



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estrés y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú –
2015**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTION PÚBLICA

AUTOR

Br. Amadeo Rupay Pariona

ASESOR

Dr. Edgardo Félix Palomino Torres

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2016

JURADOS

Presidente

Secretaria

Vocal

A Dios y a mi familia por el apoyo incondicional, asimismo a mi catedrático por guiar la asignatura con metodología eficaz.

Amadeo

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar agradezco a Dios por las bendiciones que me da día a día. Asimismo a mi familia por el apoyo constante en mi desarrollo profesional.

También expreso mi gratitud y reconocimiento al Señor. Asesor Dr. Edgardo Félix Palomino Torres, por su valioso e incondicional apoyo. Y a los catedráticos que hicieron posible mi preparación académica durante los semestres de estudios.

Finalmente, agradezco a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo que ha albergado todo este tiempo en sus magnas aulas y por haber impartido los conocimientos necesarios para la realización de esta tesis.

El autor.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Br. Amadeo, Rupay Pariona, estudiante del Programa de maestría en gestión pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 40489233, con la tesis titulada “Estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú - 2015.”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Marzo del 2016

Br. Amadeo, Rupay Pariona
DNI N° 40489233

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú - 2015.”, el cual se elaboró con el objetivo de determinar la relación de las variables de estudio en los trabajadores de la municipalidad provincial de Angaraes, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para optar el Grado Académico de Magíster, mención gestión pública.

El estudio se basó específicamente en el rendimiento laboral puede estar afectado por problemas de estrés la consecuencia de la excesiva jornada laboral muchas veces fuera de las horas establecidas trayendo como consecuencia estrés del personal y la falta de logros de metas y objetivos. Por lo tanto podemos concluir que en excesivo trabajo es una de las causas en el malestar de los empleados y, en consecuencia, en la pérdida de productividad y en los resultados de la entidad o empresa (Cirera, Aparecida, Rueda, y Ferraz, 2012)

Por consiguiente la investigación se centró en hacer un estudio sobre el estrés y el rendimiento laboral teniendo en cuenta seis capítulos: Capítulo I Introducción, aspectos Básicos del Problema de Investigación, Capítulo II marco Metodológico, aspectos Operacionales, Capítulo III Resultados, Capítulo IV Discusión, Capítulo V Conclusiones, Capítulo VI Recomendaciones y finalmente se presenta las referencias bibliográficas, según las normas APA, utilizadas durante todo el proceso, así como las tablas y respectivas figuras y los anexos.

El autor.

ÍNDICE

	Págs.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de cuadros	viii
Índice de gráficos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCION	12
1.1. Problema	28
1.2. Hipótesis	31
1.3. Objetivos	32
II. MARCO METODOLOGICO	34
2.1. Variables	34
2.2. Operacionalizacion de variables	34
2.3. metodología	37
2.4. Tipo de estudio	37
2.5. Diseño	37
2.6. Población, muestra y muestreo	38
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.8. Métodos de análisis de datos	41
III. RESULTADOS	41
IV. DISCUSION	55
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	64

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Tabla 1. Población	38
Tabla 2. Población	39
Tabla 3. Estadísticos de tendencia central	42
Tabla 4. Contingencia sobre la relación que guarda el estrés y el rendimiento de tareas	43
Tabla 5. Contingencia sobre la relación que guarda el estrés y el rendimiento contextual	44
Tabla 6. Contingencia sobre la relación que guarda el estrés y el rendimiento organizacional	45
Tabla 7. Contingencia sobre la relación que guarda el estrés y el rendimiento de tareas	46
Tabla 8. Pruebas de chi-cuadrado	47
Tabla 9. Pruebas de chi-cuadrado	49
Tabla 10. Pruebas de chi-cuadrado	51
Tabla 11. Pruebas de chi-cuadrado	53

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Grafico 1. Contingencia sobre la relación que guarda el estrés y el rendimiento de tareas	43
Grafico 2. Contingencia sobre la relación que guarda el estrés y el rendimiento contextual	44
Grafico 3. Contingencia sobre la relación que guarda el estrés y el rendimiento organizacional	45
Grafico 4. Contingencia sobre la relación que guarda el estrés y el rendimiento laboral	46

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

**ESTRÉS Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE ANGARAES, HUANCVELICA, PERÚ – 2015**

AUTOR:

BR. AMADEO, RUPAY PARIONA

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el Estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú – 2015, asimismo la hipótesis de investigación: El estrés se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Angaraes, Huancavelica.

La investigación utilizó el método científico, de tipo no experimental y diseño transversal correlacional; se empleó la técnica de fichaje y encuesta, como instrumentos se aplicó dos cuestionarios sobre estrés y rendimiento laboral a fin de recolectar datos que sirvan a posteriores investigaciones aplicativos. Asimismo se trabajó con 30 trabajadores como muestra eligiéndose a través del muestreo no probabilístico, donde los resultados fueron analizados en el programa estadístico SPSS 21 y Word 2010.

Se contrastó la hipótesis con la prueba de chi cuadrado, demostrando que el estrés se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Angaraes, Huancavelica, de acuerdo al valor de valor $p = 0,044 < 0.05$, y es un Chi Cuadrado de 9,79

Palabras claves:

Estrés y Rendimiento Laboral

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

**ESTRÉS Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE ANGARAES, HUANCVELICA, PERÚ – 2015**

AUTOR:

Br. AMADEO RUPAY PARIONA

ABSTRAC

The aim of the research was to determine the relationship between stress and job performance of workers of the provincial municipality of Angaraes, Huancavelica, Peru - 2016, also the research hypothesis: Stress is significantly related to job performance workers of the provincial municipality of Angaraes, Huancavelica.

The research used the scientific method, non-experimental and correlational cross-sectional design; the signing and survey technique as instruments two questionnaires on stress and job performance in order to collect data that serve subsequent applications applied research was used. He also worked with 30 workers as sample being selected through non-probability sampling, where the results were analyzed in SPSS 21 and Word 2010 statistical program.

the hypothesis with chi square test contrasto', showing that stress is significantly related to job performance of workers of the provincial municipality of Angaraes, Huancavelica, according to the value of p value = 0, 044 < 0.05, and is a Chi Square 9,79

Keywords:

Stress and Work Performance

I. INTRODUCCIÓN

A nivel de nuestro contexto social se remarca las principales razones donde existe demanda sobre abandono de las instituciones debido a que se centran en razones de tipo emocional como es el estrés, lo que perciben como un problema grave y creciente en las instituciones, que exige se le consagre gran atención de forma inmediata a fin de proteger la salud de los trabajadores, para que los profesionales apliquen la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo, la formación, las medidas de conciliación y otras habilidades (Nieto, 2006).

Actualmente el estrés afecta a la población que realiza labores en exceso y no tiene oportunidad de recrearse, son los que se encuentran inmersos en una sociedad globalizada, y para ello las empresas o entidades exigen profesionales capacitados para enfrentar y resolver problemas de índole laboral, social, emocional, físico, entre otros, con el propósito de que el trabajador genere logros a nivel de la empresa y sea capaz de afrontar cualquier problema (García, 2010).

Si bien es cierto que el estrés laboral es un tema fenomenal que incluye no sólo al aspecto laboral sino muchas situaciones donde el ser humano se desenvuelve por alguna circunstancia o necesidad, u otros que afectan al trabajador en el desempeño de su labor. Por lo tanto las empresas deben dar prioridad en la evaluación del estrés en el ejercicio de una profesión o actividad elementos propios del trabajo tales como las actividades que realiza una persona, condiciones ambientales y espacio físico, condiciones y características del trabajo relativas a turnos, horarios y responsabilidades, características del empleo y compensación (salario, estabilidad y beneficios), aspectos éticos (tareas, normas, planificaciones), así como los procesos de interacción (relaciones interpersonales, comunicación, habilidades técnicas), equipamientos y tecnología, aspectos propios de la organización, destinatarios del trabajo y contexto social del trabajo, entre otros a fin de garantizar eficacia en el comportamiento de los trabajadores de la organización (Gonzales, Zurriaga & Piero, 2002).

Tanto que la realidad cotidiana muestra un perfil diferente y negativo desde el punto de vista de los recursos humanos en las organizaciones; pese a tener un gran potencial para satisfacer necesidades como la identidad personal, autoestima, interacciones sociales, asertividad entre otras (Harpaz & Fu, 2002). Por lo tanto el trabajo es una labor obligatoria como una necesidad para vivir; la cual permite al ser humano competir a fin de defender sus puestos y lugares de trabajo mostrando habilidades y destrezas que garanticen la eficacia en el servicio.

Asimismo la revisión de los antecedentes a nivel internacional, nacional y local, corroboraron con el estudio, que a continuación se detalla:

Antecedentes internacionales.

El Blandini y Araujo (2005) realizaron un estudio para determinar si la presencia de altos niveles de Estrés Laboral y uso de Mecanismos de Afrontamiento no funcionales, evaluados a 150 médicos residentes, que oscilan entre los 25 y los 43 años, de ambos sexos, aplicado el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, el Cuestionario Maslach Burnout Inventory donde los resultados afirman que el 15% de la muestra tiene niveles de Estrés Laboral. El 28% presentó Síndrome de Burnout. El 53% percibió hacer uso de Mecanismos de Afrontamiento Funcional, y las variables nivel de Estrés Laboral y uso de Mecanismos de Afrontamiento no funcionales, lograron explicar en un 13% la aparición del Síndrome de Burnout.

Correa (2013) desarrolló la investigación Nivel de estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2013, realizado en la ciudad de Lima, sintetizando los resultados del siguiente modo que el objetivo fue determinar el nivel de estrés laboral en enfermeros del Servicio de Emergencia en el Hospital María Auxiliadora 2013. Material y Método. La investigación es de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo, de corte transversal. Conformada por 42 enfermeros como muestra. La técnica fue la encuesta y el instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI), aplicado previo consentimiento informado. Resultados: del 100% (42), 72% (30) tienen medio, 14% (06) alto y 14% (06) bajo. En agotamiento emocional, 62% (26) es medio, 21% (09) alto y 17% (07) bajo. En la despersonalización 62% (26) tiene medio, 19% (08) alto y 19% (08) bajo, en realización personal

Mazariegos (2010) concluyo en su estudio que existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño. Para ello cogió 25 visitadores médicos de un laboratorio farmacéutico nacional como muestra. Para recabar información se utilizaron como instrumentos la Escala de Apreciación de Estrés (EAE), de la cual se utilizó la escala de Estrés Socio-Laboral (EAE-S).

Fernández y Fernández (2007) realizo la evaluaron sobre la relación entre calidad de vida relacionada con la salud y el estrés laboral como expresión de validez de construcción del cuestionario PECVEC, el cuál mide la calidad de vida de los enfermos crónicos. Como muestra se trabajó con 233 profesionales de medicina y enfermería de atención primaria. Por lo tanto como resultado el cuestionario PECVEC demostró adecuadas propiedades

psicométricas para evaluar la calidad de vida relacionada con la salud en personas sanas. Es así que se descubrió que si existe una relación en ambas variables de estudio.

García (2010) realizó la investigación titulada: Diagnóstico del nivel de estrés y su incidencia en el desempeño laboral, en el personal administrativo del Hospital Regional “Vicente Moscoso” de la Universidad Politecnica Salesiana - ciudad de Cuenca Ecuador. Donde concluye que: (a) los empleados presentan un nivel de estrés alto a un 28%, lo que implica que los agentes estresores están presentes en su vida e inciden de manera intensa, ocasionando que el estrés sea de difícil control al grado de afectar en la salud de los trabajadores.

Lezama y Molina (2005) en su estudio denominado Clima organizacional y Estrés Laboral en los empleados de una organización del Gobierno Municipal, donde se sintetizo los resultados del siguiente modo:

(a) la presente investigación es un estudio transaccional descriptivo correlacional, cuyos objetivos fueron determinar el grado de percepción del Clima organizacional, el nivel de estrés laboral en los empleados de un organismo gubernamental y establecer si existe relación entre las variables. Se utilizó una muestra de 83 trabajadores de ambos sexos en la ciudad de Maracaibo. Tanto el clima como el estrés laboral se establecieron a través de los instrumentos (Lezama, Molina 2005), debidamente validados por un grupo de jueces expertos y a los cuales se calculó la confiabilidad respectiva a través del programa S.P.S.S 13.00; y (b) Los resultados obtenidos evidencian una percepción del clima organizacional categorizada como BUENA, arrojar una Media de 1.2960, el Nivel de estrés laboral que se obtuvo, una Media de 1.8896, categorizada como un nivel de Estrés MEDIO. Por último se calculó el estadístico r Pearson el cual arrojó un alpha de 0.56 que nos indica una correlación moderada entre las variables. Al respecto de los resultados del Clima Organizacional y Estrés laboral se recomienda, dar a conocer los resultados al organismo para que sean del conocimiento de los empleados, las condiciones que pueden afectar su rendimiento (p.4).

Romero y Schmitt (2009) desarrolló la investigación Estrés socio laboral y depresión en el personal docente del I.S.T.P. Carlos Salazar, realizado en el Distrito de Nuevo Chimbote, sintetizando los resultados del siguiente modo: en fin fue encontrar la relación entre Estrés Socio Laboral y Depresión en el Personal Docente del I.S.T.P. Carlos Salazar Romero del

Distrito de Nuevo Chimbote. La muestra estuvo conformada por 80 docentes, su diseño fue Descriptivo Correlacional utilizándose para ello el método estadístico de Pearson. Los instrumentos utilizados fueron: la Escala de Apreciación del Estrés (EAE) de Fernández y Mielgo (1996) y el Inventario de Depresión de Beck (1996). Los resultados obtenidos arrojaron que no existe relación estadísticamente significativa entre el Estrés Socio laboral y la Depresión en el Personal Docente estudiado ($p > 0.05$). (p.13)

Encalada, Zegarra y Uribe (2006) estos autores realizaron el estudio sobre los factores que desencadenan estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en los servicios de emergencia. Donde encontraron que las principales causas del estrés son las siguientes: la demanda de exceso en el trabajo, presión e logros, roles ambiguos, clima afectado, inestabilidad laboral, comunicación negativa, deficiencia en interrelación personal entre otros son los que disminuyen la calidad de productividad y logro de resultados.

Ruiz, Silva y Vanga (2008) estudiaron las variables de la ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT), de tipo transaccional descriptivo, con una muestra de 54 personas de distintas organizaciones del ramo tecnológico y que ocupan cargos gerenciales. Según los resultados de evidenció un alto nivel en el desempeño laboral sin embargo el cumplimiento de los códigos de ética por parte de los empleados y su relación entre variables de investigación resultó ser positiva muy débil, lo que significa que se requiere una reorientación de los esfuerzos internos a fin de proporcionar al trabajador una mayor participación en temas de capacitación, talleres o charlas para elevar el conocimiento y manejo dentro de la empresa.

Ríos, (2010) realizó el estudio de las variables programa de salud integral y el desempeño laboral en los operarios de una empresa comercializadora de bienes de consumo masivo. En la Universidad Rafael Landívar del país de Guatemala quien concluyó que: hay una correlación positiva alta (0.931), estadísticamente significativa (menor al 0.01%), entre el tiempo de participar en el Programa de Salud Integral y el desempeño laboral de los empleados; de la misma forma, entre tiempo de estar en el programa y trabajo en equipo (0.910), productividad (0.871), calidad en el trabajo (0.883), respeto y responsabilidad (0.893), capacitación (0.907) y asistencia y puntualidad (0.904).

Germania, (2007) realizó el estudio sobre impacto de la motivación en el desempeño laboral en el país de República Dominicana donde se concluye que el 85% de los trabajadores se someten a una evaluación periódica, el 15% desconocen sobre la existencia

del sistema de evaluación, contestó se ve que tanto a la institución como a los trabajadores deben tener conocimiento sobre la evaluación, ello les permitirá esforzarse a fin de ser calificados con buenos resultados indirectamente mejoraran sus servicios y el cumplimiento de sus funciones de calidad a nivel de la institución

Nimalathasan & Bravete (2002) realizaron un estudio respecto a la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los empleados bancarios en Sri Lanka. En este estudio intervinieron factores de promoción justa, trabajo razonable, sistema de remuneración adecuada en sí misma y las buenas condiciones de trabajo. Los datos fueron extraídos de las áreas del banco donde operan las personas empleadas en la península de Jaffna, Sri Lanka. La muestra se obtuvo de catorce sucursales del banco que operan dentro de la península de Jaffna, con 199 empleados que trabajan en diferentes áreas. La cual se utilizó para determinar la relación entre las variables de satisfacción laboral y el desempeño de los empleados., los resultados fueron: La correlación entre la remuneración y el desempeño de los empleados es moderadamente positiva. Esto significa que el trabajo apropiado sí tiene un impacto positivo en el desempeño de un empleado. Por otro lado, la correlación entre las condiciones de trabajo y el rendimiento de los empleados es positiva. Esto significa que el alto nivel de las buenas condiciones de trabajo tiene un impacto positivo en el desempeño de los empleados.

Sebastián, Belén, Sarmiento Y Schmid (2013) en el estudio titulado: Enfermedades Laborales: Cómo afectan el entorno organizacional, concluye que:

(a) El estrés es una parte de nuestra vida, y puede tener efectos negativos y positivos, aunque los negativos hayan sido objeto de mayor atención, por el impacto generado sobre nuestra salud o bienestar, pero también hay una línea de pensamiento creciente que analiza los efectos positivos del estrés sobre la vida de la persona; (b) Así como existen factores estresantes también hay formas con las que podemos luchar y tratar de combatir esos estresores y si no es así pues cuando menos debemos estar conscientes que viviendo en un mundo como en el que vivimos actualmente, lleno de cambios constantes, de prisas y de ajetreos es posible manejar las situaciones con mayor facilidad. Dichos agentes pueden ser tratados y estudiados adecuadamente para su manejo, dado que a cada persona le afecta de manera distinta, porque cada una de ellas tiene un patrón psicológico que la hace reaccionar de forma diferente a las demás; (c) nuestro cuerpo y psiquis tienen límites. Detectarlos nos da poder para reconocer la necesidad de un

tiempo no sólo para trabajar, sino también para descansar, relajarse, disfrutar, amar, usar y defender el poco tiempo libre que la vida actual nos permite, en pro de tener salud gracias al cuidado de nosotros mismos; (d) un trabajo sin estrés puede parecer estupendo, pero no hay que exagerar, si no hay un mínimo de estrés, de activación, el trabajo se puede tornar aburrido y poco estimulante, y acabar siendo, paradójicamente, estresante, y (e) por último, es fundamental destacar la importancia de conocer los indicadores que generan las enfermedades laborales para que puedan ser identificados por los encargados de recursos humanos, empresarios, profesionales y trabajadores, logrando de esta manera un óptimo clima adecuado en el centro de trabajo, adecuada relaciones interpersonales, a fin de garantizar productividad eficiente y logro de resultados de calidad..

