



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estres laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la VIII
Macro Region Policial Ayacucho 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Gutierrez Garay, Cinthia Kestlhin (orcid.org/0000-0002-5832-8063)

ASESOR:

Dr. Dios Zarate, Luis Enrique (orcid.org/0000-003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Rafael, Gladys y Jerry; mis padres
y hermano.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por brindar la oportunidad y las personas que me apoyaron a culminar la investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	50

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Validación por firma de expertos</i>	18
Tabla 2. <i>Alfa de Cronbach para el estrés laboral y sus dimensiones</i>	18
Tabla 3. <i>Alfa de Cronbach para el estrés laboral y sus dimensiones</i>	18
Tabla 4. <i>Estrés laboral</i>	20
Tabla 5. <i>Clima organizacional</i>	21
Tabla 6. <i>Estructura organizacional</i>	22
Tabla 7. <i>Territorio organizacional</i>	23
Tabla 8. <i>Tecnología</i>	24
Tabla 9. <i>Influencia del líder</i>	25
Tabla 10. <i>Falta de cohesión</i>	26
Tabla 11. <i>Respaldo de grupo</i>	27
Tabla 12. <i>Desempeño laboral</i>	28
Tabla 13. <i>Motivación laboral</i>	29
Tabla 14. <i>Ambiente laboral</i>	30
Tabla 15. <i>Capacidad laboral</i>	31
Tabla 16. <i>Prueba de normalidad Kolmogorov -Smirnov^a</i>	32
Tabla 17. <i>Prueba de correlación entre el estrés laboral y desempeño laboral</i> ...	33
Tabla 18. <i>Prueba de correlación entre el estrés laboral y la motivación laboral</i> .	33
Tabla 19. <i>Prueba de correlación entre el estrés laboral y el ambiente laboral</i>	34
Tabla 20. <i>Prueba de correlación entre el estrés laboral y la capacidad laboral</i> ..	35

Índice de figuras

Figura 1. <i>Estrés laboral</i>	20
Figura 2. <i>Clima organizacional</i>	21
Figura 3. <i>Estructura organizacional</i>	22
Figura 4. <i>Territorio organizacional</i>	23
Figura 5. <i>Tecnología</i>	24
Figura 6. <i>Influencia del líder</i>	25
Figura 7. <i>Falta de cohesión</i>	26
Figura 8. <i>Respaldo de grupo</i>	27
Figura 9. <i>Desempeño laboral</i>	28
Figura 10. <i>Motivación laboral</i>	29
Figura 11. <i>Ambiente laboral</i>	30
Figura 12. <i>Capacidad laboral</i>	31

Resumen

La presente investigación denominada "Estrés Laboral y Desempeño Laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho 2022", tuvo por objetivo establecer el nivel de relación entre las variables estrés laboral y desempeño laboral en la institución de estudio; su metodología fue en base a la muestra de 40 trabajadores del área administrativa, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y tipo básica. La técnica aplicada fue la encuesta; por medio del cual se constató que, el 42,50% consideraron que existe un alto nivel de estrés laboral en la institución; y el 57,50% consideró que el nivel de estrés es muy alto; y, en cuanto al desempeño laboral, el 47,50% lo calificó como malo y mientras que el 52,50% considera que es regular. Con los resultados inferenciales se evidenció la correlación Rho de Spearman entre las variables estrés y desempeño laboral, obteniéndose el grado correlativo inverso igual a $-0,490$, cuyo p valor fue menor al nivel de significancia; así también se evidenciaron las correlaciones inversas en cuanto al estrés laboral con las dimensiones motivación y capacidad laboral del desempeño laboral obteniéndose los grados correlativos inversos equivalentes a $-0,535$ y $-0,465$ respectivamente; no obstante, con respecto a la dimensión ambiente laboral no hubo relación significativa.

Palabras Clave: Estrés laboral, Desempeño laboral, VIII Macro Región Policial Ayacucho

Abstract

The present research called "Job Stress and Job Performance of the workers of the VIII Macro Police Region Ayacucho 2022", had the objective of establishing the level of relationship between the variables job stress and job performance in the institution of study; its methodology was based on the sample of 40 workers of the administrative area, non-experimental design of cross-sectional cut, descriptive correlational level, quantitative approach and basic type. The technique applied was the survey; by means of which, it was found that 42.50% considered that there is a high level of work stress in the institution; and 57.50% considered that the level of stress is very high; and, as for work performance, 47.50% qualified it as bad and while 52.50% considered it to be regular. The inferential results showed the Spearman's Rho correlation between the variables stress and work performance, obtaining the inverse correlative degree equal to -0.490, whose p-value was less than the significance level; the inverse correlations were also evident in terms of work stress with the dimensions motivation and work capacity of work performance, obtaining the inverse correlative degrees equivalent to -0.535 and - 0.465 respectively; however, with respect to the work environment dimension there was no significant relationship.

Keywords: Job stress, Job performance, VIII Macro Police Region Ayacucho.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de la alta competitividad, todas las organizaciones esperan un rendimiento extra de sus empleados; con lo cual, es muy recurrente que el diseño para los puestos trabajo conjunto con el ambiente laboral generen efectos de estrés tanto físicos como mentales en los trabajadores; plasmándose así, la falta de concentración y baja productividad a medida que va incrementándose el estrés laboral (Khan et al., 2018).

De acuerdo a lo indicado por reporte de la encuesta State of the Global Workplace 2021, realizada por Gallup en 116 países se pudo conocer que en el 2021 se alcanzó los picos más altos en cuanto al estrés de los trabajadores, pues el 43% de los evaluados en más de 100 países indicaron haber experimentado estrés laboral, asimismo, los mayores porcentajes se evidencia en los colaboradores de Estados Unidos y Canadá (Mena, 2021). Dicho aspecto tendría influencia en diversos aspectos como la productividad de los empleados, desenvolvimiento, satisfacción y también el desempeño laboral.

A nivel nacional la situación no dista de la antes presentada, pues de acuerdo a lo expuesto por el Ministerio de Salud (2021), gran parte de la población ha sufrido en algún momento de su vida el estrés laboral, tal es así que, el 52.2% de la población en Lima metropolitana sufre de estrés moderado – severo, lo cual afectaría al desarrollo de sus actividades cotidianas, conciliar el sueño, desempeño laboral, relaciones interpersonales, y demás. En cuanto al desempeño laboral, el Comex Perú (2021) indicó que se ha evidenciado un retroceso, ello debido a las adaptaciones a la “nueva normalidad” como también a diversos factores que generan que un colaborador no consiga una mayor productividad, motivación, satisfacción y demás.

En la realidad local, todo lo antes mencionado no se encontraría muy ajeno a lo que se presenta, pues por medio de la observación fue posible apreciar que los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho enfrenta diariamente diversas situaciones estresantes, derivadas de múltiples condiciones desfavorables, que se presentan en su centro laboral, lo cual puede generar serias repercusiones y/o consecuencias negativas en la salud integral, el mismo que se presume que esté influyendo también en su desempeño laboral. Esta situación puede ser vista por diversos factores de estrés como el clima organizacional, ya

que se apreciaría falta de claridad en el establecimiento de metas y misión, con lo cual también no se entendería el funcionamiento de las actividades del personal y las políticas generales careciendo así en la dirección; por otra parte, en cuanto a la estructura organizacional, se vería deficiencias en cuanto a la comunicación de los trabajadores con sus superiores, habiéndose así poco control organizacional y excesos en el papeleo para gestionar acciones; por otra parte, en cuanto al territorio organizacional se apreciaría las faltas de control con respecto al personal de trabajo y no se les daría las comodidades pertinentes en su espacio laboral; en cuanto a la tecnología se observaría que los factores de estrés llegarían a ser, la limitaciones en cuanto al conocimiento técnico y el no contar con la tecnología adecuada; por otro lado, se vería que la influencia del líder no sería la más propicia ya que no existiría de parte suya respaldo a su grupo de trabajo como también el buscar bienestar general; se vería además que dentro de los integrantes de la institución habría una clara falta de cohesión en el sentido de colaboración y organización en el equipo de trabajo, teniéndose así dificultades y estrés al momento de trabajar bajo presión; esto debido a que también no habría el respaldo de compañerismo, siendo pocas las veces en las que los integrantes brinden su ayuda a sus demás compañeros.

De otro lado, se pudo conocer también la existencia de deficiencias en el desempeño laboral, ello debido a la alta presión, carga de trabajo (por la cantidad de trámites pendientes), los cuales no han podido ser atendidos a tiempo ya que el trabajo remoto implementado desde el inicio de la pandemia dificultó algunos procesos, provocando estrés en los trabajadores. Ante ello, aspectos relevantes en el desempeño como la motivación laboral se apreciaría como deficiente debido a que las ambiciones profesionales de superación en los trabajadores sería baja, el personal se sentiría expuesto a una serie de riesgos al no percibir que la institución busca el bienestar para ellos, disminuyendo así sus logros y satisfacciones en el alcance de metas y superación de expectativas; por otro lado en cuanto al ambiente laboral, habrían dificultades por parte de la institución al no señalar y hacer practicar las políticas y reglas de la entidad; finalmente en cuanto a la capacidad laboral, se apreciaría que los trabajadores tendrían un bajo desempeño en las habilidades técnicas, interpersonales, analíticas y de comunicación.

Es ante lo referido que surge la necesidad de realizar esta investigación, ya que de seguirse con estos inconvenientes es muy probable que el desempeño del personal de la VIII Macro Región Policial de Ayacucho siga siendo deficiente y con altos niveles de estrés, perjudicando así la imagen institucional policial y sobre todo a los servicios al ciudadano común.

Frente a ello es que también surge el planteamiento de la pregunta general ¿En qué medida el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022?, y con ello los problemas específicos: a) ¿En qué medida el estrés laboral se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022?, b) ¿En qué medida el estrés laboral se relaciona con el ambiente laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022 y c) ¿En qué medida el estrés laboral se relaciona con la capacidad laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022?

Para responder a la problemática se plantea el objetivo general el cual viene a ser: Establecer el nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022; y los objetivos específicos: a) Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y la motivación laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022; b) Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y el ambiente laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022 y c) Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y la capacidad laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022.

La presente investigación será relevante para el campo investigativo debido a que presentará tres niveles justificantes; en primer lugar, será de nivel teórico, debido a que se buscará generar contraste al usar las teorías académicas para explicar los resultados obtenidos, también se generará discusión al comparar los antecedentes con los resultados del trabajo; en segundo lugar será práctico, debido a que la problemática presentará una situación semejante al de muchas entidades públicas, con lo que, al evidenciarse el contexto de la realidad específica y lograr el cumplimiento de los objetivos, se establecerán las conclusiones y recomendaciones que aportarán en ser información oportuna para todas las autoridades pertinentes, en propósito de que busquen alternativas de mejora; será

en tercer lugar, de nivel metodológico, debido a que se elaborarán y aplicarán instrumentos de medición generando así conocimiento confiable y válido para las siguientes investigaciones.

La hipótesis general planteada es: El estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022; y las hipótesis específicas son: a) El estrés laboral se relaciona significativamente con la motivación laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022; b) El estrés laboral se relaciona significativamente con el ambiente laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022.;y, c) El estrés laboral se relaciona significativamente con la capacidad laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se procede a describir los trabajos previos internacionales y nacionales para mayor entendimiento sobre el desarrollo de las variables.

Chitra & Karunanidhi (2018), en su investigación, tuvo como propósito determinar la eficacia del programa de entrenamiento de resiliencia evaluando su impacto en estrés ocupacional, resiliencia, satisfacción laboral y bienestar psicológico; la metodología que usó, fue de diseño pre y post experimental, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, su técnica de recolección fue la encuesta a 250 mujeres policías de las cuales 63 cumplían con los criterios del estudio por los cual 30 fueron designadas al grupo experimental y 33 al grupo control; tras el análisis de resultados pudo concluir que mediante la resiliencia se generaba bienes psicológicos en el grupo experimental reduciendo el estrés laboral.

Saleh et al. (2019), en su investigación, buscó determinar la relación entre el liderazgo transformacional, el estrés laboral y satisfacción laboral de los empleados, la metodología que usó fue de diseño no experimental con corte transversal, enfoque mixto, nivel explicativo; recopiló datos de 248 empleados en tres organizaciones, tras los resultados apreció que el liderazgo transformacional no tiene una relación significativa con el estrés laboral. Concluyó que el estrés en el trabajo tiene un efecto negativo en la satisfacción.

Altindag (2020), en su investigación, buscó determinar la relación e interacción entre el manejo de estrés y desempeño laboral, la metodología que abordó fue de nivel exploratorio, diseño no experimental y longitudinal puesto en los años 2005 y 2019, usó la técnica análisis documental, siendo un enfoque cualitativo; tras el análisis documental, concluyó que existe una relación negativa entre las variables. Este trabajo es importante porque permite apreciar la importancia en el manejo del estrés.

Queira et al. (2020), en su artículo de investigación, tuvo como finalidad identificar el estrés operativo y el agotamiento en los niveles de angustia en los policías portugueses; la metodología fue mediante el análisis documental; enfoque cuantitativo, usó como técnica el análisis documental, tras los resultados apreció que del total de estudios y casos revisados, el 85% presentó altos niveles de estrés, 11% de ellos contienen niveles críticos de burnout y 28% presentaron altos niveles de angustia y 55% riesgo de trastornos psicológicas. Concluyó que,

las cuestiones sociales y laborales se asocian con las medidas de angustia y agotamiento.

