



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores
de la Municipalidad Distrital de Rahuapampa – Huari, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Mauricio Rodriguez, Kimberly Nataly (ORCID: 0000-0003-1300-8274)

Meza Ostos, Samanta (ORCID: 0000-0001-7942-0216)

ASESORA:

Mg. Nuñez Puse Sonia Magaly (ORCID: 0000-0001-9648-8108)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a nuestra familia por haber sido nuestro apoyo a lo largo de toda nuestra carrera universitaria y a lo largo de nuestra vida. A todas las personas especiales que nos acompañaron en esta etapa, aportando a nuestra formación tanto profesional y como ser humano.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos agradecer a nuestra asesora Mg. Sonia Magaly, Nuñez Puse quien con sus conocimientos y apoyo nos guió con cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que se buscaba.

También agradecemos a la Municipalidad Distrital de Rahuapanpa - Huari por brindarnos todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo nuestro proyecto de investigación. Si no, no se hubiese podido lograr estos resultados de no haber sido por su incondicional ayuda.

Por último, queremos agradecer a nuestros padres por apoyarnos y por estar ahí para brindarnos palabras de apoyo y un abrazo reconfortante para renovar energías.

Muchas gracias a todos.

ÍNDICE

RESUMEN.....	vii	
ABSTRACT.....	viii	
I.	INTRODUCCIÓN.....	1
II.	MARCO TEÓRICO.....	4
III.	METODOLOGÍA.....	11
3.1.	Tipo y diseño investigación	11
3.2.	Variables y operacionalización.....	12
3.3.	Población, muestra y muestreo.....	14
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5.	Procedimientos.....	16
3.6.	Método de análisis de datos.....	16
3.7.	Aspectos éticos.....	17
IV.	RESULTADOS.....	18
V.	DISCUSIÓN.....	26
VI.	CONCLUSIONES.....	30
VII.	RECOMENDACIONES	31
	REFERENCIAS.....	32
	ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01	Prueba de normalidad	18
Tabla 02	Correlaciones Rho de Spearman.....	25

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 01	Nivel de estrés laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa –Huari,2021	19
Gráfico 02	Los programas de capacitaciones que brinda la Municipalidad genera en usted alguna alteración en su vida familiar	20
Gráfico 03	Cree usted que es adecuado las reacciones emocionales al momento de trabajar	21
Gráfico 04	Mi equipo de trabajo no me brinda proteccion en relacion con las injusticias que generan los jefes de la municipalidad	22
Gráfico 05	Usted en la municipalidad realiza trabajos fuera del horario de trabajo	23
Gráfico 06	Análisis de las dimensiones del estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari,2021	24

RESUMEN

Esta investigación tiene como título: Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rahuapampa – Huari, 2021, objetivo principal, comprender en qué medida influye el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari, 2021, los objetivos específicos son: determinar el nivel de Estrés Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari, 2021 y establecer los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa- Huari 2021, El tipo de investigación es de enfoque cuantitativo no experimental – transversal, resultados, las dimensiones que más influyen en el estrés laboral, son la primera dimensión, y la tercera dimensión, en cuanto a los niveles de estrés laboral el 70% de los trabajadores presentan un nivel alto de estrés, y los principales factores que generan estrés son: los programas de capacitaciones que brinda la Municipalidad, las labores fuera del horario de trabajo, como también las reacciones emocionales, y que el equipo de trabajo no les brinda protección, concluimos que el estrés laboral afecta de manera significativa a su estado emocional, físico y cognitivo, como también influye en el desempeño de los trabajadores

Palabras Clave: Estrés laboral, desempeño, influencia, factores

ABSTRACT

This research is entitled: Job Stress and its Influence on the Performance of Workers of the District Municipality of Rahuapampa - Huari, 2021, main objective, to understand to what extent job stress influences the performance of workers in the district municipality of Rahuapampa - Huari, 2021, the specific objectives are: determine the level of Job Stress of the workers of the district municipality of Rahuapampa - Huari, 2021 and establish the factors that influence the job performance of the workers of the district municipality of Rahuapampa- Huari 2021, The type of research is non-experimental quantitative approach - cross-sectional, results, the dimensions that most influence job stress, are the first dimension, and the third dimension, regarding the levels of job stress 70% of workers have a high level of stress, and the main factors that generate stress are: the training programs provided by the Municipality, the work outside working hours, as well as emotional reactions, and that the work team does not provide protection, we conclude that work stress significantly affects their emotional, physical and cognitive state, as well as influences the performance of workers.

Keywords: Work stress,performance,influence,factors

I. INTRODUCCIÓN

La situación actual que estamos viviendo a causa del COVID19 nos permite identificar uno de los principales problemas que hoy en día está afectando a los trabajadores a nivel mundial y es el estrés laboral, por lo cual genera deficiencias de salud a nivel físico y también mental de cada uno de los colaboradores como también puede generar ciertos cambios en su desempeño laboral lo cual no es favorable para la organización

En el diario global times se menciona que los colaboradores chinos tienen problemas frecuentes de estrés tanto físico y mental todo esto en niveles medios a altos de esta manera esto va relacionado por tener excesivo trabajo por ello menciona que un promedio del 80% de los colaboradores tienen problemas de estrés laboral, por lo cual un experto en psicología informo que la mayoría de los pacientes que recibía en la semana eran personal de trabajo que tenían problemas tales como depresión y ansiedad, todo esto estaba provocado primordialmente por demasiada carga laboral debido a que tenían una estricta supervisión y también debido a que se laboraba con plazos muy estrictos.

En SDP noticias mencionan que el estrés provocado por el exceso de trabajo es un tema que ataca a todos los trabajadores a nivel mundial por lo cual indican que un trabajador mexicano llamado Jonathan Frostik sufrió un infarto a causa de excesivo trabajo y de horarios inflexibles, trabajadores de todo el mundo se sintieron identificados con este caso, porque lo que este trabajador sufrió es una realidad en el ámbito laboral donde los trabajadores cumplen con muchas horas de trabajo es lo que les genera el estrés laboral.

Por lo cual la organización mundial del trabajo menciona que el estrés es algo natural. Y lo puede ocasionar un determinado problema emocional, tanto como físico, social y económico que logre conseguir una respuesta o lograr algún cambio en el individuo, por ello también indica que si el estrés persiste de manera prolongada se puede convertir en un problema muy destructivo y también debilitante

Por ello en el diario el comercio, (2021) en su periódico nos menciona que un 50%peruanos sufren de problemas de estrés laboral crónico como consecuencia

del trabajo remoto y a causa del desempleo. Por lo cual Este estudio llego a reflejar que el 70% de los trabajadores sufren de estrés laboral. Mientras que un 71% indica que el estrés ha llegado a generar depresión. Por ello los principales motivos de que los peruanos sufren de estrés laboral crónico son a causa de que un 39% tiene relación con la fuente de trabajo, un 27% con el desempleo y un 18% con las responsabilidades cotidianas.

En el Diario UNO, se menciona que el Estrés laboral aqueja al 70 % de los colaboradores peruanos, todo esto a causa de sobrecargas de y demasiada carga de trabajo, como también a demasiadas horas de trabajo como también a causa de preocupación financiera, son las principales causas que ocasionan estrés en los colaboradores.

Menciona el diario GESTION, que problemas estrés laboral es un componente de riesgo porque puede generar depresión como también serios problemas de salud tales como obesidad y diabetes y en algunas ocasiones los trabajadores llegan a sufrir infartos por ello es imprescindible que los colaboradores y organizaciones generen estrategias para poder controlar a tiempo.

Como problemática local identificamos a la municipalidad distrital de Rahuapampa por lo cual Mendoza (2021) Gerente de la municipalidad menciona que los trabajadores administrativos de dicha municipalidad, sufren de estrés laboral debido a que trabajan en ambientes inadecuados con poca ventilación y por demasiadas cargas de trabajo y en algunas ocasiones trabajan horas extras y muchas veces no son remuneradas ya que los trabajadores se quedan hasta terminar el trabajo designado, también indico que a causa de la problemática actual que se está viviendo por la pandemia un porcentaje de los trabajadores llegaban estresados al su centro de trabajo con poca energía, como también en algunos casos con depresión por tener a sus familiares cercanos internados a causa del covid19, por ello estos casos afectan el desempeño de los trabajadores porque no cumplen con sus labores a tiempo, también observo que esto genera discrepancias entre compañeros de trabajo lo cual es un problema para la municipalidad y si no se mejora esta situación a tiempo ´puede generar problemas más graves .

De lo expuesto con lo anterior se formula el problema general: ¿Cuál es la medida en que influye el estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari, 2021?

Para ello establecemos tres justificaciones.

El estudio se justificó teóricamente, debido a que el estrés laboral afecta de manera negativa a los trabajadores de las entidades públicas y privadas por ello si no son controladas a tiempo puede generar diferentes problemas de salud.

El estudio se justificó metodológicamente, ya que se utilizará el instrumento de investigación del cuestionario, para su posterior procedimiento en software estadístico del SPSS, para poder establecer el nivel de estrés laboral y su influencia del desempeño en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa - Huari

El estudio se justificó de forma práctica porque nuestra investigación tiene como propósito lograr prevenir los conflictos psicosociales que puedan generar la aparición del estrés laboral y de esta manera se pueda lograr detectar a tiempo y evitar que los colaboradores lleguen a sufrir problemas de estrés lo cual permitirá que se desempeñen adecuadamente en sus áreas de trabajo lo cual les permitirá atender de manera adecuada a la población

Con la finalidad de responder a esta problemática de nuestra investigación es necesario encontrar resultados adecuados a través de un objetivo general que fue propuesto de la siguiente manera: comprender en qué medida influye el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari, 2021 y nuestros objetivos específicos son: determinar el nivel de Estrés Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari, 2021 y establecer los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa- Huari

Como hipótesis general tenemos lo siguiente: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari, 2021

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico es fundamental debido a que nos permite añadir la información científica que existe sobre lo que se va a investigar, para tener conocimiento científico.

Como antecedentes internacionales tenemos a Valencia y Enríquez, (2019), en su artículo del Estrés laboral: menciona que en su indagación indica el efecto que tiene el estrés en los ayudantes en la organización, Este análisis ha sido llevado a cabo por medio de 73 administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia, lo cual se desarrolló a partir de un enfoque cuantitativo y cualitativo. Por lo que los resultados indicaron que una determinada cantidad de la población presenta un nivel elevado de estrés. Se llegó a la conclusión que la organización necesita un manejo adecuado del estrés para mejorar los altos niveles de estrés

Ortiz (2019), en su investigación indica que el objetivo es prevenir y detectar los factores más importantes que afectan a los colaboradores. Para lo que se hizo un diseño no empírico, se hizo una indagación de campo, detallada, transversal y además correlacional. Las herramientas usadas para recolectar la información fueron la observación del entorno gremial por medio de un cuestionario de un diseño no empírico Los resultados demostraron una correlación con resultados óptimos, la información recogida de comentado análisis enseñó que la organización requiere hacer cambios para mejorar rendimiento de su personal.

Flores (2019) en su investigación pretende describir la relación entre la satisfacción laboral, incentivo laboral y estrés laboral en los Se utilizó La metodología con un enfoque cuantitativo - descriptivo correlacional y con diseño no experimental se llegó a obtener los siguientes resultados se muestra que si existe un nivel de alto de correlación entre las tres variables

Olivera, Leyva, Napan (2021) en su revista Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores menciona Uno de los elementos determinantes del desempeño en las instituciones, es el clima organizacional, donde se identifican dificultades no solo en la estructura

organizacional, sino también en los factores emocionales de los trabajadores como adaptarse al cambio, a la condición del trabajo y la comunicación empresarial

Como antecedentes nacionales tenemos a los siguientes autores: Farfán, (2019) La presente indagación tuvo como fin, establecer la interacción entre el estrés laboral y la satisfacción, la metodología que trabajo es el enfoque metodológico es de diseño no empírico, de corte transversal y correlacional, para la recolección de datos se usó la encuesta y un cuestionario por lo que la población está constituida por 1565 ayudantes teniendo una muestra de 309 ayudantes. Se llegó a concluir que Los principales aspectos que generan estrés son las deficiencias en la infraestructura, equipamiento y mobiliario obsoleto, como también un ambiente laboral inadecuado lo cual genera malas relaciones entre los colaboradores y los altos ritmos de trabajo o demasiada carga laboral, como también la carencia de estímulos profesionales y económicos por ende también la invariable repetitividad de funciones.

Cruz (2019) tuvo como fin primordial decidir la interacción entre el estrés laboral y la paz psicológico, La indagación se realizó aplicando una encuesta a 100 colaboradores públicos, por ello El enfoque de la investigación fue cuantitativo, se utilizó un diseño de la investigación es no experimental, tipo transversal y correlacional. Por esto En el análisis se analizó la interacción de las cambiantes, demostrando que, si existe un grado elevado de correlación entre confort psicológico y estrés laboral tanto en los hombres como en las damas, siendo esta una interacción buena e inversa, por lo que si se incrementa el grado de estrés laboral reduce el grado de confort psicológico en los trabajadores públicos.

Apaza (2018) menciona en su investigación que el propósito ha sido decidir la interacción entre el Estrés en el trabajo y el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad por esto el análisis tuvo un diseño transversal correlacional y la técnica que se aplicó es la encuesta y como herramienta se usó el cuestionario, identificando como población de 36trabajadores. el estudio tiene como resultado que sí que existe una relación por lo cual se concluye que los trabajadores

presentan un nivel de estrés leve, y el rendimiento laboral presenta un nivel bueno.

Nuñes (2018), su investigación tuvo el propósito primordial ha sido implantar la interacción entre el desempeño y la satisfacción laboral el análisis se desarrolló bajo el lineamiento metodológico cuantitativo. La muestra de estudio estuvo conformada por 25 personas y el instrumento fue el cuestionario. El resultado logrado en el análisis muestra que si hay una interacción entre desempeño laboral y la satisfacción gremial.

Anaya (2016), en su investigación, dice que la finalidad general es demostrar el grado de correlación que hay entre el manejo del desempeño y la calidad de servicio que se presta en la municipalidad. La metodología utilizada fue el hipotético-deductivo, planteando así la hipótesis general. Se trabajó con 110 individuos. Los resultados obtenidos es que, si existe un grado de correlación moderada. Concluye que se tendrá que tomar ocupaciones para la optimización del manejo organizacional, el cual influye de manera positiva para que la calidad de servicio mejore.