Salgado y Cabal (2011) realizó el estudio sobre Evaluación, donde los encuestados respondieron preguntas sobre desempeño laboral, divididas en tres secciones. Por lo tanto resulta que:

(a) el examen de las correlaciones muestra que son todas ellas, en general, bajas lo que indica que la evaluación del desempeño es relativamente independiente de cada uno de los criterios externos de evaluación de los empleados públicos y que dichos criterios son una aproximación escasa del conjunto de conductas laborales realizadas por los empleados públicos en sus puestos de trabajo, (b) por las importantes consecuencias de orden práctico que tiene, debe destacarse la nula correlación entre la evaluación del desempeño y la antigüedad en la Administración Pública, que es prácticamente cero en todos los grupos; y (c) este resultado coincide exactamente con el de estudios meta-analíticos en los que se ha examinado la relación entre desempeño y edad

Antecedentes a nivel nacional.

Sánchez (2011) desarrolló la investigación Clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores realizado en la ciudad de Lima, sintetizando los resultados de acuerdo al objetivo de conocer la relación entre la percepción del clima organizacional y el estrés laboral. Fue de tipo prospectivo - transversal, analítico; aplicado a 222 trabajadores como muestra. Donde concluyó que:

(a) el 45% de los trabajadores encuestados presentó estrés laboral, el 73% en tecnólogos médicos, el 46,9% fue en los no profesionales, el 49,6% en los

contratados, el 47,4% en los que trabajaban en las mañanas presentaron estrés laboral; (b) el 47,7 % de los trabajadores encuestados presentaron un clima organizacional negativo, el 97,2% en las enfermeras, el 78,3% en los profesionales, el 48,6% en los trabajadores nombrados, el 47,4% de los que laboran en las mañanas; (c) se encontró relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y el clima organizacional con $p < 0,05$; y (d) finalmente, se puede concluir que el 45% de los trabajadores presentó estrés laboral y el 47,7% un clima organizacional negativo, encontrándose relación significativa entre ambos con $p < 0,05$. (p.62).

Los fundamentos científicos que se sustenta la investigación están basados de acuerdo a las variables que a continuación se menciona:

Las situaciones agobiantes originan reacciones en el organismo sea psicósomáticas o psicológicas que pueden ser graves (Diccionario de la Real Academia Española, 2012). Los síntomas psicofisiológicos que pueden manifestarse por el estrés son: cansancio, pérdida del apetito, bajada de peso y astenia, entre otras (Selye, 1950).

Martínez, (2004) el estrés es sinónimo de miedo, ansiedad, fatiga, depresión, pero es difícil hacer una definición única debido a que el estrés se da en muchos aspectos de nuestras vida y en diferentes situaciones.

Selye (1950) identificó la respuesta del estrés como un conjunto de respuestas fisiológicas, fundamentalmente hormonales; concretamente, definió la respuesta del estrés en términos de activación del eje hipotálamo-hipófiso-córticosuprarrenal, con elevación de la secreción de corticoides (cortisol, etc.), y del eje simpático-médula-suprarrenal, como reacción a estímulos inespecíficos (estresores). Si se mantiene esta activación, se produce el síndrome del estrés, el cual se caracteriza por hiperplasia de la corteza suprarrenal, involución del timo y aparición de úlceras de estómago. Mientras que el estrés consiste en la suma de los cambios inespecíficos que tienen lugar en todo momento en el organismo, el síndrome general de adaptación (expresión del estrés a través del tiempo) se refiere a todos los cambios inespecíficos que se desarrollan a través del tiempo durante una exposición continua a un alarmígeno (Selye, 1960; véase Sandín, 1995, 2001).

Cano, (2002) define desde el punto psicológico al estrés a través de tres enfoques: (a) como estímulo.- el estrés provoca reacción al organismo; (b) como reacción o respuesta.- el estrés manifiesta respuestas a través de la conducta, cambios fisiológicos y otras reacciones

emocionales en el individuo; y (c) como interacción.- el estrés interactúa con el estímulo y estresores

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) define al estrés como un conjunto de reacciones fisiológicas que produce el organismo. Los autores como Lazarus y Folkman (1986) afirman el estrés no siempre constituye un proceso negativo en nuestras vidas, mas también es parte de la vida que estimula y ayuda a trabajar al organismo a fin de desarrollar habilidades de control y afrontamiento las consecuencias del estrés. Por lo tanto el estrés es un proceso dinámico donde influye el medio o contexto. Por ello se le dice que a definición es muy complejo.

Slipack (1996) citado en Campos, (2006) mencionan tipos de estrés laboral: (a) el episódico.- es el tipo de estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas; (b) el crónico.- se encuentra en un ambiente laboral inadecuado, sobrecarga de trabajo, alteración de ritmos biológicos, responsabilidades y decisiones muy importantes que si uno se da cuenta y mejora o crea espacios de reducir el estrés.

Los agentes causantes de estrés (estresores), pueden ser físicos o psicológicos como el ruido intenso, las temperaturas extremas, los cambios bruscos en el medio, enfermedades, entre otras. Los estresores psicológicos que se denominan también sociales y son los que encontramos habitualmente en la vida diaria. Ejemplo de estos estresores son el atravesar situaciones comprometidas ante los demás, los conflictos interpersonales, problemas económicos, etc. Hay también estresores mixtos como la fatiga, la privación del sueño, la monotonía o el hacinamiento (Martínez, 2004).

El estrés laboral nos permite identificar situaciones o reacciones en nuestro cuerpo para cuando laboramos, asimismo a identificar una serie de situaciones o factores que actúan como estresores.

En general, el estrés ha sido conceptualizado de tres maneras:

(a) Como un conjunto de estímulos (Cannon, 1932; Holmes y Rahe, 1967).- existen ciertas condiciones ambientales que nos producen sentimientos de tensión y/o se perciben como amenazantes o peligrosas. Se denominan estresores. Así pues, el estrés se define como una característica del ambiente (estímulo), esta idea de estrés como estimulación nociva que recibe un organismo se relaciona fácilmente con la enfermedad, la salud y el bienestar. Tiene la ventaja de la medida objetiva

de ese estrés y en este caso el estrés se considera variable independiente; (b) como una respuesta. Este enfoque se centra en cómo reaccionan las personas ante los estresores (Selye, 1960).- esta respuesta se entiende como un estado de tensión que tiene dos componentes: el psicológico (conducta, pensamientos y emociones emitidos por el sujeto) y el fisiológico (elevación del aurosal o activación corporal). En este caso el estrés actúa como variable dependiente; y (c) como un proceso que incorpora tanto los estresores como las respuestas a los mismos y además añade la interacción entre la persona y el ambiente (Lazarus y Folkman, 1986).- esta transacción supone una influencia recíproca entre la persona y el medio. El determinante crítico del estrés es cómo la persona percibe y responde a diferentes acontecimientos.

Uno de los instrumentos más idóneos a aplicar en la medición del Estrés laboral es el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS (2004), donde se mide en siete dimensiones: (a) Clima Organizacional, (b) Estructura Organizacional, (c) Territorio Organizacional, (d) Tecnologías, (e) Influencia del Líder, (f) Falta de Cohesión, y (g) Respaldo del Grupo. (OIT-OMS. 2004).

Basados en Bresó (2008) y Dolan et al. (2005) podemos indicar tres factores intervinientes en el Estrés: (a) recursos personales: refiere a las características del trabajador tales como habilidades, aspiraciones, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (autoeficacia), capacidad de control del medio (locus de control), entre otros aspectos; (b) recursos laborales: son las características del trabajo que reducen las demandas y sus costos asociados; y / o estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y la consecución de metas; y (c) demandas laborales: entendidas como las características del trabajo que requieren un esfuerzo físico y/o psicológico (mental y emocional) y por tanto tiene costes físicos y/o psicológicos.

La aparición del estrés en nuestro centro de trabajo se da cuando las exigencias de nuestro entorno superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. (Cano, 2002).

Asimismo el autor considera al estrés como una respuesta adaptativa por parte del individuo, que ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren. Nuestro cuerpo se prepara para un sobreesfuerzo, somos capaces de procesar más información sobre el problema y actuamos de forma rápida y decidida. Más también el

problema es que nuestro cuerpo tiene unos recursos limitados y aparece el agotamiento. Por lo tanto se puede considerar al estrés laboral como el factor que desencadena o libera efectos tanto físicos (consecuencias físicas) como psicológicos (consecuencias psicosociales) en los trabajadores el estrés produce cambios de percepción, las respuestas emocionales y afectivas, la apreciación primaria y secundaria, las respuestas de afrontamiento ante un estímulo (Peiró, 1999).

Son muchos los autores que refieren sobre las dimensiones, más se ha tomado algunos importantes para su elaboración del instrumento tales como: (a) estructura organización, (b) condiciones físicas del trabajo, (c) características temporales del trabajo, (d) demanda o carga de trabajo y su distribución, (e) nivel ocupacional y tareas a realizar, y (f) relaciones sociales en el trabajo.

En la dimensión estructura organizacional se describen los principales estresores relacionados con la estructura laboral que influyen de forma directa en el estrés. Siendo dos:

(a) la estructura organizacional.- se encuentran en este subconjunto diversos modos de estructura organizacional, se indica que la centralización y también la complejidad vertical en la toma de decisiones trae como consecuencia una insatisfacción por parte de los empleados, también se indica que las posiciones de trabajo con menor nivel jerárquico traen como resultado mayor rotación, ausentismo e insatisfacción en la labor a realizar; y (b) el clima organizacional.- en este subconjunto se encuentra la falta de participación con respecto a las decisiones en la actividad laboral, las dificultades para convivir con el clima dentro de la empresa la falta de apoyo y las malas relaciones interpersonales, lo que puede traer como consecuencia un ánimo deprimido, una baja autoestima, desmotivación, insatisfacción y deseos de abandonar el trabajo, afectando de forma negativa en el bienestar psicológico a nivel laboral (Piero, 1999).

En la dimensión condiciones físicas del trabajo se describen los principales estresores del ambiente físico laboral. Siendo estas seis:

(a) la peligrosidad del trabajo.-aquí se ven reflejados los riesgos que se pueden sufrir dentro del ambiente laboral y como estos son percibidos por los empleados, llegando a traer como consecuencia altos niveles de ansiedad lo que puede repercutir en las conductas de seguridad y en el bienestar psicológico; (b) las condiciones de higiene.- en este apartado se puede encontrar la falta de ventilación, un entorno sucio e incluso un inadecuado espacio de descanso, lo que puede traer como consecuencia, la frustración e irritación por parte de los empleados; (c) el ruido.- dentro de este apartado se observa una diferencia en relación al tipo de trabajo que se esté ejerciendo, éste estresor se mide en términos físicos como la intensidad, la variabilidad y la falta de control sobre éste, lo que puede repercutir en baja productividad, insatisfacción con el trabajo y alta vulnerabilidad en relación a los accidentes; (d) la temperatura.- aquí se reconoce la temperatura en el ambiente, la velocidad del movimiento del aire y altos niveles de humedad, lo que puede traer como consecuencia dificultades en relación a las elecciones arriesgándose así a sufrir un accidente; (e) las condiciones climatológicas.- en este apartado se encuentran los trabajos a la intemperie, donde los empleados se ven expuestos a cambios climáticos incómodos, lo que trae como consecuencia desmotivación, un decaimiento en el bienestar físico, y también se presenta un aumento en la vulnerabilidad de sufrir accidentes; y (f) la disponibilidad y disposición del espacio físico para el trabajo: aquí se reconoce la falta de espacios adecuados para llevar a cabo una labor , también se reconoce el exceso o la falta de personal para cumplir las labores, lo que puede traer como consecuencia altos niveles de estrés debido a la falta de espacios donde generar el trabajo (Piero, 1999).

En la dimensión características temporales del trabajo se describen los principales estresores relacionados a la temporalidad del trabajo, donde se considera el trabajo por turno y trabajo nocturno.- este tipo de trabajo afectan a un 20% de la población, aquí se reconocen los turnos rotativos y los trabajos nocturnos, lo cual puede afectar tanto biológica como emocionalmente, a través de trastornos en el

ciclo de sueño, una deficiente temperatura corporal y un aumento en los niveles de estrés (Piero, 1999).

En la dimensión demanda o carga de trabajo y su distribución se describen las características más frecuentes y relevantes en relación a la demanda de trabajo.

Siendo estas dos:

(a) la sobrecarga de trabajo.- aquí se reconoce el exceso de trabajo en términos cuantitativos reflejados en la abundancia de actividades a realizar en un periodo de tiempo, y cualitativos representadas por las demandas en relación a las habilidades del trabajo, también se presenta como causante de estrés la falta de trabajos a realizar, esto puede traer como consecuencia un aumento en la ansiedad y una disminución en relación a satisfacción laboral; y (b) la complejidad del trabajo.- se encuentran en este subgrupo las tareas difíciles de realizar por la alta carga que representan y la complejidad del puesto de trabajo lo que puede traer como consecuencia una baja en el autoestima y la satisfacción laboral además de irritabilidad, ansiedad y síntomas neuróticos (Piero, 1999).

En la dimensión nivel ocupacional y tareas a realizar se describen los principales estresores en relación a la labor realizada. Siendo estas dos:

(a) oportunidad para el control.- aquí se encuentra presente el control que puede manejar el individuo sobre la tarea a realizar, como la planificación y también sobre los factores ambientales que influyen en su tarea, la baja oportunidad para el control sobre las labores por hacer, produce consecuencias psicósomáticas negativas que se pueden ver reflejadas en ansiedad, depresión, agotamiento y enfermedades coronarias; y (b) la rutina de trabajo.- aquí se encuentran actividades monótonas, la poca puesta en práctica de habilidades personales y escasa variabilidad de las tareas, pueden producir irritabilidad, descontento, mayores niveles de ansiedad, depresión y una insatisfacción respecto a las labores llevadas a cabo (Piero, 1999).

En la dimensión relaciones sociales en el trabajo se describen las principales relaciones interpersonales que se pueden presentar a nivel laboral y que desencadenan el estrés. Siendo estas tres:

(a) las relaciones con los compañeros.- aquí se puede presentar la rivalidad y conflicto entre compañeros, la falta de apoyo moral en diversas situaciones o incluso la falta de relación con los demás compañeros de trabajo puede traer como consecuencia desgano en relación a la asistencia al trabajo, irritabilidad e incluso incomodidad respecto al ambiente de trabajo; (b) la relación con los superiores.- aquí se debe aclarar que los superiores son de gran importancia dentro del ambiente laboral, las malas o deficientes relaciones con un inmediato superior o con la gerencia de la empresa puede traer como consecuencia altos niveles de tensión, estrés y también presión respecto al trabajo; y (c) las relaciones con los usuarios y clientes.- se presentan en este subgrupo las dificultades dentro de las relaciones con los clientes y usuarios, el conflicto en el trabajo con las personas y la mala relación con los usuarios, todo esto trae como consecuencia agotamiento emocional, despersonalización y rechazo emocional hacia esas personas, todas estas consecuencias son también conocida como “burnout” o síndrome de “estar quemado” (Piero, 1999).

El autor Chiavenato (2007) describe al rendimiento como la eficacia del personal que trabaja dentro de las entidades e cuanto a su labor y satisfacción, por lo tanto el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

La Evaluación del rendimiento se dará según el punto de vista de Dessler, (2001) donde define a la evaluación como la calificación a un trabajador durante su actuación basado en las normas establecidas para su desempeño. Por lo tanto podemos saber que el proceso de evaluación consiste en establecer las normas del trabajo, evaluar el desempeño real del empleado con relación a dichas normas y volver a presentar la información al empleado con el propósito de motivarle para que elimine las deficiencias de su desempeño.

El autor Werther (2000) considera a la evaluación del desempeño como el proceso mediante el cual se estima el rendimiento total del trabajador a nivel de la empresa o entidad.

Para Chiavenato, (2000) describe los objetivos de la evaluación del rendimiento:

(a) permitir condiciones de medición del potencial humano para determinar su pleno empleo; (b) permitir el tratamiento de los recursos humanos como una importante ventaja competitiva de la empresa, y cuya productividad puede desarrollarse de modo indefinido, dependiendo del sistema de administración; y (c) dar oportunidad de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta, por una parte, los objetivos organizacionales y, por otra, los objetivos individuales.

De acuerdo a Dessler, (2001) el rendimiento debería ser evaluado por cuatro motivos. Primera, nos proporciona información. Segunda, nos permite respetar la conducta del subordinado y nos permite elaborar un plan para corregir las deficiencias. Tercera la evaluación forma parte del proceso de la empresa para planificar e intervenir después de identificar las virtudes y defectos que ha exhibido. Por tanto nos propone el autor opciones quienes pueden evaluar:

(a) supervisor Inmediato.- es la persona que estaría y por lo general está en mejor posición para observar y evaluar el desempeño de un subordinado y es el responsable del desempeño de esa persona; (b) evaluación de los compañeros.- la evaluación de un empleado hecha por sus compañeros de trabajo puede ser muy efectiva para predecir el éxito futuro de la administración, un problema podría ser los convenios de ayuda mutua, porque todos los compañeros sencillamente se reunirían para darse calificaciones altas unos a otros; (c) comités de Estimación.- por lo general están compuestos por el supervisor inmediato del empleado y tres o cuatro supervisores más; (d) autoestimaciones.- hechas por el personal sobre su propio desempeño, el problema radica en que los empleados se califican más alto de lo que sus superiores podrían hacerlo; (e) evaluación por los subordinados, muchos lo llaman retroalimentación ascendente, aplica a toda la empresa y ayuda a alta gerencia a diagnosticar estilos para mejorar la administración de la organización; y (f) retroalimentación de 360 grados, En este caso la información es recabada de toda la organización, por lo general este método se usa para la capacitación y el desarrollo”.