Khan et al. (2022), en su artículo de investigación, tuvo por objetivo examinar el impacto de la gestión sobre los niveles de estrés y desempeño, su metodología fue muestreo no probabilístico, los datos se recopiló del personal directivo y no directivo de los servicios públicos, privados y semi gubernamentales; tras el estudio concluyeron que la política organizacional es una de las principales causas de estrés en los trabajadores, además tanto la política organizacional como el estrés laboral dificultan el desempeño de los trabajadores.

Los antecedentes nacionales son:

Alda & Dammert (2019), en su investigación, tuvieron como fin examinar el efecto de factores externos sobre el desempeño policial en una muestra de municipios del Perú, su metodología fue de enfoque cuantitativa, técnica análisis documentario a la muestra de 619 municipio del país, nivel descriptivo, tras los resultados pudieron apreciar que el desempeño policial mejora después de ajustar los insumos policiales al efecto de factores externos en un 39%. Concluyeron que, debido a la naturaleza pública de las actividades de las organizaciones policiales, están fuertemente influenciadas por el entorno en el que operan, lo que invariablemente afecta su eficiencia.

Ccahua (2019), en su tesis de posgrado, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio, su metodología fue en base al enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, aplicó encuesta a la muestra de 100 auxiliares; tras los resultados apreció que el 70% consideró que el desempeño es de nivel medio. Concluyó que existe una relación positiva alta entre las variables tras la prueba de correlación Rho de Spearman con grado de 0,839 y el p valor igual a 0.

Maryn et al. (2019), en su artículo de investigación, sostuvieron como objetivo determinar el nivel de estrés laboral asociado con bruxismo en las tripulaciones de la Fuerza Aérea Peruana; su metodología fue diseño no experimental con corte transversal, aplicó encuesta a 204 tripulantes; tras los resultados apreció que, el porcentaje de estrés de nivel intermedio fue alto en los suboficiales en 19%, mientras que en oficiales, el nivel de estrés fue bajo en 6%.

Concluyó que existe asociación entre las variables tras la prueba de Pearson al tenerse el p valor menor al nivel de significancia.

Mamani y Hermoza (2020), en su tesis de licenciatura, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio; su metodología fue de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental con corte transversal, encuestó a 120 policías; en los resultados pudo ver que el estrés laboral en mujeres tenía un nivel alto de 40,9% y en varones de 39,8%. Concluyó la existencia de una relación positiva entre las variables tras la prueba Rho de Spearman obteniendo el de 0,228 y un p valor menor al nivel de significancia.

Mohamed et al. (2021), en su investigación buscó identificar los factores de estrés relevantes que enfrentó la policía durante la pandemia, su metodología fue enfoque cualitativo, técnica análisis documentario estando entre las recopilaciones el caso peruano; tras el desarrollo concluyeron que los factores de estrés son los operativos y organizativos; ante ello, la falta de conocimiento sobre enfermedades, la incertidumbre, la disponibilidad de equipo de seguridad y la falta de capacitación fueron los factores de estrés.

Referido los antecedentes se procede a detallar y explicar tanto en teoría como en conceptos las variables estrés laboral conjunta a sus dimensiones.

Para poder referir al estrés laboral, se menciona a la teoría del estrés por Selye en 1931 citado por Sfintes (2019), señaló que el cuerpo tiende a reaccionar estereotípicamente a diferentes químicos físicos y biológicos agentes, referido como síndrome de adaptación general incluyendo mecanismos capaces de asegurar la movilización de los recursos del organismo ante una agresión que amenaza su integridad morfológica. Acorde a lo mencionado McEwen & Akil (2020), señalan que la palabra estrés se asocia con la caracterización de una respuesta de lucha ante una amenaza, es decir, una aguda, respuesta adaptativa a un estímulo ambiental.

Por otra parte, ya adentrado al estrés laboral, Junghyun & Sean (2021), indican que es una respuesta física o emocional perjudicial que ocurre cuando los requisitos del trabajo sobrepasan las capacidades, los recursos y las necesidades del empleado siendo así una reacción negativa del trabajador y causante de una amplia variedad de complejos problemas personales, emocionales y de conducta reflejados en fatiga física y mental, ocasionándoles obesidad, hipertensión,

diabetes, trastornos del sueño, entre otros males. De similar modo, Andesna et al. (2020), señalan que afecta este mal negativamente aspectos físicos como psicológicos de la persona; sobre todo cuando las exigencias del entorno superan dicha capacidad.

Duran (2010), por su parte señala que el estrés laboral afecta en consecuencias negativas a la productividad de las empresas y a la vez repercute en la motivación y compromiso laboral; lo categoriza en tres niveles; el primero, los estresores individuales, conductuales y demográficas; segundo lugar, extra organizativos siendo factores sociopolíticos y familiares; tercer lugar, organizativos, compuestos por la supervisión, retroalimentación y reconocimiento del supervisor y en cuarto lugar, los organizativos como las jornadas laborales rutinarias. Del mismo modo Dwi (2019), refiere que el estrés no solo es una respuesta a estímulos externos, sino que abarca una serie de factores que se relacionan con la salud física y mental de la persona.

Las dimensiones para el estrés laboral llegan a ser el clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo, señalados a continuación.

Thakre (2016), señala que los climas laborales organizacionales son un conjunto de percepciones compartidas con respecto a las políticas, prácticas y procedimientos que una organización recompensa, apoya y espera, sirve como una medida a las percepciones individuales sobre una organización, debido a que pueden llegar a ser una fuente importante de estrés, más la carga de trabajo sobre exigida. Del mismo modo, Bin et al. (2018), indican que, los climas reflejan las percepciones de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos que se esperan, apoyan y recompensan con respecto a los recursos humanos de la organización. Sus indicadores son las metas y misión, claridad de funcionamiento, políticas generales y mal manejo de dirección

Por otro lado, según Ali et al. (2016), la estructura organizacional es un conjunto de métodos que dividen la tarea en deberes determinados y los coordina; por lo que es el marco de las relaciones sobre puestos, sistemas, procesos operativos para el alcance de metas; no obstante, Fu et al. (2019), señalan se vuelve un factor de estrés cuando se generan conflictos de roles en la jerarquización puesta ya que condicionan a que el bienestar organizacional se

reduzca en los empleados y ante ello aumente su ansiedad, conduciendo al estrés laboral. Los indicadores llegan a ser la comunicación con los superiores, el poco control organizativo, exceso en el papeleo y el trato hostil entre los integrantes de la organizativa.

Según la Oficina Internacional del Trabajo (2013), el territorio organizacional es el espacio asignado al trabajador para que pueda desarrollar sus actividades, siendo el lugar donde pueda convivir con sus labores y a la vez para su recreación; cuando no se le brinda el espacio adecuado o le restan aspectos de comodidad al trabajador como la invasión a su privacidad, se presentan niveles de estrés. Es ante lo mencionado que se puede decir que los principales indicadores en esta dimensión llegan a ser la falta de control personal en el trabajo, falta de espacio privado, el trabajo con miembros de otras áreas

Por otra parte, según Rogers & Scally (2018), la tecnología impregna en todos los aspectos de la sociedad, ya que da solución a muchos problemas, por lo cual se aprecia como una herramienta amplia y de gran alcance para toda actividad laboral, no obstante, también llega a ser un factor de estrés cuando no se tiene limitaciones sobre ello. Acorde, Ovididu et al. (2020), señalan que la tecnología es una fuente de estrés debido a los problemas de adaptación que conllevan al fracaso de las personas para hacer frente a los usos; los indicadores vienen a ser, las limitaciones con conocimiento técnico y falta de tecnología adecuada.

En otro aspecto, según lo indicado por Jacobs (2019), el liderazgo se ha señalado como el factor psicosocial más influyente en el lugar de trabajo, porque afecta el bienestar psicológico de los empleados; no obstante, si el líder es ineficiente puede llegar a perjudicar mentalmente la productividad laboral. Del mismo modo, Haider et al. (2018), señalan que la influencia del líder puede llegar a ser un condicionante de estrés para el trabajador, debido a que al sentirse desprotegidos; es cuando experimentan mayor estrés y nerviosismo; el liderazgo cuando es negativo llega a ser un actor estresante para los trabajadores por su toxicidad en el ambiente laboral. Los indicadores son el respaldo del superior, respeto del superior, preocupación por el bienestar del trabajador por el superior, desconfianza del superior en el desempeño del trabajador.

En lo que es la falta de cohesión, según la Oficina Internacional del Trabajo (2013), el trabajo en grupo es favorable para la obtención de metas y objetivos en

base a sus planificaciones; para ello deben de participar todos los integrantes tanto dirigentes como trabajadores; no obstante se puede decir que se vuelve un factor estresante cuando existen deficiencias en la colaboración de nuevos trabajadores al equipo, el grupo es desorganizado llegando así a no cumplirse las labores y finalmente cuando el grupo es sobre exigente presionando cada función.

Finalmente, en cuanto al respaldo de grupo, Phillip et al (2020), indica que permite conducir a relaciones de mayor calidad en los trabajos de una organizativa, debido a las reacciones afectivas positivas, mejorando también el rendimiento individual y amortiguando los efectos negativos de las demandas estresantes. De similar modo, Fu et al. (2019), mencionan que, si la interacción entre los miembros es buena y se apoyan mutuamente, ayudaría a reducir el desempeño laboral de los integrantes; por el contrario, puede causar efectos negativos. Los indicadores, la falta de respaldo del equipo de trabajo, protección del equipo de trabajo y ayuda técnica del equipo de trabajo.

Se procede a detallar y explicar tanto la base teórica como en conceptual del desempeño laboral conjunta a sus dimensiones.

Locke (1968), citado por Halako & Muthoni (2016), en su teoría de establecimiento de objetivos indica que el establecimiento de metas y la claridad en las intenciones de trabajo en la búsqueda de metas son las principales fuentes de motivación laboral; básicamente, los objetivos específicos aumentan el trabajo rendimiento y las metas duras específicas generando un mayor nivel de producción, preocupándose también por los procesos psicológicos y conductuales que motivan a una persona. Acorde a la teoría según Hepu & Santoso (2022), el desempeño laboral se refleja en la tarea dentro del deber de individuos buscando demostrar comportamientos formales para lograr sus objetivos establecidos basados en la descripción del puesto, y especificaciones de actividades a hacer de acuerdo a lo mostrado por la organizativa.

En semejanza, Hassan et al. (2020), señalan que el desempeño laboral es la habilidad que tiene una persona para alcanzar los objetivos de su trabajo; es también señalada como la productividad del individuo tanto desde el punto de vista del estudio cuantitativo como cualitativo. Los superiores ante ello generan un conjunto de evaluaciones en base a los resultados de sus trabajadores. En semejanza Fogaca et al. (2018), señalan que el desempeño laboral son todos los

comportamientos que los empleados adoptan en el trabajo, siendo también una medida de resultado relevante de estudios en el ámbito laboral, con lo cual entran a ser notorios aspectos tales como el dominio de tareas específicas del trabajo.

Por otra parte, según Ali (2019), el desempeño laboral es una construcción multidimensional, que abarca tanto el desempeño en el rol como el extra-rol; bajo el sentido que, la persona podrá ser productivo en sus roles de trabajo pertenecientes al perfil por el cual fue contratado, como también por las extra actividades realizadas eficientemente.

Las dimensiones con respecto al desempeño laboral es la motivación laboral, ambiente laboral y capacidad laboral

Según Mulyani et al. (2020), la motivación laboral se define como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer algunas necesidades individuales. Por otra parte, Girdwichai & Sriviboon (2020), sostienen que la motivación laboral comprende factores internos y externos; internos por que impulsan la acción y externos que pueden actuar como incentivos para la acción. Por lo tanto, es importante comprender la motivación de los diferentes empleados como su ambición profesional, bienestar de los empleados, logros, satisfacción y metas expectativas.

De acuerdo a Susiarty et al. (2019), refiere que el ambiente laboral son elementos externos tangibles y no tangibles dentro de una organización que generan sensaciones de seguridad; también las condiciones de trabajo son buenas por que incentiva al trabajador a realizar correctamente sus funciones; estos factores se ven en el equipo de materiales, diseño del puesto, condiciones económicas, reglas y políticas. Del mismo modo, Teo et al. (2020) sostuvieron que los empleados perciben un ambiente de trabajo positivo y de apoyo, producirán resultados laborales positivos en respuesta a las condiciones favorables.

Por otra parte Sengers et al. (2020), la capacidad laboral es un fenómeno dinámico y multidimensional, basado no solo en aspectos individuales, sino en una interacción entre las condiciones individuales, psicosociales, conductuales y ambientales. Las evaluaciones deben abarcar todos los factores utilizados para determinar la capacidad de las personas; para ello debe tenerse en cuenta las

habilidades técnicas, interpersonales, solución de problemas mediante análisis, generar fluidez y entendimiento con respecto a la comunicación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

De acuerdo a Tacillo (2016), señala que la investigación aplicada es dada cuando se busca por medio de la aplicación de teorías poder explicar y demostrar los problemas de realidad específica estudiada; es ante ello que para la presente investigación en interés de los objetivos planteados se usó la teoría del estrés para la variable estrés laboral y la teoría de establecimiento de objetivos para la variable desempeño laboral; para que de ese pueda permitir explicar el porqué es el comportamiento de dichas variables dentro de la limitaciones de estudio.