Como Antecedentes locales tenemos a: Gálvez y Loloy (2019) su investigación se desarrolló bajo un análisis correlacional de diseño no empírico, la muestra fue de 200 colaboradores de la Municipalidad Por lo que la indagación tuvo como fin primordial establecer la interacción del estrés y clima gremial en los trabajadores Se aplicó el cuestionario. Se concluyó que los colaboradores sufren de estrés y cuentan con un clima laboral inadecuado.

Sánchez (2019), esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal administrativo, la metodología que fue empleada es investigación no experimental, de tipo descriptivo correlacional, y transversal; como población 138 trabajadores como técnica se empleó la encuestas el resultado que el estrés se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo.

Espinoza (2017) en su investigación su objetivo general fue determinar el desempeño laboral en la gestión y gestión financiera de la ciudad de

Independencia. El método utilizado es un estudio descriptivo con un plano experimental aéreo. La población y la muestra estuvieron formada por 33 colaboradores. Se utilizan técnicas de encuesta para recopilar datos. Se encontraron los siguientes resultados: características de la remuneración económica, condiciones físicas del ambiente laboral, seguridad y estabilidad, relaciones con los compañeros, apoyo y respeto de los superiores y otros en la gestión autónoma de la ciudad y la gestión financiera, reconocimiento por parte de la persona

Celidonio y Rivera (2018), El objetivo principal de esta determinada indagación es la relación que existe en las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral. La metodología es de tipo correlacional con un diseño no experimental, el instrumento es recolección de datos se aplicaron 30 cuestionarios. Se concluyó que las variables tienen relación significativa.

Livias (2019), esta investigación tiene como principal objetivo establecer que si existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de dichos colaboradores; este tipo de investigación es cuantitativo, descriptivo correlacional, la muestra está conformada por 25; la técnica es la encuesta y como instrumento es el cuestionario, los resultados para el clima laboral fueron de 0,788 y para el desempeño laboral fue de 0,816 La conclusión principal es que si existe una moderada relación directa entre ambas variables.

El estrés laboral es un problema que se vive en la actualidad porque es un problema que tienen los trabajadores a causa de excesivo trabajo para lo cual identificamos las siguientes bases teóricas.

Torres y Bailles, (2019) definen al estrés como una respuesta del organismo frente a las situaciones del entorno por ello si el estrés es demasiado alto se convierte en un peligro para la salud por lo cual el estrés esta entre las causas principales de enfermedad en de la sociedad

Mikhail, (1981) menciona que el estrés es un estado psicológico y fisiológico que se refleja cuando algunas características del entorno producen un desbalance, entre lo que le piden en área laboral y la capacidad para ajustarse a ello.

Autor Lazarus (1996) indica el estrés laboral por su carácter de amenaza para el trabajador es una perspectiva cognitivo-conductual e interactiva. Que se diferencia en la respuesta al estrés para lo cual menciona tres procesos: la evaluación primaria, la evaluación secundaria y el afrontamiento por ello el primer proceso es percibir la situación o un acontecimiento de que cause peligro, lo cual implica dos componentes que es la cognición y la emoción. El segundo proceso es elaborar en la mente una respuesta al peligro potencial, lo cual se refiere que esto va dirigido a determinar el acontecimiento frente al individuo o colaborador. El tercer proceso que menciona es el afrontamiento es para ejecutar esa respuesta

Primer proceso

Cognición: se refiere a cómo actúa la persona en cuanto a una situación y un ambiente determinado, todo esto considerando de cómo influyen sus apreciaciones y cogniciones.

Emoción: se refiere a las reacciones emocionales tanto positivas como negativas generadas a causas de una situación estresante por lo cual trata de mejorar el modo de interpretar de como ocurre las cosas.

Segundo proceso: Respuesta al peligro: es el como la persona reacciona a una situación de demasiado estrés.

Tercer proceso

Distanciamiento: se trata de cómo puede manejar la situación la persona puede hacerlo evitando el problema o manejarlo de manera adecuada evitando que le afecte.

Confrontamiento: intentar solucionar el problema de acuerdo a como la persona lo cree conveniente de manera directa o agresiva

Autocontrol: manejar la situación de manera adecuada tratando de manejar las emociones

Búsqueda de apoyo social: recurrir a otras personas ya sea familiares o jefes inmediatos o alguien que le ayude y le brinde apoyo emocional

Aceptación de responsabilidad: se refiere a que la persona reconoce su responsabilidad si es que fue la generadora del estrés o del problema

Chiavenato (2001), menciona que el desempeño es como se desenvuelve el trabajador dentro de su ambiente laboral y que cumpla con sus funciones

asignadas de manera eficiente y eficaz. Menciona las siguientes dimensiones e indicadores

Factores actitudinales

Disciplina: La disciplina se conoce como la habilidad que cualquier persona puede desarrollar, involucrando todas las situaciones u ocasiones, la implementación ordenada y la perseverancia de las acciones para obtener beneficios u objetivos específicos. Su propósito es asegurar que el comportamiento y desempeño de los empleados cumplan con el código de conducta de la empresa.

Actitud cooperativa: Enfatiza los puntos de encuentro dentro de grupos o relaciones para crear unidad y amistad. Cuando cooperamos y reconocemos la dignidad de cada persona y la contribución que debe hacer, nuestra fuerza personal se transformará para servir a los intereses de todos los que nos rodean.

Iniciativa: se refiere a la actitud de una persona que decide hacer algo con la esperanza de obtener un resultado específico de ello.

Responsabilidad: Las personas que actúan conscientemente son responsables como causa directa o indirecta del incidente. También es una persona que cumple con sus obligaciones o se preocupa y presta atención a sus acciones o decisiones.

Adaptabilidad: Competencia para adaptarse a los distintos ambientes, roles, situaciones manteniendo la eficacia. Validez para durar situaciones laborales bajo boicot y adaptarse a ellas en forma productiva

Comunicación: Es la validez para interpretar y anunciar información en manera concisa clara y oportuna. Dialoga en forma constructiva, escuchando activamente a los demás.

Factores operativos

Conocimiento del trabajo: cuando la persona conoce muy bien su labor a realizar dentro de su área laboral según sus conocimientos y experiencias

Trabajo en equipo: Están formados por personas, que aportan al conjunto la vivencia, formación, aptitudes, etc., que van a impactar denodadamente en los resultados que obtengan, las necesidades y objetivos que buscan satisfacer

Calidad: la eficiencia con la que realiza sus actividades el trabajador en su ambiente laboral

Liderazgo: tener la capacidad de liderar dentro de una organización y apoyar a cada colaborador para que llegue a lograr cada meta trazada.

Experiencia: Cargo en que aplica el grado de conocimientos técnicos-profesionales adquiridos formalmente o mediante la vivencia. Incluye círculo de procedimientos de cometido manejo de sistemas informativos y herramientas necesarias para el cargo

Bittel, (2000), menciona que el desempeño del colaborador influye de gran manera que la expectativa del empleado por lo cual sus actitudes ante los logros y su deseo de armonía. Por ello, el desempeño está relacionado con las habilidades y los conocimientos que tiene el personal, todo esto para lograr los objetivos de la empresa.

Robbins (2004) indica que el desempeño laboral, es la reunión de metas, la cual empuja la conducta y también aumenta el desempeño, porque de esta manera ayuda a los colaboradores a lograr sus objetivos.

III. METODOLOGÍA

Para Robert K. Yin (2002), definimos la metodología como a métodos de exploración que tienen que seguir con la finalidad de alcanzar un propósito o un objetivo ya sea de estudio de ausencia.

Por lo cual nuestro proyecto de investigación tiene el enfoque cuantitativo por ello utilizamos la recolección de datos y el análisis para así poder responder determinadas preguntas de indagación y probar la hipótesis establecida anticipadamente, y es realizada con la medición numérica, el conteo y seguidamente con el uso del spss las para poder establecer una exactitud las pautas de una conducta en la población.

Para Sanpieri, (2006) una investigación cuantitativa es fundamental, ya que analiza una realidad de manera objetiva a partir de determinados cálculos numéricos y un análisis estadístico que tenga el fenómeno o problema planteado, ya sea un enfoque que se utilice de la recolección de dato para comprobar hipótesis, Tipo, diseño y nivel de investigación

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

Nuestra investigación se basará en un método cuantitativo ya que es una forma estructurada de recopilar y analizar la información obtenida de diferentes fuentes, para lo cual es necesario el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para lograr obtener resultados Neill y Cortez (2018)

3.1.2. Diseño

El diseño de nuestra investigación es no experimental - transversal porque se basa en cualidades, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos. Por lo cual lo que se realiza en la investigación

no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, Se denomina un diseño transversal cuando se recoge datos en el instante o en el momento para que sean analizados Hernández, Fernández y Baptista (2001)

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable independiente: Estrés Laboral

Definición conceptual: Lazarus, (1996) indica el estrés laboral por su forma de amenaza para el colaborador es una perspectiva cognitivo-conductual e interactiva. Que se diferencia en la respuesta al estrés para lo cual menciona tres procesos: la evaluación primaria, la evaluación secundaria y el afrontamiento por ello el primer proceso es percibir la situación o un acontecimiento de que cause peligro, lo cual implica dos componentes que es la cognición y la emoción. El segundo proceso es elaborar en la mente una respuesta al peligro potencial, lo cual se refiere que esto va dirigido a determinar el acontecimiento frente al individuo o colaborador. El tercer proceso que menciona es el afrontamiento es para ejecutar esa respuesta

Definición operacional: El estrés se establece en los procesos cognitivos que aparecen ante una situación estresante esta variable será medida mediante un cuestionario con las siguientes dimensiones

indicadores

- Primer proceso
 - ✓ Cognición
 - ✓ Emoción
- Segundo proceso
 - ✓ Respuesta al peligro
- Tercer proceso
 - ✓ Distanciamiento

- ✓ Confronta miento
- ✓ Autocontrol
- ✓ Búsqueda de apoyo social
- ✓ Aceptación de responsabilidad

Escala de medición: Escala de Likert 1, Totalmente de acuerdo = 2, de acuerdo = 3, ni de acuerdo ni en desacuerdo = 4, en desacuerdo = 5, totalmente en desacuerdo

3.2.2. Variable dependiente: Desempeño

Definición conceptual: Chiavenato (2001), menciona que el desempeño es como se desenvuelve el trabajador dentro de su ambiente laboral y que cumpla con sus funciones asignadas de manera eficiente y eficaz. Menciona las siguientes dimensiones e indicadores

Definición operacional: El desempeño refleja el rendimiento laboral de los trabajadores por ello esta variable será medida mediante un cuestionario con las siguientes dimensiones

Indicadores:

- Factores actitudinales
 - ✓ Disciplina
 - ✓ Actitud cooperativa
 - ✓ Iniciativa
 - ✓ Responsabilidad
 - ✓ Adaptabilidad
 - ✓ Comunicación
- Factores operativos
 - ✓ Conocimiento del trabajo
 - ✓ Trabajo en equipo
 - ✓ Calidad
 - ✓ Liderazgo
 - ✓ Experiencia

Escala de medición: Escala de Likert 1, Totalmente de acuerdo = 2, de acuerdo = 3, ni de acuerdo ni en desacuerdo = 4, en desacuerdo = 5, totalmente en desacuerdo

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Tamayo y Tamayo (1997) definen a la población como el conjunto del fenómeno a estudiar donde la unidad de población posee una peculiaridad común la cual se va estudiar y da origen a los datos de investigación

La población para nuestra investigación será de 30 trabajadores de la municipalidad de Rahuapampa

Muestra: para Tamayo y Tamayo (2006), Una muestra es una serie de operaciones matemáticas realizadas para investigar la distribución de un carácter particular en la población del universo. O trate el conjunto observando una pequeña porción de la población que se considera debido a su pequeña población. Muestra de población.

Muestreo: En nuestra investigación no se va a realizar muestreo debido a que la población es pequeña

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

En nuestra investigación como técnica se utilizó la encuesta donde a cada pregunta se le asignó un valor y seguidamente se realizó el procesamiento de las encuestas en el programa spss.

Pauk, (2002) nos habla que “la técnica es la habilidad o destreza en el uso de instrucciones que nos ayudaran a manejar cualquier movimiento”. A su vez *Según Gutiérrez F. (2002)* menciona que es la habilidad para hacer uso de procedimientos y recursos, Por lo tanto, al aprender, es importante tener las técnicas que mejor funcionan para sus

estudiantes. Además, las técnicas son un recurso para el aprendizaje y los resultados del aprendizaje.

Instrumento

Instrumento: El instrumento que se empleo fue el cuestionario se formularon 38 preguntas para realizar la validación por expertos.

Los instrumentos de investigación son herramientas que nos permiten la recolectar datos y analizarlos, sin embargo, es un resultado entre paradigma, epistemología, representación teórica, la metodología y las técnicas para la recolectar y analizar datos. (Sandín, 2003).

3.4.2. Validez

Según Hernández et al. (2011), vigencia de contenidos, criterios y composición. La validez del contenido es principalmente la medida en que el dispositivo representa los diversos elementos que deben recopilarse del perfil. teórico para la validez de constructo en nuestra primera variable estrés laboral se consideró tres procesos de Lazarus el primer proceso se menciona la cognición y emoción y en el segundo proceso se menciona la respuesta al peligro y como tercer proceso se menciona a los indicadores que permiten el manejo del estrés laboral dentro de la organización por lo cual en la segunda variable mencionamos tres dimensiones planteados por Chiavenato, los factores actitudinales, actitud cooperativa y factores operativos

Esta investigación utilizó la opinión de tres expertos con el objetivo de validar el instrumento

El primer validador es Héctor Eduardo Montes Colcas, Magister en Gestión pública, donde califico que las variables tienen relación con la dimensión, la dimensión con el indicador, el indicador con los ítems y los ítems con las opciones de respuestas. El segundo validador es Hans Keifren Ávila Foesther, Magister en Gestión Pública de la misma manera considera que hay relación, y como tercera validadora tenemos a Mirtha

Domínguez Ramírez, Magister en Gestión Pública considera que hay relación.

3.4.3. Confiabilidad

Manterola, Grande, Otzen, García, Salazar y Quiroz, (2018), quienes nos mencionan que la confiabilidad es la consistencia de las mediciones, debido a que es un principio fundamental de la precisión de un estudio. Que se basa en el proceso de la investigación,

Para obtener la confiabilidad del instrumento se realizó el procesamiento de las encuestas que fueron aplicadas a 10 personas de la municipalidad de San Marcos-Huari donde se obtuvo el grado de confiabilidad para cada variable donde la variable estrés laboral tiene una confiabilidad de 0.881 y la variable desempeño de 0.744 donde podemos observar que la prueba de fiabilidad sale de manera confiable.