La investigación citó a Salgado y Cabal (2011) para elaborar el instrumento sobre el rendimiento a través de las siguientes dimensiones: rendimiento de tarea, rendimiento contextual o cívico y rendimiento organizacional:

(a) rendimiento de tarea.- incluía aquellas competencias del puesto (capacidades, conocimientos y habilidades); (b) rendimiento contextual.- incluye no sólo habilidades, sino también lo que podríamos llamar actitudes (orientación hacia la calidad, orientación al servicio del usuario/ciudadano, etc.); y (c) rendimiento organizacional.-con un total de nueve competencias.

Aguinis (2007) con respecto al rendimiento señala que: (a) esa conducta adecuada de los empleados (Pg. 76); (b) es evaluable y es multidimensional; y (c) hay dos grandes dimensiones: desempeño de tarea y desempeño contextual, que deben considerarse separadamente porque no necesariamente ocurren en tándem (Pg.79).

Por su parte el autor y sus colegas (Fox y Spector, 2005; Rotundo y Spector, 2010) definen las conductas contra productivas como cualquier conducta intencional, realizada por un empleado que daña o pretende dañar a la organización o a los miembros de la organización, lo que incluye a los empleados y a los clientes o usuarios. Por tanto, se excluyen las conductas que no están bajo control del empleado o son casuales.

El rendimiento laboral es considerado como la capacidad productiva del empleado medido a través del desempeño en la entidad, asimismo no es solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; sino un desempeño efectivo (Vargas, 2004)

Chiavenato (2000) define al rendimiento laboral “como el comportamiento del trabajador en el logro de sus objetivos (Pg. 359), asimismo los autores Milkovich y Boudreau, (1994) menciona que el rendimiento tiene una serie de atributos como son: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados.

Además otros autores consideran otros factores de gran importancia como aptitudes, habilidades socioemocionales, la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo entre otros, ya que si sólo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo; de acuerdo a Milkovich y Boudreau, (1994) “las mediciones individuales de éste no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación” (Pg. 95).

La influencia de las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña; ellos son los que influyen en el desempeño laboral; también para Gómez et al (1999) “la cantidad de esfuerzo que se aplicara en una tarea determinada depende del trabajador” (Pg. 229).

Cascio (2002) considera a la evaluación del desempeño como una forma de medición del comportamiento en el trabajo y el logro de los objetivos. También Para Bruce, Lepine y Crawford (2010) es definido como el valor sumado de un conjunto de comportamientos que se inclinan a lograr objetivos y metas para garantizar la productividad, eficiencia y calidad de los resultados de la empresa.

Chiavenato, (2002) “es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo” (Pg.198).

Werther y Davis, (2000). “La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado” (Pg. 295)

El desempeño es evaluado sistemáticamente de maera individual para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de desenvolvimiento (Germania, 2007)

Mora (2007) define al desempeño como las acciones o comportamientos que se observan y son relevantes para los objetivos de la organización, de tal manera que pueden ser medidos a través de competencias hacia el desempeño efectivo.

Chiavenato (2000) define al desempeño como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (P.p. 76).

Desempeño laboral son características subyacente de un individuo que se relaciona con un desempeño superior en un trabajo o situación. Es decir el logro de competencia es parte profunda de la personalidad; conocerla puede ayudar a predecir buenos logros a través de un buen comportamiento (Spencer y Spencer 1993).

El autor Ruiz (2004) menciona cuatro factores que influyen en el desempeño: (a) la motivación; (b) habilidades y rasgos personales; (c) claridad y aceptación del rol; y (d) oportunidades para realizarse.

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan es función a los objetivos que se

quieran alcanzar, seguidos por políticas, normas, visión y misión de la organización. A continuación se describe las dimensiones del desempeño laboral según Ruiz (2004), señala cómo el desempeño está conformado por tres dimensiones (motivación, habilidades y rasgos personales y oportunidades para realizarse), cada uno tiene sus sub dimensiones, para lo cual se estableció indicadores para elaborar el instrumento tal como detallo:

(a) motivación.- se refiere a la tendencia a atender a unos estímulos más que a otros, acompañada de una emoción, y el impulso que causa unas acciones más que otras. Por ello, se habla de la fuerza de motivaciones particulares, como la necesidad de logro (ambición profesional, crecimiento y desarrollo dentro de su área, metas, objetivos y expectativas, condiciones de trabajo, condiciones físicas y remuneraciones) (Furnham , 1992); (b) habilidades y rasgos personales: Se refiere a todos aquellos rasgos fundamentales o características de la persona que se afianzan con el tiempo y que determinan patrones de respuestas consistentes ante las situaciones diarias (competencias o habilidades técnicas, competencias o habilidades interpersonales, capacidades de intercomunicación, confianza y amistad entre las personas, competencias o habilidades para solución de problemas) (Furnham , 1992); (c) oportunidades para realizarse.- grado en que es capaz de realizar las tareas básicas o técnicas fundamentales para el trabajo. Son las conductas específicas que distinguen el contenido básico de los distintos puestos (recibe capacitación. participación en talleres y oportunidades de becas).

“La evaluación del desempeño constituye un proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado con base a políticas y procedimientos bien definidos” (Pg. 96)

De acuerdo a lo planteado la investigación se realizó con el único propósito de contribuir a nivel de información base a fin de tener en cuenta los aspectos que se debe trabajar y mejorar el rendimiento en los trabajadores.

1.1. Problema

En la mayoría de las sociedades avanzadas en las que las necesidades primarias de la población (alimentos, vestido, alojamiento, etc.) están prácticamente cubiertas, resulta difícil sostener que la concepción que tenemos del trabajo coincide con la que mantiene la teoría económica ortodoxa. Esto es, que la necesidad de ganar dinero para

comprar bienes y servicios es lo que nos incita a esforzarnos por trabajar y que consideramos el trabajo como un “mal” o como una penalidad que deseamos sea lo más leve posible. Esta idea supone negar la posibilidad de que las personas obtengamos utilidad (Terkel, 2004)

Es bien sabido que en gran parte de las sociedades desarrolladas las personas dedicamos aproximadamente un tercio de nuestro tiempo diario a trabajar. Es más, según Weinert (1985), “el trabajo representa la actividad individual más intensa, temporalmente más amplia y física, cognitiva y emocionalmente más exigente e influyente de la vida personal” (Pg. 8) Dado que, en general, los sujetos preferimos evitar el dolor (estrés) o las situaciones no placenteras y buscar nuestro placer o felicidad, la satisfacción laboral podría ser vista como un fin en sí mismo. Así, es una realidad que la calidad de vida laboral y profesional cada vez preocupa más (Navarro, 2008).

Resulta bastante evidente que el trabajo ocupa una parte fundamental de la vida de millones de personas en todo el planeta. La mayoría de nosotros pasamos más horas al cabo de la semana en nuestros respectivos lugares de trabajo que en nuestros hogares o fuera de ellos, disfrutando del tiempo libre con la familia o amigos, y se convierte en un factor primordial a la hora de analizar la estructura de la vida de los seres humanos en la edad adulta (Gill, 1999).

Por lo tanto, es común pensar que el trabajo es una fuente de estrés en las personas y puede dar lugar a graves problemas para la salud, no obstante, el estrés es un fenómeno de adaptación que contribuye de forma importante a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas facetas de la vida (Rodríguez, 2016).

El estrés afecta también a gran cantidad de colaboradores de las empresas, a tal punto de poder desgastar e incapacitar su (rendimiento), desempeño y productividad; lo cual implicaría que los porcentajes de rotación y ausentismo se vean afectados, y por lo tanto esto podría causar efectos negativos no solo en el clima organizacional sino en la rentabilidad de la empresa. Los desencadenantes del estrés son diversos, y diferentes en cada persona, pero de igual forma cuando un trabajador se encuentra expuesto a un nivel de estrés alto, esto afectará en su desempeño laboral, y le impedirá realizar sus funciones de una manera óptima (Herrera, 2012).

El estrés laboral es uno de los problemas más frecuentes que se dan en la actualidad, muchos especialistas estudian, clasifican y además recomiendan acciones o respuestas para evitar un nivel de estrés elevado, sin embargo; esto no se puede evitar ya que el origen y consecuencias de este estrés varía mucho de un individuo a otro, este riesgo laboral también lo presenta el profesional de enfermería, teniendo en cuenta a los estresores que se enfrentan en cada jornada laboral (Calsina, 2012).

En efecto en estos tiempos de cambios cada vez se hace más necesario comprender los factores económicos, físicos y sociales que influyen en el rendimiento de las personas en el trabajo, esta necesidad de acuerdo a Brunet (1995), se basa en el hecho que “según la forma como los empleados interpretan su ambiente laboral, así será su índice de productividad, además de que influirá en la formación de buenas o malas relaciones de trabajo, o en el fracaso o en el éxito de las políticas que se ha establecido como institución” (p.89). Muchas de las organizaciones se han deteriorado por el mal manejo de su clima, y por el alto nivel de estrés existente en dicha institución, esto afecta de manera significativa su productividad y calidad de servicio (Robbins, 1994).

Por lo tanto, todo ser humano está expuesto a este fenómeno dado la interacción que existe entre las personas y el entorno que los rodea. No respeta sexo, edad, posición social o económica, las relaciones interpersonales, el desarrollo profesional y personal, la producción y la productividad son fundamentales afectadas por el estrés. Porque el estrés ha sido identificado como una de las problemáticas de importante en los últimos tiempos, que no sólo afecta a la persona como tal, sino también el ambiente que lo rodea, en donde existen factores enfatizados al estrés ya sean físicos o psicológicos. Puesto que ningún trabajador se escapa del estrés.

A nivel de gobiernos regionales el trabajo se de los funcionarios se satura por diferentes actividades que se debe cumplir de acuerdo a lo programado para el año fiscal; la cual trae como consecuencia el estrés en el trabajador por horarios fuera de trabajo y la sobrecarga laboral.

Asimismo, los funcionarios de la municipalidad provincial de Angaraes, enfrentan una serie de problemas y dificultades desde una insatisfacción en el trabajo, relaciones deterioradas con los compañeros etc., que a la larga provocarían estrés y acarrea como

resultado bajo rendimiento laboral. Razón por el cual se realiza la investigación a fin de obtener resultados sistematizados que nos permita determinar si existe una relación significativa el estrés con el rendimiento laboral. Para tal fin nos formulamos las siguientes preguntas:

1.1.1. Problema general

¿Qué relación que guarda el estrés y el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015?

1.1.2. Problema específicos

- ¿Cuál es la relación que guarda el estrés y el rendimiento de tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015?
- ¿Cuál es la relación que guarda el estrés y el rendimiento contextual de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015?
- ¿Cuál es la relación que guarda el estrés y el rendimiento organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015?

1.2. Hipótesis

1.2.1. Hipótesis general

Hi El estrés se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015

Ho El estrés se relaciona negativamente con el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015

1.2.2. Hipótesis específicos

Ha. Existe relación directa el estrés con el rendimiento de tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015

Ho. Existe relación indirecta el estrés con el rendimiento de tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015

Ha. Existe relación directa el estrés con el rendimiento contextual de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015

Ho. Existe relación indirecta el estrés con el rendimiento contextual de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015

Ha. Existe relación directa el estrés con el rendimiento organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015

Ho. Existe relación indirecta el estrés con el rendimiento organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que guarda el estrés y el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015

1.3.2. Objetivos Específicos:

- Describir la relación que guarda el estrés y el rendimiento de tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015
- Caracterizar la relación que guarda el estrés y el rendimiento contextual de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015
- Describir la relación que guarda el estrés y el rendimiento organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

V1= estrés

V2= rendimiento laboral

2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional		Escala de medición
		Dimensiones	Indicadores	
Variable 1 (Y) "Estrés"	Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (OIT-OMS. 2004).	Aspecto organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Existe criterios donde no me hace sentir presionado • No existe persona que controle mis funciones • No existe burocracia • Existe una cadena de mando a la cual respetamos • Existe condiciones de trabajo. • Existen espacios de privacidad. • Existe motivación en el trabajo 	<p>Nunca: 0</p> <p>Rara vez:1</p> <p>Algunas veces:2</p> <p>Casi siempre:3</p> <p>siempre:4</p>
		Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> • Existe disposición inmediata en el trabajo • Se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo. • Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia. • El trabajar en la computadora cada día me relaja • La búsqueda de información en el internet me ayuda inmediatamente 	<p>Nunca: 0</p> <p>Rara vez:1</p> <p>Algunas veces:2</p> <p>Casi siempre:3</p> <p>siempre:4</p>
		Influencia del líder	<ul style="list-style-type: none"> • El jefe defiende mis derechos • Existe respeto por mi jefe • Existe preocupación por el jefe 	<p>Nunca: 0</p> <p>Rara vez:1</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • Existe confianza del jefe con los demás • Mi trabajo es relajante 	<p>Algunas veces:2</p> <p>Casi siempre:3</p> <p>siempre:4)</p>
		Respaldo del grupo	<ul style="list-style-type: none"> • El equipo de trabajo respalda las metas. • El equipo brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes. • El equipo brinda técnica cuando es necesario. • El equipo coopera conmigo y los demás 	<p>Nunca: 0</p> <p>Rara vez:1</p> <p>Algunas veces:2</p> <p>Casi siempre:3</p> <p>siempre:4</p>

Variable	Definición conceptual	Definición operacional		Escala de medición
		Dimensiones	Indicadores	
Variable 2 "Rendimiento laboral"	El rendimiento es lo que hacen los empleados y sus conductas y no lo que el empleado produce o los resultados de su trabajo, aunque en ocasiones como las conductas o actividades no son fácilmente	Rendimiento de tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de toma de decisiones • Capacidad de organización y planificación • Capacidad de resolución de problemas • Conocimientos técnicos • Productividad (cantidad y calidad del trabajo) 	<p>Nunca (0)</p> <p>Rara vez (1)</p> <p>Algunas veces (2)</p> <p>Con frecuencia (3)</p> <p>Siempre (4)</p>
		Rendimiento contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación a objetivos y resultados • Iniciativa • Compromiso con la organización • Colaboración y cooperación con compañeros • Compartir y transmitir conocimiento 	<p>Nunca (0)</p> <p>Rara vez (1)</p> <p>Algunas veces (2)</p> <p>Con frecuencia (3)</p> <p>Siempre (4)</p>

	<p>observables, es necesario inferirlas a partir de sus resultados Salgado, J.F Y Cabal, A. L (2011).</p>	<p>Rendimiento organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral • Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo • Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales • Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo • Ritmo voluntario eficiente del trabajo 	<p>Nunca (0) Rara vez (1) Algunas veces (2) Con frecuencia (3) Siempre (4)</p>
--	---	-----------------------------------	--	--

2.3. Metodología

2.3.1. El Método general: el método utilizado es científico que a través de una serie de procedimientos nos permite llegar a obtener resultados (Iñiguez, 2009).

2.3.2. Métodos específicos: se utilizaron los siguientes:

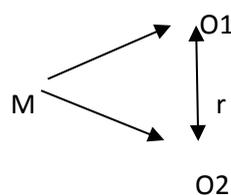
- **Método deductivo directo** a través de este método se busca realizar la conclusión de acuerdo a los objetivos planteados (Behar Rivero, 2008)
- **Método hipotético-deductivo** nos permite contrastar la hipótesis nula o alterna de manera directa (Behar, 2008)

2.4. Tipo de estudio:

La investigación es no experimental, en ellos el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo. A esta instancia y, como se planteó con anterioridad, se hace imprescindible destacar nuevamente que existen muy diversos tratados sobre las tipologías de la investigación. Las controversias para aceptar las diferentes tipologías sugieren situaciones confusas en estilos, formas, enfoques y modalidades. En rigor y, desde un punto de vista semántico, los tipos son sistemas definidos para obtener el conocimiento. Se expondrán clasificaciones según el propósito (Behar 2008)

2.5. Diseño de Investigación

Descriptivo correlacionar



M = Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica

O 1 = Observaciones y mediciones de la variable 1: Estrés

O 2 = Son las observaciones y mediciones de la variable 2: rendimiento laboral

r = Es la correlación entre las variables observadas.

2.6. Diseño de Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población:

Es considerado como un conjunto de todas las personas o cosas que concuerdan con una serie de requerimientos en el estudio (Selítiz, 1974) citado por (Hernández y otros, 1991)

La población de la investigación está conformada por 60 Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica

Tabla 1. Población

N°	Cargos directivos	Cantidad
01	Nombrados	17
02	Contratados	43
Total		60

2.6.2. Muestra:

La muestra es, considerado como el subconjunto de la población donde se hace el estudio directo con las variables (Behar 2008). La muestra está conformada por 30 Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica

Tabla 2. Población

N°	Cargos directivos	Cantidad
01	Nombrados	10
02	Contratados	20
Total		30

2.6.3. El Muestreo: el tipo de muestreo que se utilizó es el no Probabilístico – intencional, también recibe el nombre de sesgado (Behar 2008). El investigador selecciona los elementos que a su juicio son representativos, lo que exige un conocimiento previo de la población que se investiga. Ya que se realizara por conveniencia por los siguientes criterios establecidos a continuación:

2.6.3.1. Criterio de inclusión

- Trabajadores contratados CAS y nombrados del municipio
- Trabajadores que se encontraron dentro de la ciudad de Huancavelica.
- Los que están dispuestos a apoyar la encuesta
- Los que se encuentran dentro de la ciudad
- Trabajadores que apoyaron la encuesta.