3.1.2. Diseño

Según Tacillo (2016), es una investigación de diseño no experimental, cuando su finalidad parte por buscar el analizar el comportamiento de las variables de estudio sin una manipulación deliberada; sino mediante la observación al fenómeno natural de las variables; es bajo ese concepto que ante el interés de los objetivos planteados, se buscó en la presente investigación determinar cómo es el desarrollo tanto de la variable estrés laboral como desempeño laboral en los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho 2022.

Seguido a ello, Tacillo (2016) establece que es una investigación de corte transversal, cuando parte en interés establecer un punto de tiempo determinado la recolección de información de la muestra solo una vez, para así poder analizar el comportamiento de las variables en dicho punto; es por ello que no es considerado un diseño evolutivo; frente a ese aspecto, la presente investigación escogió este diseño transversal debido a que establecerá como lapso de tiempo único al año 2022, estudiándose así las variables estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho 2022.

Del mismo modo Tacillo (2016), señala que una investigación de nivel correlacional busca determinar el grado de asociación entre las variables que se está estudiando, para ello se hace uso de la estadística inferencial; referido ello, en interés de los objetivos planteados, la presente investigación desarrolló este nivel, debido a que se buscó determinar qué tipo de relación presentan las variables estrés laboral con el desempeño laboral y en cuanto es referente su grado correlacional, como también se buscó determinar el grado correlacional entre las

dimensiones de la primera variable siendo el clima, estructura y territorio organizacional con la segunda variable; establecido en los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho 2022.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1. Estrés laboral

Definición conceptual

Es una respuesta física o emocional perjudicial que ocurre cuando los requisitos del trabajo sobrepasan las capacidades, los recursos y las necesidades del empleado siendo así una reacción negativa del trabajador y causante de una amplia variedad de complejos problemas personales. (Junghyun & Sean, 2021)

Definición operacional

Se procedió a elaborar un cuestionario para la variable estrés laboral donde se contenga en sus dimensiones el clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

Dimensiones

Clima organizacional. Los climas laborales organizacionales son un conjunto de percepciones compartidas con respecto a las políticas, prácticas y procedimientos que una organización recompensa, apoya y espera (Thakre, 2016).

Estructura organizacional. La estructura organizacional es un factor de estrés cuando se generan conflictos de roles en la jerarquización puesta ya que condicionan a que el bienestar organizacional se reduzca en los empleados y ante ello aumente su ansiedad, conduciendo al estrés laboral (Fu y otros, 2019).

Territorio organizacional. El territorio organizacional es el espacio asignado al trabajador para que pueda desarrollar sus actividades, siendo el lugar donde pueda convivir con sus labores y a la vez para su recreación (Oficina Internacional del Trabajo, 2013).

Tecnología. La tecnología es una fuente de estrés debido a los problemas de adaptación que conllevan al fracaso de las personas para hacer frente a los usos (Ovididu y otros, 2020).

Influencia del líder. La influencia del líder puede llegar a ser un condicionante de estrés para el trabajador, debido a que al sentirse desprotegidos; es cuando experimentan mayor estrés y nerviosismo (Haider y otros, 2018).

Falta de cohesión. El trabajo en grupo es favorable para la obtención de metas y objetivos en base a sus planificaciones, cuando hay ausencia de integración y compañerismo grupal se genera la falta de cohesión ocasionado estrés laboral (Oficina Internacional del Trabajo, 2013).

Respaldo de grupo. El respaldo de grupo es dado cuando existe la interacción entre los miembros es buena y se apoyan mutuamente, ayudaría a mejorar el desempeño laboral de los integrantes; por el contrario, puede causar efectos negativos (Fu y otros, 2019).

3.2.2. Variable 2. Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño laboral llega a ser la habilidad que tiene una persona para alcanzar los objetivos de su trabajo; es también señalada como la productividad del individuo tanto desde el punto de vista del estudio cuantitativo como cualitativo (Hassan y otros, 2020).

Definición operacional

Se procedió a elaborar un cuestionario para el desempeño laboral donde se contenga en sus dimensiones a la motivación laboral, ambiente laboral y la capacidad laboral.

Dimensiones

Motivación laboral. Comprende una serie de factores tanto internos y externos; internos que impulsan la acción y externos que pueden actuar como incentivos para la acción (Girdwichai & Sriviboon, 2020).

Ambiente laboral. El ambiente laboral son elementos externos tangibles y no tangibles dentro de una organización que generan sensaciones de seguridad y tranquilidad (Susiarty y otros, 2019).

Capacidad laboral. La capacidad laboral es definida como un fenómeno dinámico y multidimensional, basado no solo en aspectos individuales, sino en una interacción entre las condiciones individuales, psicosociales, conductuales y ambientales (Sengers y otros, 2020).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Neil y Cortez (2018), la población viene a ser el conjunto total de elementos, personas o datos de estadística que permite en interés al investigador

determinar una semejanza en sus rasgos de estudio; para ello la presente investigación determinó como población a los 40 trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho en el año 2022. No obstante, se tomarán criterios de inclusión y exclusión los cuales serán:

Criterios de inclusión

Todos los trabajadores del área administrativa y unidad ejecutora de la VIII Macro Región Policial Ayacucho.

Criterios de exclusión

Todos los trabajadores que no sean del área administrativa y unidad ejecutora de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, como de limpieza y mantenimiento.

3.3.2. Muestra

De acuerdo a Neil y Cortez (2018), la muestra viene a ser la sub agrupación con mayor representatividad referente a la población, permitiendo así ser objeto de estudio para el investigador; es ante lo mencionado que en la presente investigación se tomó a los 40 trabajadores del área administrativa y unidad ejecutora de la VIII Macro Región Policial Ayacucho.

3.3.3. Muestreo

Se determinó la muestra por medio del muestreo censal, siendo la misma cantidad poblacional de los 40 trabajadores del área administrativa y unidad ejecutora de la VIII Macro Región Policial Ayacucho para la aplicación del cuestionario de las variables Estrés laboral y desempeño laboral.

3.3.4. Unidad De Investigación

La unidad de investigación es el colaborador del área administrativa y unidad ejecutora de la VIII Macro Región Policial Ayacucho

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

De acuerdo a Neil y Cortez (2018), la encuesta es una técnica que permite recolectar información pertinente a la elaboración de sus instrumentos, esta técnica también tiene la ventaja de ser menos laboriosa y de realizarse en el menor tiempo posible a comparación de otras técnicas de recolección informativa, es por ello que el uso de esta encuesta es dada mayormente cuando la muestra es grande; frente a lo mencionado la presente investigación escogió esta técnica para las variables

estrés laboral y desempeño laboral aplicada a los 40 trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho.

3.4.2. Instrumentos

Según Neil y Cortez (2018), el cuestionario viene a ser el instrumento propio de la encuesta, ya que es el portador tanto por medio físico o virtual que contiene a las variables, las dimensiones e indicadores plasmados en los ítems a llenar, para la presente investigación se tomará la escala Likert como cuestionario ya que presentó el calificativo a cada ítem presentado para el correcto llenado del encuestado.

Para la variable estrés laboral se tomó la instrumentalización del trabajo de Mamani y Hermoza (2020), donde su prueba estadística del Alfa de Cronbach fue 0,925; no obstante al adaptarse a la nueva realidad problemática se procederá a modificar donde se tendrá un total de 25 ítems constando de las dimensiones clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, alta de cohesión y respaldo de grupo, su escala de medición será dado de la siguiente manera: Nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7). Por otra parte, en cuanto a la variable desempeño laboral se tomará la instrumentalización del trabajo de Ccahua (2019), donde su prueba estadística del Alfa de Cronbach fue de 0,823; no obstante al adaptarse a la nueva realidad problemática se procederá a modificar, donde se tendrá la totalidad de 21 ítems componiéndose con las dimensiones motivación laboral, ambiente laboral, y capacidad laboral, su escala de medición será: Siempre (1), casi siempre (2), a veces (3), casi nunca (4) y nunca (5); se resalta también que para la variable desempeño laboral.

Finalmente, para la instrumentalización de las variables estrés laboral como para la variable desempeño laboral, pasaron por un proceso de validación mediante la firma de tres expertos en el área investigativa y en cuanto al proceso de confiabilidad, se tendrá que pasar tras una prueba piloto, por la prueba estadística de confiabilidad del Alfa de Cronbach; detallados a continuación:

Para la validación, se tuvo la firma de los siguientes expertos:

Tabla 1.

Validación por firma de expertos

N°	Experto	Cargo Académico
----	---------	-----------------

Con respecto al proceso de confiabilidad, se hizo uso de la prueba estadística Alfa de Cronbach para cada instrumento de la variable referida en las siguientes tablas:

Tabla 2.

Alfa de Cronbach para el estrés laboral y sus dimensiones

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.800	8

Tabla 3.

Alfa de Cronbach para el estrés laboral y sus dimensiones

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.799	4

Tras lo expuesto en la tabla 2 y 3 se observó que ambos instrumentos presentan grados superiores a 0,7 teniéndose para el instrumento de desempeño laboral el grado de 0,8 y para el estrés laboral el grado de 0,7; los cuales están más próximos a la unidad, por lo que, es factible aseverar que las elaboraciones de ambos instrumentos van hiladas con la realidad de estudio.

3.5. Procedimientos

Se procedió a desarrollar la confiabilidad y validación en la elaboración de los instrumentos; seguido a ello se solicitará una carta de presentación a la universidad César Vallejo, la cual será remitida a la VIII Macro Región Policial Ayacucho, previa coordinación con el jefe de dicha institución para que otorgue y disponga las fechas y horarios respectivos para la aplicación de los instrumentos pertinentes; ante ello se desarrolló el llenado de encuestas en fechas de jornada

laboral, estando presente y supervisando que no haya inconvenientes en el llenado de encuestas; luego se procedió a recoger la información y digitalizarla en el programa SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos se estableció en dos partes; la primera parte se dio en base a la estadística descriptiva la cual se presentará en el ordenamiento de datos, y la exposición de tablas de frecuencias y gráfico de barras que permitieron detallar los rasgos más relevantes del comportamiento de las variables conjunta con sus dimensiones respectivas; la segunda parte fue dada por la estadística inferencial, la cual permitió contrastar la hipótesis general y específicas en base al análisis correlativo entre las variables y sus dimensiones; cabe resaltar que los métodos señalados fueron realizados gracias al programa SPSS.

3.7. Aspectos éticos.

La presente investigación se condicionó en base a los principios éticos referidos por Aragón (2015), los cuales se presentan a continuación:

A. Beneficencia. Se tuvo el principio de beneficencia porque el trabajo se presentó con la finalidad el poder contribuir a la comunidad científica y al interés general del público.

B. Justicia. Se tuvo el principio de justicia, debido a que en el desarrollo de la investigación se priorizó los derechos básicos de los trabajadores participantes en el llenado de encuestados.

C. Respeto a la persona. Se respetará la información que brinde la persona participante en la encuesta, a fin de que pueda llenar a voluntad propia los ítems del cuestionario.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

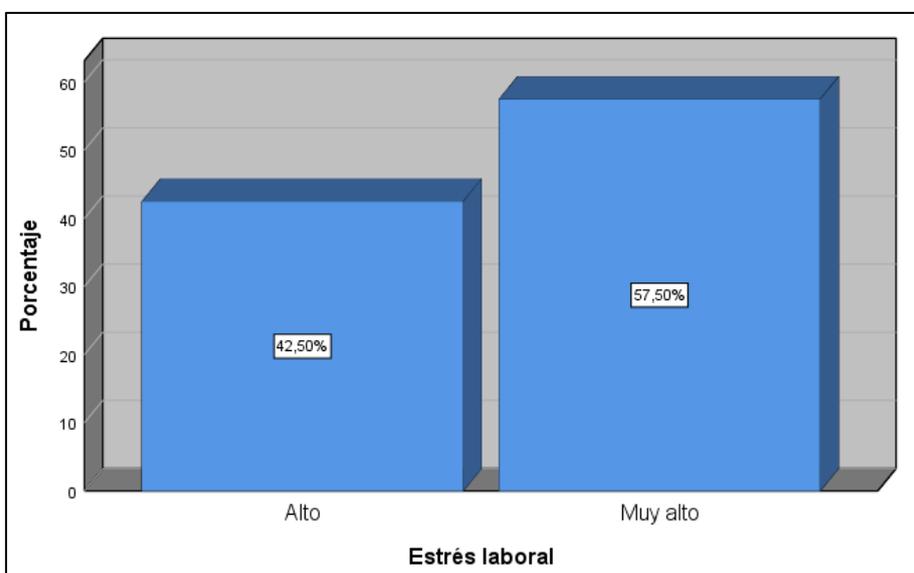
Tabla 4.

Estrés laboral

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Alto	17	42.50
Muy alto	23	57.50
Total	40	100.00

Figura 1.

Estrés laboral



Interpretación:

En la tabla 4 y figura 1, se observó en base a la opinión del 100,00% de encuestados, que el 42,50% consideraron que existe un alto nivel de estrés laboral en la institución; y el 57,50% consideró que el nivel de estrés es muy alto.

