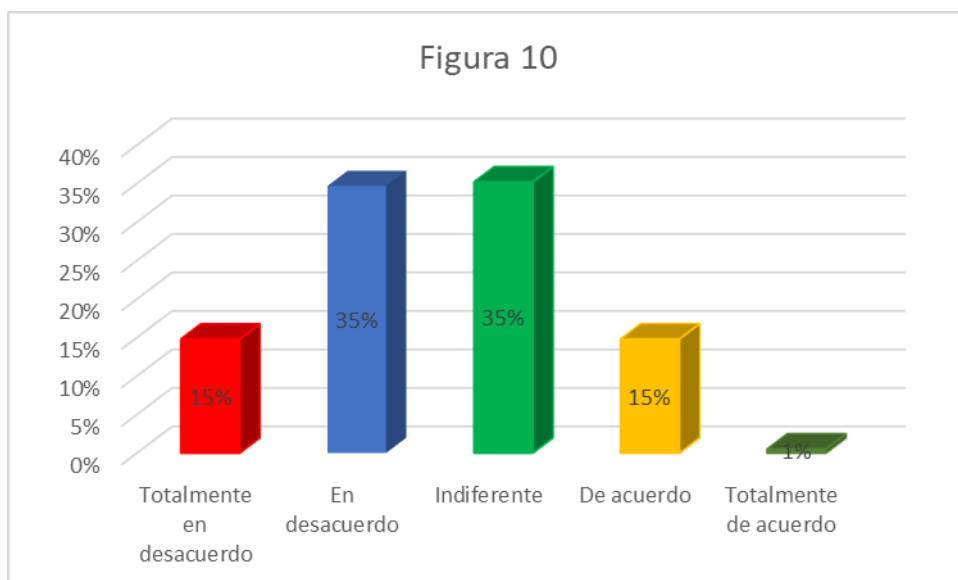
Nota. El gráfico representa al 49% de encuestados en desacuerdo con que cuando falta personal de servicio, realiza horas extras, 29% se muestra totalmente en desacuerdo, 11% de acuerdo, 10% indiferente y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 9: Considera que los problemas familiares son ocasionados por el estrés individual



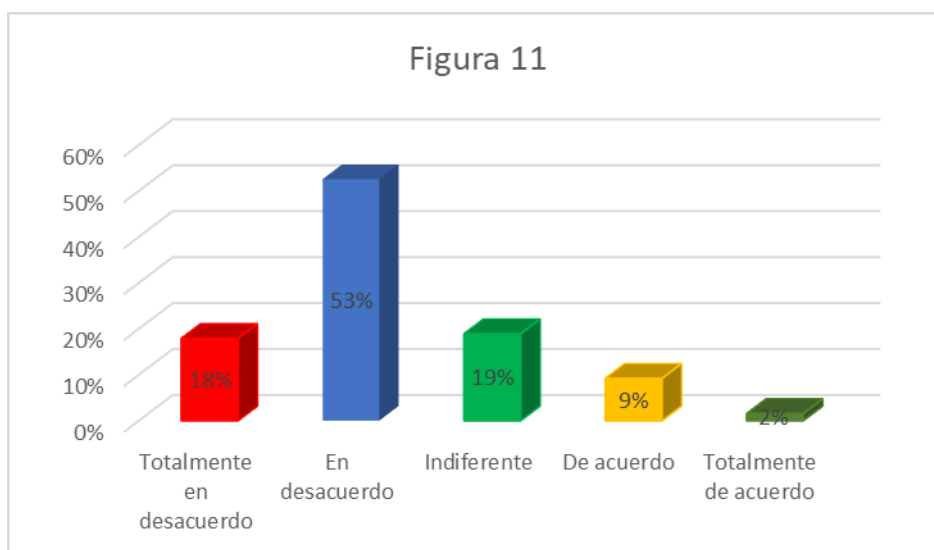
Nota. El gráfico representa al 52% de encuestados en desacuerdo con que considera a los problemas familiares ocasionan estrés, 52% se muestra indiferente, 16% totalmente en desacuerdo, 12% de acuerdo.

Figura 10: Consideras que el estrés es un factor principal que repercute en tu familia



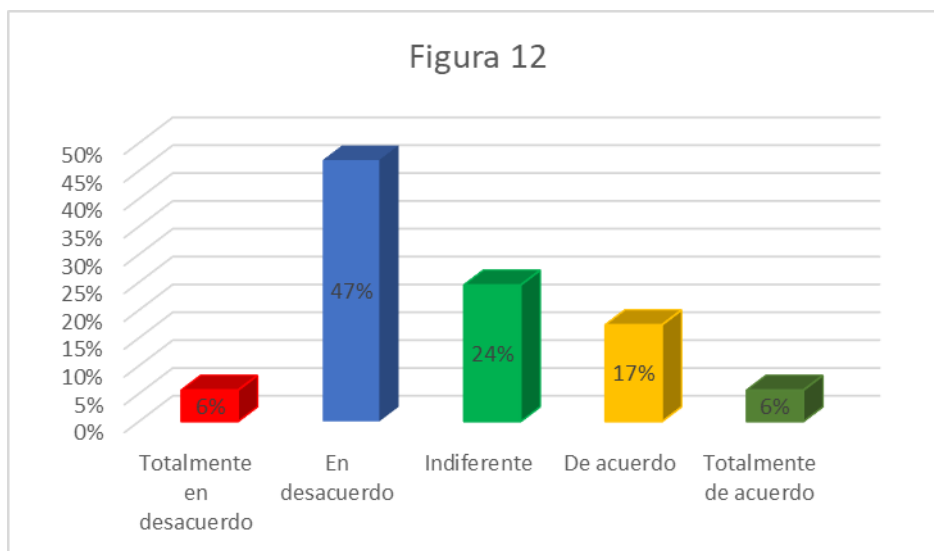
Nota. El gráfico representa al 35% de encuestados en desacuerdo con que el estrés es factor principal que repercute en su familia, 35% se muestra indiferente, 15% de acuerdo, 15% totalmente en desacuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 11: *Usted cree que el estrés si afecta su economía*



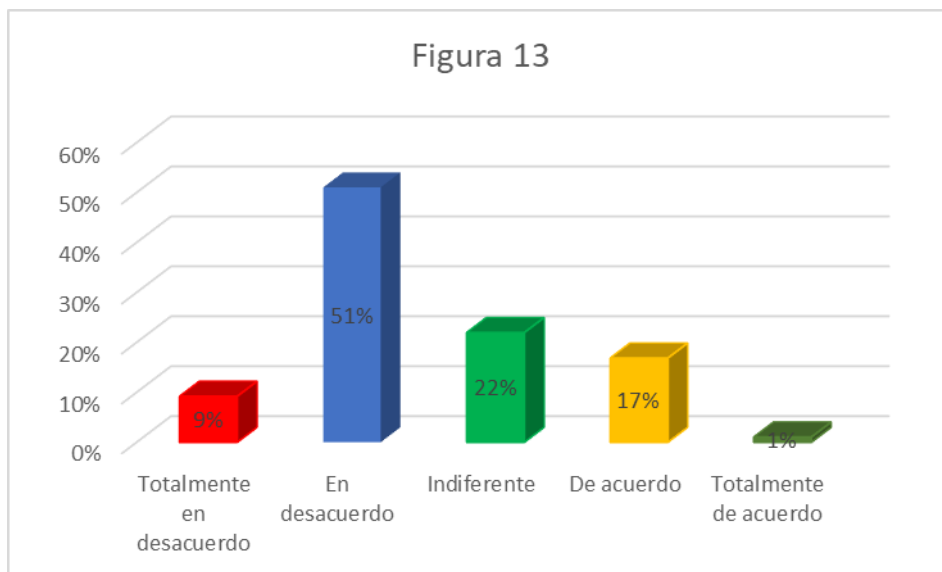
Nota. El gráfico representa al 53% de encuestados en desacuerdo con que el estrés afecta su economía, 19% se muestra indiferente, 18% totalmente en desacuerdo, 9% de acuerdo y 2% totalmente de acuerdo.