2.6.3.2. Criterio de exclusión

- Encuestas viciadas
- Encuestas que no fueron llenadas por completo
- Trabajadores que no llenaron correctamente las encuestas.
- Trabajadores que se encontraron de comisión fuera de Huancavelica.
- Trabajadores con vacaciones.
- Trabajadores que tuvieron problemas de salud.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas.

- **Fichaje:** Estas técnicas permitieron fortalecer el marco teórico científico en la presente investigación, básicamente los antecedentes de estudio de las diferentes teorías abordadas. En ese sentido la investigación bibliográfica juega un papel importante en la concreción del mismo.
- **Encuesta:** Para el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta, dirigida a los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica

2.7.2. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron son:

- **Ficha de Resumen:** las fichas permitieron recabar información de manera sucinta y sintética.
- **Fichas Textuales:** estas fichas permitieron transcribir tal como es para sustentar la investigación.
- **Fichas Bibliográficas:** nos permitió seleccionar la bibliografía que sustenta la investigación.
- **Cuestionario.** El cuestionario midió el estrés y rendimiento laboral. Para lo cual se consideró su validez y confiabilidad a continuación:

Prueba de validez de instrumentos, se determinó a través del juicio de expertos. Como quiera que para los ítems sea válido se necesita un completo acuerdo entre los jueces (Escrura, 1991), concluimos que el instrumento es válido.

Prueba de confiabilidad del instrumento, previamente se tomó una prueba a través del índice de confiabilidad del coeficiente de Kuder- Richardson. Su fórmula referencial es:

$$KR - 20 = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum pq}{S_i^2} \right)$$

Verificar los resultados de validez en los anexos de la investigación.

2.8. Métodos de análisis de datos.

2.8.1. Análisis de datos, Se utilizará el Software SPSS Versión 20, para procesar la información relacionada a la variable y dimensiones, materia de la investigación. Se presentarán las Tablas de Frecuencias, los gráficos de barras y la interpretación respectivas. Para la prueba de hipótesis se recurrirá al Chi-cuadrado, a sí mismo utilizaremos el p de Pearson para determinar la correlación de las variables.

2.8.2. Prueba de hipótesis, se empleó la prueba de Chicuadrado y Coeficiente de Pearson. Para el cual se empleará la hipótesis estadística, que se detalla a continuación.

III. RESULTADOS

Durante el periodo comprendido del estudio o investigación titulado: “El estrés y el rendimiento laboral Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2016”, se llevó a cabo la recolección de la información, que constó de la aplicación de 30 cuestionarios para el estrés y 30 cuestionarios para el rendimiento laboral. Una vez terminada la recolección se comenzó con la obtención de resultados por medio de los programas Statistical Package Fort he Social Sciences (SPSS 21) y Microsoft Office Excel 2010, donde se ha considerado imprescindible el procesamiento y análisis a través de la estadística descriptiva, tales como: cuadros de resumen simples y gráficos de barras.

3.1. PRESENTACION DE RESULTADOS

A continuación presentamos los estadísticos de tendencia central, frecuencia de resultados según los objetivos plasmados.

Tabla 3.

Estadísticos de tendencia central

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Estrés	30	1	3	1,77	,504
Rendimiento laboral	30	1	3	2,00	,455
N válido (según lista)	30				

Fuente: Base de datos – encuesta (2015)

Interpretación:

- Los valores de las medidas de tendencia central del estrés están alrededor de 1,77 de media, lo que significa que el estrés se relaciona positivamente algunas veces con el rendimiento laboral. La dispersión de los valores de escala con respecto a la media está caracterizada con 0,504 de la desviación típica, lo cual en el campo de ejecución es de ambas variables es siempre. Ello se corrobora con el valor del mínimo que es de 1 y un máximo valor de 3.
- Los valores de las medidas de tendencia central del estrés están alrededor de 2 de media, lo que significa que el rendimiento laboral se relacionan positivamente algunas veces con el estrés. La dispersión de los valores de escala con respecto a la media está caracterizada con 0,455 de la desviación típica, lo cual en el campo de ejecución es de ambas variables es siempre. Ello se corrobora con el valor del mínimo que es de 1 y un máximo valor de 3.

Tabla 4.

Contingencia sobre la relación que guarda el estrés y el rendimiento de tareas

		Rendimiento de tareas			Total
		Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	
Estrés	Rara vez	1	6	1	8
	Algunas veces	4	16	1	21
	Casi siempre	1	0	0	1
Total		6	22	2	30

Fuente: Base de datos – encuesta (2015)

Interpretación: Según la tabla 4. Se observa que la mayor parte de los encuestados que es 22, opinan que el estrés casi siempre se relaciona directamente con el rendimiento de tareas. Asimismo 21 manifiestan que el rendimiento de tareas se relaciona casi siempre con el estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes. (Ver el gráfico).

Gráfico 1.

Contingencia sobre la relación que guarda el estrés y el rendimiento de tareas

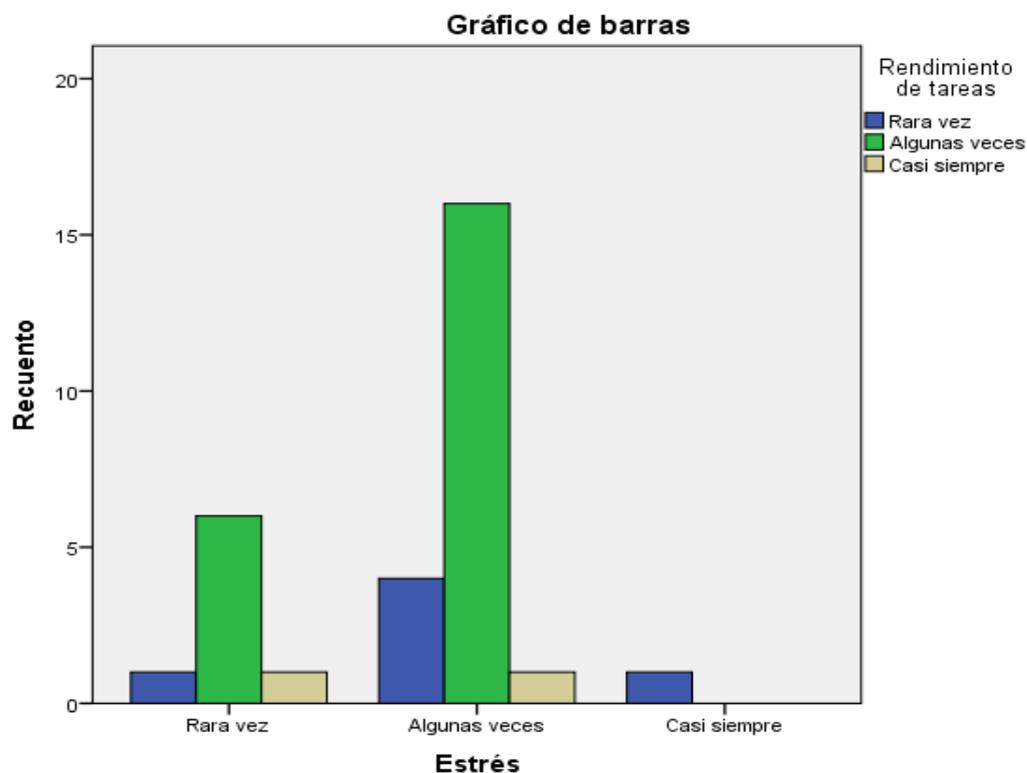


Tabla 5.

Contingencia sobre la relación que guarda el estrés y el rendimiento contextual

		Rendimiento contextual			Total
		Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	
Estrés	Rara vez	2	5	1	8
	Algunas veces	7	12	2	21
	Casi siempre	1	0	0	1
Total		10	17	3	30

Fuente: Base de datos – encuesta (2015)

Interpretación: Según la tabla 5. Se observa que la mayor parte de los encuestados que es 17, opinan que el estrés casi siempre se relaciona directamente con el rendimiento contextual. Asimismo 21 manifiestan que el rendimiento contextual se relaciona casi siempre con el estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes. (Ver el gráfico).

Gráfico 2.

Contingencia sobre la relación que guarda el estrés y el rendimiento contextual

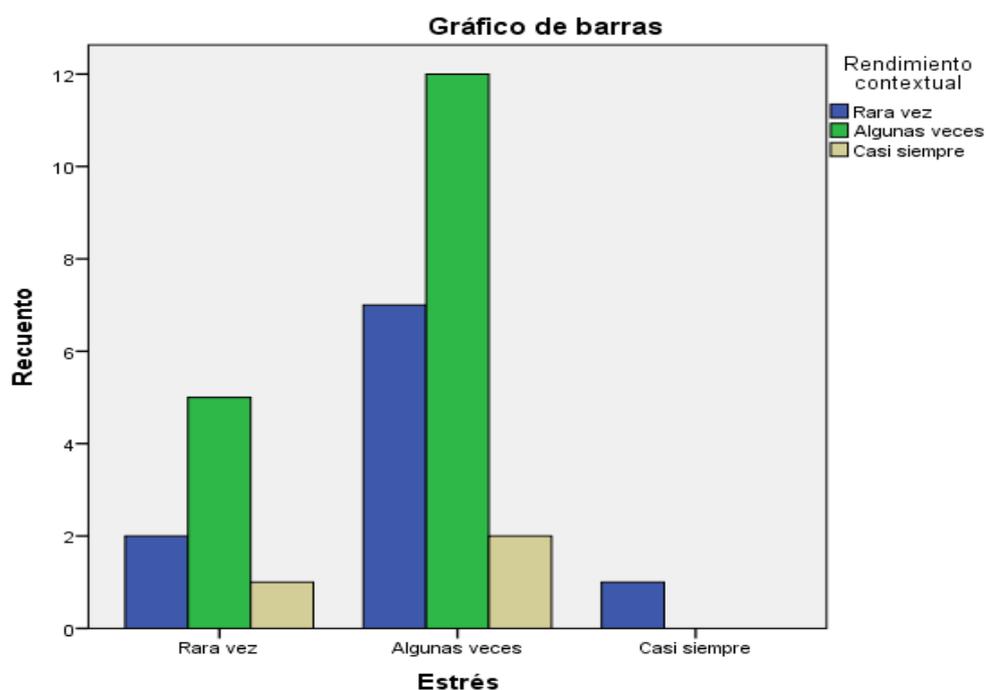


Tabla 6.

Contingencia sobre la relación que guarda el estrés y el rendimiento organizacional

		Rendimiento organizacional			Total
		Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	
Estrés	Rara vez	1	3	4	8
	Algunas veces	1	11	9	21
	Casi siempre	1	0	0	1
Total		3	14	13	30

Fuente: Base de datos – encuesta (2015)

Interpretación: Según la tabla 6. Se observa, 14 trabajadores opinan que el estrés algunas veces se relaciona directamente con el rendimiento organizacional; y 13 de los encuestados opinan que el estrés casi siempre se relaciona directamente con el rendimiento organizacional. Asimismo 21 manifiestan que el rendimiento organizacional se relaciona algunas veces con el estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes. (Ver el gráfico).

Gráfico 3.

Contingencia sobre la relación que guarda el estrés y el rendimiento organizacional

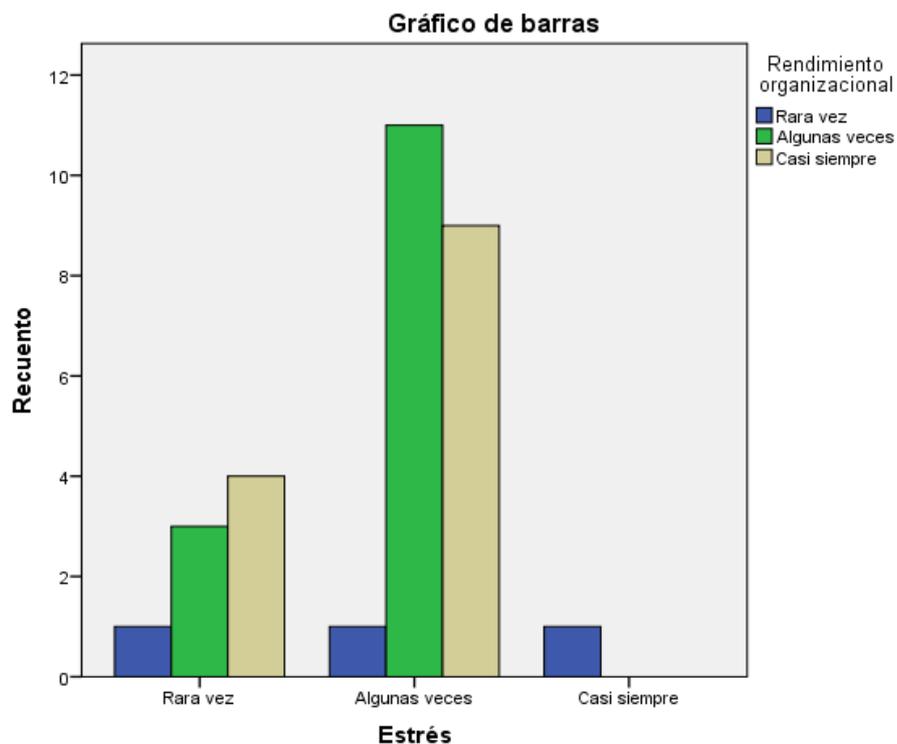


Tabla 7.

Contingencia sobre la relación que guarda el estrés y el rendimiento de tareas

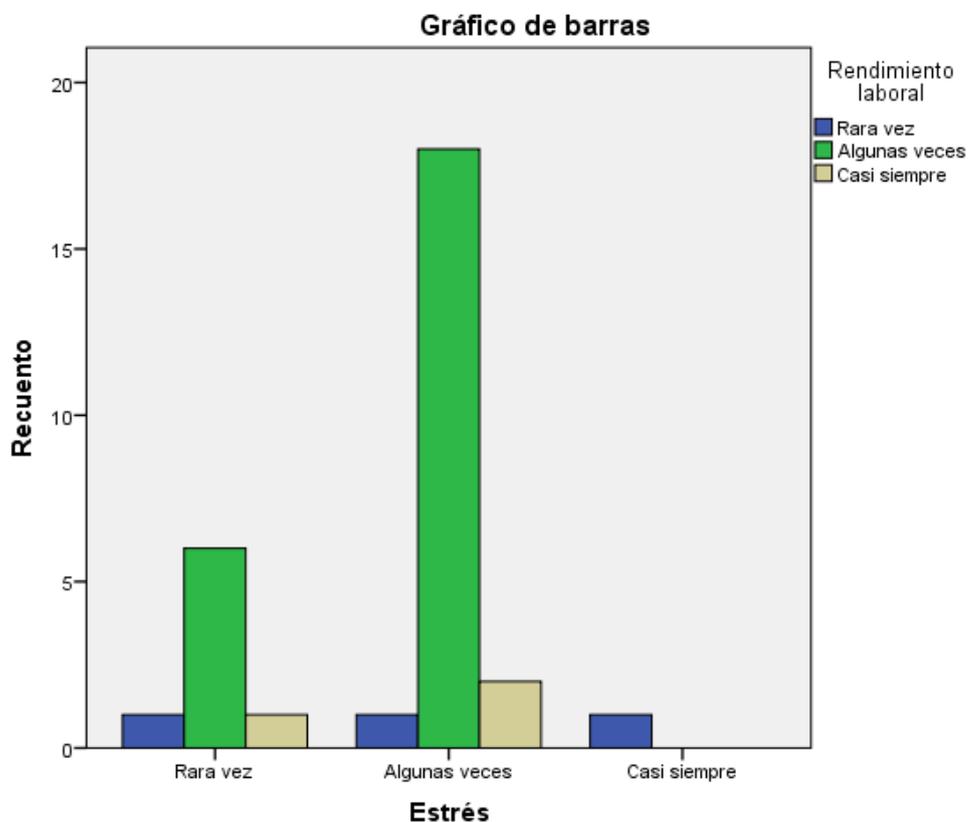
		Rendimiento laboral			Total
		Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	
Estrés	Rara vez	1	6	1	8
	Algunas veces	1	18	2	21
	Casi siempre	1	0	0	1
Total		3	24	3	30

Fuente: Base de datos – encuesta (2015)

Interpretación: Según la tabla 7. Se observa que la mayor parte de los encuestados que es 24, opinan que el estrés casi siempre se relaciona positivamente con el rendimiento laboral. Asimismo 21 manifiestan que el el rendimiento laboral se relaciona casi siempre con el estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes. (Ver el gráfico).

Gráfico 4.

Contingencia sobre la relación que guarda el estrés y el rendimiento laboral



3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

3.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICO

Para contrastar la hipótesis se utilizó la Distribución Chi Cuadrado y “p” de Pearson, para determinar la relación que guarda el estrés y el rendimiento laboral.

Contrastación de la hipótesis específico 1

Primer Paso: A continuación se plantean la hipótesis estadística: nula y alterna.

Ho: *Existe relación directa el estrés con el rendimiento de tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015*

$$X^2 = Vt$$

Ha: *Existe relación indirecta el estrés con el rendimiento de tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015*

$$X^2 \neq Vt$$

Tabla 8.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,784 ^a	4	,310
Razón de verosimilitudes	3,966	4	,411
Asociación lineal por lineal	1,971	1	,160
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07.

Fuente: Base de datos – encuesta (2015)

Segundo Paso:

Distribución Muestral:

$$x^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} = 4,784 \quad gl = 4$$

$$gl = (f - 1)(c - 1) = (3 - 1)(3 - 1) = 4$$

Tercer Paso:

El nivel de significancia es 0,05; $gl = 4$. El valor crítico de la prueba $x^2_{tabla} = 9,48$

Cuarto Paso:

Observaciones: Efectos de la prueba y estadístico de la prueba.