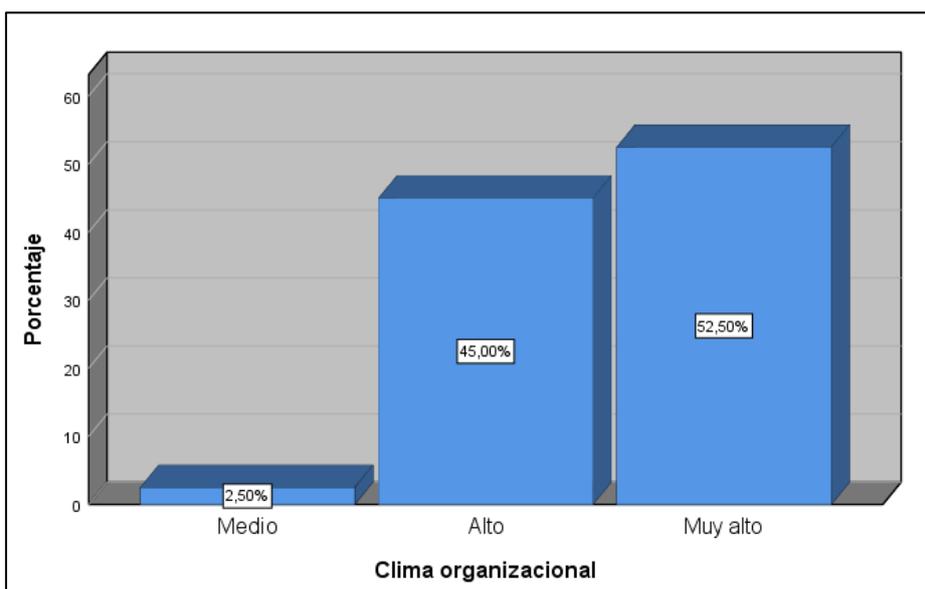
Tabla 5.

Clima organizacional

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Medio	1	2.50
Alto	18	45.00
Muy alto	21	52.50
Total	40	100.00

Figura 2.

Clima organizacional



Interpretación:

En la tabla 5 y figura 2, se observó que, a opinión del total de encuestados, para el 2,50% el clima organizacional se ubica en un nivel medio, para el 45,00% existe un clima organizacional en un nivel alto; y, para el 52,50% un nivel muy alto.

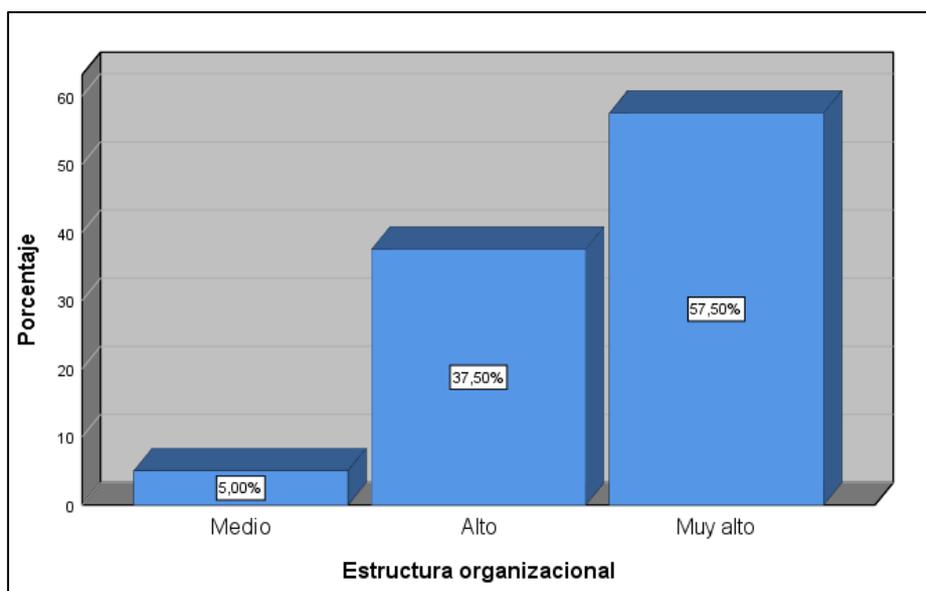
Tabla 6.

Estructura organizacional

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Medio	2	5.00
Alto	15	37.50
Muy alto	23	57.50
Total	40	100.00

Figura 2.

Estructura organizacional



Interpretación

En la tabla 6 y figura 3 se pudo observar que, del total de trabajadores participantes, el 5,00% consideraron que la estructura organizacional se encuentra en un nivel medio, el 37,50% lo califica como alto y el 57,50% como muy alto.

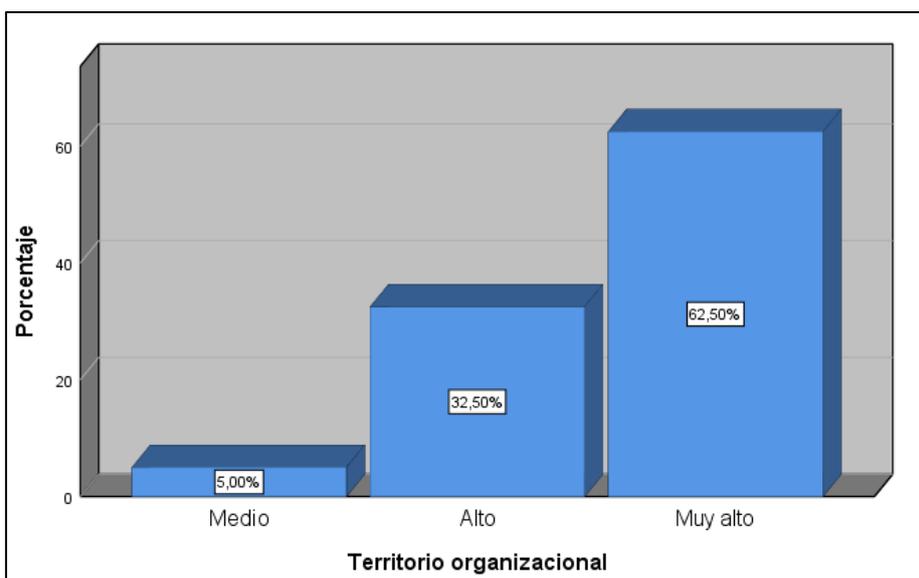
Tabla 7.

Territorio organizacional

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Medio	2	5.00
Alto	13	32.50
Muy alto	25	62.50
Total	40	100.00

Figura 3.

Territorio organizacional



Interpretación

En la tabla y figura 4 se observó en base a la opinión del 100% de encuestados que, para el 5,00% el manejo en cuanto al territorio organizacional se ubica en un nivel medio, para el 32,50% es alto y para el 62,50% muy alto.

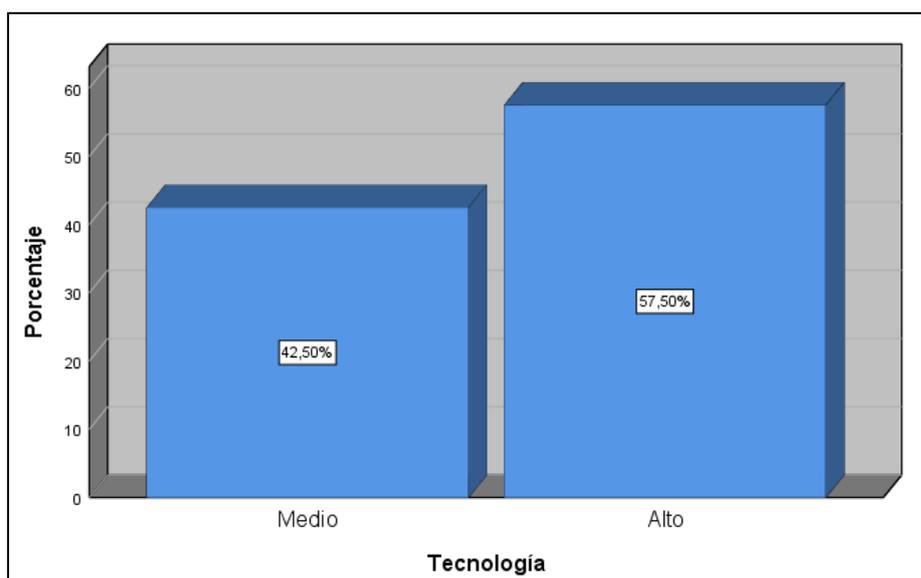
Tabla 8.

Tecnología

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Medio	17	42.50
Alto	23	57.50
Total	40	100.00

Figura 4.

Tecnología



Interpretación

En la tabla 8 y figura 5 se observó en base a la respuesta de los encuestados que, para el 42,50% el manejo de la tecnología se ubica en un nivel medio y el 57,50% considera que el manejo de tecnología en la institución es alto.

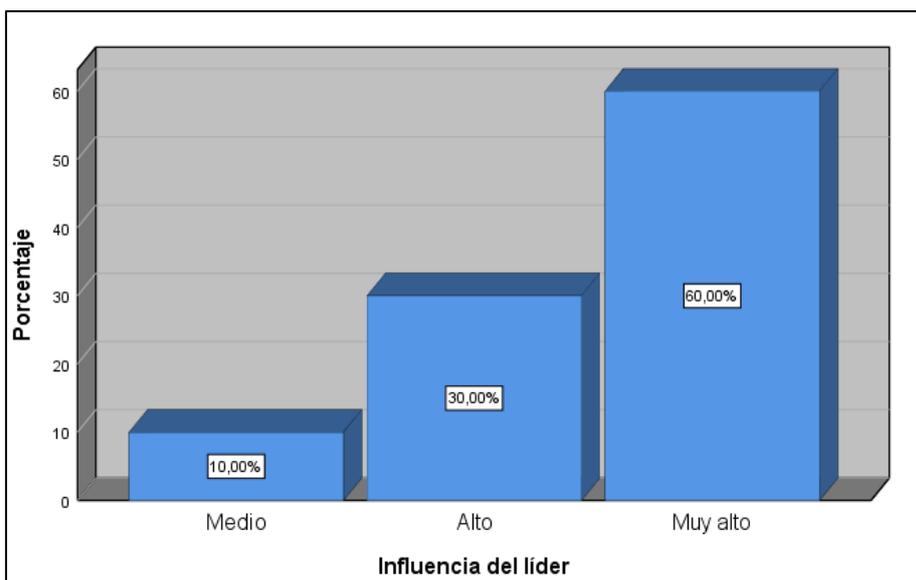
Tabla 9.

Influencia del líder

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Medio	4	10.00
Alto	12	30.00
Muy alto	24	60.00
Total	40	100.00

Figura 5.

Influencia del líder



Interpretación.

En la tabla 9 y figura 6 se observó tras la opinión del total de los participantes en la encuesta que, el 10,00% considera que la influencia del líder en sus actividades laborales se ubica en un nivel medio, para el 30,00% existe una alta influencia del líder y para el 60,00% la influencia del líder es muy alta.

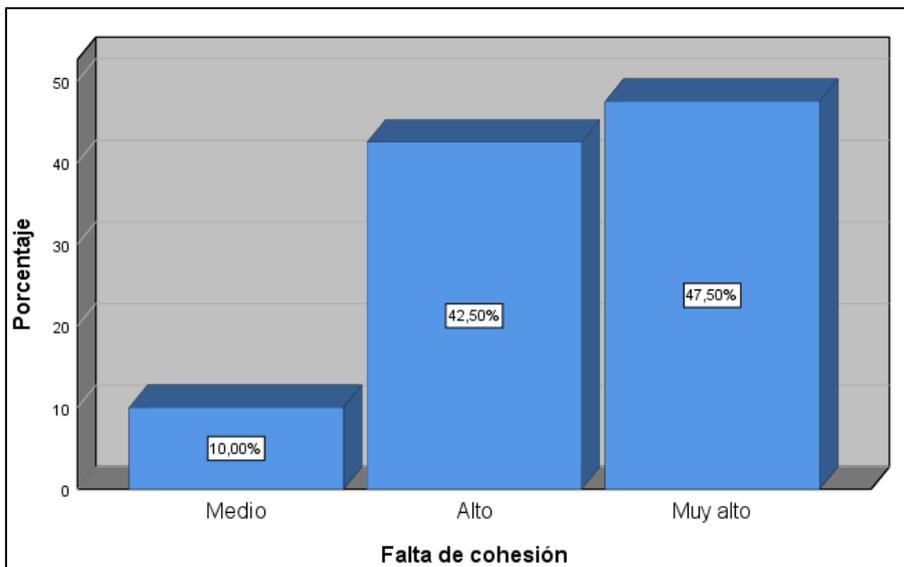
Tabla 10.

Falta de cohesión

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Medio	4	10.00
Alto	17	42.50
Muy alto	19	47.50
Total	40	100.00

Figura 6.

Falta de cohesión



Interpretación

En la tabla 10 y figura 7 se observó en base al total de respuestas de la muestra que, el 10,00% considera que existe una falta de cohesión en un nivel medio, el 42,50% considera que la falta de cohesión es alta y para el 47,50% es muy alta.