3.5. Procedimientos

Prieto (1997), es una serie de pasos claramente definidos, que permiten trabajar correctamente disminuyendo la probabilidad de error, Para realizar nuestra investigación se realizó las coordinaciones con el gerente de la municipalidad quien nos brindó la información necesaria acerca de la problemática en la municipalidad de Rahuapampa – Huari y se emitió una solicitud para que nos brinden los permisos necesarios para llevar a cabo nuestra investigación en dicha municipalidad para lo cual nos emitió una carta de aceptación.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis como también el procesamiento de datos para esta investigación se realizó a través del Spss donde se realizó el procesamiento de datos de la prueba piloto y se obtuvo el grado de confiabilidad para nuestro cuestionario

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se realizó de acuerdo a los criterios éticos, considerando;

El Principio de Beneficencia. – La investigación contiene la información necesaria que manifestará a los encuestados sobre los beneficios y riesgos a la que van ser sometidos, lo cual les permitirá tomar una decisión si aceptan o rechazan

El Principio de no Maleficencia. – esta investigación no causa daños a los encuestados, debido a que contiene información verídica

El principio a la Autonomía. – Se respetará la decisión de las personas encuestadas considerando el derecho de reserva de la identidad de los trabajadores encuestados.

El Principio de Justicia. - La selección de la muestra de esta investigación no discrimina la raza, religión y el sexo de los individuos, y la información recopilada en esta tesis es de efecto académico

IV. RESULTADOS

A continuación se procede a describir los resultados de nuestros objetivos que fueron propuestos en nuestra investigación, que fue realizada en la municipalidad distrital de Rahuapampa- Huari, donde el objetivo general es comprender en qué medida influye el estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa- Huari,2021, Para lo cual se analizaron dos variables, la primera variable es estrés laboral, cuyo instrumento de medida cuenta con tres dimensiones que están expresados en procesos, de igual manera la variable desempeño donde su instrumento de medida consta de dos dimensiones los cuales son factores actitudinales y factores operativos, Los colaboradores evaluados son todos los trabajadores de la municipalidad de Rahuapampa, por lo cual los colaboradores evaluados son hombres y mujeres que laboran en dicha municipalidad.

A continuación, se muestra las pruebas realizadas para nuestra investigación

Tabla 01. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad							
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
VAR00001	0.429	30	0.000	0.623	30	0.000	
VAR00002	0.440	30	0.000	0.577	30	0.000	

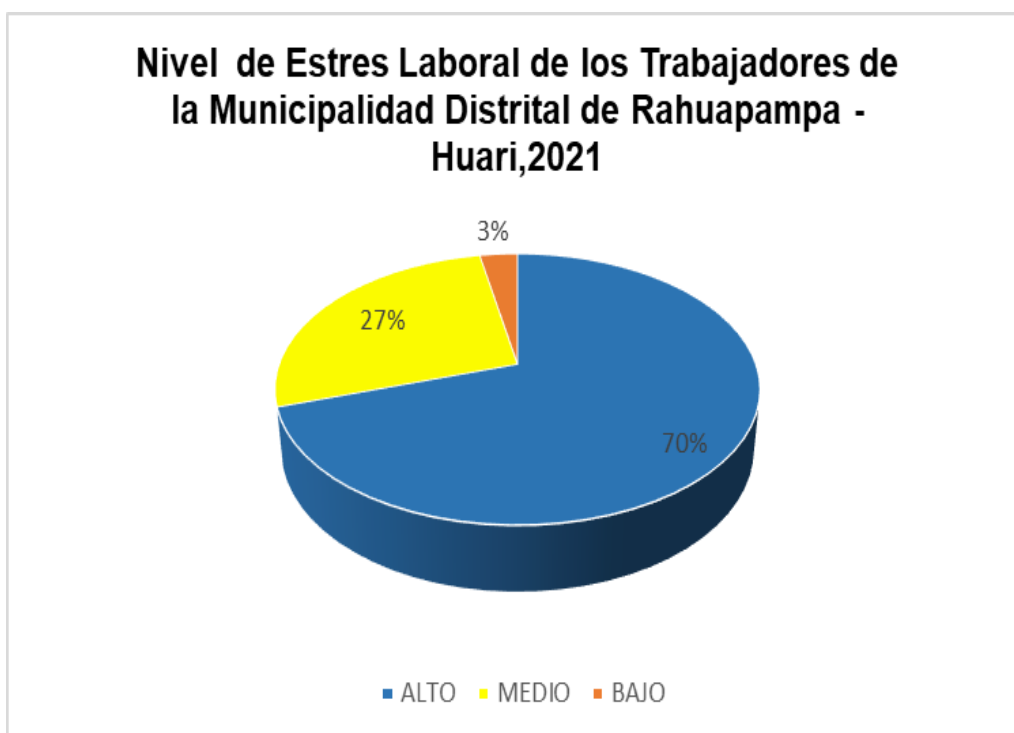
a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en las pruebas de Kolmogorov-Smirnov^a como también en shapiro-wilk tenemos un resultado menor a 0.05 por lo cual se puede afirmar que los datos no proceden de una distribución normal por ello se tiene que utilizar la estadística no paramétrica.

4.1. Primer Objetivo Específico: Determinar el nivel de estrés laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de rahuapampa – Huari,2021

4.1.1. Gráfico 01: nivel de estrés laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa –Huari,2021

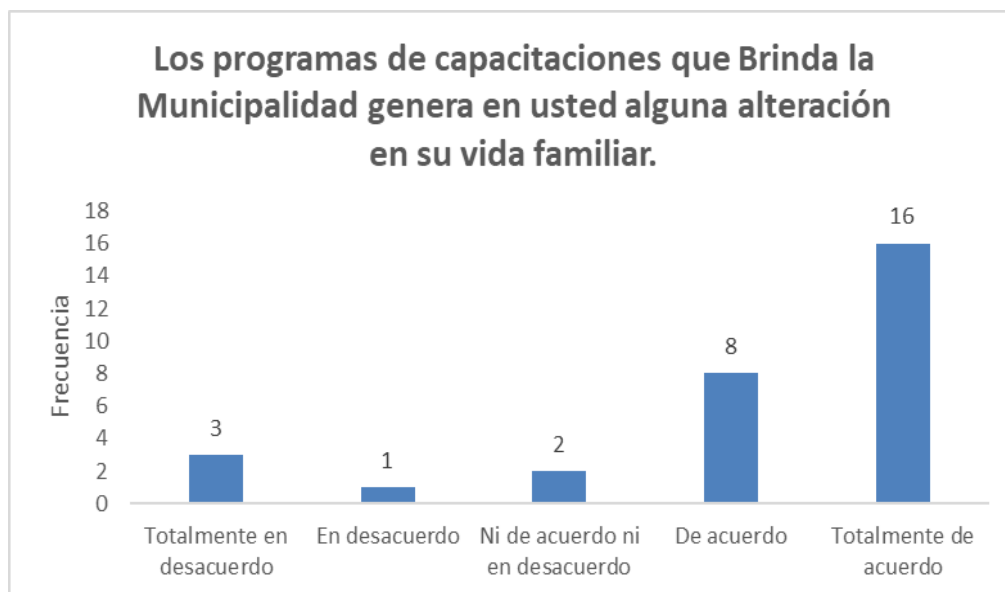


Fuente: Elaboración propia

Se aprecia que los niveles de estrés en la municipalidad son significativos. El 70% de los trabajadores presentan un nivel de estrés alto, mientras que un grupo minoritario de 27% de los trabajadores presentan un nivel medio de estrés laboral y solo un 3% de los trabajadores tienen un nivel bajo de estrés laboral, por lo cual estos hallazgos indican que el estrés laboral es un factor de riesgo para los trabajadores de la municipalidad, estos altos niveles de estrés es porque la mayoría del personal ocupa cargos a nivel operativo que implican una gran carga laboral,

4.2. segundo objetivo específico: establecer los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores

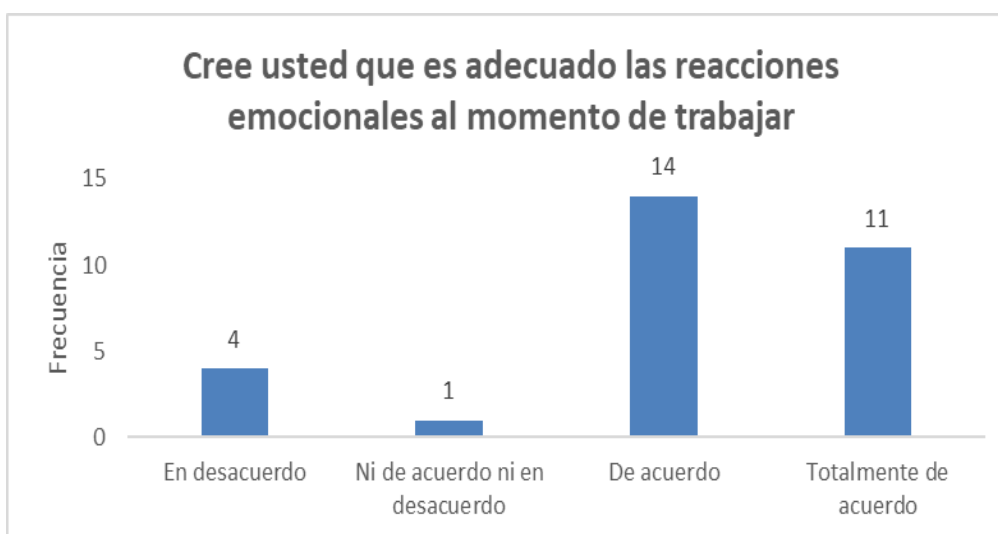
4.2.1. Gráfico 02: los programas de capacitaciones que brinda la Municipalidad genera en usted alguna alteración en su vida familiar



Fuente: Elaboracion propia

tras la aplicación del cuestionario se puede observar en el grafico 03, que 16 personas estan totalmente de acuerdo que los programas de capacitacion que brinda la municipalidad si influye en su desempeño laboral, porque los programas de capacitacion que brinda la municipalidad se realizan fuera del horario de trabajo de los colaboradores lo cual interrumpe sus actividades cotidianas y es por ello que afirman que es un factor que les genera estrés laboral

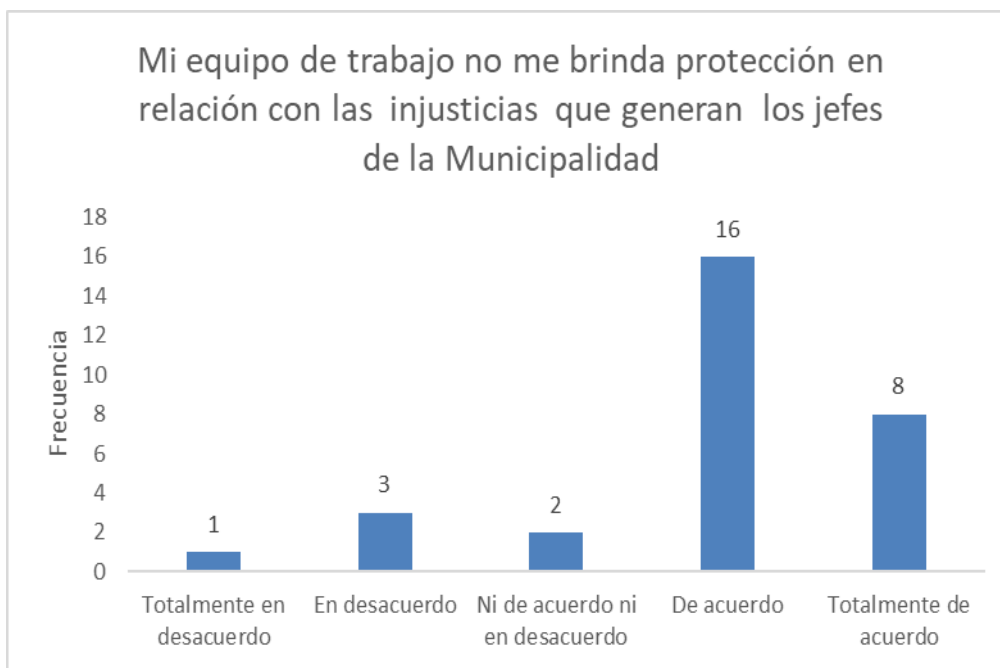
4.2.2. Gráfico 03: cree usted que es adecuado las reacciones emocionales al momento de trabajar



Fuente: Elaboracion propia.