$x^2 =$ Chi Cuadrado (medida de probabilidad de las diferencias entre las frecuencias observadas y esperadas) la cual originó = 4,78

Quinto Paso:

Toma de decisión: $X_{calc}^2 > X_{tabla}^2$ es decir,

$$4,78 < 9,48 \text{ por tanto:}$$

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula

Sexto Paso:

Por otro lado utilizamos el criterio del valor p para el contraste de hipótesis:

Como el valor $p = 0,310 > 0,05$, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula; es decir, existe relación indirecta.

Conclusión: Se acepta que:

Existe relación indirecta el estrés con el rendimiento de tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015

Contrastación de la hipótesis específico 2

Primer Paso: A continuación se plantean la hipótesis estadística: nula y alterna.

Ho: *Existe relación directa el estrés con el rendimiento contextual de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015*

$$X^2 = Vt$$

Ha: *Existe relación indirecta el estrés con el rendimiento contextual de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015*

$$X^2 \neq Vt$$

Tabla 9.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,270 ^a	4	,686
Razón de verosimilitudes	2,478	4	,649
Asociación lineal por lineal	,924	1	,336
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

Fuente: Base de datos – encuesta (2015)

Segundo Paso:

Distribución Muestral:

$$x^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} = 2.270 \quad gl = 4$$

$$gl = (f - 1)(c - 1) = (3 - 1)(3 - 1) = 4$$

Tercer Paso:

El nivel de significancia es 0,05; $gl = 4$. El valor crítico de la prueba $\chi^2_{tabla} = 9,48$

Cuarto Paso:

Observaciones: Efectos de la prueba y estadístico de la prueba.

$\chi^2 =$ Chi Cuadrado (medida de probabilidad de las diferencias entre las frecuencias observadas y esperadas) la cual originó = 2,270

Quinto Paso:

Toma de decisión: $X_{calc}^2 > X_{tabla}^2$ es decir,

$$2,270 > 9,48 \text{ por tanto:}$$

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula

Sexto Paso:

Por otro lado utilizamos el criterio del valor p para el contraste de hipótesis:

Como el valor $p = 0,686 > 0.05$, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula; es decir, existe relación indirecta.

Conclusión: Se acepta que:

Existe relación indirecta el estrés con el rendimiento contextual de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015

Contrastación de la hipótesis específico 3

Primer Paso: A continuación se plantean la hipótesis estadística: nula y alterna.

Ho: *Existe relación directa el estrés con el rendimiento organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015*

$$X^2 = Vt$$

Ha: *Existe relación indirecta el estrés con el rendimiento organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015*

$$X^2 \neq Vt$$

Tabla 10.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,000 ^a	4	,040
Razón de verosimilitudes	5,743	4	,219
Asociación lineal por lineal	,863	1	,353
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

Fuente: Base de datos – encuesta (2015)

Segundo Paso:

Distribución Muestral:

$$x^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} = 10,000 \quad gl = 4$$

$$gl = (f - 1)(c - 1) = (3 - 1)(3 - 1) = 4$$

Tercer Paso:

El nivel de significancia es $0,05$; $gl = 4$. El valor crítico de la prueba $\chi^2_{tabla} = 9,48$

Cuarto Paso:

Observaciones: Efectos de la prueba y estadístico de la prueba.

$\chi^2 =$ Chi Cuadrado (medida de probabilidad de las diferencias entre las frecuencias observadas y esperadas) la cual originó = $10,00$

Quinto Paso:

Toma de decisión: $X_{calc}^2 > X_{tabla}^2$ es decir,

$$10,00 > 9,48 \text{ por tanto:}$$

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna

Sexto Paso:

Por otro lado utilizamos el criterio del valor p para el contraste de hipótesis:

Como el valor $p = 0,040 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, existe relación directa.

Conclusión: Se acepta que:

Existe relación directa el estrés con el rendimiento organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015

3.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

Primer Paso:

A continuación se plantean la hipótesis estadística: nula y alterna.

Ho: *El estrés se relaciona negativamente con el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015*

$$X^2 = Vt$$

Ha: *El estrés se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015*

$$X^2 \neq Vt$$

Tabla 11.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,792 ^a	4	,044
Razón de verosimilitudes	5,528	4	,237
Asociación lineal por lineal	,656	1	,418
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

Fuente: Base de datos – encuesta (2015)

Segundo Paso:

Distribución Muestral:

$$x^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} = 9,792 \quad gl = 4$$

$$gl = (f - 1)(c - 1) = (2 - 1)(4 - 1) = 4$$

Tercer Paso:

El nivel de significancia es 0,05; $gl = 4$. El valor crítico de la prueba $\chi^2_{tabla} = 9,48$

Cuarto Paso:

Observaciones: Efectos de la prueba y estadístico de la prueba.

$\chi^2 =$ Chi Cuadrado (medida de probabilidad de las diferencias entre las frecuencias observadas y esperadas) la cual originó = 9,79

Quinto Paso:

Toma de decisión: $X_{calc}^2 > X_{tabla}^2$ es decir,

$$9,79 > 9,48 \text{ por tanto:}$$

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna

Sexto Paso:

Por otro lado utilizamos el criterio del valor p para el contraste de hipótesis:

Como el valor $p = 0,044 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna; es decir, existe relación directa.

Conclusión: Se acepta que:

El estrés se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015

IV. DISCUSIÓN

El objetivo principal de la investigación es determinar la relación que existe entre el estrés y el rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, donde uno de los hallazgos más importantes en el estudio del estrés se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, con el valor $p = 0,044 < 0.05$ y chi cuadrado 9,79. Además que la mayor parte de los encuestados que es 24, opinan que el estrés casi siempre se relaciona positivamente con el rendimiento laboral. Asimismo 21 manifiestan que el rendimiento laboral se relaciona casi siempre con el estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes. Asimismo existen estudios donde que corroboran donde el 28% de los trabajadores presentan un nivel alto de estrés a causa de los agentes estresores como por ejemplo la sobre carga de trabajo, los pleitos entre compañero etc,. Que son intensos a lo cual se debe combatir (García, 2010). También el autor Blandini y Araujo (2005) concluyó que la sub-escala de Afrontamiento no Funcional arrojó valores significativos como buen predictor del Síndrome de Burnout, así que médicos residentes con estilos de afrontamiento no funcionales tienen mayor probabilidad de padecer Síndrome de Burnout. Por lo tanto se observa un nivel elevado de estrés en el ámbito laboral de los médicos.

Si no existiera el estrés en el trabajo podría ser aparentemente estupendo, sin embargo , si no hay un mínimo de estrés, de activación, el trabajo se puede tornar aburrido y poco estimulante, y acabar siendo, estresante, y (e) es necesario e imprescindible conocer los aspectos de estrés y ver maneras de disminuir para un óptimo clima laboral, una mejora en las relaciones interpersonales, obteniendo una mayor productividad y una mejor calidad de vida (Sebastián, Belén, Sarmiento Y Schmid, 2013). El estrés es

provocado a través de reacciones psicósomáticas o psicológicas (Diccionario de la Real Academia Española, 2012). Los síntomas psicofisiológicos son: cansancio, pérdida del apetito, bajada de peso o suben de peso, entre otras (Selye, 1950).

Es importante reconocer las causas de un estrés para ayudar a los trabajadores. Entre las causas que se puede detectar tenemos: el exceso de trabajo, presión del tiempo, ambigüedad de roles, clima organizacional, inestabilidad laboral, problema de interrelación con el equipo multidisciplinario lo que afecta en el rendimiento laboral y disminuye la calidad de los cuidados y la productividad. La situación de estrés permanente si no se controla puede llevar al síndrome de Burnout (Encalada, Zegarra y Uribe, 2006)

Razón por el cual se sugiere una reorientación de los esfuerzos internos a fin de proporcionar al empleado una mayor participación a cursos de capacitación, talleres o charlas donde se compartan conocimientos entre los integrantes de la organización (Ruiz, Silva y Vanga, 2008). Solo realizando actividades como sugiere Vanga podemos disminuir el estrés y evitar posibles enfermedades.

Es por ello que, para detectar se debe evaluar constantemente al trabajador a fin de saber y conocer su situación emocional, por lo tanto ellos deben conocer los trabajadores que están siendo evaluados para mejorar sus competencias y rendir de manera eficaz dentro de su entidad (Germania, 2007)

V. CONCLUSIONES

De la investigación realizada, se hallaron las siguientes conclusiones:

- Resulta que la mayor parte de los encuestados que es 24, opinan que el estrés casi siempre se relaciona positivamente con el rendimiento laboral. Asimismo 21 manifiestan que el rendimiento laboral se relaciona casi siempre con el estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes.
- Existe relación indirecta del estrés con el rendimiento de tareas en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, con el valor $p = 0,310 > 0.05$ y chi cuadrado 4,78
- Existe relación indirecta del estrés con el rendimiento contextual en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, con el valor $p = 0,6860 > 0.05$ y chi cuadrado 2,270
- Existe relación directa el estrés con el rendimiento organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, con el valor $p = 0.040 < 0.05$ y chi cuadrado 10,00
- El estrés se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, con el valor $p = 0,044 < 0.05$ y chi cuadrado 9,79

VI. RECOMENDACIONES

- La creación de un área psicológica que permita al personal brindar capacitaciones y relajación a fin de garantizar un buen desempeño laboral como parte del servicio.
- Proponer actividades de compromiso y promoción de prevención sobre la reducción del estrés.
- Realizar convenios con salud mental para recibir capacitaciones a nivel del personal de la Municipalidad.
- Crear espacios de intervención o recreación que permita a personal realizar actividades deportivas.
- Acondicionar la organización de áreas donde permita respirar y relajarse de y tal manera que el personal se sienta cómodo en sus labores del trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aguinis, H. (2007). Performance management. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice-Hall.
2. Behar Rivero, D. S (2008). Metodología de la investigación. Editorial Shalom. Edición A. Rubeira.
3. Blandini, J. y Araujo, D. (2005). Estrés Laboral y Mecanismos de afrontamiento: su relación en la aparición del síndrome de Bournot en médicos residentes del Hospital Militar. Venezuela. Consultado el 8.03.11. [En Red] Disponible en: <http://www.planetadoctor.com/documentos/BURNOUT/burn-venez.pdf> 2005
4. Brunet, L. (1995). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas.
5. Calsina Días, Y.R. (2012). Nivel de estrés de las enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital III Salcedo - Puno – 2011. Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Académico Profesional de Enfermería Sección de Segunda Especialidad. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann : Perú – Tacna
6. Chiavenato, I. (2002). Gestión Del Talento Humano. Editorial Mc Graw Hill. Pág.198.
7. Cannon, W.B. (1929). Bodily changes in pain, hunger, fear and rage (2ª ed.). Nueva York: Appleton.
8. Cascio, W. F. (2002). Strategies for responsible restructuring. Academy of Management Executive, 16(3), 80-81.
9. Cirera Oswaldo, Y; Aparecida Dias, E; Rueda Elias Spers; Ferraz Filho, (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones análisis de investigaciones publicadas. Invenio, vol. 15, núm. 29, , pp. 67-80 Universidad del Centro Educativo Latinoamericano: Rosario, Argentina
10. Correa (2013). Nivel de estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2013, Lima – Perú.
11. Davis y Newstrom (1999). Comportamiento humano en el trabajo. Mexico: Mc Graw Hill.
12. Dessler, Gary. 2001 “Administración de personal” 8ª Ed. Pearson Educación. México

13. Colan, Lee J. (2010). *Desempeño en Tiempos Difíciles*. Mexico: Programas Educativos SA de CV.
14. Diccionario de la real academia española (2012). Recuperado el Septiembre de 2012, de www.rae.es
15. Doval, Y., Moleiro, O., Rodríguez, R. (2004). *Estrés Laboral, Consideraciones Sobre Sus Características Y Formas De Afrontamiento* [Documento www] Recuperado el 30 de agosto de 2010, de http://www.psicologiaincientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar-gonro01_1.htm
16. Encalada, A., Zegarra, R., y Uribe, M. (2006) *Factores que desencadenan el Estrés y sus Consecuencias en el Desempeño Laboral en Emergencia*. Perú. Consultado el 19.03.11. [En Red]. Disponible en: http://revistas.concytec.gob.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1816-77132007000100007&lng=en&nrm=is.
17. Furnham, A. (1992). *Personality at work. the role of individual differences in the workplace*. London: Routle
18. Fernández-López, J. y Fernández-Fidalgo, M. (2007). *Estrés laboral y calidad de vida en sanitarios de atención primaria: una prueba de la validez del cuestionario PECVEC*. España. Consultado el 9.03.2011. [En Red]. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2336349>
19. Galindo, A. (2010). *Estrés provocado por Mobbing laboral*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango.
20. Garcia Paltan, C (2010). *Diagnóstico del nivel de estrés y su incidencia en el desempeño laboral, en el personal administrativo del Hospital Regional "Vicente Moscoso" de la Universidad Politecnica Salesiana - ciudad de Cuenca Ecuador*.
21. Germania Figueroa, G (2007). *Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la unidad de atención y prevención de la violencia de la fiscalía del distrito nacional*. Universidad del Caribe. República Dominicana
22. Gill, F. (1999). *The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory*. *Journal of Socio Economics*, 26(6), 725 – 743.
23. González, V., Zurriaga, R. & Peiró, J. (2002). *Análisis y diagnóstico de las situaciones y experiencias de estrés colectivo en las unidades de trabajo y en*

- las organizaciones de servicios sociales. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 20, 11-21.
24. Gómez Mejía, L. R., Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2001). Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid: Prentice-Hall.
 25. Hernández Sampieri, R. Y otros.(1991). Metodología de la investigación, México: Mc Graw Hill. cap. 9.
 26. Harpaz, I. & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. Human Relations, 55(6), 639 – 667
 27. Herrera Piedrasanta, L. M (2012). Relación del estrés con el desempeño del trabajador según su edad, en el departamento de ventas de una embotelladora de bebidas carbonatadas. Universidad Rafael Landivar Facultad de Humanidades Departamento de Psicología.
 28. Iñiguez L. (2009) El debate sobre metodología cuantitativa versus cualitativa. Universidad Autónoma de Barcelona. 2008. Disponible en: <http://antalia.uab.es/liniguez/> (última revisión)
 29. Lazarus R.S, Folkman S (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barelona: Martínez Roca S.A.
 30. Lezama y Molina (2005), en su estudio denominado Clima organizacional y Estrés Laboral en los empleados de una organización del Gobierno Municipal, donde se sintetizo los resultados del siguiente modo:
 31. Martinez Selva, J. M. (2004). Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados. Madrid:
 32. Management Sciences (2006). Cómo Crear Un Clima de Trabajo Que Motive al Personal Y Mejore Al Personal Y mejore Su desempeño, Vol. 11, No. 3. Boston, Pág. 800.
 33. Mazariegos, E. (2010). Relación entre el Estrés y el Desempeño de los Visitadores Médicos de un Laboratorio Farmacéutico Nacional. Tesis inédita. Universidad Rafael Landivar. Guatemala.
 34. Milkovich, G y Boudreau, J (1994).Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia: Estados Unidos
 35. Mora (2007). Establece que el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados

36. Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). *Psychology in Organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176). Hillsdale, N.J.: Erlbaum
37. Navarro Astor, E. (2008). Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana. Universidad Politencia de Valencia.
38. Nieto, J. (2006). *Cómo evitar o superar el estrés docente*. Alcalá: Madrid. Editorial C.C.S.
39. Nimalathasan, B., & Bravete V. (2002). Job satisfaction and employee's work performance: A case study people's bank in Jaffna Peninsula, Sri Lanka. University of Jaffna, Sri Lanka, 44-47.
40. OIT-OMS. (2004). *la organización del trabajo y el estres*. <http://www.ilo.org> y <http://www.who.int/oeh/index.html> Pearson Educación S.A.
41. Rios, (2010). Relación entre el tiempo de seguir un programa de salud integral y el desempeño laboral de los operarios de una empresa comercializadora de bienes de consumo masivo. Tesis inédita. Universidad Rafael Landivar. Guatemala
42. Ritter, J.A. y Anker, R. (2002). Buenos y malos trabajos. Opiniones de los trabajadores de cinco países. *Revista Internacional del Trabajo*, 121(4), 367-397.
43. Robbins, Stephen P. (1994). *Administración, teoría y práctica*. Edit. Prentice Hall.
44. Romero y Schmitt (2009). *Estrés socio laboral y depresión en el personal docente del I.S.T.P. Carlos Salazar: Distrito de Nuevo Chimbote*.
45. Rodríguez Martín, M (2016: 11:19 am). El estrés en el ámbito laboral. Gabinete Confederal de Seguridad y Salud Laboral Jornadas sobre Seguridad y Salud Laboral. Castilla – León, 15 a 19 de noviembre. <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/estres-uso.pdf>
46. Ruiz, C., Silva., V, y Vanga, A. (2008) *Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT)*. Venezuela. Consultado el 19.03.11. [En Red]. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000300006&lng=es&nrm=iso . ISSN 1315-9984.

47. Peiró, J. M. & Salvador, A. (1993). *Desencadenantes del Estrés Laboral* (1ª. ed.). España: Editorial UDEMA S. A.
48. Sandín, B. (2001). Estrés y hormonas. En B. Sandín (ed.), *Estrés, hormonas y psicopatología* (pp. 89-114). Madrid: Klinik.
49. Sandín, B. (1995). El estrés. En A. Belloch, B. Sandín y F. Ramos (eds.). *Manual de psicopatología* (vol. 2) (pp. 3-52). Madrid: McGraw-Hill.
50. Salgado, J.F Y Cabal, A. L (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Vol. 27, n.º 2, 2011 - Págs. 75-91
51. Sackett, P. R. y DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. S. Ones, H. Sinangil y C. Viswesvaran (Eds.) *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology: Vol. 1.* (pp 144- 164). London, United Kingdom: Sage
52. Sánchez (2011). *Clima organizacional según la Relación entre la percepción del clima organizacional con el estrés laboral en trabajadores del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas*. Lima – Perú
53. Sebastián Coduti, P, Belén Gattás, Y, Sarmiento S.L, Y Schmid, R.A (2013). *Enfermedades Laborales: Cómo afectan el entorno organizacional*. Facultad de Ciencias Economicas de la Universidad Nacional de Cuyo: San Rafael, Mendoza
54. Selye, H. (1950). *Estrés: Un estudio sobre la ansiedad*.
55. Selye, H. (195). *La tensión en la vida*. Buenos Aires: Compañía General Fabril Editora (Orig. 1956).
56. Spencer, J. M. y Spencer, S. M. (1993). *Competencias en Como Entrevistar por Competencias de Martha Alicia Alles*. Buenos Aires: Editorial Gránica. S.A.
57. Terkel, S. (2004). *Trabajo. la gente habla de lo que hacen durante todo el día y cómo se siente acerca de lo que hacen*. Nueva York: The New Press
57. Werther. W, y Davis. Keith (2000). *Administración de Personal de Recursos Humanos*. McGraw-Hill. 5ta. Edición. México. Pág. 295.
58. Weinert, A. B. (1985): *Manual de Psicología de la Organización. La Conducta Humana en las Organizaciones*. Barcelona: Herder. Citado en Gamero (2005: 8).