Figura 12: *Consideras que uno de los factores principales del estrés individual es generado por problemas económicos*



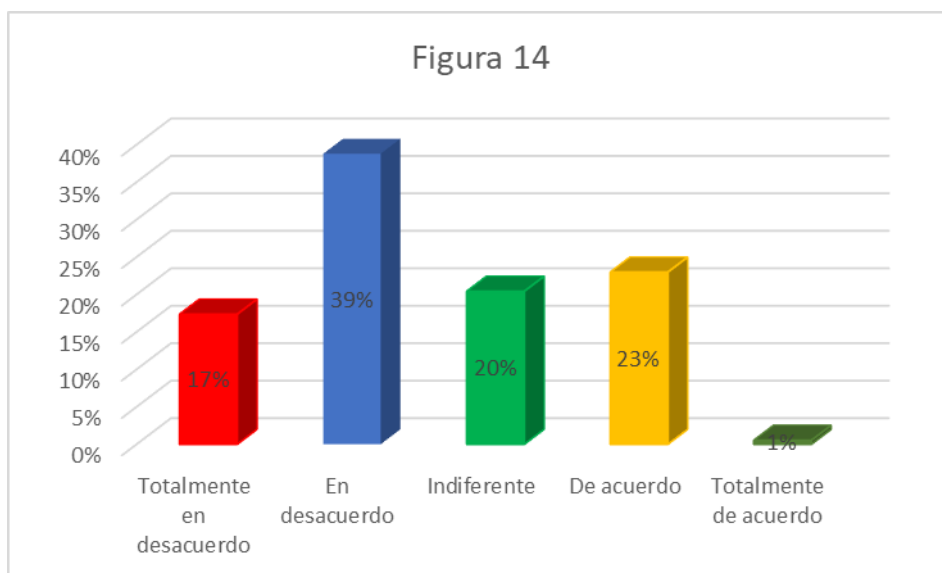
Nota. El gráfico representa al 47% de encuestados en desacuerdo con que el factor principal del estrés es generado por problemas económicos, 24% indiferente, 17% de acuerdo, 6% totalmente en desacuerdo y 6% totalmente de acuerdo.

Figura 13: *Presenta dolor en el pecho cuando está ansioso o preocupado*



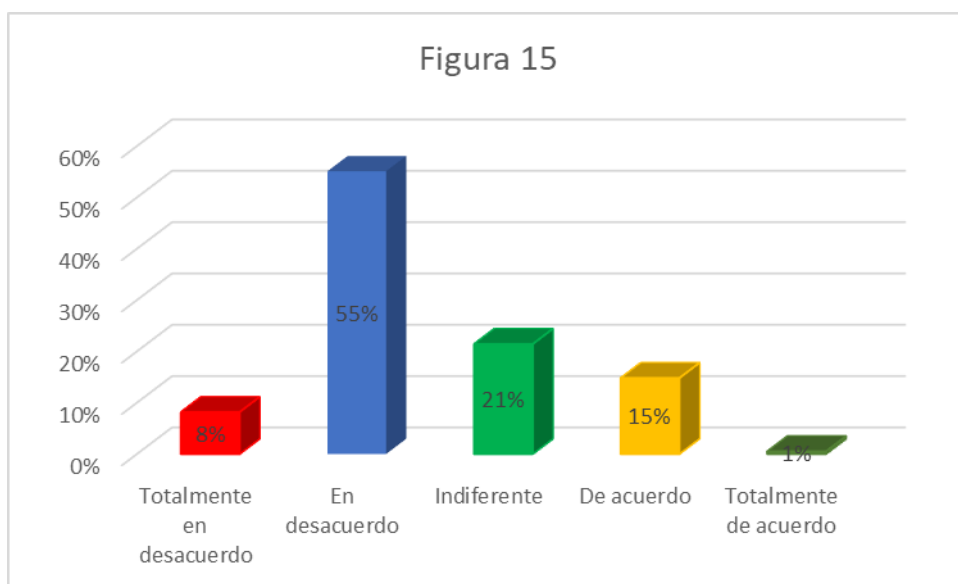
Nota. El gráfico representa al 51% de encuestados en desacuerdo con que presenta dolor de pecho cuando está ansioso o preocupado, 22% indiferente, 17% de acuerdo, 9% totalmente en desacuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 14: *Se siente ansioso (angustiado (a), inquieto (a) a lo largo del día*



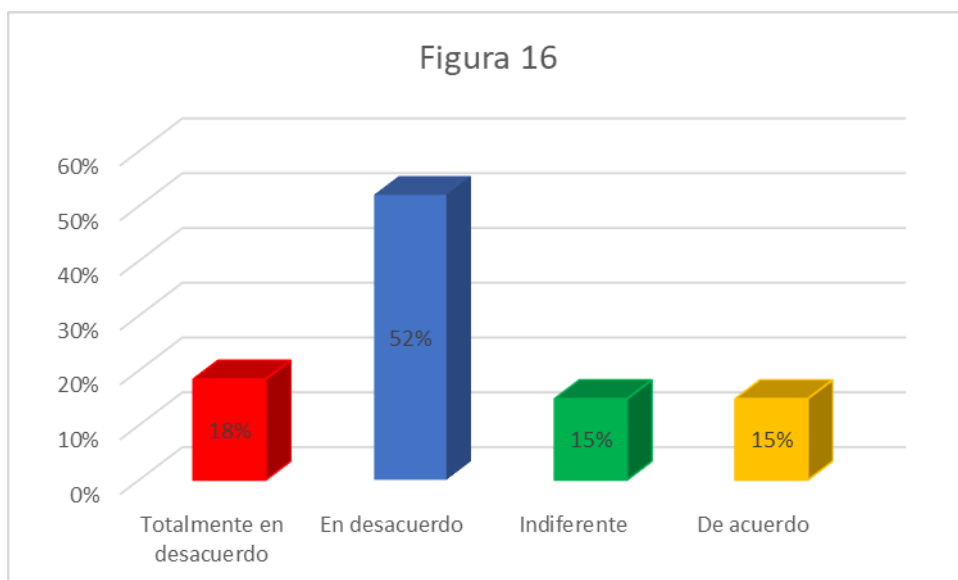
Nota. El gráfico representa al 39% de encuestados en desacuerdo con que se siente ansioso a lo largo del día, 23% de acuerdo, 20% indiferente, 17% totalmente en desacuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 15: *Se le dificulta mantener la atención en su trabajo*



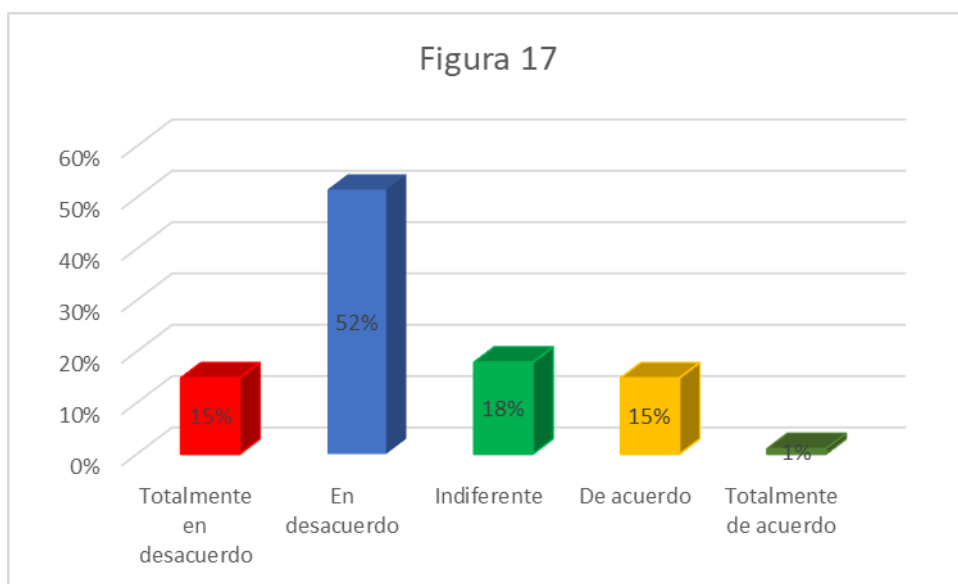
Nota. El gráfico representa al 55% de encuestados en desacuerdo con que le dificulta mantener la atención en su trabajo, 21% indiferente, 15% de acuerdo, 8% totalmente en desacuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 16: *Le es difícil dar solución a los problemas que se le presentan*



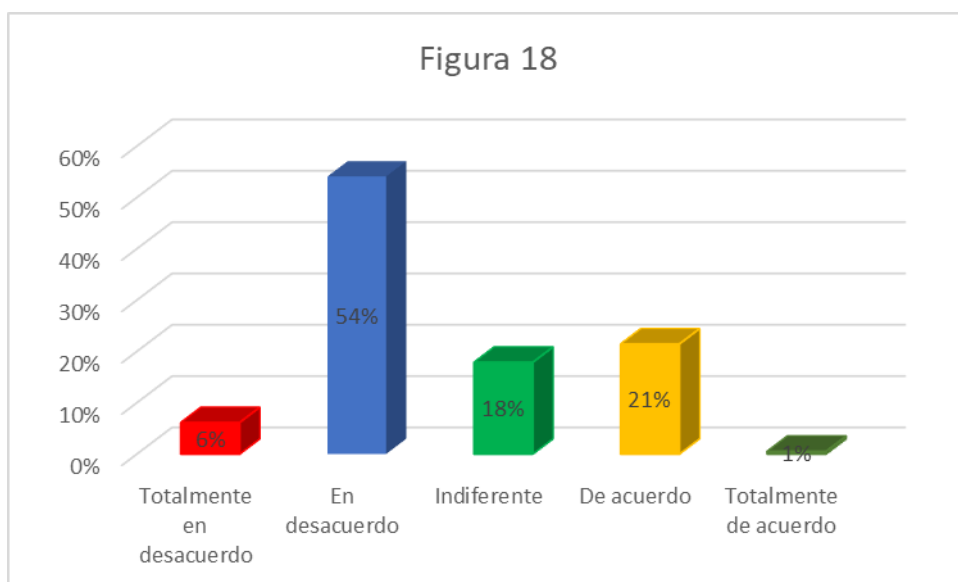
Nota. El gráfico representa al 52% de encuestados en desacuerdo con que le es difícil dar solución a problemas, 18% totalmente en desacuerdo, 15% indiferente y 15% de acuerdo.