Tras la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad en el gráfico 04 podemos observar que 11 trabajadores marcaron que están totalmente de acuerdo y 14 trabajadores también mencionan que están de acuerdo que las reacciones emocionales sí influyen en su desempeño laboral porque si un trabajador tiene reacciones emocionales de tristeza o ira, no podrá desempeñarse de manera óptima en su área de trabajo por lo cual se puede determinar que sí es un factor de riesgo ya que puede generar estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad de Rahuapampa – Huari, 2021

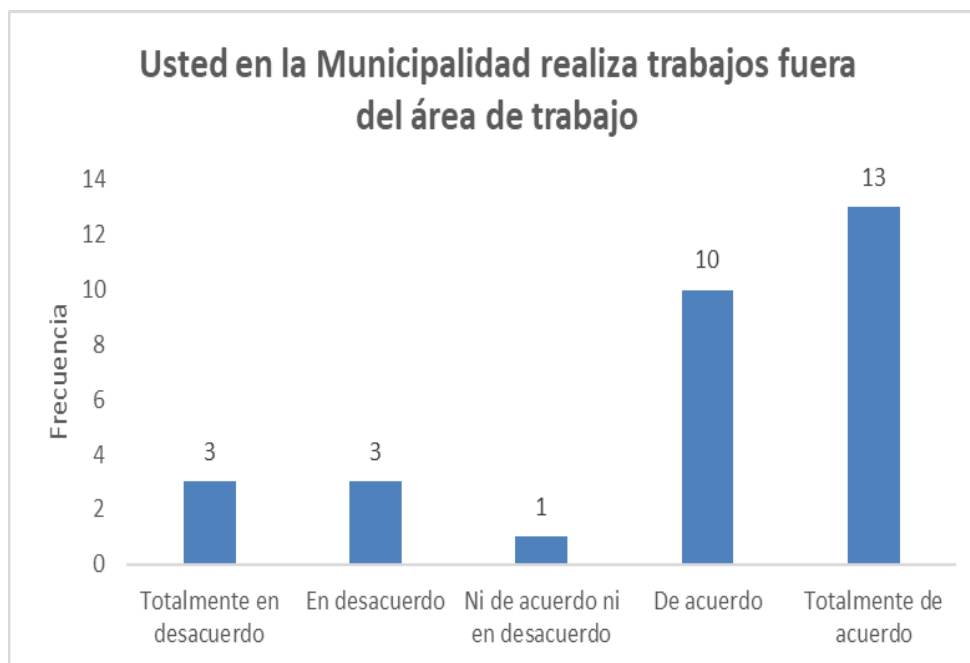
4.2.3. Gráfico 04 . Mi equipo de trabajo no me brinda proteccion en relacion con las injusticias que generan los jefes de la municipalidad



Fuente: Elaboracion propia

Como se puede observar en el grafico 05, 8 trabajadores marcaron que estan totalmente de acuerdo y 16 personas marcaron que estan de acuerdo que su equipo de trabajo no les brinda proteccion en relacion con las injusticias que generan los jefes dentro de la municipalidad porque si algun trabajador descubre alguna injusticia en su contra pide apoyo asus compañeros para poder hacer frente adicha injusticia pero ninguno apoya, esto se debe aque los trabajadores tienen temor de perder su puesto de trabajo, por lo cual es un factor que si influye de manera negativa en el desempeño de los trabajadoresde la municipalidad de rahuapampa – Huari,2021

4.2.4. Gráfico 05: usted en la municipalidad realiza trabajos fuera del horario de trabajo

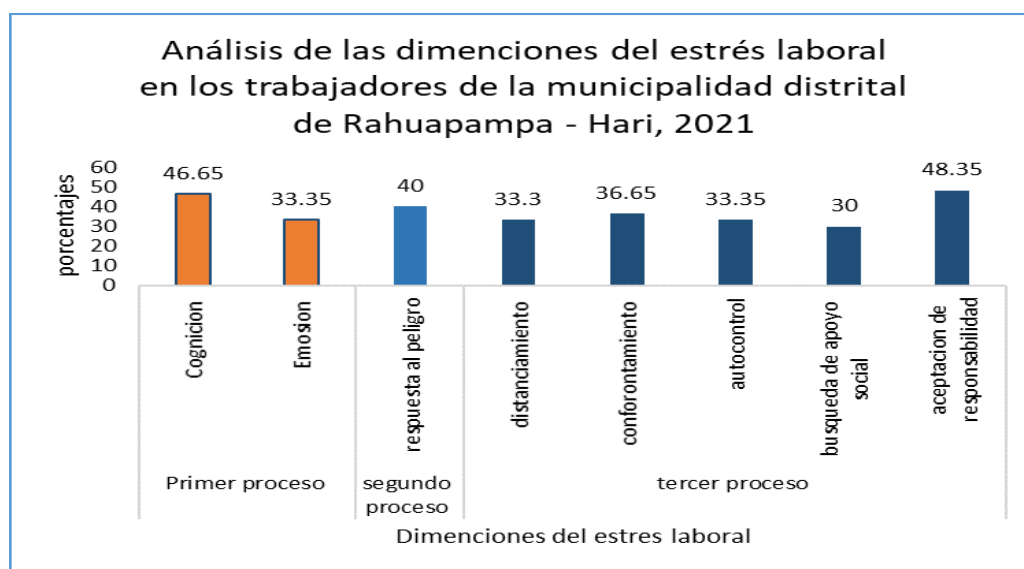


Fuente: Elaboracion propia

Después de aplicar la encuesta a 30 trabajadores de la municipalidad se puede apreciar en el grafico 06 que 13 trabajadores mencionan que están totalmente de acuerdo en que si realizan trabajos fuera de su área de trabajo por lo cual es un factor que si influye en el desempeño laboral de los trabajadores, porque si el colaborador realiza sus actividades fuera de su área de trabajo no puede desempeñarse de manera óptima debido a que no cuenta con un ambiente optimo ni con los equipos adecuados para cumplir con sus funciones y en muchas ocasiones los trabajos realizados fuera de su área de trabajo no son remunerados por ello se considera como un factor de estrés .

4.3. Objetivo general: comprender en qué medida influye el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari, 2021

Gráfico 06: Análisis de las dimensiones del estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa –Huari,2021



Fuente: Elaboración propia

Después de aplicar la encuesta a 30 trabajadores de la municipalidad Distrital de Rahuapampa se puede apreciar en el gráfico 07 las dimensiones con su respectivo indicador de la variable estrés laboral, donde en la primera dimensión observamos que el indicador cognición tiene una influencia del 46.65%, en cuanto a la segunda dimensión el indicador respuesta al peligro tiene una influencia del 40%, y en la tercera dimensión el indicador aceptación de responsabilidad tiene una influencia del 48.35% por lo cual se puede observar que las dimensiones que más influyen en el desempeño laboral son la primera dimensión y tercera dimensión con los indicadores cognición y aceptación de responsabilidad es por ello, que con estas respuestas se determina que el estrés laboral influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Rahuapampa-Huari,2021

Hipótesis general

Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari, 2021

Tabla 02. Correlaciones Rho de Spearman

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1.000	,689**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N		30	30
	V2	Coeficiente de correlación	,689**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		30	30	

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

Fuente: Elaboración propia

En el grafico 08 se observa que según la correlación de Rho de Spearman si existe relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari, 2021. Por qué los valores son próximos a 1 lo cual indica que existe una correlación fuerte y positiva entre las variables de estrés laboral y desempeño.

V. DISCUSIÓN

Después de describir y como también luego de analizar los diferentes resultados obtenidos en nuestra investigación a continuación, se procede a realizar la discusión de cada uno de nuestros objetivos generales como específicos, donde se realizará la contrastación de nuestros resultados con los resultados de diferentes autores que realizaron investigaciones similares, lo cual nos ayudara a consolidar los resultados obtenidos en nuestra investigación para tomar en cuenta para sus respectivas recomendaciones y generar una mejora constante.

Respondiendo al Primer Objetivo Específico donde al Determinar el nivel de estrés laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de rahuapampa – Huari, 2021, *Mikhail, (1981)* menciona que el estrés es un estado psicológico y fisiológico que se refleja cuando algunas características del entorno producen un desbalance, entre lo que le piden en área laboral y la capacidad para ajustarse a ello. En nuestra investigación se pudo encontrar que el 70% de los trabajadores tienen un nivel alto de estrés laboral, esto quiere decir que los niveles altos de estrés laboral existentes son un factor de riesgo para los trabajadores de la municipalidad, lo cual influye negativamente en los trabajadores afectando su desempeño laboral, estos resultados son corroborados por *Valencia y Enríquez, (2019)* quienes en su investigación menciona que los resultados indicaron que una determinada cantidad de la población presenta un nivel elevado de estrés, llegaron a la conclusión que la organización necesita un manejo adecuado del estrés para mejorar los altos niveles de estrés.

Apaza (2018) en su investigación concluye que los colaboradores presentan un nivel de estrés leve, y el rendimiento laboral presenta un nivel bueno, por ello también mencionamos al autor *Torres y Bailles, (2019)* quien en su teoría menciona que si el estrés es demasiado alto se convierte en un peligro para la salud, por lo cual al analizar estos resultados podemos indicar que los autores mencionados concuerdan con nuestra investigación debido a que llegaron a la conclusión que dichas organizaciones también cuentan con un nivel alto de estrés laboral lo cual requiere de manejos adecuados para evitar que los colaboradores lleguen a sufrir problemas graves a su salud por ello la

municipalidad tiene que realizar un manejo adecuado para disminuir estos niveles altos de estrés laboral presentes en su organización y así evitar que sus colaboradores sigan teniendo problemas de estrés, por lo cual si logran bajar los altos niveles influirá de manera positiva en el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores.

Respondiendo el segundo objetivo específico establecer los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari, 2021. Identificamos los principales factores que influyen en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad, los cuales son los programas de capacitaciones que brinda la Municipalidad, las reacciones emocionales al momento de trabajar, el equipo de trabajo no les brinda protección en relación con las injusticias que generan los jefes de la municipalidad como también realizar trabajos fuera del área de trabajo. Esto es corroborado por *Farfán, (2019)* quien en su investigación llegó a concluir que Los principales factores que generan estrés son las deficiencias en la infraestructura, equipamiento, mobiliario obsoleto, como también un ambiente laboral inadecuado lo cual genera malas relaciones entre los colaboradores y los altos ritmos de trabajo o demasiada carga laboral, como también la carencia de estímulos profesionales y económicos por ende también la invariable repetitividad de funciones. También mencionamos a los autores *Olivera, Leyva, Napan (2021)* en su revista *Clima organizacional* y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores menciona que los factores determinantes del desempeño indica que es el clima organizacional, donde se identifican dificultades no solo en la estructura organizacional, sino también en los factores emocionales de los trabajadores como adaptarse al cambio, a la condición del trabajo y la comunicación empresarial, También mencionamos a *Espinoza (2017)* quien en su investigación determino los siguientes resultados, los cuales son factores que generan estrés laboral y son características de la remuneración económica, condiciones físicas del ambiente laboral, seguridad y estabilidad, relaciones con los compañeros, apoyo y respeto de los superiores y otros en la gestión autónoma de la ciudad y la gestión financiera, reconocimiento por parte de la persona después de analizar estos resultados afirmamos que los autores mencionados concuerdan con nuestra investigación se indicaron cuáles son los principales

factores generadores de estrés laboral y por ello mencionamos que a causa de estos factores que identificamos en nuestros resultados como también los factores que mencionan los autores Farfán y Espinoza son los que afectan el desempeño laboral como también son los causantes de estrés en los trabajadores causa de esto no tienen un buen desempeño laboral dentro de su área de trabajo, lo cual no es favorable para la municipalidad ya que afecta al buen funcionamiento de dicha entidad, por ello la municipalidad tiene que analizar cada uno de estos factores que son generadores de estrés laboral para mejorar esos aspectos y de esta manera se evitara que los trabajadores sigan sufriendo de estrés dentro de su ambiente de trabajo

Respondiendo a nuestro Objetivo general, comprender en qué medida influye el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari, 2021, después de realizar un análisis a las dimensiones del estrés laboral, se determinó cuáles son las dimensiones que más influyen de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores, donde identificamos a las dimensiones e indicadores que más influyen los cuales representan un porcentaje alto, se identificó a la primera dimensión con el indicador cognición que tiene una influencia del 46.65%, y a la tercera dimensión con el indicador aceptación de responsabilidad, lo cual tiene una influencia del 48.35% estos indicadores presentan un nivel alto de estrés laboral en la mayoría de los trabajadores, por ello comprendemos que la medida en que influye el estrés laboral en la municipalidad distrital de Rahuapampa es alto lo cual se corrobora con los siguientes autores *Mikhail, (1981)* quien en su teoría menciona que el estrés es un estado psicológico y fisiológico que se refleja cuando algunas características del entorno producen un desbalance, entre lo que le piden en área laboral y la capacidad para ajustarse a ello, por lo cual *Robbins (2004)* en su teoría también indica que el desempeño laboral, es la reunión de metas, la cual empuja la conducta y también aumenta el desempeño, porque de esta manera ayuda a los colaboradores a lograr sus objetivos. frente a lo mencionado se acepta la hipótesis general, donde después de realizar la prueba de correlación Rho de Spearman se determinó que que si existe relación entre estrés laboral y desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa–Huari,2021.

Anaya (2016), en su investigación los resultados que obtuvo es que, si existe un grado de correlación moderada. Concluye que se tendrá que tomar decisiones para la optimización del manejo organizacional, el cual influye de manera positiva para que la calidad de servicio mejore, como también el autor *Ortiz (2019)*, Los resultados demostraron una correlación con resultados óptimos, la información recogida de comentado análisis enseñó que la organización requiere hacer cambios para mejorar rendimiento de su personal por ello también el autor *Sánchez (2019)*, en su investigación el resultado que obtuvo es que el estrés se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo,

Al realizar el análisis de los resultados estos autores concuerdan con nuestra investigación, por lo cual estamos de acuerdo con los resultados, debido a que al hablar de cognición y aceptación de la responsabilidad estamos hablando del estado psicológico y cognitivo del trabajador por ello el autor *Lazarus (1996)* indica el estrés laboral por su carácter de amenaza para el trabajador es una perspectiva cognitivo-conductual e interactiva

lo cual se está viendo afectado por el estrés que se genera dentro de la municipalidad, donde se determinó que el estrés laboral influye de manera significativa en el desempeño de los colaboradores de la municipalidad distrital de Rahuapampa, por ello se aceptó la hipótesis ya que si existe relación significativa entre estrés laboral y desempeño, por lo cual si un trabajador sufre constantemente estrés laboral no se desempeñara de manera óptima en su área laboral como también no podrá cumplir con sus labores, y a causa del estrés se genera conflictos entre compañeros de trabajo, debido a que una persona estresada pasa constantemente por cambios de estado de ánimo, puede estar triste un momento como también enojada, también puede tener diferentes dolencias o molestias a causa del estrés que está padeciendo, por ello es muy importante tener a los trabajadores libre de estrés laboral, para que la ejecuten sus labores de manera eficiente y eficaz como también se eviten conflictos dentro de la municipalidad y a través de eso la organización pueda cumplir con los objetivos trazados a tiempo.