ANEXOS

ARTICULO CIENTIFICO

1. TÍTULO

Estrés y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú – 2015

2. AUTOR (ES):

Amadeo Rupay Pariona / cuya_78@hotmail.com

3. RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el Estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú – 2015, asimismo la hipótesis de investigación: El estrés se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Angaraes, Huancavelica. La investigación utilizó el método científico, de tipo no experimental y diseño transversal correlacional; se empleó la técnica de fichaje y encuesta, como instrumentos se aplicó dos cuestionarios sobre estrés y rendimiento laboral a fin de recolectar datos que sirvan a posteriores investigaciones aplicativos. Asimismo se trabajó con 30 trabajadores como muestra eligiéndose a través del muestreo no probabilístico, donde los resultados fueron analizados en el programa estadístico SPSS 21 y Word 2010.

Se contrastó la hipótesis con la prueba de chi cuadrado, demostrando que el estrés se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Angaraes, Huancavelica, de acuerdo al valor de valor $p = 0,044 < 0.05$, y es un Chi Cuadrado de 9,79

4. PALABRAS CLAVES

Estrés y Rendimiento Laboral

5. ABSTRACT

The aim of the research was to determine the relationship between stress and job performance of workers of the provincial municipality of Angaraes, Huancavelica, Peru - 2015, also the research hypothesis: Stress is significantly related to job performance workers of the provincial municipality of Angaraes, Huancavelica. The research used the scientific method, non-

experimental and correlational cross-sectional design; the signing and survey technique as instruments two questionnaires on stress and job performance in order to collect data that serve subsequent applications applied research was used. He also worked with 30 workers as sample being selected through non-probability sampling, where the results were analyzed in SPSS 21 and Word 2010 statistical program.

the hypothesis with chi square test contrasto', showing that stress is significantly related to job performance of workers of the provincial municipality of Angaraes, Huancavelica, according to the value of p value = 0,044 < 0.05, and is a Chi Square 9,79

6. KEYWORDS

Stress and Work Performance

7. INTRODUCCION

A nivel de nuestro contexto social se remarca las principales razones donde existe demanda sobre abandono de las instituciones debido a que se centran en razones de tipo emocional como es el estrés, lo que perciben como un problema grave y creciente en las instituciones, que exige se le consagre gran atención de forma inmediata a fin de proteger la salud de los trabajadores, para que los profesionales apliquen la flexibilidad, la autonomía, los programas de apoyo, la formación, las medidas de conciliación y otras habilidades (Nieto, 2006).

Actualmente el estrés afecta a la población que realiza labores en exceso y no tiene oportunidad de recrearse, son los que se encuentran inmersos en una sociedad globalizada, y para ello las empresas o entidades exigen profesionales capacitados para enfrentar y resolver problemas de índole laboral, social, emocional, físico, entre otros, con el propósito de que el trabajador genere logros a nivel de la empresa y sea capaz de afrontar cualquier problema (García, 2010).

Si bien es cierto que el estrés laboral es un tema fenomenal que incluye no sólo al aspecto laboral sino muchas situaciones donde el ser humano se desenvuelve por alguna circunstancia o necesidad, u otros que afectan al trabajador en el desempeño de su labor. Por lo tanto las empresas deben dar prioridad en la evaluación del estrés en el ejercicio de una profesión o actividad elementos propios del trabajo tales como las actividades que realiza una persona, condiciones ambientales y espacio físico, condiciones y características del trabajo relativas a turnos, horarios y responsabilidades, características del empleo y compensación (salario, estabilidad y beneficios), aspectos éticos (tareas, normas, planificaciones), así como los procesos de interacción (relaciones interpersonales, comunicación, habilidades técnicas),

equipamientos y tecnología, aspectos propios de la organización, destinatarios del trabajo y contexto social del trabajo, entre otros a fin de garantizar eficacia en el comportamiento de los trabajadores de la organización (Gonzales, Zurriaga & Piero, 2002).

8. METODOLOGIA: dentro de la investigación se utilizó los siguientes aspectos metodológicos:

Se utilizó el método general científico, procedimiento riguroso, de orden lógico (Iñiguez, 2009).y los métodos específicos, deductivo directo y el método hipotético La investigación fue de tipo no experimental, nivel correlacional (Behar , 2008). Se utilizó la investigación de tipo no experimental, para el marco se utilizó las técnicas de fichaje y encuesta; como instrumentos se utilizó la ficha de resumen, ficha textual y bibliográficas y dos cuestionarios que fueron validados a través de juicio de expertos con el estadístico de del coeficiente K20 de Richarson.

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selítiz, 1974) citado por (Hernández y otros, 1991) fué conformada de 60 trabajadores de la municipalidad de Angaraes, la muestra es un subgrupo de la población. Se puede decir que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población (Behar 2008), fue conformada por 30, la elección de la muestra fue a través del muestreo no probabilístico – intencional.

9. RESULTADOS

9.1. Descripción de los resultados

Para los resultados se utilizó programas Statistical Package Fort he Social Sciences (SPSS 21) y Microsoft Office Excel 2010, donde se ha considerado imprescindible el procesamiento y análisis a través de la estadística descriptiva, tales como: cuadros de resumen simples y gráficos de barras.

Resulta que la mayor parte de los encuestados que es 22, opinan que el estrés casi siempre se relaciona directamente con el rendimiento de tareas. Asimismo 21 manifiestan que el rendimiento de tareas se relaciona casi siempre con el estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes.

Los 17 encuestados, opinan que el estrés casi siempre se relaciona directamente con el rendimiento de contextual. Asimismo 21 manifiestan que el rendimiento contextual se relaciona casi siempre con el estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes

También 14 trabajadores opinan que el estrés algunas veces se relaciona directamente con el rendimiento organizacional; y 13 de los encuestados opinan que el estrés casi siempre se relaciona directamente con el rendimiento organizacional. Asimismo 21 manifiestan que el rendimiento organizacional se relaciona algunas veces con el estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes.

Tanto que la mayor parte de los encuestados que es 24, opinan que el estrés casi siempre se relaciona positivamente con el rendimiento laboral. Asimismo 21 manifiestan que el el rendimiento laboral se relaciona casi siempre con el estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes

9.2. Prueba de hipótesis.

Para contrastar la hipótesis se utilizó la la Distribución Chi Cuadrado y “p” de Pearson, para determinar la relación que guarda el estrés y el rendimiento laboral, donde; se contrastó que el estrés se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, con el valor $p = 0,044 < 0.05$ y chi cuadrado 9,79.

10. DISCUSIONES

El objetivo principal de la investigación es determinar la relación que existe entre el estrés y el rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, donde uno de los hallazgos más importantes en el estudio del estrés se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, con el valor $p = 0,044 < 0.05$ y chi cuadrado 9,79. Además que la mayor parte de los encuestados que es 24, opinan que el estrés casi siempre se relaciona positivamente con el rendimiento laboral. Asimismo 21 manifiestan que el rendimiento laboral se relaciona casi siempre con el estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes. Asimismo existen estudios donde que corroboran donde el 28% de los empleados presenta en la actualidad un nivel de estrés alto, que indica que la presencia de los agentes estresores están presentes en su vida e inciden de manera intensa, ocasionando que el estrés sea de difícil control (García, 2010). También Blandini y Araujo (2005) experimentó niveles de Estrés Laboral. El 28% presentó Síndrome de Burnout. El 53% percibió hacer uso de Mecanismos de Afrontamiento Funcional, y las variables nivel de Estrés Laboral y uso de Mecanismos de Afrontamiento no funcionales, lograron explicar

en un 13% la aparición del Síndrome de Burnout. Se concluyó que la sub-escala de Afrontamiento no Funcional arrojó valores significativos como buen predictor del Síndrome de Burnout, así que médicos residentes con estilos de afrontamiento no funcionales tienen mayor probabilidad de padecer Síndrome de Burnout.

Un trabajo sin estrés puede parecer estupendo, pero no hay que exagerar, si no hay un mínimo de estrés, de activación, el trabajo se puede tornar aburrido y poco estimulante, y acabar siendo, paradójicamente, estresante, y (e) por último, es fundamental destacar la importancia de conocer los indicadores que generan las enfermedades laborales para que puedan ser identificados por los encargados de recursos humanos, empresarios, profesionales y trabajadores, logrando de esta manera un óptimo clima laboral, una mejora en las relaciones interpersonales, obteniendo una mayor productividad y una mejor calidad de vida (Sebastián, Belén, Sarmiento Y Schmid, 2013). Pues el estrés, es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves (Diccionario de la Real Academia Española, 2012). El término estrés proviene de la física, hace referencia a la presión que ejerce un cuerpo sobre otro, siendo aquel que más presión recibe el que puede destrozarse y fue adoptado por la psicología, pasando a denominar al conjunto de síntomas psicofisiológicos como: cansancio, pérdida del apetito, bajada de peso y astenia, entre otras (Selye, 1950).

Es importante reconocer las causas de un estrés para ayudar a los trabajadores. Entre las causas que se puede detectar tenemos:: la sobrecarga de trabajo, presión del tiempo, ambigüedad de roles, clima organizacional, inestabilidad laboral, problema de interrelación con el equipo multidisciplinario lo que afecta en el rendimiento laboral y disminuye la calidad de los cuidados y la productividad. La situación de estrés permanente si no se controla puede llevar al síndrome de Burnout (Encalada, Zegarra y Uribe, 2006)

Razón por el cual se sugiere una reorientación de los esfuerzos internos a fin de proporcionar al empleado una mayor participación a cursos de capacitación, talleres o charlas donde se compartan conocimientos entre los integrantes de la organización (Ruiz, Silva y Vanga, 2008). Solo realizando actividades como sugiere Vanga podemos disminuir el estrés y evitar posibles enfermedades.

Es por ello que, para detectar se debe evaluar constantemente al trabajador a fin de saber y conocer su situación emocional, por lo tanto es importante saber que están siendo evaluados, es fundamental y determinante, ya que por consiguiente harán lo posible para mejorar o continuar haciendo las funciones de manera satisfactoria logrando así mejorar la calidad del trabajo y la calidad de vida en la institución (Germania, 2007)

11. CONCLUSIONES

- Resulta que la mayor parte de los encuestados que es 24, opinan que el estrés casi siempre se relaciona positivamente con el rendimiento laboral. Asimismo 21 manifiestan que el el rendimiento laboral se relaciona casi siempre con el estrés en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes.
- Existe relación indirecta del estrés con el rendimiento de tareas en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, con el valor $p = 0,310 > 0.05$ y chi cuadrado 4,78
- Existe relación indirecta del estrés con el rendimiento contextual en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, con el valor $p = 0,6860 > 0.05$ y chi cuadrado 2,270
- Existe relación directa el estrés con el rendimiento organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, con el valor $p = 0.040 < 0.05$ y chi cuadrado 10,00
- El estrés se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, con el valor $p = 0,044 < 0.05$ y chi cuadrado 9,79

12. REFERENCIAS

- Aguinis, H. (2007). Performance management. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice-Hall.
- Behar Rivero, D. S (2008). Metodología de la investigación. Editorial Shalom. Edicion A. Rubeira.
- Blandini, J. y Araujo, D. (2005). Estrés Laboral y Mecanismos de afrontamiento: su relación en la aparición del síndrome de Bournot en médicos residentes del Hospital Militar. Venezuela. Consultado el 8.03.11. [En Red] Disponible en: <http://www.planetadoctor.com/documentos/BURNOUT/burn-venez.pdf> 2005
- Encalada, A., Zegarra, R., y Uribe, M. (2006) Factores que desencadenan el Estrés y sus Consecuencias en el Desempeño Laboral en Emergencia. Perú. Consultado el 19.03.11.

[En Red]. Disponible en:
http://revistas.concytec.gob.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1816-77132007000100007&lng=en&nrm=is.

- Garcia Paltan, C (2010). Diagnóstico del nivel de estrés y su incidencia en el desempeño laboral, en el personal administrativo del Hospital Regional “Vicente Moscoso” de la Universidad Politecnica Salesiana - ciudad de Cuenca Ecuador.
- Germania Figueroa, G (2007). Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la unidad de atención y prevención de la violencia de la fiscalía del distrito nacional. Universidad del Caribe. República Dominicana
- González, V., Zurriaga, R. & Peiró, J. (2002). Análisis y diagnóstico de las situaciones y experiencias de estrés colectivo en las unidades de trabajo y en las organizaciones de servicios sociales. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 20, 11-21.
- Hernández Sampieri, R. Y otros.(1991). Metodología de la investigación, México: Mc Graw Hill. cap. 9.
- Nieto, J. (2006). Cómo evitar o superar el estrés docente. Alcalá: Madrid. Editorial C.C.S.
- Ruiz, C., Silva., V, y Vanga, A. (2008) Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). Venezuela. Consultado el 19.03.11. [En Red]. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000300006&lng=es&nrm=iso . ISSN 1315-9984.
- Sebastián Coduti, P, Belén Gattás, Y, Sarmiento S.L, Y Schmid, R.A (2013). Enfermedades Laborales: Cómo afectan el entorno organizacional. Facultad de Ciencias Economicas de la Universidad Nacional de Cuyo: San Rafael, Mendoza
- Selye, H. (1950). Estrés: Un estudio sobre la ansiedad.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Br. Amadeo Rupay Pariona, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa. Maestría en gestión pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 40489233, con el artículo titulado: Estrés y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú – 2015, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría, donde realice sola el artículo científico.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Huancavelica, Marzo de 2016

Br. Amadeo Rupay Pariona

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional		Escala de medición
		Dimensiones	Indicadores	
Variable 2 (Y) "Estrés"	Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.	Aspecto organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Existe criterios donde no me hace sentir presionado • No existe persona que controle mis funciones • No existe burocracia • Existe una cadena de mando a la cual respetamos • Existe condiciones de trabajo. • Existen espacios de privacidad. • Existe motivación en el trabajo 	Nunca: 0 Rara vez:1 Algunas veces:2 Casi siempre:3 siempre:4
		Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> • Existe disposición inmediata en el trabajo • Se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo. • Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia. • El trabajar en la computadora cada día me relaja • La búsqueda de información en el internet me ayuda 	Nunca: 0 Rara vez:1 Algunas veces:2 Casi siempre:3 siempre:4

	(OIT-OMS. 2004).		inmediatamente	
		Influencia del líder	<ul style="list-style-type: none"> • El jefe defiende mis derechos • Existe respeto por mi jefe • Existe preocupación por el jefe • Existe confianza del jefe con los demás • Mi trabajo es relajante 	Nunca: 0 Rara vez:1 Algunas veces:2 Casi siempre:3 siempre:4)
		Respaldo del grupo	<ul style="list-style-type: none"> • El equipo de trabajo respalda las metas. • El equipo brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes. • El equipo brinda técnica cuando es necesario. • El equipo coopera conmigo y los demás 	Nunca: 0 Rara vez:1 Algunas veces:2 Casi siempre:3 siempre:4

Variable	Definición conceptual	Definición operacional		Escala de medición
		Dimensiones	Indicadores	
Variable 1 "Rendimiento laboral"	El rendimiento es lo que hacen los empleados y sus conductas y no lo que el empleado produce o los resultados de su trabajo, aunque en ocasiones como las conductas o	Rendimiento de tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de toma de decisiones • Capacidad de organización y planificación • Capacidad de resolución de problemas • Conocimientos técnicos • Productividad (cantidad y calidad del trabajo) 	Nunca (0) Rara vez (1) Algunas veces (2) Con frecuencia (3) Siempre (4)
		Rendimiento contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación a objetivos y resultados • Iniciativa • Compromiso con la organización • Colaboración y cooperación con compañeros • Compartir y transmitir 	Nunca (0) Rara vez (1) Algunas veces (2) Con frecuencia

	actividades no son fácilmente observables,		conocimiento	(3) Siempre (4)
	es necesario inferirlas a partir de sus resultados Salgado, J.F Y Cabal, A. L (2011).	Rendimiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral • Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo • Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales • Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo • Ritmo voluntario eficiente del trabajo 	Nunca (0) Rara vez (1) Algunas veces (2) Con frecuencia (3) Siempre (4)