Figura 17: *Presenta un aumento de la susceptibilidad respecto a eventualidades*



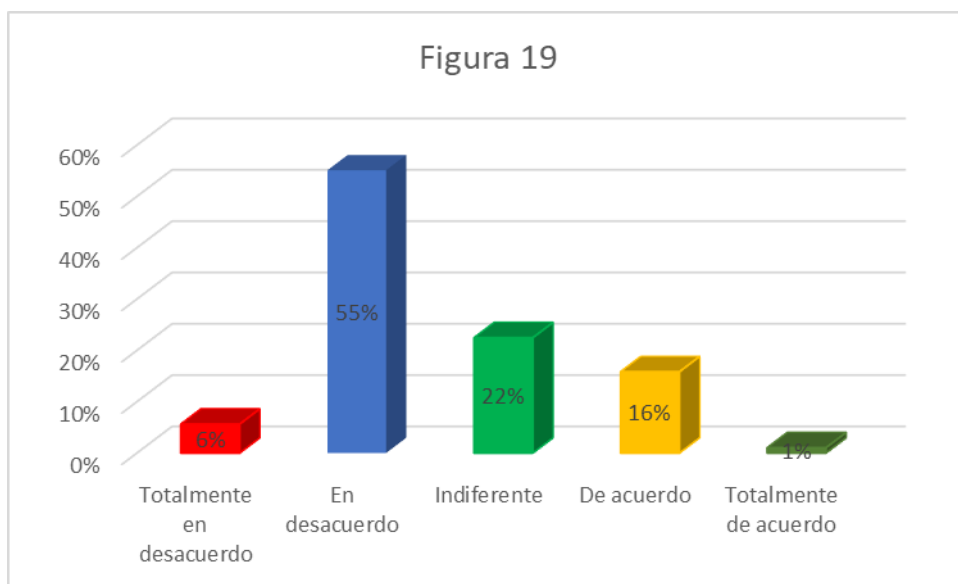
Nota. El gráfico representa al 52% de encuestados en desacuerdo con que se incrementa su susceptibilidad en eventualidades, 18% se muestra indiferente, 15% totalmente en desacuerdo, 15% de acuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 18: *Se siente hiperactivo (agitación motora) al momento de realizar sus actividades*



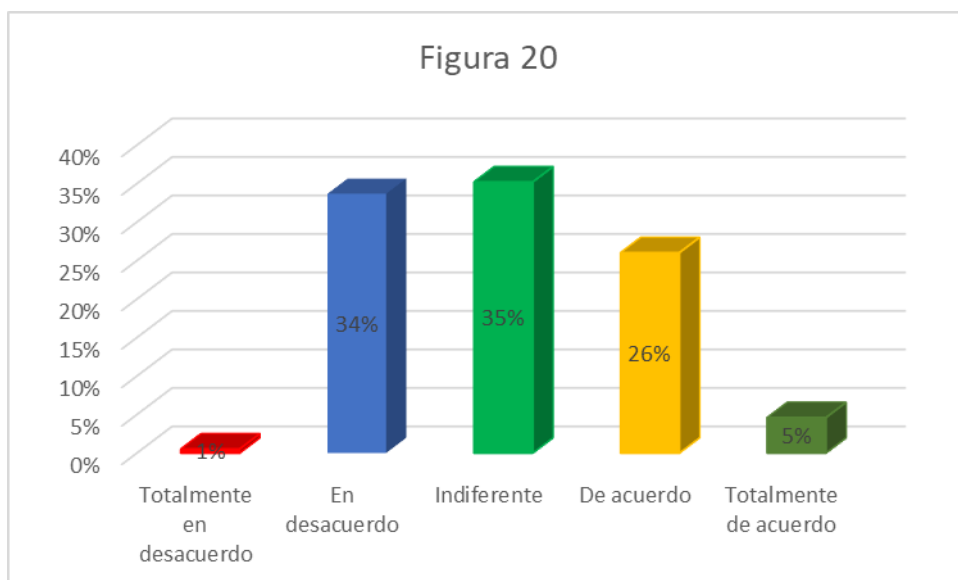
Nota. El gráfico representa al 54% de encuestados en desacuerdo con que se siente hiperactivo en sus actividades, 21% de acuerdo, 18% indiferente, 6% totalmente en desacuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 19: Cuando no cumples con tus funciones te sientes emocionalmente defraudado



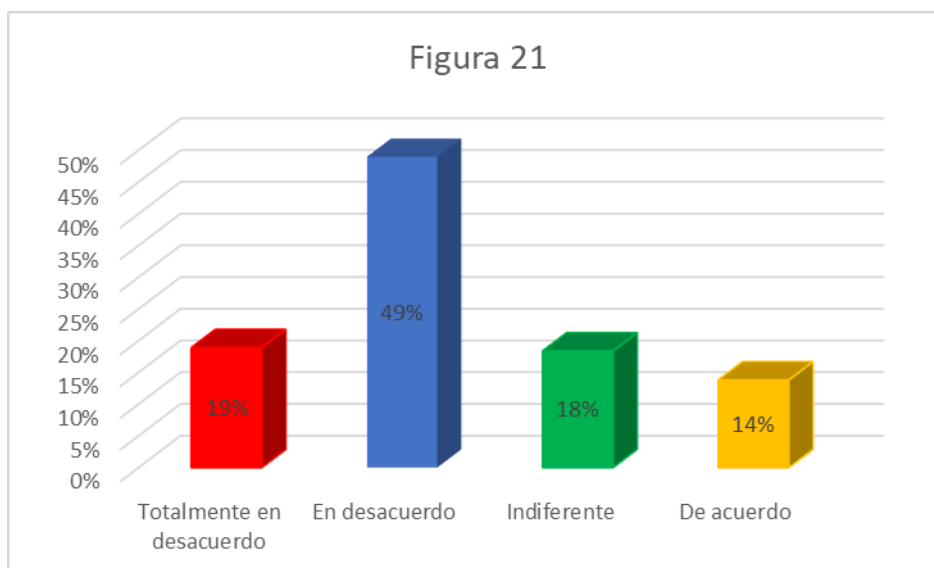
Nota. El gráfico representa al 55% de encuestados en desacuerdo con que cuando no cumple funciones, se siente defraudado, 22% indiferente, 16% de acuerdo, 6% totalmente en desacuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 20: Emocionalmente te sientes frustrado cuando tus compañeros no comparten sus opiniones



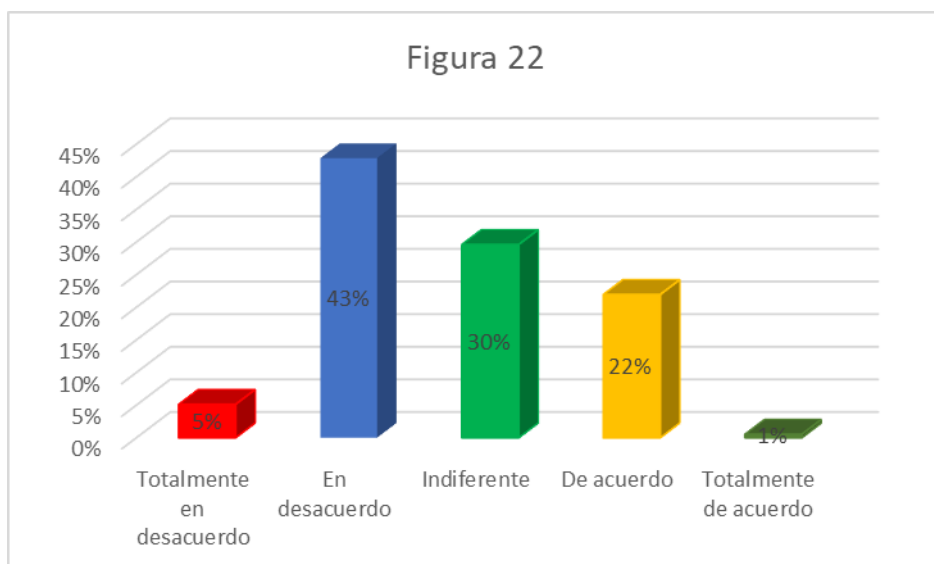
Nota. El gráfico representa al 35% de encuestados indiferente con que se siente frustrado cuando no comparten opiniones, 34% en desacuerdo, 26% de acuerdo, 5% totalmente de acuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 21: Consideras que el cambio de jefatura conlleva a una incertidumbre económica por ser una posibilidad de estrés laboral