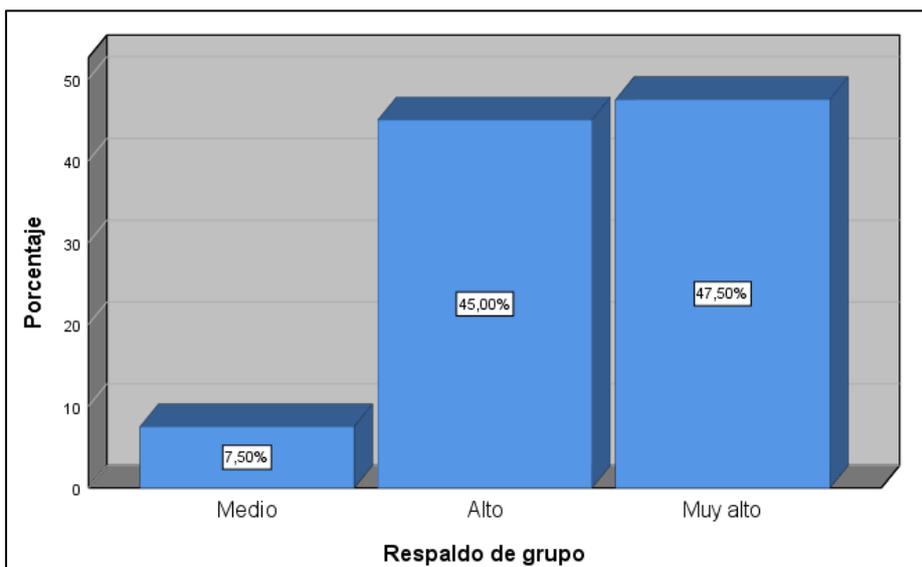
Tabla 11.

Respaldo de grupo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Medio	3	7.50
Alto	18	45.00
Muy alto	19	47.50
Total	40	100.00

Figura 7.

Respaldo de grupo



Interpretación.

En la tabla y figura 8 se observó tras las respuestas de la muestra que, el 7,50% consideraron existe un respaldo de grupo en las actividades laborales en un nivel medio, el 45,00% considera que el respaldo de grupo es alto y el 47,50% asevera que es muy alto.

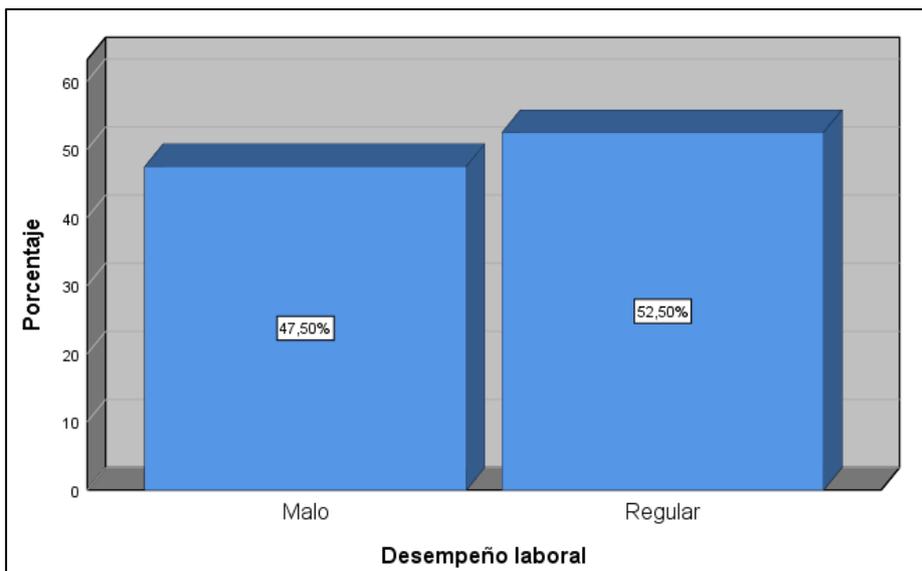
Tabla 12.

Desempeño laboral

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	47.50
Regular	21	52.50
Total	40	100.00

Figura 8.

Desempeño laboral



Interpretación.

Mediante la opinión del total de encuestados, se observó en la tabla 12 y figura 9 que, para el 47,50% el desempeño laboral en su institución se evidencia como malo, mientras que, para el 52,50% era regular.

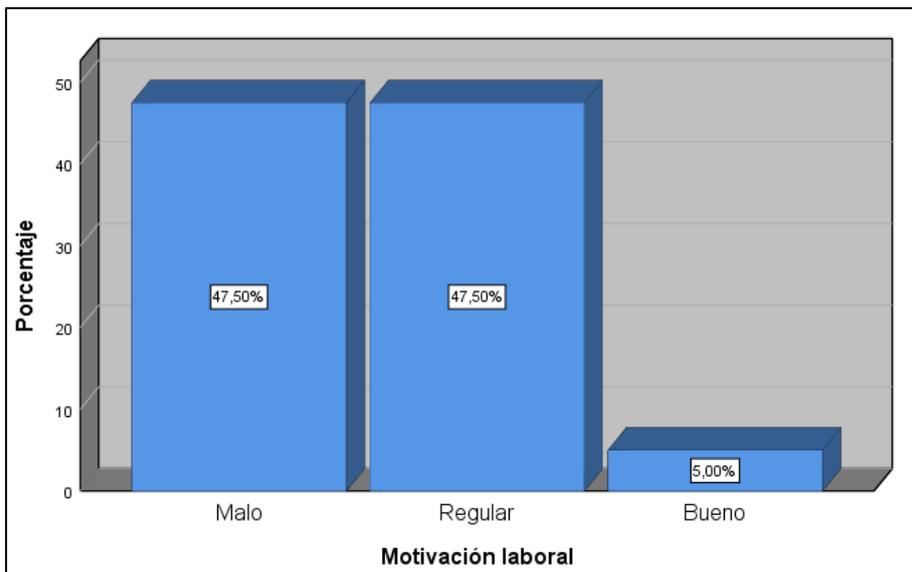
Tabla 13.

Motivación laboral

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	47.50
Regular	19	47.50
Bueno	2	5.00
Total	40	100.00

Figura 9.

Motivación laboral



Interpretación.

Se observó tras la opinión del total encuestados que, para el 47,50% la motivación laboral se evidenció como mala, para el 47,50% es considerada como regular y solo para el 5,00% es buena.

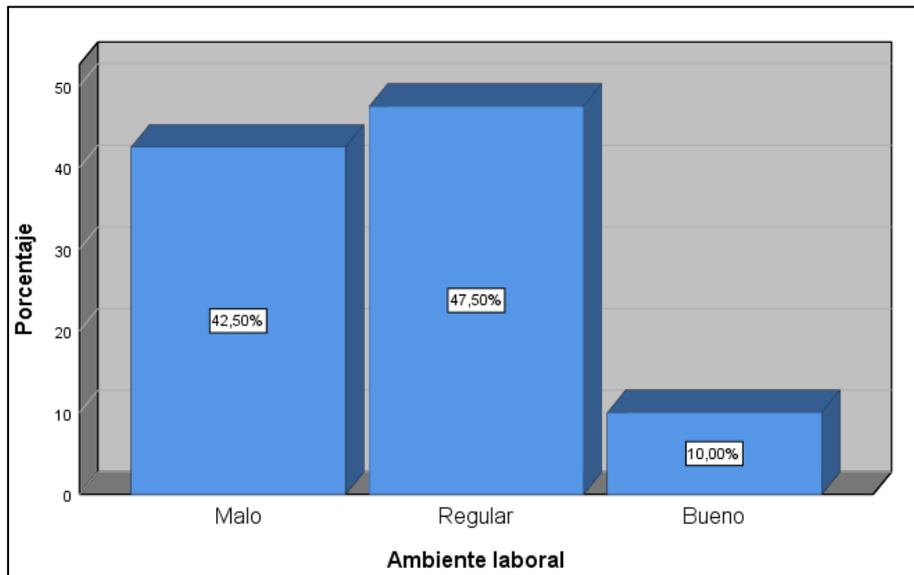
Tabla 14.

Ambiente laboral

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	42.50
Regular	19	47.50
Bueno	4	10.00
Total	40	100.00

Figura 10.

Ambiente laboral



Interpretación.

Se evidenció tras la opinión del total participantes que, para el 42,50% el ambiente laboral de la institución se muestra como mala, para el 47,50% es regular y para el 10,00% existe un buen ambiente laboral.

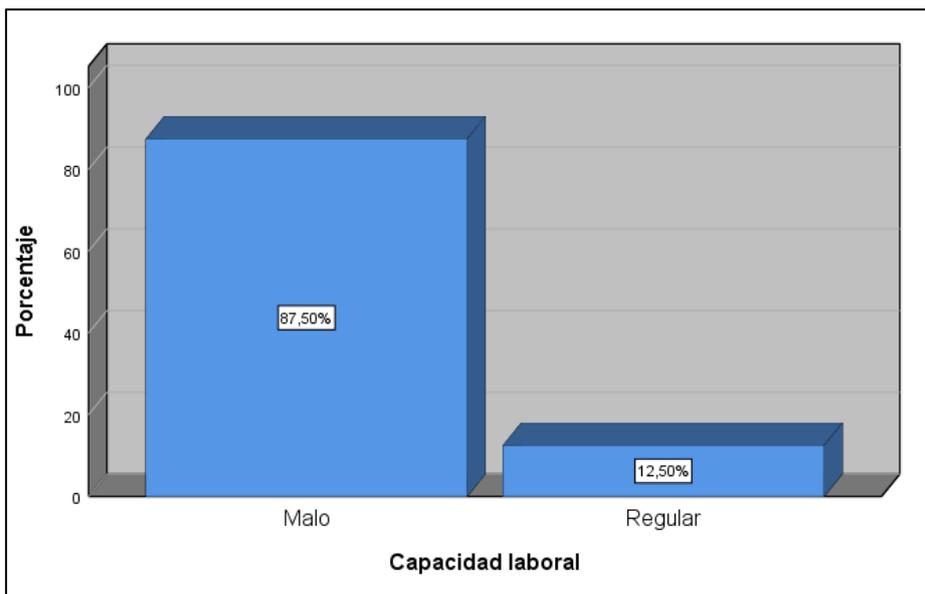
Tabla 15.

Capacidad laboral

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Malo	35	87.50
Regular	5	12.50
Total	40	100.00

Figura 11.

Capacidad laboral



Interpretación

En la tabla y figura 12, se observó en base a la opinión del 100% de encuestados, que el 87,50% manifestaron de existe una mala capacidad laboral; mientras que el 12,50% consideró que la capacidad laboral se ubica en un nivel regular.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Ho. Si existe prueba de normalidad entre las variables

Hi. No existe prueba de normalidad entre las variables

Tabla 16.

Prueba de normalidad Kolmogorov -Smirnov^a

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0.154	40	0.018
Desempeño laboral	0.088	40	,200*
Motivación laboral	0.079	40	,200*
Ambiente laboral	0.122	40	0.133
Capacidad laboral	0.151	40	0.022

Interpretación.

Bajo un nivel de significancia del 5%, se presenta suficiente evidencia estadística y empírica para poder dar rechazo a la hipótesis nula. Por tal motivo, las variables no se aproximan a una distribución normal, debido a que el p – valor de las variables son menores al 5%, de acuerdo a la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, por lo que, se empleó la prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman.

4.2.2. Contraste a la hipótesis general

Tabla 17.

Prueba de correlación entre el estrés laboral y desempeño laboral

			Estrés laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-,490**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,490**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	40	40

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

Interpretación.

Según lo expuesto en la tabla 14, se evidenció que el p-valor es menor al nivel de significancia 5%. Bajo ese criterio, existe suficiente evidencia estadística y empírica para dar rechazo a la hipótesis nula, aseverando que el estrés laboral presenta una relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la VIII Macro Región Policial de Ayacucho, 2022. Cabe referir, que dicha relación es negativa moderada de grado Rho equivalente a -0,490; con lo que es posible aseverar que ante mayor estrés laboral el desempeño laboral decaerá.

4.2.3. Contraste a la hipótesis específica

Tabla 18.

Prueba de correlación entre el estrés laboral y la motivación laboral

			Estrés laboral	Motivación laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-,535**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	-,535**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

Interpretación.

Según lo observado en la tabla 15, se evidenció que el p-valor es igual a 0, siendo así, menor al nivel de significancia 5%. En base a ese criterio, existe suficiente evidencia estadística y empírica para rechazar a la hipótesis nula, afirmando de ese modo, que el estrés laboral presenta una relación significativa con la motivación laboral en los trabajadores de la VIII Macro Región Policial de Ayacucho, 2022. Cabe indicar, que dicha relación es negativa moderada de grado Rho equivalente a -0,535; por lo que es factible aseverar que ante mayor estrés laboral la motivación laboral decaerá.

Tabla 19.

Prueba de correlación entre el estrés laboral y el ambiente laboral

			Estrés laboral	Ambiente laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-0.277
		Sig. (bilateral)		0.084
		N	40	40
	Ambiente laboral	Coeficiente de correlación	-0.277	1.000
		Sig. (bilateral)	0.084	
		N	40	40

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

Interpretación.

Según lo mostrado en la tabla 16, se determinó que el p-valor fue mayor al nivel de significancia 5%. En base a ese criterio, existe suficiente evidencia estadística y empírica para no rechazar hipótesis nula, afirmando que no existe una relación significativa entre el estrés laboral con el ambiente laboral en los trabajadores de la VIII Macro Región Policial de Ayacucho, 2022.