VI. CONCLUSIONES.

1. Se concluye que las dimensiones que más influyen en el estrés laboral, son la primera dimensión donde el indicador cognición tiene una influencia del 46.65%, y en la tercera dimensión el indicador aceptación de responsabilidad tiene una influencia del 48.35% es por ello, que con estos resultados se determina que el estrés laboral influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Rahuapampa-Huari,2021
2. Se concluye que los niveles de estrés presentes en la municipalidad en general son significativos. El 70% de los trabajadores presentan un nivel de estrés alto, mientras que un grupo minoritario solo un 3% de los trabajadores tienen un nivel bajo de estrés laboral, por lo cual estos hallazgos indican que el estrés laboral es un factor de riesgo para los trabajadores de la municipalidad
3. Se concluye que los principales factores que generadores el estrés laboral en la Municipalidad distrital de Rahupampa son: los programas de capacitaciones que brinda la Municipalidad les genera alteración en su vida familiar, las labores fuera del horario de trabajo, como tambien las reacciones emocionales al momento de trabajar,y que el equipo de trabajo no les brinda proteccion en relacion con las injusticias que generan los jefes de la municipalidad,

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda trabajar con metas para cada área laboral para reducir la influencia de los indicadores cognición y aceptación de la responsabilidad debido a que tienen mayor influencia en el desempeño de los trabajadores
2. Se recomienda reducir los niveles altos de estrés laboral presentes en la municipalidad, a través de estrategias que permitan identificar y disminuir los generadores de estrés presentes en la municipalidad de Rahuapampa – Huari
3. Se recomienda que la municipalidad realice sus capacitaciones dentro del horario de trabajo como también que las actividades programadas se realicen en hora laboral, como también se le recomienda utilizar estrategias para que estos factores identificados eviten generar estrés a los trabajadores

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, O. (03 de noviembre del 2018). *El 80 % de los trabajadores chinos sufre estrés laboral*, diario RRHHdigital. Recuperado de: http://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/133578/El-80--de-los-trabajadores-chinos-sufre-estrés-laboral?Target=_self
- Anaya, M. (2016). *“Desempeño laboral en la calidad de servicios de la municipalidad de Lurín – 2016”*. Tesis para optar el grado académico de: maestro en gestión pública. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12917/Anaya_GML.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Apaza, G. (2018). *“Stress at work and job performance in the staff of the Municipality of the Centro Poblado de Chenchen 2018”*. Thesis to obtain the academic degree of: master in public management. Retrieved from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29386/apaza_jg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bittel,L, (2000), *Personal Management*
[https://Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20\(1\).pdf](https://Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20(1).pdf)
- Celidonio, Y. Rivera, H. (2019). *“Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mancos, Yungay – 2018”*. Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en administración. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37093/Celidonio_AYE-Rivera_RHM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang y San Martín, (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>.
- Cruz, M. (2019). *“Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una municipalidad distrital de Arequipa”*. Para optar el Título Profesional de Psicóloga. Recuperado de:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9619/PScrviml.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza, M. (2017). "Desempeño laboral en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad de Independencia, 2017". Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración. Recuperado de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10674/Tesis_59823.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Farfán, M. (2020). Estrés laboral y Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019. Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Administración. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46826/Farf%c3%a1n_YME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, M. (2019). Estrés, incentivo y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto miguel de cervantes. Tesis de Grado presentada para la obtención del Grado de Licenciatura. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/23409/T-1230.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gálvez E, Loloy E. (2019). "El Estrés y Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote – 2019". Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en administración. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40864/G%C3%A1lvez_AES-Loloy_MEK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, Fernández y Baptista (2001) Metodología de la Investigación.
Editorial Mc Graw Hill. México.

Gutiérrez F. (2002) concepto de técnica recuperado de <https://conceptodefinicion.de/tecnica/>

Hernández, Fernández y Baptista (2001) Metodología de la Investigación.
Editorial Mc Graw Hill. México.

Hernández et . (2011), validez https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=

[Seg%C3%BAAn+Hern%C3%A1ndez+et+al.+%282011%29%2Cvalides&btnG=](#)

Lazarus, R. S. (1996). *Psychological Stress and the Coping Process*. Nueva York: McGraw-Hill.

Lizama, N. (2019), *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectara la nueva cuarentena?* El Comercio.

Recuperado de <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutió-el-estrés-laboral-crónico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczq-noticia/?ref=ecr>

Livias, A. (2019). "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, provincia de asunción, departamento de Áncash, 2019". Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración. Recuperado de: http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033_46184140_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez J, García A y Martínez V, (2016). *Strategies for the control of business stress. A longitudinal study in a medium-sized company*. Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v16n1/2007-7459-hs-16-01-00038.pdf>

Martínez, M. y March, T. (2015). *Characterization of the validity and reliability in the theory construct methodological social research*. Recuperado de: <file:///C:/Users/pc/Downloads/DialnetCaracterizacionDeLaValidezYConfiabilityEnElConstr-6844563.pdf>

Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. y Quiroz, G. (2018). *Reliability, precision or reproducibility of the measurements. Methods of assessment, utility and applications in clinical practice*. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>

Merín-Reig, J., Cano-Vindel, A., & Miguel-Tobal, J. J. (1995). *Occupational stress: theoretical back- ground and intervention framework*. *Ansiedad y Estrés*

Mikhail, A. (1981), *A psychophysiological conception*, *Journal of human estres*, junio de 1981.

Neill, D Y Cortez, L (2017) *Procesos y fundamentos de la investigación científica*
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>

Núñez, E. (2018). “Desempeño laboral y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco Angaraes - Huancavelica”. Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión Pública. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28374/nu%c3%b1ez_he.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olivera-Garay, Juliana Janette; Leyva-Cubillas, Laura Lorena and Napan-Yactayo, Ana Cecilia. *Organizational climate and its influence on the work performance of workers*. *Rev. Ciente. UCSA [online]*. 2021, vol.8, n.2, pp.3-12. ISSN 2409-8752.
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Ortiz, (2018). *Estrés laboral y su impacto en el compromiso organizacional en una empresa de telecomunicaciones*, Qro. Maestría en Administración con línea terminal en alta dirección. Universidad Autónoma de Querétaro. Recuperado de: <http://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/1994/1/CAMAC-241976-0419-219-Luz%20del%20Carmen%20Ortiz%20Hern%c3%a1ndez-CA-0015%20%20--A.pdf>

Pauk, Walter (2002) *Estrategias de estudio*. Madrid, Pearson Edición. Recuperado http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2313-02292011000100002&script=sci_arttext

Prieto, (1997) procedimientos recuperado de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/22008/capitulo2.pdf>

Robert K. Yin (2002) Definición metodológica

https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=robert+k+yin+2002+definici%C3%B3n+de+metodolog%C3%ADa&btnG=

Robbins (2004), *comportamiento organizacional*. Decima Edición. Mexico: Editorial prentice-hall

Sanpieri, (2006) *Metodología de la investigación*

https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Sampieri,+2006+investigacion+cuantitativa&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar

Sandín, M. (2003). *Investigación Cualitativa en Educación: Fundamentos y tradiciones*. España: McGraw-Hill.

<https://core.ac.uk/download/pdf/47265078.pdf>

Sánchez, M. (2019). "Job stress and job satisfaction of administrative staff in the District Municipality of Chavín, 2019". Thesis to obtain the professional degree in administration. Retrieved from:

http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14360/Tesis_64316.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Segura. (16 de junio del 2019), *Estrés laboral, factor de riesgo para sufrir depresión, obesidad y diabetes*, diario GESTION. Recuperado de:

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/estres-laboral-factor-riesgo-sufrir-depresion-obesidad-diabetes-269901-noticia/?ref.=gesr>

SDP noticias.com/, (23 de abril del 2021). México es el país con más estrés laboral en el mundo. Recuperado de: <https://www.sdpnoticias.com/estilo-de-vida/sufre-infarto-por-exceso-de-trabajo-y-se-hace-viral-por-contar-su-historia.html>

Stavroul, L., *La organización del trabajo y el estrés*, OMS. Recuperado de:

https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

Tamayo y Tamayo, Mario. *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México. 1997.

Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación*. (2ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.

Torres y Bailles, (2019), *El estrés, cómo detectarlo y controlarlo para mejorar la salud'*

<https://www.webconsultas.com/entrevistas/mente-y-emociones/xavier-torres-y-eva-bailles-expertos-en-control-del-estres>

Valencia, E. N. (2019). Estrés laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Mazamari – 2019.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ULAD_0a8d5b892350db6b0c5eacf23ae8b066/Description

Valencia y Enríquez, (2019). *Estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la organización. Estudiantes del Programa de Psicología Universidad Mariana. Recuperado de:*

<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2108/2325>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

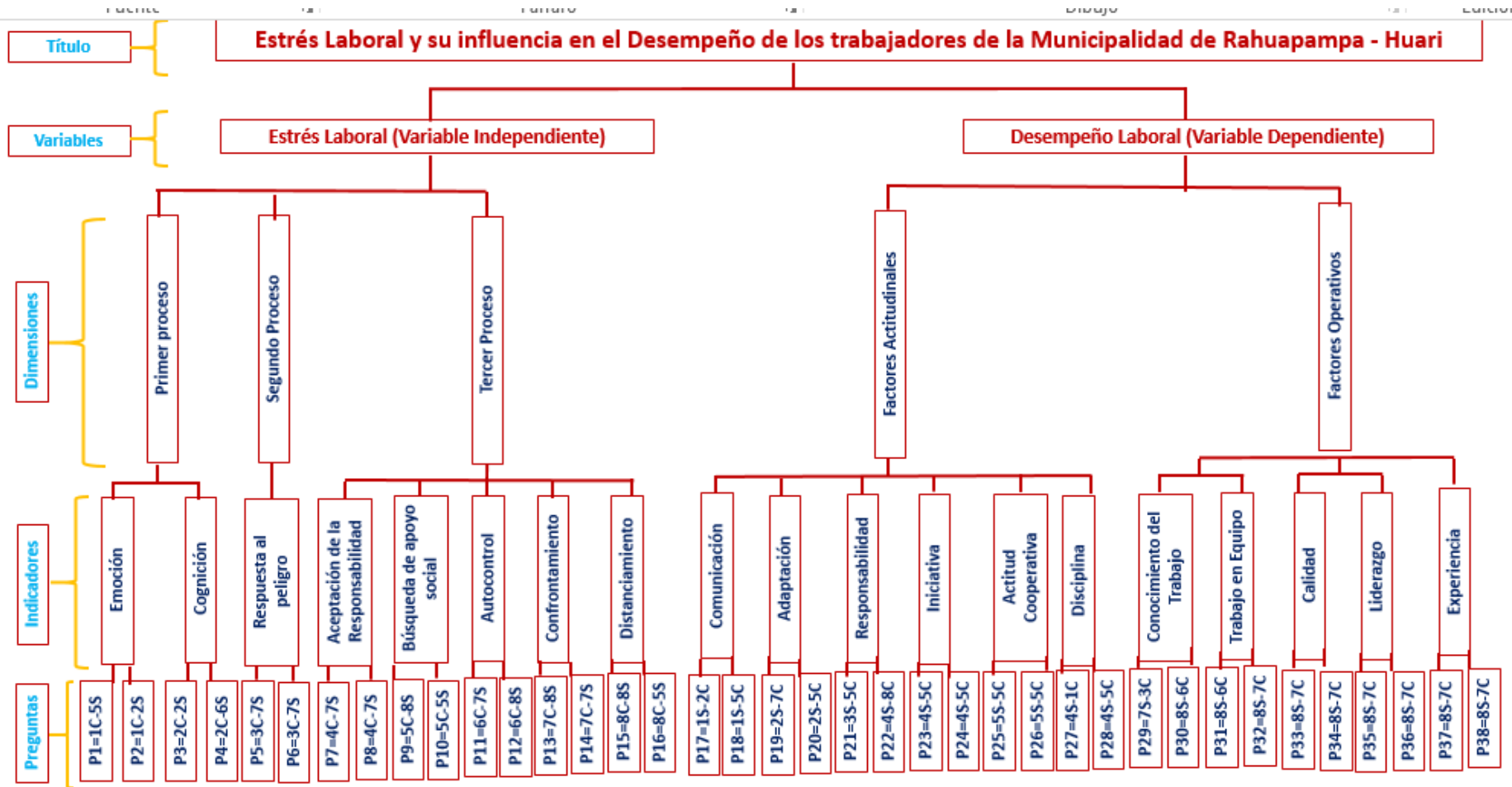
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES			
ESTRÉS LABORAL	Lazarus (1996) indica que el estrés laboral por su carácter de amenaza para el trabajador es una perspectiva cognitivo-conductual e interactiva. Que se diferencia en la respuesta al estrés.	El estrés se centra en los procesos cognitivos que aparecen ante una situación estresante esta variable será medida mediante un cuestionario a través de las siguientes dimensiones	Primer proceso	cognición			
				emoción			
			Segundo proceso	Respuesta al peligro			
			Tercer proceso	distanciamiento			
				confrontamiento			
				autocontrol			
				Búsqueda de apoyo social			
				Aceptación de la responsabilidad			
			DESEMPEÑO	Chiavenato (2001), el desempeño está representado por el desenvolvimiento del trabajador durante su jornada laboral, siempre y cuando lo realice con eficiencia y eficacia, es decir, que cumpla con las funciones asignadas sin ningún tipo de limitación,	El desempeño refleja el rendimiento de los trabajadores por ello esta variable será medida mediante un cuestionario con las siguientes dimensiones	Factores actitudinales	disciplina
							Actitud cooperativa
Iniciativa							
Responsabilidad							
Adaptabilidad							
Comunicación							
Factores operativos	Conocimiento del trabajo						
	Trabajo en equipo						
	Calidad						
	Liderazgo						
	Experiencia						

ANEXO 2: Matriz de Consistencia

ENUNCIADO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE RAHUAPAMPA – SAN MARCOS</p>	<p>Problema General: ¿Cuál es la medida en que influye el estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es el nivel de Estrés Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa?</p>	<p>Objetivo general: Comprender en qué medida influye el estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huaraz</p> <p>Objetivo específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar el nivel de Estrés Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huaraz. - establecer los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa- Huari 	<p>Hipótesis General: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari,2021</p>	<p>Variable Independiente Estrés Laboral</p> <p>Variable dependiente Desempeño</p>

FUENTE: Elaboración Propia

ANEXO3: Esquema de validación por constructo



ANEXO 4: Validador 01

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”.

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL
INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN.

Mg. HÉCTOR EDUARDO MONTES COLCA

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

MAURICIO RODRIGUEZ, Kimberly Nataly, Identificada con DNI N°78105483 y MEZA OSTOS, Samanta identificada con DNI N° 73752414, estudiantes del Ciclo de la escuela de Administración de la “Universidad Cesar Vallejo” me dirijo ante usted con el debido respeto que se merece me presento y expongo.

Que considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez de mi instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de tesis titulado: El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad de Rahuapampa – Huari, 2021. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirá a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales del plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 12 de Junio del 2021

MAURICIO RODRIGUEZ, Kimberly
DNI: 78105483

MEZA OSTOS, Samanta
DNI: 73752414

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PLAN DE INVESTIGACIÓN

1. TÍTULO: “El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad de Rahuapampa – Huari, 2021”.

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la medida que influye el estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa?

2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Cuál es el nivel de Estrés Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa?
2. ¿Cómo establecer los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa?