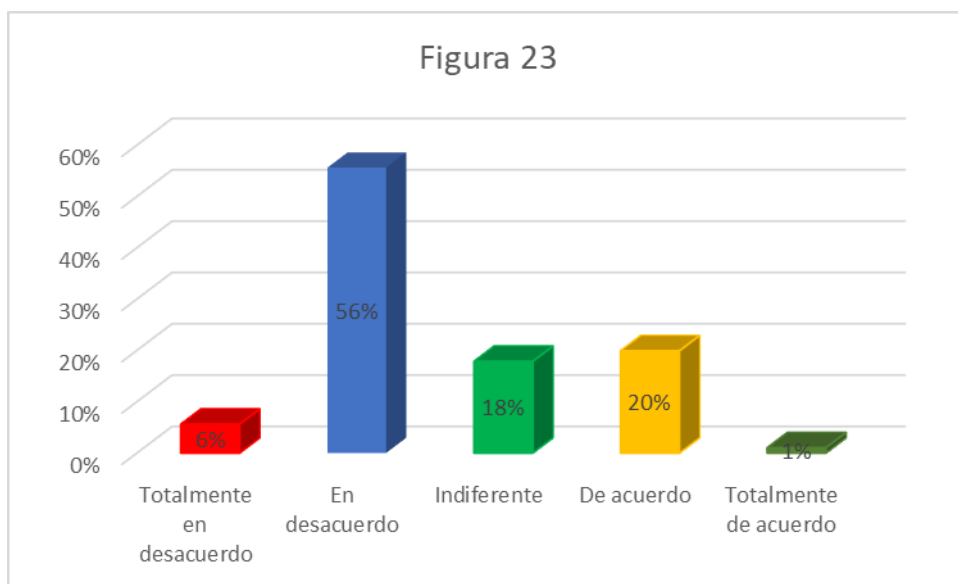
Nota. El gráfico representa al 49% de encuestados en desacuerdo con que el cambio de jefatura lleva a incertidumbre económica, 19% totalmente en desacuerdo, 18% indiferente y 14% totalmente de acuerdo.

Figura 22: Consideras que, ante un recorte de presupuesto, te generaría una incertidumbre a nivel económico y por ende te produciría estrés laboral



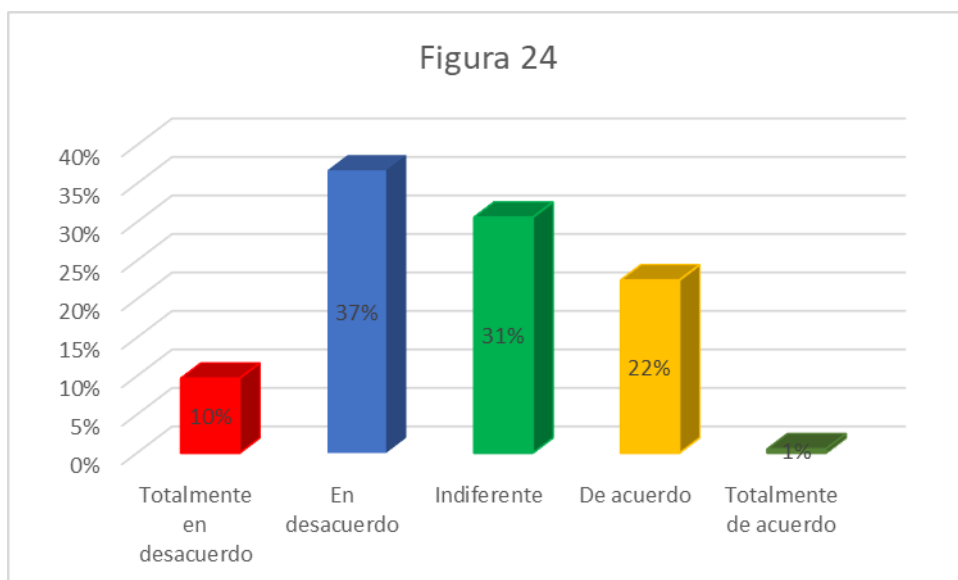
Nota. El gráfico representa al 43% de encuestados en desacuerdo con que, ante recorte de presupuesto, le genera incertidumbre y estrés, 30% indiferente, 22% de acuerdo, 5% totalmente en desacuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 23: Considera que, ante una incertidumbre política, te genera estrés en tu entorno laboral



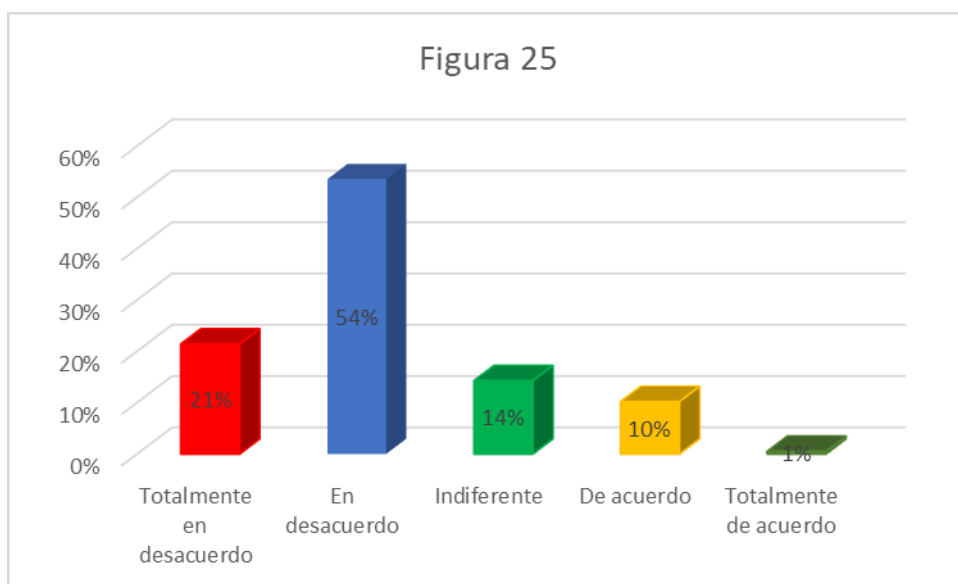
Nota. El gráfico representa al 56% de encuestados en desacuerdo con que, ante incertidumbre política, genera estrés, 20% de acuerdo, 18% indiferente, 6% totalmente en desacuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 24: Consideras que el cambio de gobierno conlleva a una incertidumbre política



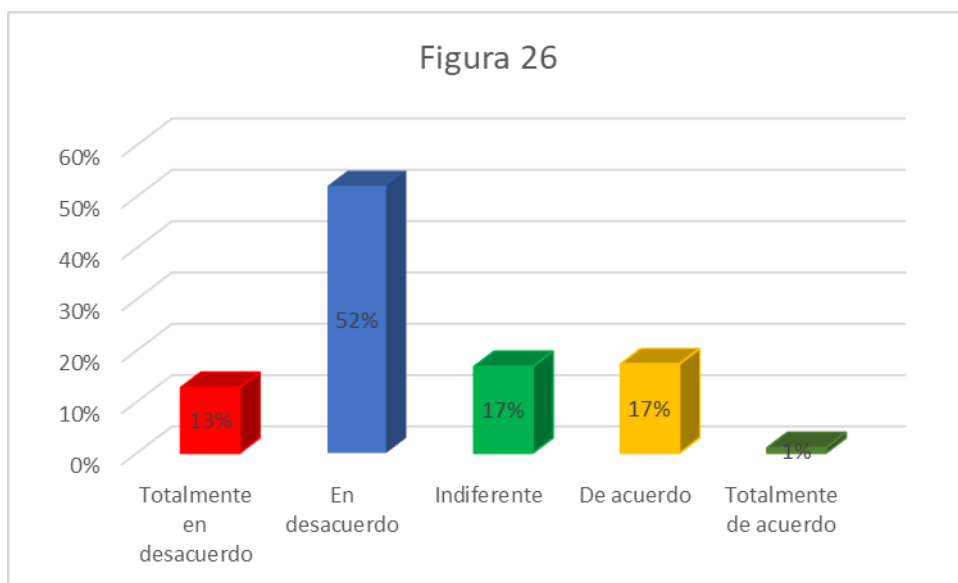
Nota. El gráfico representa al 37% de encuestados en desacuerdo con que, con el cambio de gobierno genera incertidumbre política, 31% indiferente, 22% de acuerdo, 10% totalmente en desacuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 25: *El ambiente laboral te causa estrés*