Tabla 20.*Prueba de correlación entre el estrés laboral y la capacidad laboral*

			Estrés laboral	Capacidad laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-,465**
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	40	40
	Capacidad laboral	Coefficiente de correlación	-,465**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	40	40

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

De acuerdo a lo expuesto en la tabla 17, se evidenció que el p-valor es igual es menor al nivel de significancia 5%. Bajo a ese criterio, se precisa que existe suficiente evidencia estadística y empírica para rechazar a la hipótesis nula, alegando de ese modo, que el estrés laboral presenta una relación significativa con la capacidad laboral en los trabajadores de la VIII Macro Región Policial de Ayacucho, 2022. Cabe señalarse, además, que dicha relación es negativa moderada de grado Rho equivalente a -0,465; por lo que es factible aseverar que ante mayor estrés laboral la capacidad laboral decaerá.

V. DISCUSIÓN

La primera variable fue estrés laboral, que según lo indicado por Junghyun & Sean (2021) es entendida como una respuesta física o emocional perjudicial cuando los requisitos del trabajo sobrepasan las capacidades, recursos y necesidades del trabajador siendo así una reacción negativa en la productividad laboral, a causa de una serie de problemas complejos concernientes a sus mismo centro de trabajo como también por problemas personales; con respecto a la segunda variable, desempeño laboral, según lo mencionado por Hassan et al. (2020), llega a ser la habilidad o destreza que presenta una persona para alcanzar los objetivos y metas de su trabajo, por lo que es referido también como la productividad desde perspectivas cuantitativas como cualitativas. Es ante lo referido que la investigación presentada estableció como objetivo principal "establecer el nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022"; es preciso indicar que, para la primera variable se establecieron como dimensiones: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo; mientras que para la segunda fueron: motivación laboral, ambiente laboral y capacidad laboral; se aplicó un cuestionario dirigido a la muestra de 40 trabajadores de la institución, dando como resultado descriptivo de la primera variable que; el 42,50% consideraron que existe un alto nivel de estrés laboral en la institución; y el 57,50% consideró que el nivel de estrés es muy alto; por lo que se puede decir que existe una percepción de estrés en niveles alto y muy alto en la institución. Por otra parte, el para el 47,50% el desempeño laboral en su institución se evidencia como malo, mientras que, para el 52,50% es regular; evidenciándose de ese modo que la productividad en la institución no es alta, según la percepción de los trabajadores.

Bajo contraste a la hipótesis general se estableció la existencia de una correlación entre las variables estudiadas, estrés y desempeño laboral, manifestándose bajo la prueba de Rho de Spearman equivalente $-0,490$ y p valor menor al 5%; dándose así suficiente criterio empírico para el rechazo a la hipótesis nula y la aceptación de la alterna, sosteniendo que existe una relación inversa entre las variables, catalogada como negativa moderada. Los resultados obtenidos guardan similitud con la investigación de Mamani y Hermoza (2020) quien

mencionó la importancia del estrés laboral con la procrastinación laboral afirmando que existió una relación Rho de Spearman obteniendo el grado de 0,228; de similar modo, los hallazgos presentan semejanzas con la investigación Ccahua (2019), quien precisó la importancia del desempeño laboral, relacionándolo con la gestión del talento humano representado en el correlativo Rho de Spearman donde el grado fue 0,839. Finalmente, los resultados obtenidos guardaron relación con la teoría del estrés por Selye (1931) citado por Sfintes (2019), sosteniendo que una persona frente a diversos aspectos negativos, tiende a reaccionar estereotípicamente tanto por agentes químicos físicos como biológicos repercutiendo así perjudicialmente en sus labores.

El primer objetivo específico planteó: “Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y motivación laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022”; tras la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo el grado -0,535 y p valor menor al 5%; brindándose así suficiente evidencia estadística para el rechazo de la hipótesis nula y aprobación de la alterna, por lo tanto se afirmó que existe una relación negativa entre el estrés y motivación laboral. Estos resultados presentan similitud a la investigación de Ccahua (2019), quien indica la importancia de la motivación dentro del desempeño laboral, ya que el 62,00% de sus encuestados manifestaron que era medio la motivación laboral percibida; del mismo modo, los resultados guardaron relación con lo mencionado por Girdwichai & Sriviboon (2020), quien aseveró que la motivación laboral comprende dos factores, el interno que es auto realizado por el mismo trabajador en sus metas de superación; y, externo por los incentivos para su mejoramiento laboral; el segundo se presenta por las facilidades que otorgan los centros laboral a fin de que pueda haber un mejor desempeño en la productividad por parte de sus trabajadores.

El segundo objetivo específico planteó: “Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y el ambiente laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022”; por lo que, tras la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman se evidenció un p valor mayor al nivel de significancia 5%; lo cual brindó suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna; afirmándose así que no existe relación significativa entre el estrés laboral y ambiente laboral; estos resultados son discordantes con lo precisado por

Susiarty et al. (2019), mencionado que el ambiente laboral al componerse por elementos externos tangibles y no tangibles generan seguridad y tranquilidad al trabajador para que de ese modo pueda desempeñarse apropiadamente.

El tercer objetivo específico se planteó; “Determinar el nivel de relación entre el estrés laboral y la capacidad laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022”; frente a ello, tras aplicarse la prueba estadística Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente igual a $-0,465$ y p valor menor al nivel de significancia del 5%; brindándose así suficiente evidencia estadística para el rechazo de la hipótesis nula y aprobación de la alterna, afirmando que existe una relación negativa moderada entre el estrés y capacidad laboral; estos resultados guardaron relación con lo mencionado por Sengers et al. (2020), sosteniendo que la capacidad laboral es un fenómeno dinámico y multidimensional donde el trabajador presenta destrezas tanto a nivel individual como en conjunto para la solución de problemas; aseverando que, a más capacidad del trabajador menos estrés tendrá en el estrés.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se llegaron fueron las siguientes:

1. Se estableció la existencia de una relación inversa entre el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022. Ello se pudo corroborar por medio de la prueba estadística de correlación de Spearman ($p=0,00$; $Rho= -0,490$). En ese sentido, fue factible aseverar que, a mayor estrés laboral conllevará a que el desempeño laboral decaiga en los trabajadores de la institución referida. Asimismo, se evidenció que para la mayoría de los trabajadores el estrés laboral no era muy adecuado, por lo cual, se vio reflejado en un bajo desempeño laboral.
2. Se determinó que existe una relación inversa entre estrés laboral y motivación laboral de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022. Ello se corroboró tras la aplicación de la prueba estadística correlativa de Rho de Spearman ($p=0,00$; $Rho= -0,535$). Por tal razón, fue preciso referir que, a mayor estrés laboral conllevará a que la motivación laboral decaiga en los trabajadores de la institución referida. Se evidenció tras el alto nivel estrés en la mayoría de los trabajadores que su motivación era baja; debido a las deficiencias respecto al clima, estructura y territorio organizacional; así como la falta de cohesión, respaldo de grupo, asociándose negativamente con las motivaciones respecto a los logros, metas y expectativas de los trabajadores.
3. Se determinó que no existe una relación significativa entre el estrés laboral y ambiente laboral de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022. Ello se corroboró tras la aplicación de la prueba estadística correlativa de Rho de Spearman ($p>0,05$).
4. Y finalmente, se determinó que existe una relación inversa entre la dimensión estrés laboral y capacidad laboral de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022. Ello se corroboró tras la aplicación de la prueba estadística correlativa de Rho de Spearman ($p=0,00$; $Rho= -0,465$). Por tal razón, fue preciso referir que, a mayor estrés laboral conllevará a que la capacidad laboral decaiga en los trabajadores de la institución referida. Se evidenció que, ante las deficiencias en cuanto al clima, estructura y territorio organizacional, así como la tecnología, influencia del líder y respaldo de grupo presentaron relación negativa con

respecto a las habilidades técnicas, interpersonales analíticas y comunicacionales de los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones a las que se llegaron, se dirigieron a la jefatura de la VIII Macro Región Policial Ayacucho:

1. A la jefatura, se debe reducir el estrés para mejorar el desempeño laboral; por qué si no hay un buen manejo en la reducción del estrés en los trabajadores no presentarán desempeños laborales altos. Para que el desempeño laboral sea positivo la institución debe mejorar su gestión respecto al clima, estructura y territorio organizacional.
2. Está demostrado que el estrés laboral tiene relación inversa con la motivación laboral, por lo que, si no se ofrece un buen manejo en la reducción del estrés laboral, los trabajadores no presentarán motivaciones laborales altos. Para que exista mejorías en el manejo del clima organizacional, la institución podría dar charlas con respecto a las metas y misión de los trabajadores en el funcionamiento de la institución, así también la implementación de charlas de los supervisores orientadas a la motivación de los trabajadores, para fortalecer su compromiso y desempeño con la institución.
3. Para que se reduzca el estrés laboral, la institución capacitaría mediante charlas a su personal a interés de eliminar los tratos hostiles entre los trabajadores, también buscaría alternativas respecto a la reducción del papeleo, para generar un ambiente laboral positivo, se recomienda además implementar un buzón de sugerencias a fin de conocer la opinión de los trabajadores sobre la implementación del ambiente laboral, la percepción que tiene que existe sobre las condiciones económicas y sus ideas para mejorar estos aspectos.
4. Está demostrado que el estrés laboral tiene relación inversa con la capacidad laboral, por lo que, si no se gestiona apropiadamente la reducción del estrés en los trabajadores no será alto la capacidad laboral. Para que se reduzca el estrés laboral, la institución brindaría reuniones recreativas a fin de que se genere mayor compañerismo entre los trabajadores fortaleciendo de ese modo la cohesión y respaldo en el trabajo y también implementar dinámicas en equipo a fin de integrar a los trabajadores y reforzar las habilidades

interpersonales y también proponer actividades recreativas en días no laborables para promover la integración del equipo.

REFERENCIAS

- Alda, E., & Dammert, L. (2019). Weathering the storm! The effects of the external environment on police efficiency in Peru. *Policing an international Journal*, 1-17. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-03-2019-0033>
- Ali, A. (2019). A closer look at the relationship between life satisfaction and job performance. *Applied Research in Quality of Life*, XVI (2021), 805-825. Retrieved 2022 , from <https://link.springer.com/article/10.1007/s11482-019-09793-2>
- Ali, G., Mehrpour, M., & Nikooravesh, A. (2016). Organizational Structure . *Procedia* , CCXXX(2016), 455-462. Retrieved 2022 , from https://www.researchgate.net/publication/308736877_Organizational_Structure
- Altindag, O. (2020). Relationship between stress management and job performance in organizations. *Research in business & social science*, IX(2), 43-49. Retrieved 2022, from <http://www.ssbfn.net/ojs/index.php/ijrbs/article/view/636/527>
- Andesna, N., Mochamad, S., & Eko, P. (2020). The effect of psychological Work Environment and work loads on turnover interest, work stress as an intervening variable. *Advances in Economics, Business and Management Research*, CXX, 225-231. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.040>
- Aragón, L. (2015). La ética de la investigación científica (Con énfasis en las ciencias del movimiento humano) (versión original en español). *Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud*, 13(1), 1-29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5296867>
- Bin, K., Jasimuddin, S., & Wang, L. (2018). Organizational climate and job satisfaction: do employee's personalities matter? . *Management Decision* , LVI(2), 421-440. Retrieved 2022 , from https://www.researchgate.net/profile/Kamarul-Ahmad/publication/322846956_Organizational_climate_and_job_satisfaction_do_employees%27_personalities_matter/links/5ee8897b299bf1faac59b37b/Organizational-climate-and-job-satisfaction-do-employees-personalities

- Ccahua, K. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018*. (Tesis de posgrado) , Universidad César Vallejo, Lima. Retrieved 2022 , from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30288/Ccahua_TKZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chitra, T., & Karunanidhi, S. (2018). The impact of resilience training on occupational stress, resilience, job satisfaction, and psychological well being of female police officers. *Journal of Police and Criminal Psychology, XXXIII*(2021), 8-23 . Retrieved 2022 , from <https://link.springer.com/article/10.1007/s11896-018-9294-9>
- Comex Perú. (2021). *Desempeño del mercado laboral peruano*. Comex Perú. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/informe-trimestral-laboral-001.pdf>
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración, I*(1), 71-84. Retrieved 2022 , from <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285>
- Dwi, A. (2019). The Effect of Tri Hita Karana Culture in Relationship between Work Stress and Internal Auditor Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences, VI*(2), 72-78. Retrieved 2022, from <https://pdfs.semanticscholar.org/2b13/f72c64270d300923e0c39cf391ff04a4a6c3.pdf>
- Fogaca, N., Barbosa, M., Cortat, M., Pereira, L., & Coelho, F. (2018). Job Performance Analysis:Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *XXX*(4), 231-247. <https://doi.org/10.1002/piq.21248>
- Fu, Y., Rui, K., & Cheng, C. (2019). A multilevel study on the causal relationship in association network of work stress. *Policing: An International Journal, XLIV*(4), 624-639. Retrieved 2022 , from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PIJPSM-07-2018-0086/full/html>
- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee motivation and performance: Do the work environment and the training matter. *Journal of security and sustainability Issues, IX*, 42-54. Retrieved 2022 , from

https://www.researchgate.net/publication/338760804_EMPLOYEE_MOTIVATION_AND_PERFORMANCE_DO_THE_WORK_ENVIRONMENT_AND_THE_TRAINING_MATTER