3. HIPÓTESIS

a. HIPÓTESIS DE TRABAJO

¿Cuál es la relación del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Rahuapampa?

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

a. OBJETIVO GENERAL

Comprender en qué medida influye el estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari.

b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar el nivel de Estrés Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari.
2. Establecer los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa - Huari.

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de nuestro proyecto es no experimental, ya que se basa en cualidades, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del indagador, todo esto; sin que el científico altere el objeto principal de la investigación. En la exploración no experimental también se observan los fenómenos o los acontecimientos tales como se dan en su argumento natural, para después ser analizados.

GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE:

1. CRITERIOS

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

2. INSTRUCCIONES

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías: SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad de Rahuapampa – Huari.

OBJETIVO: Comprender en qué medida influye el estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari.

DIRIGIDO A: los trabajadores de la Municipalidad de Rahuapampa - Huari.

VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARCOS
HUARI, ANCASH

Mag. HECTOR E. MONTES COLCAS
SJB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

HECTOR EDUARDO MONTES COLCAS
MAGISTER EN GESTION PUBLICA
DNI: 41912169

CUESTIONARIO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
ESTRÉS LABORAL	PRIMER PROCESO	Cognición	Los programas de capacitaciones que Brinda la Municipalidad genera en usted alguna alteración en su vida familiar.					
			Usted cree que sus obligaciones tanto del trabajo como familiar son compartidos					
		Emoción	Usted se enfoca de manera efectiva y funcional a las reacciones negativas al momento de trabajar					
			Cree usted que es adecuado las reacciones emocionales al momento de trabajar					
	SEGUNDO PROCESO	Respuesta al Peligro	Como determina usted al momento de ser evaluado frente a un acontecimiento de estrés en su trabajo					
			Conoce usted el proceso de respuesta a la incapacidad de concentrarse a la hora que va realizar algún proyecto de la municipalidad.					
	TERCER PROCESO	Distanciamiento	Considera que al momento de tener estrés evalúa considerablemente a su compañero de trabajo					
			Usted tiene problemas interpersonales con amigos, compañeros de trabajo					
		Confrontamiento	En lo laboral, usted al momento de discutir soluciona esa situación mediante agresiones.					
			Usted cuando trabajo horas extras, respeta los horarios que se le establecieron					
		Autocontrol	Conoce usted algún método para controlar sus propios sentimiento o auto controlarse al momento de estresarse					
			Prioriza de forma adecuada sus actitudes para cumplir con sus metas asignadas					
	Búsqueda de Apoyo Social	Conoce usted algún método de apoyo emocional al momento de estresarse en su labor de trabajo de la Municipalidad						
		Mi equipo de trabajo no me brinda protección en relación con injustas del trabajo que me hacen los jefes de la Municipalidad						

DESEMPEÑO LABORAL	FACTORES ACTITUDINALES	Aceptación de la Responsabilidad	Somos responsables al momento de elegir un trabajo justo con nuestros jefes							
			Asumimos la responsabilidad laboral de nuestras acciones y elecciones en la Municipalidad							
		Disciplina	Entrega sus trabajos según la fecha establecida							
			Te adaptas fácilmente a los cambios laborales de trabajo.							
		Actitud Cooperativa	Muestra solidaridad y compañerismo al momento de ayudar a su trabajador							
			Usted cree que cumple las reglas de la municipalidad creadas para mantener el orden							
		Iniciativa	Usted tiene la determinación para motivar al personal a proyectar nuevos eventos							
			El trabajador se toma su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones de sus compañeros de trabajo.							
		Responsabilidad	Usted tiene el compromiso de tomar decisiones al momento de una discusión con sus trabajadores							
			Usted cree que es importante cumplir con las obligaciones que ordena hacer su jefe inmediato							
		Adaptación	Se adapta a los cambios laborales que hay en la Municipalidad							
			Muestra capacidad para trabajar bajo presión y adaptarse a los cambios del entorno de trabajo							
		Comunicación	Cree que la confianza es el pilar principal de un buen trabajador a su medio de entorno							
			Utiliza algún protocolo para transmitir información como medio para la realización de sus trabajos asignados							
	FACTORES OPERATIVOS	Conocimiento del trabajo	La Municipalidad le brinda un entorno físico de trabajo adecuado para desarrollar sus labores							
			Usted en la Municipalidad realiza trabajos fuera del área de trabajo							
		Trabajo en Equipo	Considera que la influencia del desempeño es importante en como trabajamos con nuestro equipo de trabajo							
			Cree que los miembros de su equipo son eficientemente capaces de comprender los objetivos que tiene la Municipalidad							
		Calidad	Considera que el nivel de satisfacción a los pobladores es necesaria							

		Usted cree que la calidad de servicio que hace la municipalidad resulte eficiente					
	Liderazgo	Usted cree que el desempeño influye en las habilidades de motivación y capacitación del personal para ser un buen líder democrático					
		Usted cree que es importante tener un líder al momento de trabajar					
	Experiencia	Usted al momento de trabajar aplica sus conocimientos profesionales.					
		Cree que el desempeño laboral ayuda a fomentar una experiencia al momento de trabajar					

FUENTE: Elaboración Propia

GUÍA DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRÉS LABORAL	PRIMER PROCESO	Cognición	Los programas de capacitaciones que Brinda la Municipalidad genera en usted alguna alteración en su vida familiar.						X		X		X		X		
			Usted cree que sus obligaciones tanto del trabajo como familiar son compartidos							X		X		X		X	
		Emoción	Usted se enfoca de manera efectiva y funcional a las reacciones negativas al momento de trabajar						X		X		X		X		
			Cree usted que es adecuado las reacciones emocionales al momento de trabajar						X		X		X		X		
	SEGUNDO PROCESO	Respuesta al Peligro	Como determina usted al momento de ser evaluado frente a un acontecimiento de estrés en su trabajo						X		X		X		X		
			Conoce usted el proceso de respuesta a la incapacidad de concentrarse a la hora que va realizar algún proyecto de la municipalidad.							X		X		X		X	
	TERCER PROCESO	Distanciamiento	Considera que al momento de tener estrés evalúa considerablemente a su compañero de trabajo							X		X		X		X	
			Usted tiene problemas interpersonales con amigos, compañeros de trabajo						X		X		X		X		
		Confrontamiento	En lo laboral, usted al momento de discutir soluciona esa situación mediante agresiones.						X		X		X		X		

DESEMPEÑO LABORAL	FACTORES ACTITUDINALES		Usted cuando trabajo horas extras, respeta los horarios que se le establecieron							X		X		X		X	
		Autocontrol	Conoce usted algún método para controlar sus propios sentimiento o auto controlarse al momento de estresarse						X		X		X		X		
			Prioriza de forma adecuada sus actitudes para cumplir con sus metas asignadas						X		X		X		X		
		Búsqueda de Apoyo Social	Conoce usted algún método de apoyo emocional al momento de estresarse en su labor de trabajo de la Municipalidad						X		X		X		X		
			Mi equipo de trabajo no me brinda protección en relación con injustas del trabajo que me hacen los jefes de la Municipalidad						X		X		X		X		
		Aceptación de la Responsabilidad	Somos responsables al momento de elegir un trabajo justo con nuestros jefes							X		X		X		X	
			Asumimos la responsabilidad laboral de nuestras acciones y elecciones en la Municipalidad						X		X		X		X		
		Disciplina	Entrega sus trabajos según la fecha establecida						X		X		X		X		
			Te adaptas fácilmente a los cambios laborales de trabajo.						X		X		X		X		
		Actitud Cooperativa	Muestra solidaridad y compañerismo al momento de ayudar a su trabajador						X		X		X		X		
Usted cree que cumple las reglas de la municipalidad creadas para mantener el orden							X		X		X		X				
Iniciativa	Usted tiene la determinación para motivar al personal a proyectar nuevos eventos						X		X		X		X				
	El trabajador se toma su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones de sus compañeros de trabajo.						X		X		X		X				
Responsabilidad	Usted tiene el compromiso de tomar decisiones al momento de una discusión con sus trabajadores						X		X		X		X				
	Usted cree que es importante cumplir con las obligaciones que ordena hacer su jefe inmediato						X		X		X		X				

	Adaptación	Se adapta a los cambios laborales que hay en la Municipalidad						X		X		X		X		
		Muestra capacidad para trabajar bajo presión y adaptarse a los cambios del entorno de trabajo						X		X		X		X		
	Comunicación	Cree que la confianza es el pilar principal de un buen trabajador a su medio de entorno						X		X		X		X		
		Utiliza algún protocolo para transmitir información como medio para la realización de sus trabajos asignados						X		X		X		X		
FACTORES OPERATIVOS	Conocimiento del trabajo	La Municipalidad le brinda un entorno físico de trabajo adecuado para desarrollar sus labores						X		X		X		X		
		Usted en la Municipalidad realiza trabajos fuera del área de trabajo							X		X		X		X	
	Trabajo en Equipo	Considera que la influencia del desempeño es importante en como trabajamos con nuestro equipo de trabajo						X		X		X		X		
		Cree que los miembros de su equipo son eficientemente capaces de comprender los objetivos que tiene la Municipalidad						X		X		X		X		
	Calidad	Considera que el nivel de satisfacción a los pobladores es necesaria							X		X		X		X	
		Usted cree que la calidad de servicio que hace la municipalidad resulte eficiente						X		X		X		X		
	Liderazgo	Usted cree que el desempeño influye en las habilidades de motivación y capacitación del personal para ser un buen líder democrático						X		X		X		X		
		Usted cree que es importante tener un líder al momento de trabajar						X		X		X		X		
	Experiencia	Usted al momento de trabajar aplica sus conocimientos profesionales.						X		X		X		X		
		Cree que el desempeño laboral ayuda a fomentar una experiencia al momento de trabajar						X		X		X		X		

ANEXO 5: validador 02

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”.

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL
INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN.

Mg. HANS KEYFREN AVILA FOESTHER

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

MAURICIO RODRIGUEZ, Kimberly Nataly, Identificada con DNI N°78105483 y MEZA OSTOS, Samanta identificada con DNI N° 73752414, estudiantes del Ciclo de la escuela de Administración de la “Universidad Cesar Vallejo” me dirijo ante usted con el debido respeto que se merece me presento y expongo.

Que considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez de mi instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de tesis titulado: El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad de Rahuapampa – Huari, 2021. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirá a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales del plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 12 de Junio del 2021

MAURICIO RODRIGUEZ, Kimberly
DNI: 78105483

MEZA OSTOS, Samanta
DNI: 73752414

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PLAN DE INVESTIGACIÓN

3. TÍTULO: “El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad de Rahuapampa – Huari, 2021”.

4. PROBLEMA:

4.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la medida que influye el estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa?

4.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

6. ¿Cuál es el nivel de Estrés Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa?

7. ¿Cómo establecer los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa-Huaraz?

8. HIPÓTESIS

a. HIPÓTESIS DE TRABAJO

¿Cuál es la relación del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Rahuapampa?

9. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

a. OBJETIVO GENERAL

Comprender en qué medida influye el estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari.

b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3. Determinar el nivel de Estrés Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari.

4. Establecer los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa - Huari.

10. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de nuestro proyecto es no experimental, ya que se basa en cualidades, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del indagador, todo esto; sin que el científico altere el objeto principal de la investigación. En la exploración no

experimental también se observan los fenómenos o los acontecimientos tales como se dan en su argumento natural, para después ser analizados.

GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE:

3. CRITERIOS

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

4. INSTRUCCIONES

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías: SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

CUESTIONARIO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
ESTRÉS LABORAL	PRIMER PROCESO	Cognición	Los programas de capacitaciones que Brinda la Municipalidad genera en usted alguna alteración en su vida familiar.					
			Usted cree que sus obligaciones tanto del trabajo como familiar son compartidos					
		Emoción	Usted se enfoca de manera efectiva y funcional a las reacciones negativas al momento de trabajar					
			Cree usted que es adecuado las reacciones emocionales al momento de trabajar					
	SEGUNDO PROCESO	Respuesta al Peligro	Como determina usted al momento de ser evaluado frente a un acontecimiento de estrés en su trabajo					
			Conoce usted el proceso de respuesta a la incapacidad de concentrarse a la hora que va realizar algún proyecto de la municipalidad.					
	TERCER PROCESO	Distanciamiento	Considera que al momento de tener estrés evalúa considerablemente a su compañero de trabajo					
			Usted tiene problemas interpersonales con amigos, compañeros de trabajo					
		Confrontamiento	En lo laboral, usted al momento de discutir soluciona esa situación mediante agresiones.					
			Usted cuando trabajo horas extras, respeta los horarios que se le establecieron					
		Autocontrol	Conoce usted algún método para controlar sus propios sentimiento o auto controlarse al momento de estresarse					
			Prioriza de forma adecuada sus actitudes para cumplir con sus metas asignadas					

DESEMPEÑO LABORAL	FACTORES ACTITUDINALES	Búsqueda de Apoyo Social	Conoce usted algún método de apoyo emocional al momento de estresarse en su labor de trabajo de la Municipalidad					
			Mi equipo de trabajo no me brinda protección en relación con injustas del trabajo que me hacen los jefes de la Municipalidad					
		Aceptación de la Responsabilidad	Somos responsables al momento de elegir un trabajo justo con nuestros jefes					
			Asumimos la responsabilidad laboral de nuestras acciones y elecciones en la Municipalidad					
		Disciplina	Entrega sus trabajos según la fecha establecida					
			Te adaptas fácilmente a los cambios laborales de trabajo.					
	Actitud Cooperativa	Muestra solidaridad y compañerismo al momento de ayudar a su trabajador						
		Usted cree que cumple las reglas de la municipalidad creadas para mantener el orden						
	Iniciativa	Usted tiene la determinación para motivar al personal a proyectar nuevos eventos						
		El trabajador se toma su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones de sus compañeros de trabajo.						
	Responsabilidad	Usted tiene el compromiso de tomar decisiones al momento de una discusión con sus trabajadores						
		Usted cree que es importante cumplir con las obligaciones que ordena hacer su jefe inmediato						
	Adaptación	Se adapta a los cambios laborales que hay en la Municipalidad						
		Muestra capacidad para trabajar bajo presión y adaptarse a los cambios del entorno de trabajo						
Comunicación	Cree que la confianza es el pilar principal de un buen trabajador a su medio de entorno							
	Utiliza algún protocolo para transmitir información como medio para la realización de sus trabajos asignados							
FACTORES OPERATIVOS	Conocimiento del trabajo	La Municipalidad le brinda un entorno físico de trabajo adecuado para desarrollar sus labores						
		Usted en la Municipalidad realiza trabajos fuera del área de trabajo						
	Trabajo en Equipo	Considera que la influencia del desempeño es importante en como trabajamos con nuestro equipo de trabajo						