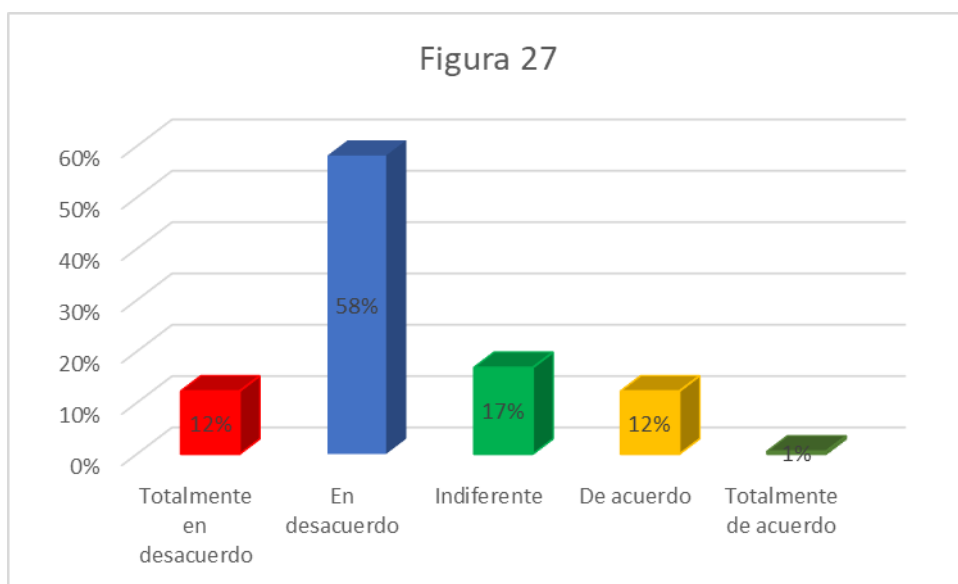
Nota. El gráfico representa al 54% de encuestados en desacuerdo con que, el ambiente laboral causa estrés, 21% totalmente en desacuerdo, 14% indiferente, 10% se muestra de acuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 26: *Las relaciones en su ambiente laboral, no es adecuada*



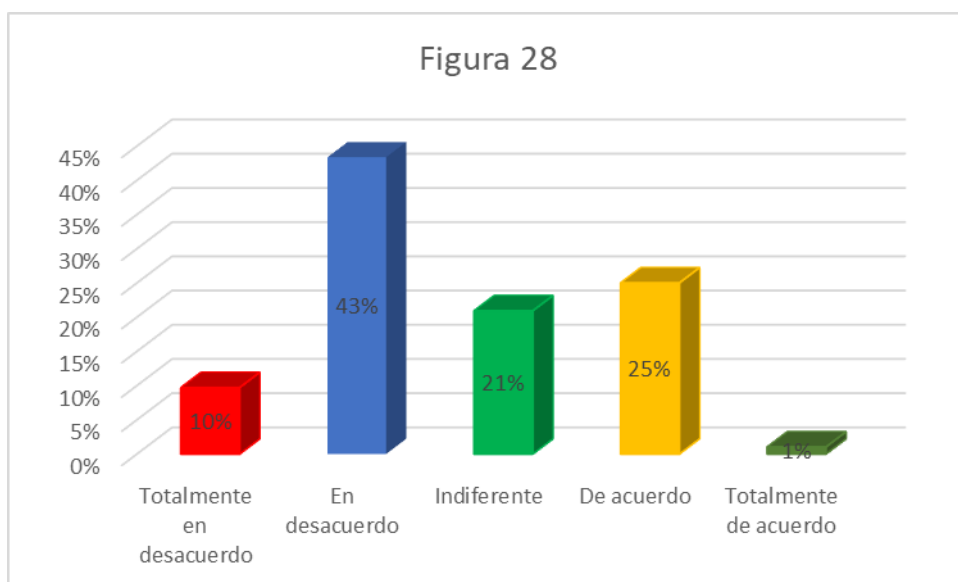
Nota. El gráfico representa al 52% de encuestados en desacuerdo con que, las relaciones en el ambiente laboral, no es adecuada, 17% indiferente, 17% de acuerdo, 13% totalmente en desacuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 27: *Siente que tiene una conducta negativa al realizar sus labores*



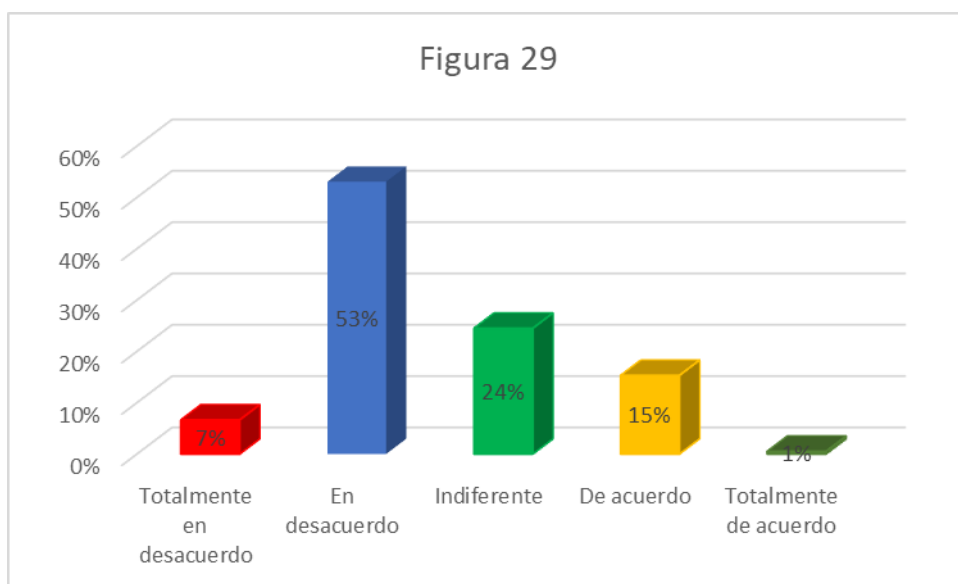
Nota. El gráfico representa al 58% de encuestados en desacuerdo con que, siente tener conducta negativa en sus labores, 17% indiferente, 12% de acuerdo, 12% totalmente en desacuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 28: *Considera que sus compañeros no tienen una actitud positiva hacia el trabajo*



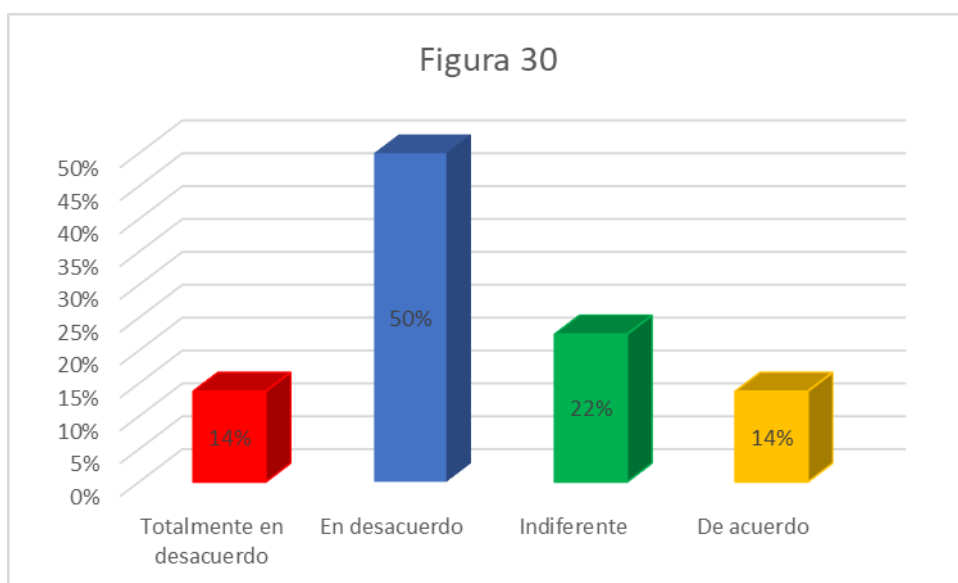
Nota. El gráfico representa al 43% de encuestados en desacuerdo con que, sus compañeros no tienen actitud positiva en el trabajo, 25% de acuerdo, 21% indiferente, 10% totalmente en desacuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 29: *Sientes indiferencia de tus compañeros de trabajo*