- Haider, S., Ali, Q., Baig, F., Azeem, M., & UI, W. (2018). Dark Side of Leadership: Employee's Job Stress & Deviant Behaviors in Pharmaceutical Industry. *International Journal of Pharmaceutical Research & Allied Sciences*, VII(2), 125-138. Retrieved 2022, from https://www.researchgate.net/publication/326606684_Dark_Side_of_Leadership_Employees'_Job_Stress_Deviant_Behaviors_in_Pharmaceutical_Industry
- Halako, M., & Muthoni, M. (2016). Influence of motivation on employee performance at telkmon Kenya limited. *International Journal of Business, Social Sciences and Education/ Ijbsse.org*, II(12), 421-431. Retrieved 2022 , from https://www.researchgate.net/profile/Medina-Twalib/publication/341112778_Influence_of_motivation_on_employee_performance_at_Telkom_Kenya_limited/links/5eaec3e345851592d6b52c5f/Influence-of-motivation-on-employee-performance-at-Telkom-Kenya-limited.pdf
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Hussain, I., & Mustafa, S. (2020). Impact of job satisfaction, job stress and motivation n job performance: a case from private universities of Karachi. *Arabian Journal of Business and Mandagement Review*, IX(2), 76-86. Retrieved 2022 , from [https://www.arabianjbmr.com/pdfs/Arabian%20Journal%20of%20Business%20and%20Management%20Review%20\(Kuwait%20Chapter\)_KD_VOL_9_2_2020/5_ajbmrkd_09022020.pdf](https://www.arabianjbmr.com/pdfs/Arabian%20Journal%20of%20Business%20and%20Management%20Review%20(Kuwait%20Chapter)_KD_VOL_9_2_2020/5_ajbmrkd_09022020.pdf)
- Hepu, S., & Santoso, W. (2022). Digital technology driven knowledge sharing for job performance . *Journal of knowledge management* , 1-22 . <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0637>
- Jacobs, C. (2019). Ineffective - Leader - Induced occupational Stress. *SAGE Open*, IX(2), 1-15. Retrieved 2022 , from <https://ideas.repec.org/a/sae/sagope/v9y2019i2p2158244019855858.html>
- Junghyun, J., & Sean, S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior,

- and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, XXX(5), 1-8. Retrieved 2022, from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19368623.2021.1867283>
- Khan, H., Abbas, J., Kumari, K., & Najam, H. (2022). Corporate level politics from managers and employees perspective and its impact on employee's job stress and job performance. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 1-17. Retrieved 2022, from https://www.researchgate.net/profile/Kalpina-Kumari/publication/360082430_Corporate_level_politics_from_managers_and_employees_perspective_and_its_impact_on_employees%27_job_stress_and_job_performance/links/6284c355a5268672bafabd4b/Corporate-level-politic
- Khan, S., Imran, M., & Qiang, W. (2018). They can't safeguard you when they are under stress: An exploratory study on issues and problems of job stress in police. *International Journal of Police Science & Management*, XX(2), 1-11. Retrieved 2022, from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1461355718763467?journalCode=psma>
- Mamani, Y., & Hermoza, G. (2020). *Estrés laboral y procrastinación laboral en el personal policial en tiempos de pandemia de una comisaría de Calca-Cusco, 2020*. (Tesis de licenciatura), Universidad César Vallejo, Lima. Retrieved 2022, from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61995/Hermoza_DGO-Mamani_CY-SD.pdf?sequence=1
- Marín, M., Rodríguez, Y., Gamboa, E., Rosas, J., Mayta, J., & Tovalino, F. (2019). Level of work stress and factors associated with bruxism in the military crew of the Peruvian Air Force. *Medical Journal Armed Forces India*, LXXV(3), 297–302. Retrieved 2022, from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6676364/>
- McEwen, B., & Akil, H. (2020). Revisiting the Stress Concept: Implications for Affective Disorders. *The Journal of Neuroscience*, XL (1), 12-21. Retrieved 2022, from <https://www.jneurosci.org/content/jneuro/40/1/12.full.pdf>
- Mena, M. (06 de diciembre de 2021). *2020, un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo*. Estadista:

- <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>
Ministerio de Salud. (10 de junio de 2021). *El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia de la COVID-19*. Minsa: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/499838-el-52-2-de-limenos-sufre-de-estres-debido-a-la-pandemia-de-la-covid-19>
- Mohamed, n., Zinal, E., Rasdi, I., Ismail, Z., & Ismail, N. (2021). Occupational Stressors Experienced by Police Officers During coronavirus disease (Covid-19) outbreak-a systematic literature review. *Malasyian Journal of Medicine and Health Sciences*, XVII(8), 167-176. Retrieved 2022, from [https://medic.upm.edu.my/upload/dokumen/2021112319094121\)_2021_0507.pdf](https://medic.upm.edu.my/upload/dokumen/2021112319094121)_2021_0507.pdf)
- Mulyani, S., Vivi, S., & Widian, M. (2020). Model of Employee Motivation and Cooperative Performance. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, XXV(1), 232-241. Retrieved 2022, from <https://www.redalyc.org/journal/279/27963086023/27963086023.pdf>
- Neill, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala, Ecuador : Redes. Retrieved 2022, from <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo. Lista de puntos de comprobación*. Ginebra, Suiza . Retrieved 2022, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
- Ovididu, I., Lazar, I., Panisoara, G., Chirca, R., & Simona, A. (2020). Motivation and Continuance Intention towards online Instruction among Teachers during the COVID-19 Pandemic: The Mediating Effect of Burnout and Technostress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, XVII(21), 1-28. Retrieved 2022 , from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33143180/>
- Phillip, J., Dejun, K., & Kyoung, K. (2020). Social support at work: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, XLII(2), 229-251. Retrieved 2022, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.2485>

- Queiros, C., Passos, F., Bartolo, A., Marquez, A., Fernandes, C., & Pereira, A. (2020). Burnout and stress measurement in police officers: literature review and a study with the operational police stress questionnaire. *Frontiers in Psychology*, *XI*(587), 1-23. Retrieved 2022, from <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00587/full>
- Rogers, C., & Scally, E. (2018). Police use of technology: insights from the literature. *International Journal of Emergency Services*, *VII*(2), 1-12. Retrieved 2022, from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJES-03-2017-0012/full/html>
- Saleh, B., Arif, P., & Saragih, R. (2019). Implementation of Transformational Leadership and Work Stress Level Management. *Journal of Management and Marketing Review*, *IV*(3), 209-217. Retrieved 2022, from [http://gatrenterprise.com/GATRJournals/JMMR/pdf_files/JMMRVol4\(3\)2019/6.Bachruddin%20Saleh%20Luturlean.pdf](http://gatrenterprise.com/GATRJournals/JMMR/pdf_files/JMMRVol4(3)2019/6.Bachruddin%20Saleh%20Luturlean.pdf)
- Sengers, J., Abma, F., Stahl, C., & Brouwer, S. (2020). Work capacity assessments and efforts to achieve a job match for claimants in a social security setting: an international inventory. *Taylor & Francis Group*, 1-10. Retrieved 2022, from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09638288.2020.1810787>
- Sfintes, C. (2019). General Concept of Stress. *Research and Science Today*, *II*(18), 208-214. Retrieved 2022, from <https://www.rstjournal.com/wp-content/uploads/mdocs/19.%20Costina%20SFINTES%20-%20GENERAL%20CONCEPT%20OF%20STRESS.pdf>
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni. (2019). The effect of workload and work environment on job stress and its impact on the performance of nurse impatient rooms at Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, *II*(7), 32 - 40. Retrieved 2022, from <http://eprints.unram.ac.id/18302/1/B7.%20SCIRJ%20-%20Afrina%20S%3B%20L.%20Suparman%3B%20M.%20Suryatni%2B.pdf>
- Tacillo, E. (2016). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Universidad Jaime Bausate y Meza. Retrieved 2022, from http://repositorio.bausate.edu.pe/bitstream/handle/bausate/36/Tacillo_Metodolog%c3%ada_de_la_Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Teo, S., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, LXXXVIII, 1-10. Retrieved 2022 , from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431919303810>
- Thakre, N. (2016). Organizational Climate, Organizational Role Stress and Job Satisfaction among Employees. *Jour*, XI , 469-478. Retrieved 2022 , from https://www.researchgate.net/publication/340599669_Organizational_Climate_Organizational_Role_Stress_and_Job_Satisfaction_among_Employees

ANEXOS

Anexo1. Matriz de consistencia

Título: Estrés Laboral y Desempeño Laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable estrés Laboral: X				
<p>¿En qué medida el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022?</p>	<p>Establecer el nivel de relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022.</p>	<p>El estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la VIII Macro Región Policial Ayacucho, 2022.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Clima organizacional	Metas y misión	1-2	Nunca (1) Raras veces (2) Ocasionalmente (3) Algunas veces (4) Frecuentemente (5) Generalmente (6) Siempre (7)	Bajo Medio Alto
				Claridad de funcionamiento	3		
				Políticas generales	4		
				Mal manejo de dirección	5		
				Comunicación con los superiores	6		
				Poco control organizacional	7		
			Estructura organizacional	Exceso de papeleo	8		
				Trato hostil en la organización	9-10		
				Territorio organizacional	Falta de control personal en el trabajo		
Falta de espacio privado	12						
El trabajo con miembros de otras áreas	13						
Tecnología	Limitación de conocimiento técnico	14					
	No contar con la tecnología adecuada	15					
Influencia del líder	Respaldo del superior	16					
	Respeto del superior	17					
	Preocupación por el bienestar del trabajador por el superior	18					
	Desconfianza del superior en el desempeño del trabajador	19					
Falta de cohesión	Colaboración en el equipo de trabajo	20					
	Desorganización del equipo de trabajo	21					
	Presión del equipo de trabajo	22					
Respaldo de grupo	Falta de respaldo del equipo de trabajo	23					
	Falta de protección del equipo de trabajo	24					
	Falta de ayuda técnica del equipo de trabajo	25					
Variable Desempeño laboral: Y							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos			
Motivación laboral	Ambición profesional	1	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2)	Alto Medio Bajo			
	Bienestar de los empleados	2-3					
	Logros	4					
	Satisfacción	5					

				Metas y expectativas	6-7	Nunca (1)		
			Ambiente laboral	Equipo/materiales	8-9			
				Diseño del puesto	10			
				Condiciones económicas	11			
				Reglas y políticas	12-13			
				Apoyo de la más alta autoridad	14			
				Leyes y reglamento	15-16			
			Capacidad laboral	Habilidades técnicas	17			
				Habilidades interpersonales	18-19			
				Habilidades analíticas	20			
				Habilidades comunicacionales	21			
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:			Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: Hipotético - Deductivo Diseño: No experimental - Transversal		Población. Todos los trabajadores del área administrativa e unidad ejecutora Muestra. 40 trabajadores del área administrativa e unidad ejecutora	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario			Descriptiva: Tablas y frecuencias Inferencial: Correlacional		

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Estrés laboral	Es una respuesta física o emocional perjudicial que ocurre cuando los requisitos del trabajo sobrepasan las capacidades, los recursos y las necesidades del empleado siendo así una reacción negativa del trabajador y causante de una amplia variedad de complejos problemas personales. (Junghyun & Sean, 2021)	Se procederá a elaborar un cuestionario para la variable estrés laboral donde se contenga en sus dimensiones el clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.	Clima organizacional	Metas y misión	Ordinal
				Claridad de funcionamiento	
				Políticas generales	
				Mal manejo de dirección	
			Estructura organizacional	Comunicación con los superiores	
				Poco control organizacional	
				Exceso de papeleo	
			Territorio organizacional	Trato hostil en la organización	
				Falta de control personal en el trabajo	
				Falta de espacio privado	
			Tecnología	El trabajo con miembros de otras áreas	
				Limitación de conocimiento técnico	
			Influencia del líder	No contar con la tecnología adecuada	
				Respaldo del superior	
				Respeto del superior	
				Preocupación por el bienestar del trabajador por el superior	
Falta de cohesión	Desconfianza del superior en el desempeño del trabajador				
	Colaboración al equipo de trabajo				
	Desorganización del equipo de trabajo				
Respaldo de grupo	Presión del equipo de trabajo				
	Falta de respaldo del equipo de trabajo				
	Falta de protección del equipo de trabajo				
Variable 2 Desempeño laboral	El desempeño laboral llega a ser la habilidad que tiene una persona para alcanzar los objetivos de su trabajo; es también señalada como la productividad del individuo tanto desde el punto de vista del estudio cuantitativo como cualitativo (Hassan y otros, 2020).	Se procederá a elaborar un cuestionario para el desempeño laboral donde se contenga en sus dimensiones a la motivación laboral, ambiente laboral y la capacidad laboral.	Motivación laboral	Falta de ayuda técnica del equipo de trabajo	Ordinal
				Ambición profesional	
				Bienestar de los empleados	
				Logros	
			Ambiente laboral	Satisfacción	
				Metas y expectativas	
				Equipo / materiales	
				Diseño del puesto	
				Condiciones económicas	
				Reglas y políticas	
			Capacidad laboral	Apoyo de la autoridad más alta	
				Leyes y reglamento	
				Habilidades técnicas	
				Habilidades interpersonales	
				Habilidades para solucionar problemas	
				Habilidades analíticas	
Habilidades comunicacionales					

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Edad:

Sexo: F() M()

Condiciones laborales: Contratado () Nombrado () Otros ()

Area laboral: Área administrativa () Unidad ejecutora ()

El presente cuestionario expone una cantidad de 27 ítems, lea con atención y marque la respuesta que mejor le convenga. Por favor, solo de una respuesta por pregunta y no deje ninguna en blanco. Gracias por su participación.