		Cree que los miembros de su equipo son eficientemente capaces de comprender los objetivos que tiene la Municipalidad					
	Calidad	Considera que el nivel de satisfacción a los pobladores es necesaria					
		Usted cree que la calidad de servicio que hace la municipalidad resulte eficiente					
	Liderazgo	Usted cree que el desempeño influye en las habilidades de motivación y capacitación del personal para ser un buen líder democrático					
		Usted cree que es importante tener un líder al momento de trabajar					
	Experiencia	Usted al momento de trabajar aplica sus conocimientos profesionales.					
		Cree que el desempeño laboral ayuda a fomentar una experiencia al momento de trabajar					

FUENTE: Elaboración Propia

FICHA DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ESTRÉS LABORAL	PRIMER PROCESO	Cognición	Los programas de capacitaciones que Brinda la Municipalidad genera en usted alguna alteración en su vida familiar.						X		X		X		X		
			Usted cree que sus obligaciones tanto del trabajo como familiar son compartidos							X		X		X		X	
		Emoción	Usted se enfoca de manera efectiva y funcional a las reacciones negativas al momento de trabajar							X		X		X		X	
			Cree usted que es adecuado las reacciones emocionales al momento de trabajar						X		X		X		X		
	SEGUNDO PROCESO	Respuesta al Peligro	Como determina usted al momento de ser evaluado frente a un acontecimiento de estrés en su trabajo						X		X		X		X		
			Conoce usted el proceso de respuesta a la incapacidad de concentrarse a la hora que va realizar algún proyecto de la municipalidad.							X		X		X		X	
	TERCER PROCESO	Distanciamiento	Considera que al momento de tener estrés evalúa considerablemente a su compañero de trabajo							X		X		X		X	
			Usted tiene problemas interpersonales con amigos, compañeros de trabajo						X		X		X		X		

DESEMPEÑO LABORAL	FACTORES ACTITUDINALES	Confronta miento	En lo laboral, usted al momento de discutir soluciona esa situación mediante agresiones.						X		X		X		X				
			Usted cuando trabajo horas extras, respeta los horarios que se le establecieron							X			X		X		X		
		Autocontrol	Conoce usted algún método para controlar sus propios sentimiento o auto controlarse al momento de estresarse						X			X		X		X			
			Prioriza de forma adecuada sus actitudes para cumplir con sus metas asignadas						X			X		X		X			
		Búsqueda de Apoyo Social	Conoce usted algún método de apoyo emocional al momento de estresarse en su labor de trabajo de la Municipalidad						X			X		X		X			
			Mi equipo de trabajo no me brinda protección en relación con injustas del trabajo que me hacen los jefes de la Municipalidad						X			X		X		X			
		Aceptación de la Responsabilidad	Somos responsables al momento de elegir un trabajo justo con nuestros jefes							X			X		X			X	
			Asumimos la responsabilidad laboral de nuestras acciones y elecciones en la Municipalidad						X			X		X		X			
		FACTORES ACTITUDINALES	Disciplina	Entrega sus trabajos según la fecha establecida						X			X		X		X		
				Te adaptas fácilmente a los cambios laborales de trabajo.						X			X		X		X		
	Actitud Cooperativa		Muestra solidaridad y compañerismo al momento de ayudar a su trabajador						X			X		X		X			
			Usted cree que cumple las reglas de la municipalidad creadas para mantener el orden						X			X		X		X			
	Iniciativa		Usted tiene la determinación para motivar al personal a proyectar nuevos eventos						X			X		X		X			
			El trabajador se toma su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones de sus compañeros de trabajo.						X			X		X		X			
Responsabilidad	Usted tiene el compromiso de tomar decisiones al momento de una discusión con sus trabajadores							X			X		X		X				
	Usted cree que es importante cumplir con las obligaciones que ordena hacer su jefe inmediato							X			X		X		X				

FACTORES OPERATIVOS	Adaptación	Se adapta a los cambios laborales que hay en la Municipalidad						X		X		X		X		
		Muestra capacidad para trabajar bajo presión y adaptarse a los cambios del entorno de trabajo						X		X		X		X		
	Comunicación	Cree que la confianza es el pilar principal de un buen trabajador a su medio de entorno						X		X		X		X		
		Utiliza algún protocolo para transmitir información como medio para la realización de sus trabajos asignados						X		X		X		X		
	Conocimiento del trabajo	La Municipalidad le brinda un entorno físico de trabajo adecuado para desarrollar sus labores						X		X		X		X		
		Usted en la Municipalidad realiza trabajos fuera del área de trabajo							X		X		X		X	
	Trabajo en Equipo	Considera que la influencia del desempeño es importante en como trabajamos con nuestro equipo de trabajo						X		X		X		X		
		Cree que los miembros de su equipo son eficientemente capaces de comprender los objetivos que tiene la Municipalidad						X		X		X		X		
	Calidad	Considera que el nivel de satisfacción a los pobladores es necesaria							X		X		X		X	
		Usted cree que la calidad de servicio que hace la municipalidad resulte eficiente						X		X		X		X		
	Liderazgo	Usted cree que el desempeño influye en las habilidades de motivación y capacitación del personal para ser un buen líder democrático						X		X		X		X		
		Usted cree que es importante tener un líder al momento de trabajar						X		X		X		X		
	Experiencia	Usted al momento de trabajar aplica sus conocimientos profesionales.						X		X		X		X		
		Cree que el desempeño laboral ayuda a fomentar una experiencia al momento de trabajar						X		X		X		X		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO


NOMBRE DEL INSTRUMENTO: El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad de Rahuapampa – Huari, 2021.

OBJETIVO: Comprender en qué medida influye el estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari.

DIRIGIDO A: los trabajadores de la Municipalidad de Rahuapampa - Huari.

VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		



Mg. Hans K. Avila Foesther

MG. HANS KEYFREN AVILA FOESTHER
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
DNI: 32783100

ANEXO 6: validador 03

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”.

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL
INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN.

Mg. HANS KEYFREN AVILA FOESTHER

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

MAURICIO RODRIGUEZ, Kimberly Nataly, Identificada con DNI N°78105483 y MEZA OSTOS, Samanta identificada con DNI N° 73752414, estudiantes del Ciclo de la escuela de Administración de la “Universidad Cesar Vallejo” me dirijo ante usted con el debido respeto que se merece me presento y expongo.

Que considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez de mi instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de tesis titulado: El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad de Rahuapampa – Huari, 2021. En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de Administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirá a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales del plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 12 de Junio del 2021

MAURICIO RODRIGUEZ, Kimberly

MEZA OSTOS, Samanta

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL PLAN DE INVESTIGACIÓN

1. TÍTULO: “El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores de la Municipalidad de Rahuapampa – Huari, 2021”.

2. PROBLEMA:

2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la medida que influye el estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa?

2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es el nivel de Estrés Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa?
- ¿Cómo establecer los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa-Huari?

3. HIPÓTESIS

3.1. HIPÓTESIS DE TRABAJO

¿Cuál es la relación del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Rahuapampa?

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Comprender en qué medida influye el estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el nivel de Estrés Laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari.
- Establecer los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa - Huari.

5. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de nuestro proyecto es no experimental, ya que se basa en cualidades, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del indagador, todo esto; sin que el científico altere el objeto principal de la investigación. En la exploración no

experimental también se observan los fenómenos o los acontecimientos tales como se dan en su argumento natural, para después ser analizados.

GUÍA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO ACERCA DE:

6. CRITERIOS

Se llevará a cabo la validez del cuestionario mediante la validez de contenido a juicio de expertos: en tal sentido se debe evaluar si el instrumento es adecuado para demostrar o comprobar las hipótesis, la coherencia entra la variable y las dimensiones, coherencia entre las dimensiones y los indicadores, coherencia entre los indicadores y los ítems, asimismo se debe evaluar si la redacción es clara, precisa y comprensiva, y si las opciones de respuesta tienen coherencia con el ítem.

7. INSTRUCCIONES

En las columnas indicar con una (X) si existe coherencia de acuerdo a las categorías: SI o NO.

- Si la mitad o la mayoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba el término "INCORRECTO" en la columna DECISIÓN.
- Si la minoría de las marcas (X) son desaprobatorias en cada pregunta escriba brevemente su principal OBSERVACIONES en la columna DECISIÓN.
- Si todas las marcas (X) son aprobatorias en cada pregunta escriba "CORRECTO" en la columna DECISIÓN.

GUÍA DE CUESTIONARIO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
ESTRÉS LABORAL	PRIMER PROCESO	Cognición	Los programas de capacitaciones que Brinda la Municipalidad genera en usted alguna alteración en su vida familiar.					
			Usted cree que sus obligaciones tanto del trabajo como familiar son compartidos					
		Emoción	Usted se enfoca de manera efectiva y funcional a las reacciones negativas al momento de trabajar					
			Cree usted que es adecuado las reacciones emocionales al momento de trabajar					
	SEGUNDO PROCESO	Respuesta al Peligro	Como determina usted al momento de ser evaluado frente a un acontecimiento de estrés en su trabajo					
			Conoce usted el proceso de respuesta a la incapacidad de concentrarse a la hora que va realizar algún proyecto de la municipalidad.					
	TERCER PROCESO	Distanciamiento	Considera que al momento de tener estrés evalúa considerablemente a su compañero de trabajo					
			Usted tiene problemas interpersonales con amigos, compañeros de trabajo					
		Confrontamiento	En lo laboral, usted al momento de discutir soluciona esa situación mediante agresiones.					
			Usted cuando trabajo horas extras, respeta los horarios que se le establecieron					
	Autocontrol	Conoce usted algún método para controlar sus propios sentimiento o auto controlarse al momento de estresarse						

DESEMPEÑO LABORAL	FACTORES ACTITUDINALES		Prioriza de forma adecuada sus actitudes para cumplir con sus metas asignadas						
		Búsqueda de Apoyo Social	Conoce usted algún método de apoyo emocional al momento de estresarse en su labor de trabajo de la Municipalidad						
			Mi equipo de trabajo no me brinda protección en relación con injustas del trabajo que me hacen los jefes de la Municipalidad						
		Aceptación de la Responsabilidad	Somos responsables al momento de elegir un trabajo justo con nuestros jefes						
			Asumimos la responsabilidad laboral de nuestras acciones y elecciones en la Municipalidad						
		Disciplina	Entrega sus trabajos según la fecha establecida						
			Te adaptas fácilmente a los cambios laborales de trabajo.						
		Actitud Cooperativa	Muestra solidaridad y compañerismo al momento de ayudar a su trabajador						
			Usted cree que cumple las reglas de la municipalidad creadas para mantener el orden						
		Iniciativa	Usted tiene la determinación para motivar al personal a proyectar nuevos eventos						
			El trabajador se toma su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones de sus compañeros de trabajo.						
		Responsabilidad	Usted tiene el compromiso de tomar decisiones al momento de una discusión con sus trabajadores						
			Usted cree que es importante cumplir con las obligaciones que ordena hacer su jefe inmediato						
		Adaptación	Se adapta a los cambios laborales que hay en la Municipalidad						
Muestra capacidad para trabajar bajo presión y adaptarse a los cambios del entorno de trabajo									
Comunicación	Cree que la confianza es el pilar principal de un buen trabajador a su medio de entorno								
	Utiliza algún protocolo para transmitir información como medio para la realización de sus trabajos asignados								
Factores Operativos	Conocimiento del trabajo	La Municipalidad le brinda un entorno físico de trabajo adecuado para desarrollar sus labores							

		Usted en la Municipalidad realiza trabajos fuera del área de trabajo					
	Trabajo en Equipo	Considera que la influencia del desempeño es importante en como trabajamos con nuestro equipo de trabajo					
		Cree que los miembros de su equipo son eficientemente capaces de comprender los objetivos que tiene la Municipalidad					
	Calidad	Considera que el nivel de satisfacción a los pobladores es necesaria					
		Usted cree que la calidad de servicio que hace la municipalidad resulte eficiente					
	Liderazgo	Usted cree que el desempeño influye en las habilidades de motivación y capacitación del personal para ser un buen líder democrático					
		Usted cree que es importante tener un líder al momento de trabajar					
	Experiencia	Usted al momento de trabajar aplica sus conocimientos profesionales.					
		Cree que el desempeño laboral ayuda a fomentar una experiencia al momento de trabajar					

FUENTE: Elaboración Propia

FICHA DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
ESTRÉS LABORAL	PRIMER PROCESO	Cognición	Los programas de capacitaciones que Brinda la Municipalidad genera en usted alguna alteración en su vida familiar.						X		X		X		X			
			Usted cree que sus obligaciones tanto del trabajo como familiar son compartidos							X		X		X		X		
		Emoción	Usted se enfoca de manera efectiva y funcional a las reacciones negativas al momento de trabajar							X		X		X		X		
			Cree usted que es adecuado las reacciones emocionales al momento de trabajar						X		X		X		X			
	SEGUNDO PROCESO	Respuesta al Peligro	Como determina usted al momento de ser evaluado frente a un acontecimiento de estrés en su trabajo						X		X		X		X			
			Conoce usted el proceso de respuesta a la incapacidad de concentrarse a la hora que va realizar algún proyecto de la municipalidad.							X		X		X		X		
	TERCER PROCESO	Distanciamiento	Considera que al momento de tener estrés evalúa considerablemente a su compañero de trabajo							X		X		X		X		
			Usted tiene problemas interpersonales con amigos, compañeros de trabajo						X		X		X		X			
		Confrontamiento	En lo laboral, usted al momento de discutir soluciona esa situación mediante agresiones.						X		X		X		X			