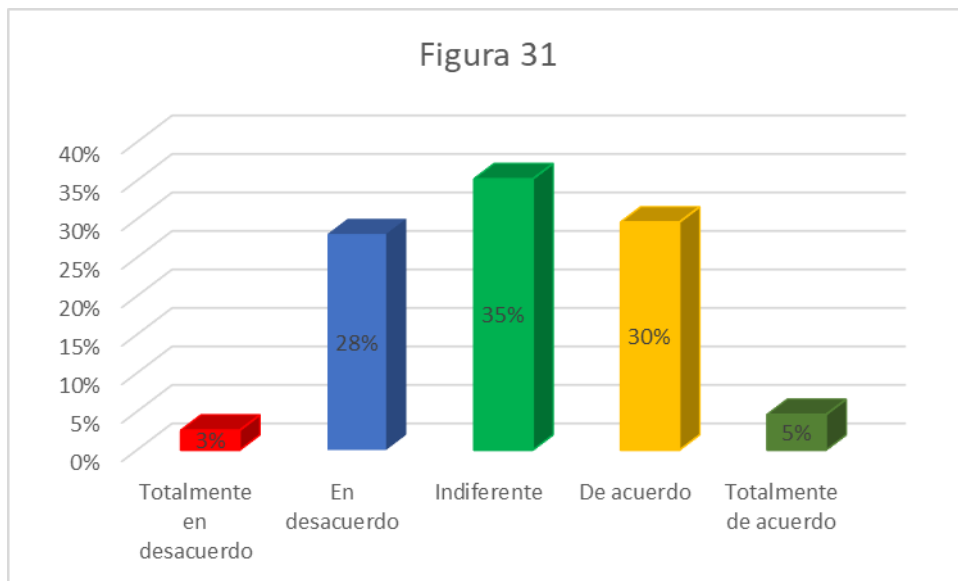
Nota. El gráfico representa al 53% de encuestados en desacuerdo con que, siente inferencia de sus compañeros de trabajo, 24% indiferente, 15% de acuerdo, 7% totalmente en desacuerdo y 1% totalmente de acuerdo.

Figura 30: *Existe discriminación en tu centro laboral*



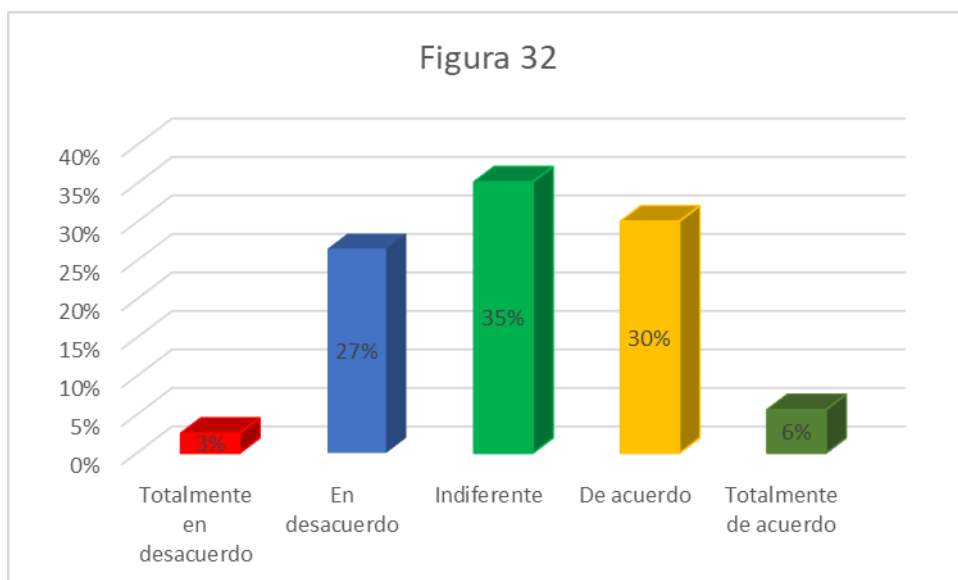
Nota. El gráfico representa al 50% de encuestados en desacuerdo con que, existe discriminación en su centro laboral, 22% indiferente, 14% de acuerdo, 14% totalmente en desacuerdo.

Figura 31: Considera que las recompensas satisfacen sus necesidades o metas personales



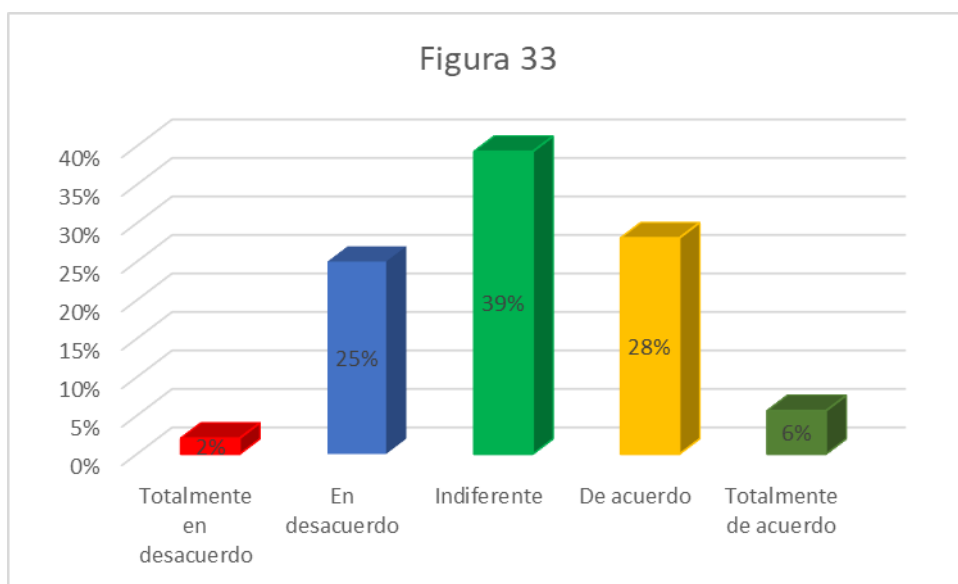
Nota. El gráfico representa al 35% de encuestados indiferente con que, las recompensas satisfacen necesidades personales, 30% de acuerdo, 28% en desacuerdo, 5% totalmente de acuerdo y 3% totalmente en desacuerdo.

Figura 32: Considera que el valor de su trabajo es remunerado para satisfacer sus necesidades



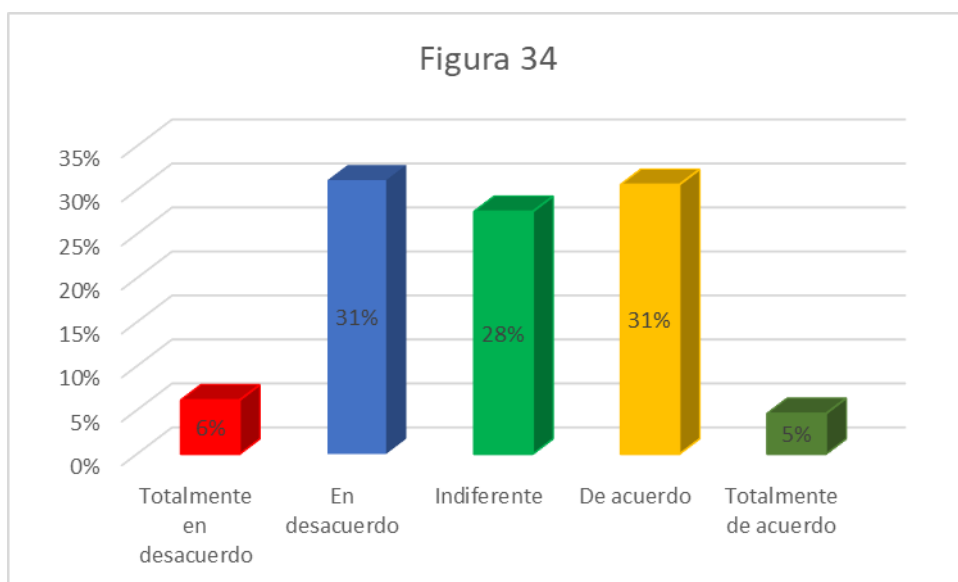
Nota. El gráfico representa al 35% de encuestados indiferente con que, el valor de trabajo es remunerado para satisfacer necesidades, 30% de acuerdo, 27% en desacuerdo, 6% totalmente de acuerdo y 3% totalmente en desacuerdo.