BASE DE DATOS

		ITEM																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	TOTAL	
N° DE ENCUESTADOS	1	3	4	2	3	2	2	2	1	0	3	3	1	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
	2	3	3	2	4	1	3	3	2	1	3	3	2	1	1	3	0	4	3	4	0	2	0	2	
	3	1	2	1	3	2	3	2	3	1	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	0	4	2	
	4	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	0	0	0	0	3	2	0	2	2	2	2	1	1	
	5	1	3	2	1	2	2	1	2	0	3	3	2	1	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	
	6	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	0	1	2	2	2	
	7	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	0	2	3	4	3	1	1	2	4	1	2	
	8	1	1	2	3	3	2	1	1	2	0	0	1	1	0	2	1	2	1	0	1	3	4	1	
	9	1	2	1	2	1	1	2	0	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	
	10	2	1	2	2	3	1	2	3	1	0	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	
	11	1	2	1	2	1	2	1	2	0	2	1	1	1	2	1	2	0	1	2	2	1	0	1	
	12	2	1	2	1	1	3	2	1	3	3	2	1	1	0	2	1	2	3	3	1	2	3	2	
	13	1	2	1	2	1	1	2	2	1	0	1	2	2	1	2	3	2	1	1	3	1	2	2	
	14	0	1	2	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	3	1	3	3	3	1	1	2	0	2	
	15	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	1	1	2	1	0	1	2	2	3	2	2	1	2	
	16	1	2	1	2	3	1	2	2	0	1	2	2	1	1	1	0	0	2	1	1	2	2	1	
	17	1	1	2	3	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	0	2	1	1	1	2	
	18	1	2	0	2	1	2	1	1	2	0	1	2	0	1	2	0	2	1	1	2	2	2	1	
	19	1	2	2	2	2	3	2	1	2	0	2	1	2	1	3	2	3	2	1	2	1	1	2	
	20	1	2	3	1	2	2	1	2	1	3	3	2	1	3	2	1	0	2	1	2	2	2	2	
	21	1	1	2	1	0	0	1	0	0	1	1	0	2	1	1	2	0	0	1	1	0	1	1	
	22	1	1	2	1	1	2	2	1	0	0	2	1	1	2	3	1	2	1	0	2	1	1	1	
	23	0	1	2	2	2	4	1	0	1	2	1	2	2	0	1	2	1	2	0	1	2	0	1	
	24	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	0	1	2	3	1	2	2	
	25	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	
	26	1	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	
	27	2	1	2	4	3	2	3	2	1	4	3	4	3	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	
	28	1	3	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	
	29	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	
	30	1	3	3	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	4	2	

0.521889247	1
0.550336025	2
0.31056162	3
0.483241358	4
0.279699195	5
0.255057385	6
0.512520972	7
0.295963451	8
0.24613654	9
0.587520563	10
0.659954993	11
0.449415471	12
0.295883009	13
0.421639094	14
0.348721949	15
0.38566852	16
0.666830181	17
0.663783786	18
0.573412787	19
0.271235634	20
0.400593833	21
0.299238952	22
	23
	24
	25
	26
	27
	28
	29
	30

	ITEM																	TOTAL			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17				
N° DE ENCUESTADOS	1	0	1	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	0.4	1
	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	4	1	3	2	0.4	2
	3	1	3	2	3	3	3	0	3	1	1	2	0	1	2	3	3	2	2	0.3	3
	4	2	0	2	2	2	4	1	1	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	0.3	4
	5	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	0	1	2	1	2	3	1	2	0.4	5
	6	0	2	2	1	3	3	4	4	0	1	2	4	3	4	3	2	2	2	0.3	6
	7	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	3	2	0.4	7
	8	0	2	1	4	1	3	2	0	2	1	3	1	2	4	3	3	2	2	0.4	8
	9	1	2	2	3	2	3	1	3	1	3	2	0	1	2	2	2	2	2	0.5	9
	10	0	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	3	2	3	3	2	2	2	0.5	10
	11	1	1	2	3	1	4	1	2	2	2	2	3	1	2	4	3	3	2	0.5	11
	12	2	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	0.5	12
	13	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	2	4	1	2	4	3	3	2	0.6	13
	14	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0	3	2	2	1	0.4	14
	15	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	2	3	3	2	2	0.5	15
	16	2	3	1	2	2	1	0	1	2	1	3	1	1	3	1	2	3	2	0.6	16
	17	1	4	3	3	3	2	1	3	1	1	1	3	4	3	2	3	3	2	0.6	17
	18	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	4	3	1	2		18
	19	0	2	1	2	1	1	1	1	2	0	0	1	0	1	1	2	1	2		19
	20	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2		20
	21	0	1	1	2	2	2	1	0	1	2	1	2	0	3	1	1	2	1		21
	22	1	2	2	2	2	3	0	2	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3		22
	23	2	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	2	3	4	3	2	2	2		23
	24	2	1	1	3	1	1	1	2	3	1	2	2	2	4	2	2	3	2		24
	25	0	2	2	2	2	2	0	1	1	1	2	3	1	3	3	2	2	2		25
	26	1	2	3	3	1	2	1	3	1	3	1	1	2	3	2	3	3	2		26
	27	2	1	1	4	2	3	2	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3		27
	28	1	3	2	2	1	3	1	1	1	3	1	3	1	3	1	2	3	2		28
	29	1	1	1	3	2	2	2	3	2	1	1	4	2	3	3	3	3	2		29
	30	1	0	2	2	2	2	1	1	0	2	2	2	3	2	2	1	1	2		30

		ASPECTO ORGANIZACIONAL							
		ITEM							
		1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
N° DE ENCUESTADOS	1	3	4	2	3	2	2	2	18
	2	3	3	2	4	1	3	3	19
	3	1	2	1	3	2	3	2	14
	4	1	2	1	2	3	2	1	12
	5	1	3	2	1	2	2	1	12
	6	2	1	2	1	1	2	2	11
	7	2	1	1	2	2	2	3	13
	8	1	1	2	3	3	2	1	13
	9	1	2	1	2	1	1	2	10
	10	2	1	2	2	3	1	2	13
	11	1	2	1	2	1	2	1	10
	12	2	1	2	1	1	3	2	12
	13	1	2	1	2	1	1	2	10
	14	0	1	2	2	2	3	1	11
	15	2	2	3	1	2	2	3	15
	16	1	2	1	2	3	1	2	12
	17	1	1	2	3	1	2	2	12
	18	1	2	0	2	1	2	1	9
	19	1	2	2	2	2	3	2	14
	20	1	2	3	1	2	2	1	12
	21	1	1	2	1	0	0	1	6
	22	1	1	2	1	1	2	2	10
	23	0	1	2	2	2	4	1	12
	24	1	1	2	1	1	2	2	10
	25	1	2	1	1	2	1	2	10
	26	1	3	3	3	2	1	2	15
	27	2	1	2	4	3	2	3	17
	28	1	3	1	3	1	2	2	13
	29	2	2	2	2	2	2	1	13
	30	1	3	3	1	2	3	2	15

		TECNOLOGIA						
		ITEM						
		8	9	10	11	12	TOTAL	
N° DE ENCUESTADOS	1	1	0	3	3	1	8	
	2	2	1	3	3	2	11	
	3	3	1	3	2	1	10	
	4	2	2	1	0	0	5	
	5	2	0	3	3	2	10	
	6	3	2	2	3	2	12	
	7	2	1	1	2	2	8	
	8	1	2	0	0	1	4	
	9	0	1	2	2	1	6	
	10	3	1	0	1	2	7	
	11	2	0	2	1	1	6	
	12	1	3	3	2	1	10	
	13	2	1	0	1	2	6	
	14	2	1	2	3	2	10	
	15	2	3	1	1	1	8	
	16	2	0	1	2	2	7	
	17	2	1	3	2	1	9	
	18	1	2	0	1	2	6	
	19	1	2	0	2	1	6	
	20	2	1	3	3	2	11	
	21	0	0	1	1	0	2	
	22	1	0	0	2	1	4	
	23	0	1	2	1	2	6	
	24	2	1	2	2	1	8	
	25	3	2	2	2	2	11	
	26	2	4	3	3	3	15	
	27	2	1	4	3	4	14	
	28	2	2	1	2	2	9	
	29	3	3	1	2	1	10	
	30	2	1	2	2	1	8	

		INFLUENCIA DEL LIDER					
		ITEM					
		13	14	15	16	17	TOTAL
N° DE ENCUESTADOS	1	2	3	3	4	3	15
	2	1	1	3	0	4	9
	3	2	1	2	2	3	10
	4	0	0	3	2	0	5
	5	1	1	3	2	1	8
	6	1	2	2	1	2	8
	7	0	2	3	4	3	12
	8	1	0	2	1	2	6
	9	2	2	3	2	1	10
	10	1	1	2	1	1	6
	11	1	2	1	2	0	6
	12	1	0	2	1	2	6
	13	2	1	2	3	2	10
	14	1	3	1	3	3	11
	15	2	1	0	1	2	6
	16	1	1	1	0	0	3
	17	2	1	1	2	1	7
	18	0	1	2	0	2	5
	19	2	1	3	2	3	11
	20	1	3	2	1	0	7
	21	2	1	1	2	0	6
	22	1	2	3	1	2	9
	23	2	0	1	2	1	6
	24	2	1	3	1	0	7
	25	1	2	2	2	2	9
	26	2	3	3	3	3	14
	27	3	1	2	2	3	11
	28	2	2	2	2	2	10
	29	1	2	1	1	1	6
	30	2	3	1	2	1	9

		RESPALDO DEL GRUPO					
		ITEM					
		18	19	20	21	22	TOTAL
N° DE ENCUESTADOS	1	3	4	4	4	4	19
	2	3	4	0	2	0	9
	3	2	2	3	0	4	11
	4	2	2	2	2	1	9
	5	2	1	3	2	1	9
	6	2	0	1	2	2	7
	7	1	1	2	4	1	9
	8	1	0	1	3	4	9
	9	2	1	2	2	2	9
	10	1	2	1	2	1	7
	11	1	2	2	1	0	6
	12	3	3	1	2	3	12
	13	1	1	3	1	2	8
	14	3	1	1	2	0	7
	15	2	3	2	2	1	10
	16	2	1	1	2	2	8
	17	0	2	1	1	1	5
	18	1	1	2	2	2	8
	19	2	1	2	1	1	7
	20	2	1	2	2	2	9
	21	0	1	1	0	1	3
	22	1	0	2	1	1	5
	23	2	0	1	2	0	5
	24	1	2	3	1	2	9
	25	2	1	1	1	2	7
	26	3	2	2	2	1	10
	27	2	3	1	1	2	9
	28	3	1	2	2	1	9
	29	2	2	1	1	2	8
	30	1	1	2	2	4	10

REDIMIENTO DE TAREA

		ITEM							TOTAL
		1	2	3	4	5	6	7	
N° DE ENCUESTADOS	1	0	1	2	2	1	3	1	1
	2	2	2	3	2	2	2	2	2
	3	1	3	2	3	3	3	0	2
	4	2	0	2	2	2	4	1	2
	5	2	1	2	3	2	2	2	2
	6	0	2	2	1	3	3	4	2
	7	1	2	1	2	2	2	1	2
	8	0	2	1	4	1	3	2	2
	9	1	2	2	3	2	3	1	2
	10	0	1	1	2	3	3	2	2
	11	1	1	2	3	1	4	1	2
	12	2	4	2	2	3	2	4	3
	13	1	1	2	3	2	3	1	2
	14	1	1	1	2	2	2	2	2
	15	2	1	3	2	2	1	1	2
	16	2	3	1	2	2	1	0	2
	17	1	4	3	3	3	2	1	2
	18	2	3	3	3	3	2	2	3
	19	0	2	1	2	1	1	1	1
	20	2	2	2	2	2	1	2	2
	21	0	1	1	2	2	2	1	1
	22	1	2	2	2	2	3	0	2
	23	2	1	1	2	3	1	1	2
	24	2	1	1	3	1	1	1	1
	25	0	2	2	2	2	2	0	1
	26	1	2	3	3	1	2	1	2
	27	2	1	1	4	2	3	2	2
	28	1	3	2	2	1	3	1	2
	29	1	1	1	3	2	2	2	2
	30	1	0	2	2	2	2	1	1

RENDIMIENTO CONTEXTUAL

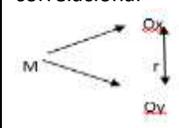
		ITEM						TOTAL
		8	9	10	11	12		
N° DE ENCUESTADOS	1	1	2	1	1	1	1	1
	2	2	1	2	1	1	1	1
	3	3	1	1	2	0	1	1
	4	1	2	2	3	1	2	2
	5	2	1	0	1	2	1	1
	6	4	0	1	2	4	2	2
	7	2	1	2	2	2	2	2
	8	0	2	1	3	1	1	1
	9	3	1	3	2	0	2	2
	10	1	1	1	1	3	1	1
	11	2	2	2	2	3	2	2
	12	3	3	3	3	2	3	3
	13	1	1	1	2	4	2	2
	14	2	2	1	1	1	1	1
	15	1	1	2	2	3	2	2
	16	1	2	1	3	1	2	2
	17	3	1	1	1	3	2	2
	18	1	2	2	2	1	2	2
	19	2	0	0	1	0	1	1
	20	3	2	1	2	1	2	2
	21	0	1	2	1	2	1	1
	22	2	4	2	4	3	3	3
	23	3	1	1	1	2	2	2
	24	2	3	1	2	2	2	2
	25	1	1	1	2	3	2	2
	26	3	1	3	1	1	2	2
	27	2	4	4	3	4	3	3
	28	1	1	3	1	3	2	2
	29	3	2	1	1	4	2	2
	30	1	0	2	2	2	1	1

RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL

		ETIM					TOTAL
		13	14	15	16	17	
N° DE ENCUESTADOS	1	1	2	2	1	1	1
	2	2	3	4	1	3	3
	3	1	2	3	3	2	2
	4	1	3	2	2	3	2
	5	1	2	3	1	2	2
	6	3	4	3	2	2	3
	7	1	2	3	1	3	2
	8	2	4	3	3	2	3
	9	1	2	2	2	2	2
	10	2	3	3	2	2	2
	11	1	2	4	3	3	3
	12	2	3	3	2	4	3
	13	1	2	4	3	3	3
	14	0	3	2	2	1	2
	15	1	2	3	3	2	2
	16	1	3	1	2	3	2
	17	4	3	2	3	3	3
	18	1	3	4	3	1	2
	19	1	1	2	1	2	1
	20	3	2	1	2	1	2
	21	0	3	1	1	2	1
	22	3	4	4	2	3	3
	23	3	4	3	2	2	3
	24	2	4	2	2	3	3
	25	1	3	3	2	2	2
	26	2	3	2	3	3	3
	27	4	2	3	3	3	3
	28	1	3	1	2	3	2
	29	2	3	3	3	3	3
	30	3	2	2	1	1	2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DE LA TESIS: el estrés y el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación que guarda el estrés y el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que guarda el estrés y el rendimiento de tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015? • ¿Cuál es la relación que guarda el estrés y el rendimiento contextual de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015? • ¿Cuál es la relación que guarda el estrés y el rendimiento organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015? 	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que guarda el estrés y el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir la relación que guarda el estrés y el rendimiento de tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015 • Caracterizar la relación que guarda el estrés y el rendimiento contextual de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015 • Describir la relación que guarda el estrés y el rendimiento organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015 	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Hi. El estrés se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015</p> <p>Ho. El estrés se relaciona negativamente con el rendimiento laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS</p> <p>Ha. Existe relación directa el estrés con el rendimiento de tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015</p> <p>Ho. Existe relación indirecta el estrés con el rendimiento de tareas de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015</p> <p>Ha. Existe relación directa el estrés con el rendimiento contextual de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015</p> <p>Ho. Existe relación indirecta el estrés con el rendimiento contextual de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015</p> <p>Ha. Existe relación directa el estrés con el rendimiento organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015</p> <p>Ho. Existe relación indirecta el estrés con el rendimiento organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú, 2015</p>	<p>V1= Estrés Dimensiones: Según (OIT-OMS. 2004).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspecto organizacional • Tecnología • Influencia del líder • Respaldo del grupo <p>V2 = rendimiento laboral Salgado, J.F Y Cabal, A. L (2011).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento de tarea • Rendimiento contextual • Rendimiento organizacional 	<p>El Método general: es el método científico.</p> <p>Tipo de estudio: No experimental</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo correlacional</p>  <p>M: muestra</p> <p>O1,: estrés O2: rendimiento laboral</p> <p>Muestra: 30 trabajadores</p> <p>Muestreo: es no probabilístico, intencionado.</p>

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTOS

TITULO DE TESIS: Estrés y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú - 2015

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Con frecuencia	Algunas veces	Rara vez	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Variable Dependiente (Y) "Estrés" Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (OIT-OMS, 2004).	ASPECTO ORGANIZACIONAL	la forma de rendir informes entre superior y subordinado no hace sentir presionado	1						✓		✓		✓		✓			
		Una persona a mi nivel tiene control sobre el trabajo.	2						✓		✓		✓		✓			
		La estructura formal no tiene demasiado papeleo.	3							✓		✓		✓		✓		
		La cadena de mando no se respeta.	4							✓		✓		✓		✓		
		Estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	5							✓		✓		✓		✓		
		Se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	6							✓		✓		✓		✓		
		No me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	7							✓		✓		✓		✓		
	TECNOLOGIA	El equipo está disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo	8							✓		✓		✓		✓		
		Se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	9							✓		✓		✓		✓		
		Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	10							✓		✓		✓		✓		
		El trabajar en la computadora cada día me relaja	11							✓		✓		✓		✓		
		La búsqueda de información en el internet me ayuda inmediatamente	12							✓		✓		✓		✓		
	INFLUENCIA DEL LIDER	Mi supervisor me respeta.	13							✓		✓		✓		✓		
		Mi supervisor se preocupa de mi bienestar personal.	14							✓		✓		✓		✓		
		Mi supervisor tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	15							✓		✓		✓		✓		
		Me relaja la presencia de mi jefe o supervisor	16							✓		✓		✓		✓		

Variable Independiente (X) "Rendimiento laboral" Salgado, J.F. Y Cabal, A. L (2011).	RESPALDO DEL GRUPO	Mi supervisor da la cara por mí ante los jefes.	17					✓	✓	✓	✓		
		Mi equipo me respalda mis metas profesionales.	18					✓	✓	✓	✓		
		Mi equipo me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	19					✓	✓	✓	✓		
		Mi equipo me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	20					✓	✓	✓	✓		
		Disfruto de la amabilidad y apoyo de mi equipo	21					✓	✓	✓	✓		
		Mi equipo coopera conmigo y los demás	22					✓	✓	✓	✓		
	RENDIMIENTO DE TAREA	Capacidad de toma de decisiones	1					✓	✓	✓	✓		
		Capacidad de organización y planificación	2					✓	✓	✓	✓		
		Capacidad de resolución de problemas	3					✓	✓	✓	✓		
		Conocimientos técnicos	4					✓	✓	✓	✓		
		Productividad (cantidad y calidad del trabajo)	5					✓	✓	✓	✓		
	RENDIMIENTO CONTEXTUAL	Orientación a objetivos y resultados	6					✓	✓	✓	✓		
		Iniciativa	7					✓	✓	✓	✓		
Compromiso con la organización		8					✓	✓	✓	✓			
Colaboración y cooperación con compañeros		9					✓	✓	✓	✓			
Compartir y transmitir conocimiento		10					✓	✓	✓	✓			
RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL	Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	11					✓	✓	✓	✓			
	Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo	12					✓	✓	✓	✓			
	Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales	13					✓	✓	✓	✓			

		14					✓		✓		✓		✓		
		15					✓		✓		✓		✓		

Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo

Ritmo voluntario eficiente del trabajo

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta Sobre

OBJETIVO: Recoger información sobre la incidencia control interno en la ejecución de proyectos de inversión.