DESEMPEÑO LABORAL	FACTORES ACTITUDINALES		Usted cuando trabajo horas extras, respeta los horarios que se le establecieron							X		X		X		X		
		Autocontrol	Conoce usted algún método para controlar sus propios sentimiento o auto controlarse al momento de estresarse						X		X		X		X			
			Prioriza de forma adecuada sus actitudes para cumplir con sus metas asignadas						X		X		X		X			
		Búsqueda de Apoyo Social	Conoce usted algún método de apoyo emocional al momento de estresarse en su labor de trabajo de la Municipalidad						X		X		X		X			
			Mi equipo de trabajo no me brinda protección en relación con injustas del trabajo que me hacen los jefes de la Municipalidad						X		X		X		X			
		Aceptación de la Responsabilidad	Somos responsables al momento de elegir un trabajo justo con nuestros jefes								X		X		X		X	
			Asumimos la responsabilidad laboral de nuestras acciones y elecciones en la Municipalidad						X		X		X		X			
		FACTORES ACTITUDINALES	Disciplina	Entrega sus trabajos según la fecha establecida						X		X		X		X		
	Te adaptas fácilmente a los cambios laborales de trabajo.								X		X		X		X			
	Actitud Cooperativa		Muestra solidaridad y compañerismo al momento de ayudar a su trabajador						X		X		X		X			
			Usted cree que cumple las reglas de la municipalidad creadas para mantener el orden						X		X		X		X			
	Iniciativa		Usted tiene la determinación para motivar al personal a proyectar nuevos eventos						X		X		X		X			
			El trabajador se toma su tiempo para escuchar los problemas y preocupaciones de sus compañeros de trabajo.						X		X		X		X			
	Responsabilidad		Usted tiene el compromiso de tomar decisiones al momento de una discusión con sus trabajadores						X		X		X		X			
Usted cree que es importante cumplir con las obligaciones que ordena hacer su jefe inmediato								X		X		X		X				
Adaptación	Se adapta a los cambios laborales que hay en la Municipalidad						X		X		X		X					

		Muestra capacidad para trabajar bajo presión y adaptarse a los cambios del entorno de trabajo						X		X		X		X		
	Comunicación	Cree que la confianza es el pilar principal de un buen trabajador a su medio de entorno						X		X		X		X		
		Utiliza algún protocolo para transmitir información como medio para la realización de sus trabajos asignados						X		X		X		X		
FACTORES OPERATIVOS	Conocimiento del trabajo	La Municipalidad le brinda un entorno físico de trabajo adecuado para desarrollar sus labores						X		X		X		X		
		Usted en la Municipalidad realiza trabajos fuera del área de trabajo							X		X		X		X	
	Trabajo en Equipo	Considera que la influencia del desempeño es importante en como trabajamos con nuestro equipo de trabajo							X		X		X		X	
		Cree que los miembros de su equipo son eficientemente capaces de comprender los objetivos que tiene la Municipalidad							X		X		X		X	
	Calidad	Considera que el nivel de satisfacción a los pobladores es necesaria								X		X		X		X
		Usted cree que la calidad de servicio que hace la municipalidad resulte eficiente							X		X		X		X	
	Liderazgo	Usted cree que el desempeño influye en las habilidades de motivación y capacitación del personal para ser un buen líder democrático							X		X		X		X	
		Usted cree que es importante tener un líder al momento de trabajar							X		X		X		X	
	Experiencia	Usted al momento de trabajar aplica sus conocimientos profesionales.							X		X		X		X	
		Cree que el desempeño laboral ayuda a fomentar una experiencia al momento de trabajar							X		X		X		X	

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad de Rahuapampa – Huari, 2021.

OBJETIVO: Comprender en qué medida influye el estrés laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa –Huari.

DIRIGIDO A: los trabajadores de la Municipalidad de Rahuapampa - Huari.

VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

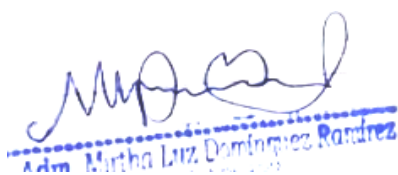
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:

Mirtha Luz Domínguez Ramírez

GRÁDO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Gestión Pública



Mirtha Luz Domínguez Ramírez
Mg. Gestión Pública
DNI: 40341897

ANEXO 7: Prueba de Confiabilidad

ESTRÉS LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.881	16

DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.744	22

ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.801	38

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 8: Base de datos de las personas encuestadas para prueba de confiabilidad

		ESTRÉS LABORAL (Variable Independiente)															DESEMPEÑO LABORAL (Variable Dependiente)																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
N° Encuestados	1	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	1	2	
	2	2	1	2	1	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	4	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	
	3	1	1	2	1	4	3	1	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	3	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	1	1	
	4	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
	5	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	7	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	
	8	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
	9	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	1	4	3	5	5	2	3	3	3	4	3	4	1	2	2	1	3	2	1	2	1	4	1	1	4	1	3	
	10	1	2	4	1	2	1	1	2	2	1	3	1	5	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	3	3	1	1	1	2	2	1	3	2	

FUENTE: Elaboración propia

ANEXO 9: Base de datos de las personas encuestadas para procesar en el programa spss

	D1		D2		D3											D4								D5															
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	
E1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	5	4	3	2	1	5	4	3	4	5	5	4	
E2	4	5	4	5	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	
E3	5	5	4	5	2	3	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	4	5	5	5	
E4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
E5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
E6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
E7	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	1	5	5	4	4	5	5	
E8	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
E9	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	2	3	1	1	4	3	3	3	2	3	2	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	2	5	3	
E10	5	4	2	5	4	5	5	4	4	5	3	5	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	4	
E11	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	
E12	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	4	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	4	1	5	4	3	2	1	5	4	3	
E13	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	
E14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E15	3	4	4	2	3	4	2	1	1	4	4	4	4	2	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	
E16	2	4	4	3	3	3	2	1	4	1	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	
E17	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	
E18	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	
E19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	
E20	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	
E21	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
E22	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
E23	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	
E24	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
E25	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	2	1	4	1	4	1	4	1	5	4	4	1	4	3	2	4	3	5	4	1	3	2	5	4	3	1	4	3	
E26	5	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	4	3	5	4	3	5	4	1	3	2	4	1	3	4	5	
E27	1	2	3	4	5	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5	5	4	3	
E28	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
E29	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	2	4	1	5	3	2	5	3
E30	5	4	3	2	1	2	1	3	4	5	5	4	3	2	1	1	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	1	2	5	4	3	1	2	5	4	5	4	3	

FUENTE: Elaboración propia

ANEXO 10: Base de datos para determinar el nivel de estrés laboral

V1	NIVEL	VALOR	D1	NIVEL	VALOR	D2	NIVEL	VALOR	D3	NIVEL	VALOR	V2	NIVEL	VALOR	D4	NIVEL	VALOR	D5	NIVEL	VALOR
50	MEDIO	2	14	MEDIO	2	6	MEDIO	2	30	MEDIO	2	75	MEDIO	2	39	MEDIO	2	36	MEDIO	2
69	ALTO	3	18	ALTO	3	7	MEDIO	2	44	ALTO	3	96	ALTO	3	51	ALTO	3	45	ALTO	3
67	ALTO	3	19	ALTO	3	5	MEDIO	2	43	ALTO	3	93	ALTO	3	50	ALTO	3	43	ALTO	3
68	ALTO	3	18	ALTO	3	9	ALTO	3	41	ALTO	3	99	ALTO	3	54	ALTO	3	45	ALTO	3
77	ALTO	3	18	ALTO	3	9	ALTO	3	50	ALTO	3	104	ALTO	3	57	ALTO	3	47	ALTO	3
64	ALTO	3	16	ALTO	3	8	ALTO	3	40	ALTO	3	86	ALTO	3	48	ALTO	3	38	ALTO	3
72	ALTO	3	18	ALTO	3	10	ALTO	3	44	ALTO	3	97	ALTO	3	54	ALTO	3	43	ALTO	3
72	ALTO	3	18	ALTO	3	8	ALTO	3	46	ALTO	3	96	ALTO	3	52	ALTO	3	44	ALTO	3
57	MEDIO	2	16	ALTO	3	9	ALTO	3	32	MEDIO	2	81	MEDIO	2	41	MEDIO	2	40	ALTO	3
64	ALTO	3	16	ALTO	3	9	ALTO	3	39	ALTO	3	94	ALTO	3	52	ALTO	3	42	ALTO	3
65	ALTO	3	19	ALTO	3	10	ALTO	3	36	MEDIO	2	93	ALTO	3	49	ALTO	3	44	ALTO	3
52	MEDIO	2	14	MEDIO	2	6	MEDIO	2	32	MEDIO	2	69	MEDIO	2	37	MEDIO	2	32	MEDIO	2
46	MEDIO	2	10	MEDIO	2	6	MEDIO	2	30	MEDIO	2	65	MEDIO	2	35	MEDIO	2	30	MEDIO	2
80	ALTO	3	20	ALTO	3	10	ALTO	3	50	ALTO	3	109	ALTO	3	60	ALTO	3	49	ALTO	3
48	MEDIO	2	13	MEDIO	2	7	MEDIO	2	28	MEDIO	2	83	ALTO	3	47	ALTO	3	36	MEDIO	2
46	MEDIO	2	13	MEDIO	2	6	MEDIO	2	27	MEDIO	2	84	ALTO	3	39	MEDIO	2	45	ALTO	3
67	ALTO	3	17	ALTO	3	8	ALTO	3	42	ALTO	3	95	ALTO	3	52	ALTO	3	43	ALTO	3
72	ALTO	3	18	ALTO	3	9	ALTO	3	45	ALTO	3	101	ALTO	3	55	ALTO	3	46	ALTO	3
73	ALTO	3	20	ALTO	3	8	ALTO	3	45	ALTO	3	98	ALTO	3	53	ALTO	3	45	ALTO	3
73	ALTO	3	18	ALTO	3	10	ALTO	3	45	ALTO	3	96	ALTO	3	54	ALTO	3	42	ALTO	3
71	ALTO	3	19	ALTO	3	8	ALTO	3	44	ALTO	3	93	ALTO	3	51	ALTO	3	42	ALTO	3
73	ALTO	3	17	ALTO	3	9	ALTO	3	47	ALTO	3	100	ALTO	3	56	ALTO	3	44	ALTO	3
70	ALTO	3	18	ALTO	3	8	ALTO	3	44	ALTO	3	95	ALTO	3	52	ALTO	3	43	ALTO	3
72	ALTO	3	18	ALTO	3	9	ALTO	3	45	ALTO	3	99	ALTO	3	54	ALTO	3	45	ALTO	3
35	BAJO	1	10	MEDIO	2	5	MEDIO	2	20	BAJO	1	70	MEDIO	2	40	MEDIO	2	30	MEDIO	2
65	ALTO	3	16	ALTO	3	8	ALTO	3	41	ALTO	3	78	MEDIO	2	46	ALTO	3	32	MEDIO	2
50	MEDIO	2	10	MEDIO	2	10	ALTO	3	30	MEDIO	2	67	MEDIO	2	37	MEDIO	2	30	MEDIO	2
72	ALTO	3	18	ALTO	3	9	ALTO	3	45	ALTO	3	96	ALTO	3	51	ALTO	3	45	ALTO	3
73	ALTO	3	18	ALTO	3	10	ALTO	3	45	ALTO	3	78	MEDIO	2	45	ALTO	3	33	MEDIO	2
46	MEDIO	2	14	MEDIO	2	3	BAJO	1	29	MEDIO	2	78	MEDIO	2	42	MEDIO	2	36	MEDIO	2

V1	TOTAL	%	D1	TOTAL	%	D2	TOTAL	%	D3	TOTAL	%	V2	TOTAL	%	D4	TOTAL	%	D5	TOTAL	%
B	1	3%	B	0	0%	B	1	3%	B	1	3%	B	0	0%	B	0	0%	B	0	0%
M	8	27%	M	8	27%	M	8	27%	M	9	30%	M	9	30%	M	8	27%	M	9	30%
A	21	70%	A	22	73%	A	21	70%	A	20	67%	A	21	70%	A	22	73%	A	21	70%
T	30	100%	T	30	100%	T	30	100%	T	30	100%	T	30	100%	T	30	100%	T	30	100%

FUENTE: Elaboración propia

ANEXO 11: Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR00001	0.429	30	0.000	0.623	30	0.000
VAR00002	0.440	30	0.000	0.577	30	0.000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

FUENTE: Elaboración propia

ANEXO 12: Solicitud para autorización de desarrollo de proyecto de investigación



AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Huaraz, 07 de mayo del 2021

OFICIO N° 018-2021-UCV-VA-P01-F08/CCP

Señor(a).

**FRANZ FREDY
REYNALTE MENDOZA
GERENTE MUNICIPAL**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAHUAPAMPA

Plaza de Armas S/N - Rahuapampa

Presente. -

Asunto : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE RAHUAPAMPA

Municipalidad Distrital de Rahuapampa
Provincia Huari - Ancash
Lc. Adm. Franz Frey Reynalte Mendoza
GERENTE MUNICIPAL

Recibido
10-05-21

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las señoritas **MAURICIO RODRIGUEZ KIMBERLY NATALY** identificada con DNI. N° **78105483** y **MEZA OSTOS SAMANTA** identificada con DNI. N° **73752414**, estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo Huaraz, quien en el presente semestre académico 2021-I están cursando el IX ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** y se encuentran realizando su proyecto de investigación referente al tema: "**ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAHUAPAMPA – HUARI, 2021**", motivo por el cual le solicito su autorización para que las estudiantes puedan desarrollar su proyecto de investigación en su institución. De ser aceptada la autorización, por favor brindarles el apoyo y las facilidades a las estudiantes.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,

ANEXO 13: Autorización para desarrollo del proyecto investigación



MGTR. RUSBBY NAYC VÁSQUEZ MIRANDA
COORDINADOR EP

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

28 de octubre de 2021

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Huaraz

A través del presente, **HUND P. PAREDES VALENCIA**, identificado (a) con DNI N°**91812411** representante de la empresa/institución **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAHUAPAMPA - HUARI** con el cargo de **GERENTE MUNICIPAL** me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) MAURICIO RODRIGUEZ, Kimberly Nataly

b) MEZA OSTOS, Samanta

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada *Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rahuapampa – Huari, 2021*

Sí No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Sí No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

.....
Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Hund.P. Paredes Valencia

Cargo: Gerente Municipal



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NUÑEZ PUSE SONIA MAGALI, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "ESTRES LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RAHUAPAMPA-HUARI,2021", cuyos autores son MEZA OSTOS SAMANTA, MAURICIO RODRIGUEZ KIMBERLY NATALY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

HUARAZ, 05 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NUÑEZ PUSE SONIA MAGALI DNI: 16788327 ORCID 0000-0001-9648-8108	Firmado digitalmente por: SNUNEZPM el 05-12- 2021 23:25:43

Código documento Trilce: TRI - 0207892