Figura 33: Considera que deberían otorgar recompensas por rendimiento laboral



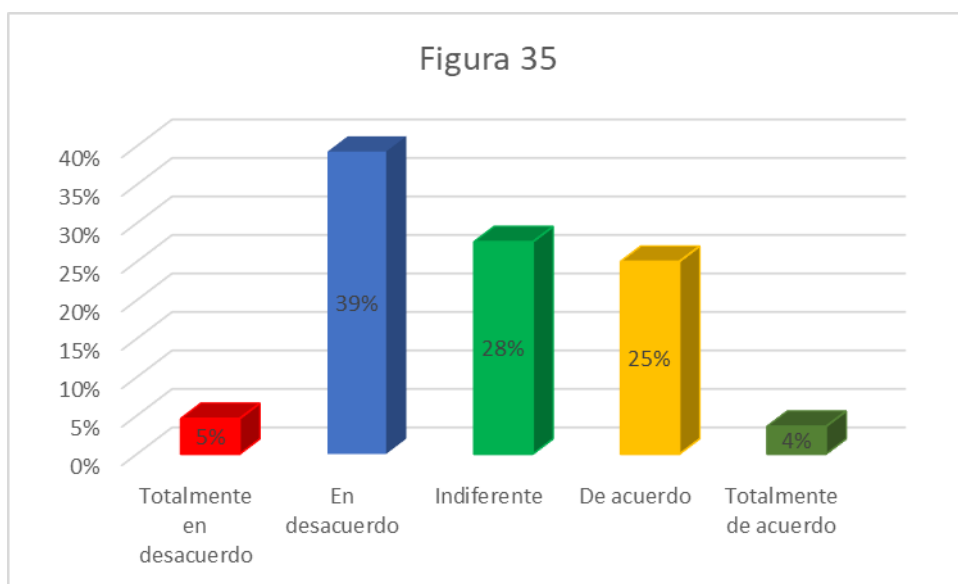
Nota. El gráfico representa al 39% de encuestados indiferente con que, deberían otorgar recompensas por rendimiento laboral, 28% de acuerdo, 25% en desacuerdo, 6% totalmente de acuerdo y 2% totalmente en desacuerdo.

Figura 31: Considera que si realiza ciertos esfuerzos en el trabajo le ayudaría a obtener incentivos salariales



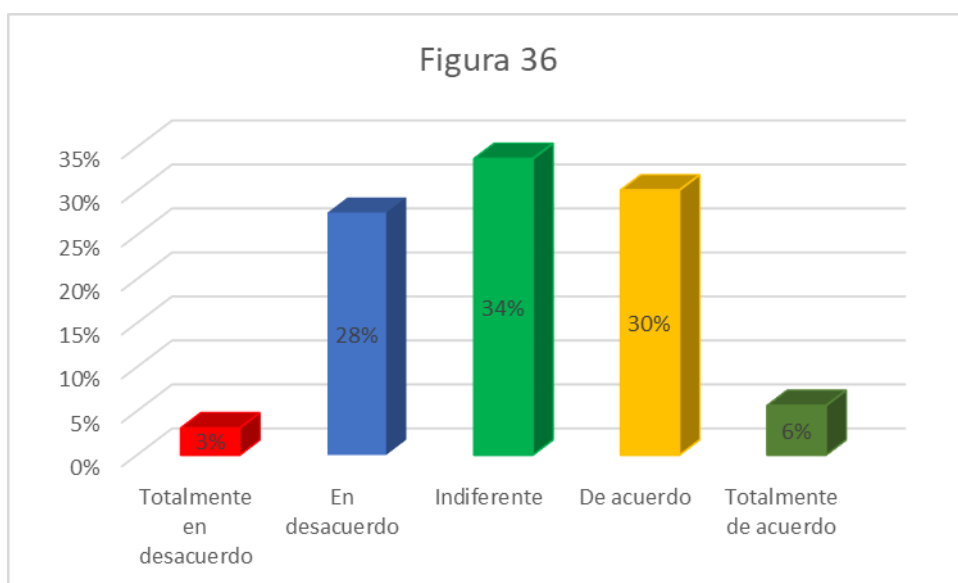
Nota. El gráfico representa al 31% de encuestados en desacuerdo con que, realizar esfuerzos de trabajo ayudaría a obtener incentivos, 31% de acuerdo, 28% indiferente, 6% totalmente en desacuerdo y 5% totalmente de acuerdo.

Figura 35: Según su rendimiento logra cumplir siempre con las tareas asignadas



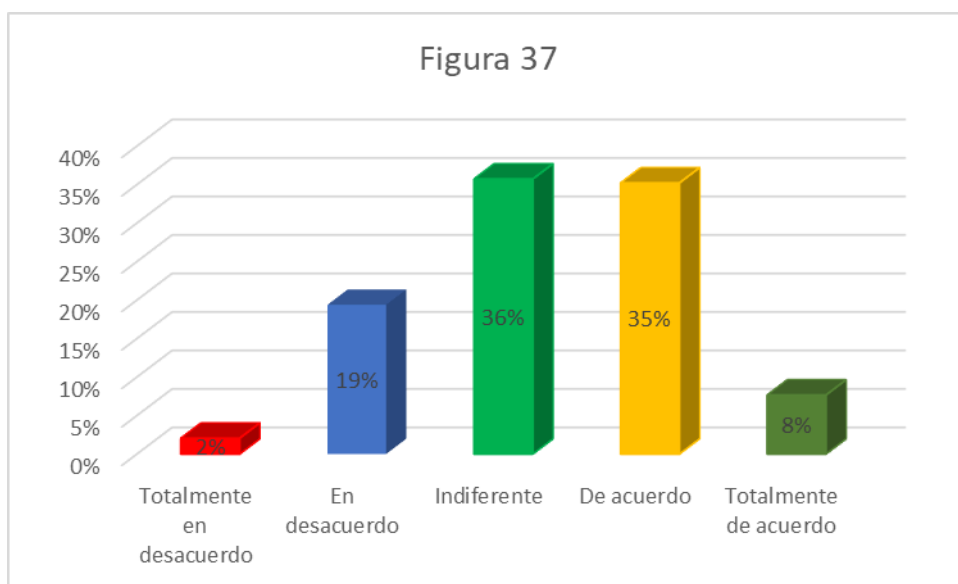
Nota. El gráfico representa al 39% de encuestados en desacuerdo con que, su rendimiento permite cumplir tareas asignadas, 28% indiferente, 25% de acuerdo, 5% totalmente en desacuerdo y 4% totalmente de acuerdo.

Figura 36: Siempre optimiza recursos para cumplir con su labor



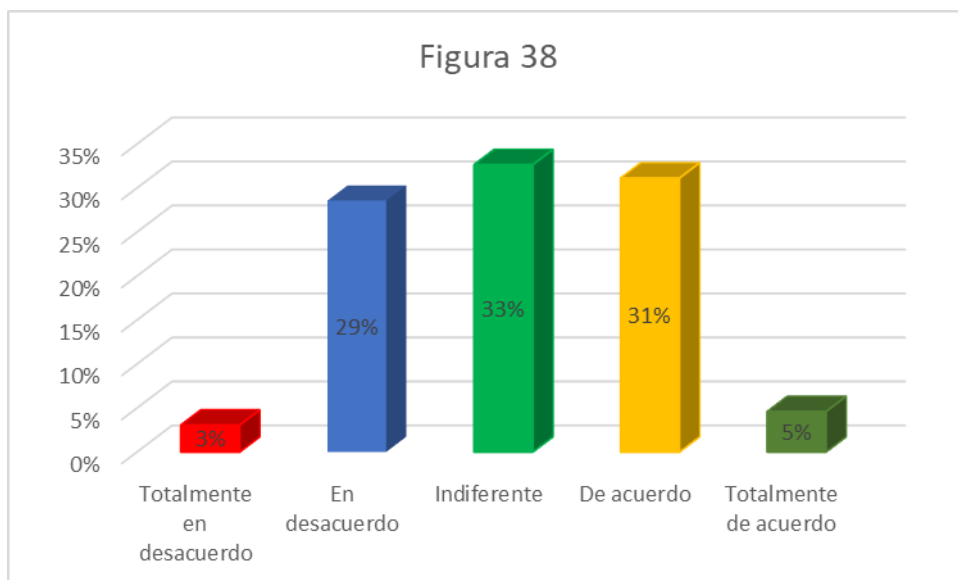
Nota. El gráfico representa al 34% de encuestados indiferente con que, siempre optimiza recursos para cumplir su labor, 30% de acuerdo, 28% en desacuerdo, 6% totalmente de acuerdo y 3% totalmente en desacuerdo.