DIRIGIDO A: Trabajadores contratados y nombrados de la Municipalidad provincial de Angaraes, Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: *Astete Tebes Ronald*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Gestión Empresarial*

VALORACION:

0	1	3	4	5
Siempre	Con frecuencia	Algunas veces	Rara vez	Nunca


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTOS

TITULO DE TESIS: Estrés y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú - 2015

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Con frecuencia	Algunas veces	Rara vez	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable Dependiente (Y) "Estrés" Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (OIT-OMS, 2004).	ASPECTO ORGANIZACIONAL	la forma de rendir informes entre superior y subordinado no hace sentir presionado	1					✓		✓		✓		✓			
		Una persona a mi nivel tiene control sobre el trabajo.	2					✓		✓		✓		✓			
		La estructura formal no tiene demasiado papeleo.	3					✓		✓		✓		✓			
		La cadena de mando no se respeta.	4					✓		✓		✓		✓			
		Estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	5					✓		✓		✓		✓			
		Se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	6					✓		✓		✓		✓			
		No me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	7					✓		✓		✓		✓			
	TECNOLOGIA	El equipo está disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo	8					✓		✓		✓		✓			
		Se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	9					✓		✓		✓		✓			
		Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	10					✓		✓		✓		✓			
		El trabajar en la computadora cada día me relaja	11					✓		✓		✓		✓			
		La búsqueda de información en el internet me ayuda inmediatamente	12					✓		✓		✓		✓			
	INFLUENCIA DEL LIDER	Mi supervisor me respeta.	13					✓		✓		✓		✓			
		Mi supervisor se preocupa de mi bienestar personal.	14					✓		✓		✓		✓			
		Mi supervisor tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	15					✓		✓		✓		✓			
		Me relaja la presencia de mi jefe o supervisor	16					✓		✓		✓		✓			

Variable Independiente (X) "Rendimiento laboral" Salgado, J.F. Y Cabal, A. L. (2011).	RESPALDO DEL GRUPO	Mi supervisor da la cara por mí ante los jefes.	17						✓		✓		✓		✓	
		Mi equipo me respalda mis metas profesionales.	18						✓		✓		✓		✓	
		Mi equipo me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	19						✓		✓		✓		✓	
		Mi equipo me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	20						✓		✓		✓		✓	
		Disfruto de la amabilidad y apoyo de mi equipo	21						✓		✓		✓		✓	
		Mi equipo coopera conmigo y los demás	22						✓		✓		✓		✓	
	RENDIMIENTO DE TAREA	Capacidad de toma de decisiones	1							✓		✓		✓		✓
		Capacidad de organización y planificación	2							✓		✓		✓		✓
		Capacidad de resolución de problemas	3							✓		✓		✓		✓
		Conocimientos técnicos	4							✓		✓		✓		✓
		Productividad (cantidad y calidad del trabajo)	5							✓		✓		✓		✓
	RENDIMIENTO CONTEXTUAL	Orientación a objetivos y resultados	6							✓		✓		✓		✓
		Iniciativa	7							✓		✓		✓		✓
Compromiso con la organización		8							✓		✓		✓		✓	
Colaboración y cooperación con compañeros		9							✓		✓		✓		✓	
Compartir y transmitir conocimiento		10							✓		✓		✓		✓	
RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL	Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	11							✓		✓		✓		✓	
	Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo	12							✓		✓		✓		✓	
	Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales	13							✓		✓		✓		✓	

		14					✓		✓		✓		✓		
		15					✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta Sobre

OBJETIVO: Recoger información sobre la incidencia control interno en la ejecución de proyectos de inversión.

DIRIGIDO A: Trabajadores contratados y nombrados de la Municipalidad provincial de Angaraes, Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: *Palomino Torres, Edgardo Felix*

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administracion.*

VALORACION:

0	1	3	4	5
Siempre	Con frecuencia	Algunas veces	Rara vez	Nunca


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTOS

TITULO DE TESIS: Estrés y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes, Huancavelica, Perú - 2015

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Con frecuencia	Algunas veces	Rara vez	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable Dependiente (Y) "Estrés" Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (OIT-OMS, 2004).	ASPECTO ORGANIZACIONAL	la forma de rendir informes entre superior y subordinado no hace sentir presionado	1						X		X		X		X		
		Una persona a mi nivel tiene control sobre el trabajo.	2						X		X		X		X		
		La estructura formal no tiene demasiado papeleo.	3						X		X		X		X		
		La cadena de mando no se respeta.	4						X		X		X		X		
		Estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	5						X		X		X		X		
		Se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	6						X		X		X		X		
		No me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	7						X		X		X		X		
	TECNOLOGIA	El equipo está disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo	8						X		X		X		X		
		Se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	9						X		X		X		X		
		Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	10						X		X		X		X		
		El trabajar en la computadora cada día me relaja	11						X		X		X		X		
		La búsqueda de información en el internet me ayuda inmediatamente	12						X		X		X		X		
		Mi supervisor me respeta.	13						X		X		X		X		


Mg. Silvia Muroqui
Esp. Investigación

Variable Independiente (X) "Rendimiento laboral" Salgado, J.F. Y Cabal, A. I. (2011).	RESPALDO DEL GRUPO	Mi supervisor se preocupa de mi bienestar personal.	14					X		X		X		X	
		Mi supervisor tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	15					X		X		X		X	
		Me relaja la presencia de mi jefe o supervisor	16					X		X		X		X	
		Mi supervisor da la cara por mí ante los jefes.	17					X		X		X		X	
		Mi equipo me respalda mis metas profesionales.	18					X		X		X		X	
		Mi equipo me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	19					X		X		X		X	
		Mi equipo me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	20					X		X		X		X	
		Disfruto de la amabilidad y apoyo de mi equipo	21					X		X		X		X	
		Mi equipo coopera conmigo y los demás.	22					X		X		X		X	
		RENDIMIENTO DE TAREA	Capacidad de toma de decisiones	1						X		X		X	
	Capacidad de organización y planificación		2						X		X		X		X
	Capacidad de resolución de problemas		3						X		X		X		X
	Conocimientos técnicos		4						X		X		X		X
	Productividad (cantidad y calidad del trabajo)		5						X		X		X		X
	RENDIMIENTO CONTEXTUAL	Orientación a objetivos y resultados	6						X		X		X		X
		Iniciativa	7						X		X		X		X
		Compromiso con la organización	8						X		X		X		X
		Colaboración y cooperación con compañeros.	9						X		X		X		X


 Mg. Silvia María Hernández
 Exp. Investigación

2

RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL	Compartir y transmitir conocimiento	10					X		X		X		X
	Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral	11					X		X		X		X
	Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo	12					X		X		X		X
	Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales	13					X		X		X		X
	Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo	14					X		X		X		X
		15					X		X		X		X
	Ritmo voluntario eficiente del trabajo												

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta Sobre estrés y rendimiento laboral

OBJETIVO: Recoger información sobre la incidencia control interno en la ejecución de proyectos de inversión.

DIRIGIDO A: Trabajadores contratados y nombrados de la Municipalidad provincial de Angaraes, Huancavelica.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Huamán Munarriz Silvia

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACION: Muy Bueno

0	1	2	3	4
Malo	Regular	Ni bueno ni malo	Bueno	Muy bueno


 D^{ca}. Silvia Huamán Munarriz
 Esp. Investigación

3

PROCEDIMIENTO DE VALIDACION Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Medición de confiabilidad mediante Coeficiente de Kuder-Richardson 20 (KR 20)

$$KR_{20} = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum p_i q_i}{S^2} \right)$$

Donde K : número de ítems.
 p_i : proporción de aciertos.
 q_i : proporción de errores.
 S^2 : Varianza

Datos

$K = 17$
 $K - 1 = 16$
 $\sum p_i q_i = 0$
 $S^2 = -1.00$

$$KR_{20} = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum p_i q_i}{S^2} \right) =$$

Evauación: Si el coeficiente KR20 es inferior a 0,80 la prueba no es confiable.

Para la aplicación de la fórmula busquemos los datos:

5° Se aplica la fórmula de Kuder-Richardson (KR 20)

1° Se aplica una prueba donde cada ítem tiene dos alternativas (dicotómica) verdadero (V) ó falso (F) (si/ no)

1.063

Se otorga puntajes:

Acierto 1 puntos identificados por "p" $K = 17$ Total de ítems
 Desacierto 0 puntos identificados por "q"

1.0625000000

Interpretación:

El valor 1,04 indica que la prueba presenta Validez.

2° Se aplica la prueba a los alumnos, el análisis se realiza el un cuadro de doble entrada:

Expertos	1	2	3					puntaje	escala	Decisión
Ítems	1	q (error)	(aciertos)	(error)	(aciertos)	(error)				
Items1	1		1		1			3	1	
Items2	1		1		1			3	1	
Items3	1		1		1			3	1	
Items4	1		1		1			3	1	
Items5	1		1		1			3	1	
Items6	1		1		1			3	1	
Items7	1		1		1			3	1	
Items8	1		1		1			3	1	
Items9	1		1		1			3	1	
Items10	1		1		1			3	1	
Items11	1		1		1			3	1	
Items12	1		1		1			3	1	
Items13	1		1		1			3	1	
Items14	1		1		1			3	1	
Items15	1		1		1			3	1	
Items16	1		1		1			3	1	
Items17	1		1		1			3	1	
PUNTAJE TOTAL								17		
(x) Puntajes	17	0	17	0	17	0	0	0	0	51
Aciertos/Errores	17	0	17	0	17	0	0	0	0	0
PROPORCIÓN	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
									2.83333	Confiable

Medición de confiabilidad mediante Coeficiente de Kuder-Richardson 20 (KR 20)

$$KR_{20} = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum p_i q_i}{s^2} \right)$$

Donde K : número de ítems.
 p_i : proporción de aciertos.
 q_i : proporción de errores.
 S^2 : Varianza

Datos

$K = 17$
 $K - 1 = 16$
 $\sum p_i q_i = 0$
 $S^2 = -1.00$

$$KR_{20} = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum p_i q_i}{s^2} \right) =$$

Evaluación: Si el coeficiente KR_{20} es inferior a **0,80** la prueba no es confiable.

Para la aplicación de la fórmula busquemos los datos:

5° Se aplica la fórmula de Kuder-Richardson (KR 20)

1° Se aplica una prueba donde cada ítem tiene dos alternativas (dicotómica) verdadero (V) ó falso (F) (si/ no)

1.063

Se otorga puntajes:

Acierto 1 puntos identificados por "p" $K = 17$ Total de ítems
 Desacierto 0 puntos identificados por "q"

1.0625000000

Interpretación:

El valor 1,04 indica que la prueba presenta Validez.

2° Se aplica la prueba a los alumnos, el análisis se realiza el un cuadro de doble entrada:

Expertos	1	2	3							puntaje	escala	Decisión	
Ítems	1	q (error)	acierto	(error)	(acierto)	(error)							
Ítems1	1		1		1						3	1	
Ítems2	1		1		1						3	1	
Ítems3	1		1		1						3	1	
Ítems4	1		1		1						3	1	
Ítems5	1		1		1						3	1	
Ítems6	1		1		1						3	1	
Ítems7	1		1		1						3	1	
Ítems8	1		1		1						3	1	
Ítems9	1		1		1						3	1	
Ítems10	1		1		1						3	1	
Ítems11	1		1		1						3	1	
Ítems12	1		1		1						3	1	
Ítems13	1		1		1						3	1	
Ítems14	1		1		1						3	1	
Ítems15	1		1		1						3	1	
Ítems16	1		1		1						3	1	
Ítems17	1		1		1						3	1	
PUNTAJE TOTAL											17		
(x) Puntajes	17	0	17	0	17	0	0	0	0	0	51		
Aciertos/Errores	17	0	17	0	17	0	0	0	0	0	0		
PROPORCIÓN	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2.83333	Confiable

Proporción =	p/N° ítem q/N° ítems	0	> 0.80	Confiable
			< 0.80	no conable

3° Se hace un análisis de los puntajes/proporción, para encontrar la sumatoria (Σ) de los aciertos y desaciertos ($\Sigma p_i q_i$)

Proporción Participantes	p_i	q_i	$p_i q_i$
P01	1.0	0	0
P02	1.0	0	0
P03	1.0	0	0
		$\Sigma p_i q_i =$	0

4° Luego se determinar la varian: $s^2 = \frac{\Sigma(x_i - \bar{x})^2}{N - 1}$

Donde x_i : puntajes obtenidos por cada participante.

\bar{x} : media o promedio.

N : Número total de la población

Nota: Si $N > 60$ se puede usar:

$$s^2 = \frac{\Sigma(x_i - \bar{x})^2}{N}$$

$N = 3$

Puntajes	1	2	
Participantes	x_i	$(x_i - \bar{x})$	$(x_i - \bar{x})^2$
1	17	0.00	0
2	17	0.00	0
3	17	0.00	0
$\Sigma x_i =$	17	$\Sigma(x_i - \bar{x})^2 =$	0

a) Obtenemos la media

$$\bar{x} = \frac{\Sigma x_i}{N} = 17.00$$

b) Obtenemos la varianza

$$s^2 = \frac{\Sigma(x_i - \bar{x})^2}{N - 1} = -1.00$$

MODELO DE ENCUESTAS

Nº.....

CUESTIONARIO DEL ESTRÉS

INSTRUCCIÓN: Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Responda a cada una de las frases marcado la respuesta.

DESCRIBE MEJOR LO QUE PIENSA HABITUALMENTE, lo que mejor caracteriza su forma de pensar. Elija el puntaje de 0 a 4 que mejor lo(a) describa según la siguiente escala de valoración:

0	1	2	3	4
Siempre	Con frecuencia	Algunas veces	Rara vez	Nunca

N°	ESTRÉS	Siempre	frecuenci	Algunas veces	Rara vez	Nunca
ASPECTCO ORGANIACIONAL						
1	La forma de rendir informes entre superior y subordinado no me hace sentir presionado.					
2	Una persona a mi nivel tiene control sobre el trabajo.					
3	La estructura formal no tiene demasiado papeleo.					
4	La cadena de mando no se respeta.					
5	Estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.					
6	Se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					
7	No me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.					
TECNOLOGIA						
8	El equipo está disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo					
9	Se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					
10	Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					
11	El trabajar en la computadora cada día me relaja					
12	La búsqueda de información en el internet me ayuda inmediatamente					
INFLUENCIA DEL LIDER						
16	Mi supervisor me respeta.					

17	Mi supervisor se preocupa de mi bienestar personal.					
	Mi supervisor tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					
18	Me relaja la presencia de mi jefe o supervisor					
19	Mi supervisor da la cara por mí ante los jefes.					
RESPALDO DEL GRUPO						
20	Mi equipo me respalda mis metas profesionales.					
21	Mi equipo me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.					
22	Mi equipo me brinda ayuda técnica cuando es necesario.					
23	Disfruto de la amabilidad y apoyo de mi equipo					
23	Mi equipo coopera conmigo y los demás					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nº.....

CUESTIONARIO DEL RENDIMIENTO LABORAL

INSTRUCCIÓN: Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Responda a cada una de las frases marcado la respuesta.

DESCRIBE MEJOR LO QUE PIENSA HABITUALMENTE, lo que mejor caracteriza su forma de pensar. Elija el puntaje de 0 a 4 que mejor lo(a) describa según la siguiente escala de valoración:

0	1	2	3	4
Siempre	Con frecuencia	Algunas veces	Rara vez	Nunca

RENDIMIENTO LABORAL		Siempre	Con frecuencia	Algunas veces	Rara vez	Nunca
Rendimiento de tarea						
1	Toma de decisiones inmediatas frente a un problema y los soluciona					
2	Organiza y planifica sus actividades con anticipación					
3	Tiene técnicas y estrategias para resolución de problemas					

4	Conoce aspectos básicos y técnicos sobre su área donde se desenvuelve					
5	Logra las metas propuestas según su plan de trabajo					
6	Trabaja con responsabilidad de acuerdo a mis funciones					
7	Me preocupo por alcanzar las metas					
Rendimiento contextual						
8	A nivel l organización, me esfuerzo por cumplir los objetivos y metas de actividades encomendados por mi superior o jefe.					
9	Me gusta dar Iniciativa cuando hay actividades organizadas por la institución					
10	Mantienen compromiso con lo acordado dentro de la institución					
11	Practico la colaboración y cooperación con mis compañeros y también lo hacen mutuamente					
12	Comparto y transmito conocimiento actualizado con mis colegas o compañeros de trabajo					
Rendimiento organizacional						
13	Mantiene iniciativa y dedicación en su trabajo					
14	Se esfuerza por brindar un servicio de calidad y eficiencia					
15	Aprovecha sus tiempos libres para organizar mejor su trabajo y su servicio					
16	Llega puntual a su trabajo y organiza bien su tiempo para participar en todo lo convocado por su jefe					
17	Se organiza y dosifica su tiempo sin hacerse ningún problema					

¡Muchas gracias por su colaboración!