Figura 37: *Considera que siempre cumple responsablemente con su labor*



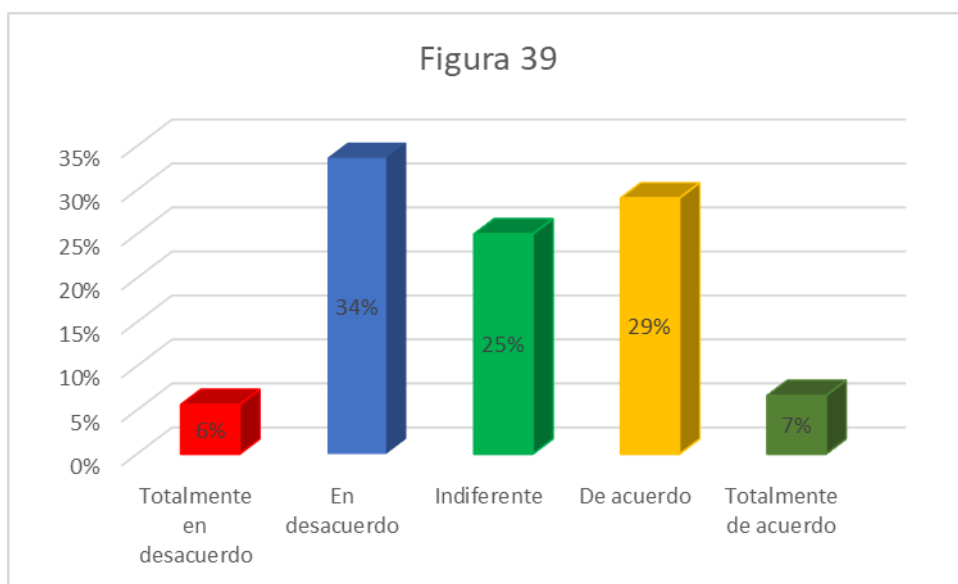
Nota. El gráfico representa al 36% de encuestados indiferente con que, siempre cumple responsablemente su labor, 35% de acuerdo, 19% en desacuerdo, 8% totalmente de acuerdo y 2% totalmente en desacuerdo.

Figura 38: *Usted es puntual en los horarios de trabajo establecidos*



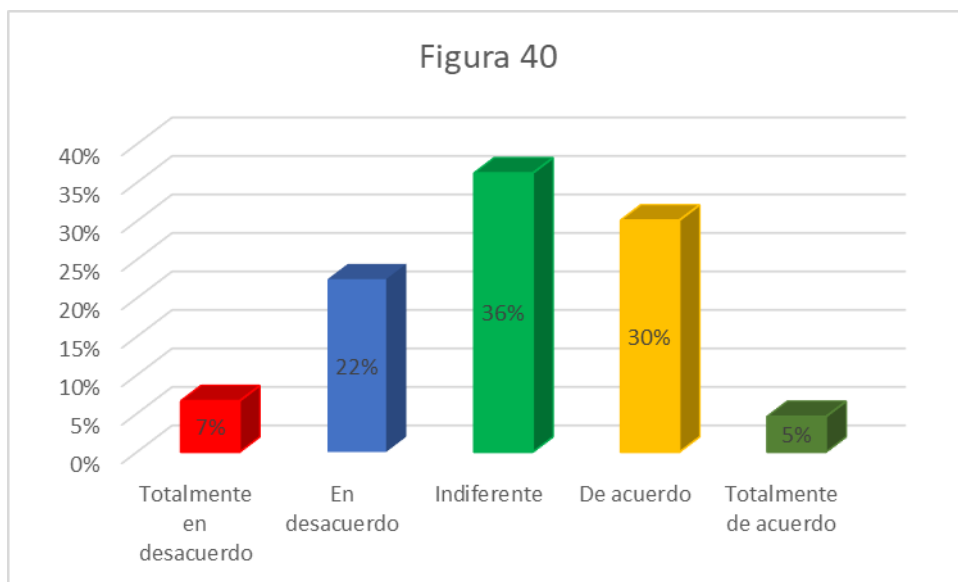
Nota. El gráfico representa al 33% de encuestados indiferente con que, es puntual, 31% de acuerdo, 29% en desacuerdo, 8% totalmente de acuerdo y 3% totalmente en desacuerdo.

Figura 39: Realiza su labor con habilidades propias



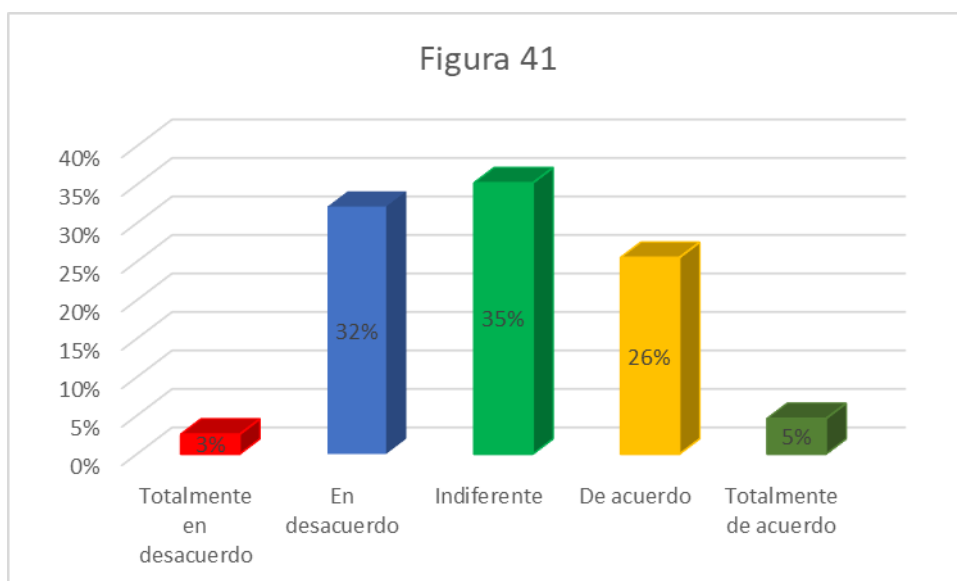
Nota. El gráfico representa al 34% de encuestados en desacuerdo con que, realiza su labor con habilidades propias, 29% de acuerdo, 25% indiferente, 7% totalmente de acuerdo y 6% totalmente en desacuerdo.

Figura 40: Diseña y aplica técnicas estratégicas en el proceso de competitividad



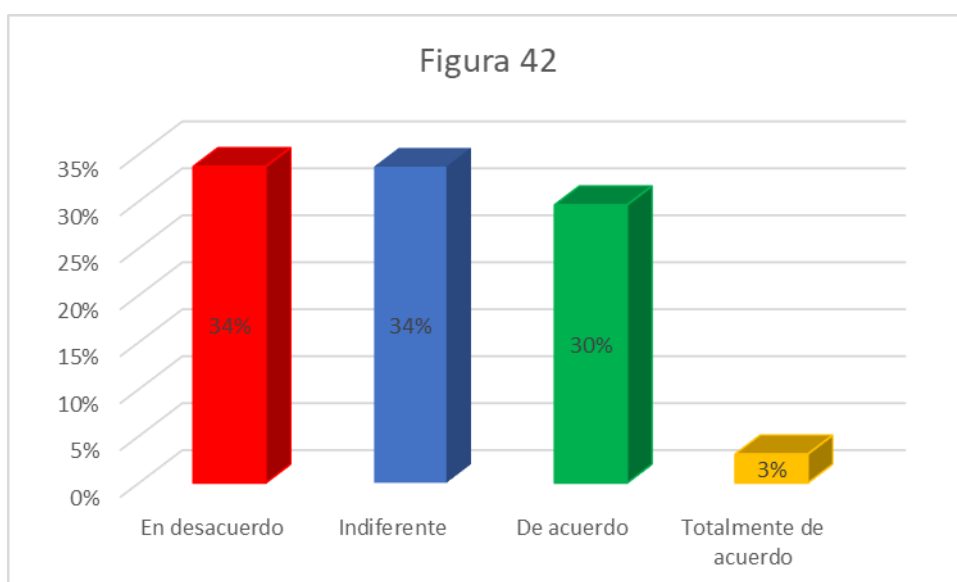
Nota. El gráfico representa al 36% de encuestados indiferente con que, diseña y aplica técnicas estratégicas en la competitividad, 30% de acuerdo, 22% en desacuerdo, 7% totalmente en desacuerdo y 5% totalmente de acuerdo.

Figura 41: *Tiene autonomía para tomar decisiones en la labor que realiza*



Nota. El gráfico representa al 35% de encuestados indiferente con que, tiene autonomía para tomar decisiones, 32% en desacuerdo, 26% de acuerdo, 5% totalmente de acuerdo y 3% totalmente en desacuerdo.

Figura 42: *Su área cumple con los objetivos planteados, dentro de las expectativas esperadas*



Nota. El gráfico representa al 34% de encuestados indiferente con que, su área cumple objetivos planeados, 34% en desacuerdo, 30% de acuerdo, y 3% totalmente en desacuerdo.