Fuente de estrés:

Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7

N°	Dimensión Clima organizacional	1	2	3	4	5	6	7
1	El no comprender las metas de la institución me causa estrés.							
2	El no comprender la misión de la institución me causa estrés							
3	La falta de claridad en la forma de trabajo de la institución me genera estrés.							
4	Las políticas generales dentro de la institución me generan estrés.							
5	El mal manejo de dirección en la institución me estresa.							
N°	Dimensión Estructura organizacional	1	2	3	4	5	6	7
6	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores me genera estrés.							
7	El poco control organizacional con mis compañeros de trabajo me causa estrés.							
8	El manejo de mucho papeleo dentro de la institución me causa estrés.							
9	La falta de respeto de las personas para conmigo me causa estrés.							
10	La falta de respeto de las personas hacia mis compañeros de trabajo me causa estrés.							
N°	Dimensión Territorio organizacional	1	2	3	4	5	6	7
11	Me genera estrés el no poder controlar las actividades que me asignan mis superiores.							
12	El no disponer de un escritorio apropiado para la función de mis labores me estresa.							
13	El trabajar con miembros de otras áreas me estresa.							
N°	Dimensión Tecnología	1	2	3	4	5	6	7
14	La falta de conocimiento técnico sobre el uso de recursos tecnológicos en la institución me estresa.							
15	El no contar con el equipamiento tecnológico adecuado me estresa.							
N°	Dimensión Influencia del líder	1	2	3	4	5	6	7
16	El poco respaldo de mis superiores hacia mi persona me estresa.							
17	El poco respeto de mis superiores hacia mi persona me estresa.							
18	La poca preocupación de mis superiores hacia mi bienestar me estresa.							
19	La poca confianza de mis superiores hacia el logro de mis actividades me estresa.							
N°	Dimensión Falta de cohesión	1	2	3	4	5	6	7

20	La poca colaboración entre mis compañeros de trabajo me causa estrés						
21	Me genera estrés la desorganización en mi equipo de trabajo.						
22	Me genera estrés la demasiada presión de mi equipo de trabajo para conmigo.						
N°	Dimensión Respaldo de grupo	1	2	3	4	5	6
23	Me causa estrés el poco respaldo de mis compañeros laborales hacia el logro de mis metas.						
24	Me causa estrés cuando mi equipo de trabajo no me respalda ante situaciones injustas.						
25	Me causa estrés la poca ayuda técnica de mi equipo de trabajo.						

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

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

N°	Dimensión Motivación laboral	1	2	3	4	5
1	Considero que me brindan de manera adecuada, las mismas oportunidades de ascensión laboral que a mis compañeros de la Institución.					
2	Considero que me brindan de manera adecuada, las mismas oportunidades de capacitación que a mis compañeros de la Institución.					
3	Considero que la Institución me brinda flexibilidades en el horario laboral para mis capacitaciones de manera adecuada.					
4	Considero que la Institución valora mis logros laborales de manera adecuada.					
5	Considero que las actividades que realizo en la Institución me satisfacen de manera adecuada					
6	Considero que estoy comprometido con el cumplimiento de metas de la Institución.					
7	Considero que estoy comprometido con la superación de expectativas hacia la Institución.					
N°	Dimensión Ambiente laboral	1	2	3	4	5
8	Considero que el lugar donde realizo mis funciones dispone de equipos de cómputo adecuadamente implementados.					
9	Considero que el lugar donde realizo mis funciones dispone de materiales de escritorio adecuadamente implementados.					
10	Considero que realizo mis funciones de acuerdo al perfil del puesto laboral.					
11	Considero que mis superiores se preocupan en brindarme condiciones económicas favorables.					
12	Considero que la Institución busca de manera adecuada que todos respetemos las reglas de conductas laborales.					
13	Considero que la Institución hace respetar de manera adecuada las políticas laborales.					
14	Considero que cuento con el apoyo de mis superiores al asumir nuevas responsabilidades en la Institución.					
15	Considero que la Institución busca que se respeten las leyes dentro de la organización de manera adecuada					
16	Considero que la Institución busca que se cumplan de manera adecuada los reglamentos internos.					
N°	Dimensión Capacidad laboral	1	2	3	4	5
17	Considero que cuento con habilidades técnicas para realizar investigaciones de manera adecuada.					
18	Considero que dispongo de habilidades interpersonales para relacionarme en mi entorno laboral de manera adecuada.					
19	Considero que dispongo de habilidades interpersonales que responden a soluciones oportunas frente a situaciones problemáticas.					
20	Considero que cuento con habilidades analíticas para la elaboración de informes administrativos disciplinarios de manera adecuada.					
21	Considero que siempre cuento con las habilidades comunicacionales para obtener información oportuna en la formulación de las actas de entrevista.					

Anexo 4. Ficha técnica de los instrumentos de las variables.

Autor	Organización internacionalización del trabajo
Variable	Estrés laboral
Adaptación	Mamani y Hermoza (2020)
Administración	Grupal e individual
Ítems	25
Confiabilidad	Prueba estadística del alfa de Cronbach 0,92
Validez	Palacios Isal, Oswaldo Tirado Chacaliaza, Karina Arias Lujan, André Alberto Tomas Quispe, Gregorio Ernesto

Autor	Ccahua (2019).
Variable	Desempeño laboral
Administración	individual
Ítems	22
Confiabilidad	Prueba estadística del alfa de Cronbach 0,823
Validez	Garai Glibardi, Cesar Sánchez Aguirre, Flor de María Gallo de Morales, Santiago

Anexo 5. Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL								
1	El no comprender las metas de la institución, me causa estrés.	X		X		X		
2	El no comprender la misión de la institución, me estresa.	X		X		X		
3	La falta de claridad en la forma de trabajo de la institución, me genera estrés.	X		X		X		
4	Las políticas generales dentro de la institución, me genera estrés.	X		X		X		
5	El mal manejo de dirección en la institución, me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
6	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores, me genera estrés.	X		X		X		
7	El poco control organizacional con mis compañeros de trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
8	El manejo de mucho papeleo dentro de la institución, me causa estrés.	X		X		X		
9	La falta de respeto de las personas para conmigo, me causa estrés.	X		X		X		
10	La falta de respeto de las personas hacia mis compañeros de trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
DIMENSIÓN: TERRITORIO ORGANIZACIONAL								
11	Me genera estrés el no poder controlar las actividades que me asignan mis superiores.	X		X		X		
12	El no disponer de un escritorio apropiado para la función de mis labores, me estresa.	X		X		X		
13	El trabajar con miembros de otras áreas, me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: TECNOLOGIA								
14	La falta de conocimiento técnico sobre el uso de recursos tecnológicos en la institución, me estresa.	X		X		X		
15	El no contar con el equipamiento tecnológico adecuado, me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: INFLUENCIA DEL LIDER								
16	El poco respaldo de mis superiores hacia mi persona, me estresa.	X		X		X		
17	El poco respeto de mis superiores hacia mi persona, me estresa.	X		X		X		
18	La poca preocupación de mis superiores hacia mi bienestar, me estresa.	X		X		X		
19	La poca confianza de mis superiores hacia el logro de mis actividades, me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: FALTA DE COHESION								
20	La poca colaboración entre mis compañeros de trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
21	Me genera estrés la desorganización en mi equipo de trabajo.	X		X		X		
22	Me genera estrés la demasiada presión de mi equipo de trabajo para conmigo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: RESPALDO DE GRUPO								
23	Me causa estrés el poco respaldo de mis compañeros laborales hacia el logro de mis metas.	X		X		X		
24	Me causa estrés cuando mi equipo de trabajo no me respalda ante situaciones injustas.	X		X		X		
25	Me causa estrés la poca ayuda técnica de mi equipo de trabajo.	X		X		X		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: MOTIVACION LABORAL								
1	Considero que me brindan de manera adecuada las mismas oportunidades de ascensión laboral que a mis compañeros de la institución.	x		x		x		
2	Considero que me brindan de manera adecuada las mismas oportunidades de capacitación que a mis compañeros de la institución.	x		x		x		
3	Considero que la institución me brinda flexibilidades en el horario laboral para mis capacitaciones de manera adecuada.	x		x		x		
4	Considero que la institución valora mis logros laborales de manera adecuada.	x		x		x		
5	Considero que las actividades que realizo en la institución me satisfacen de manera adecuada.	x		x		x		
6	Considero que estoy comprometido con el cumplimiento de metas de la institución.	x		x		x		
7	Considero que estoy comprometido con la superación de expectativas hacia la institución.	x		x		x		
DIMENSIÓN: AMBIENTE LABORAL								
8	Considero que el lugar donde realizo mis funciones dispone de equipos de cómputo adecuadamente implementados.	x		x		x		
9	Considero que el lugar donde realizo mis funciones dispone de materiales de escritorio adecuadamente implementados.	x		x		x		
10	Considero que realizo mis funciones de acuerdo al perfil del puesto laboral.	x		x		x		
11	Considero que mis superiores se preocupan en brindarme condiciones económicas favorables.	x		x		x		
12	Considero que la institución busca de manera adecuada que todos respetemos las reglas de conductas laborales.	x		x		x		
13	Considero que la institución hace respetar de manera adecuada las políticas laborales.	x		x		x		
14	Considero que cuento con el apoyo de mis superiores al asumir nuevas responsabilidades en la institución.	x		x		x		
15	Considero que la institución busca que se respeten las leyes dentro de la organización de manera adecuada.	x		x		x		
16	Considero que la institución busca que se cumplan de manera adecuada los reglamentos internos.	x		x		x		
DIMENSIÓN: CAPACIDAD LABORAL								
17	Considero que cuento con habilidades técnicas para realizar investigaciones de manera adecuada.	x		x		x		
18	Considero que dispongo de habilidades interpersonales para relacionarme en mi entorno laboral de manera adecuada.	x		x		x		
19	Considero que dispongo de habilidades interpersonales que responden a soluciones oportunas frente a situaciones problemáticas.	x		x		x		
20	Considero que cuento con habilidades analíticas para la elaboración de informes administrativos disciplinarios de manera adecuada.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: Juan Martín Campos Huamán DNI: 08676160

Especialidad del validador: Gestión estratégica, finanzas y marketing

Callao 01 de julio del 2022

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL								
1	El no comprender las metas de la institución, me causa estrés.	X		X		X		
2	El no comprender la misión de la institución, me estresa.	X		X		X		
3	La falta de claridad en la forma de trabajo de la institución, me genera estrés.	X		X		X		
4	Las políticas generales dentro de la institución, me genera estrés.	X		X		X		
5	El mal manejo de dirección en la institución, me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
6	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores, me genera estrés.	X		X		X		
7	El poco control organizacional con mis compañeros de trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
8	El manejo de mucho papeleo dentro de la institución, me causa estrés.	X		X		X		
9	La falta de respeto de las personas para conmigo, me causa estrés.	X		X		X		
10	La falta de respeto de las personas hacia mis compañeros de trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
DIMENSIÓN: TERRITORIO ORGANIZACIONAL								
11	Me genera estrés el no poder controlar las actividades que me asignan mis superiores.	X		X		X		
12	El no disponer de un escritorio apropiado para la función de mis labores, me estresa.	X		X		X		
13	El trabajar con miembros de otras áreas, me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: TECNOLOGIA								
14	La falta de conocimiento técnico sobre el uso de recursos tecnológicos en la institución, me estresa.	X		X		X		
15	El no contar con el equipamiento tecnológico adecuado, me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: INFLUENCIA DEL LIDER								
16	El poco respaldo de mis superiores hacia mi persona, me estresa.	X		X		X		
17	El poco respeto de mis superiores hacia mi persona, me estresa.	X		X		X		
18	La poca preocupación de mis superiores hacia mi bienestar, me estresa.	X		X		X		
19	La poca confianza de mis superiores hacia el logro de mis actividades, me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: FALTA DE COHESION								
20	La poca colaboración entre mis compañeros de trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
21	Me genera estrés la desorganización en mi equipo de trabajo.	X		X		X		
22	Me genera estrés la demasiada presión de mi equipo de trabajo para conmigo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: RESPALDO DE GRUPO								
23	Me causa estrés el poco respaldo de mis compañeros laborales hacia el logro de mis metas.	X		X		X		
24	Me causa estrés cuando mi equipo de trabajo no me respalda ante situaciones injustas.	X		X		X		
25	Me causa estrés la poca ayuda técnica de mi equipo de trabajo.	X		X		X		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: MOTIVACION LABORAL								
1	Considero que me brindan de manera adecuada las mismas oportunidades de ascensión laboral que a mis compañeros de la institución.	X		X		X		
2	Considero que me brindan de manera adecuada las mismas oportunidades de capacitación que a mis compañeros de la institución.	X		X		X		
3	Considero que la institución me brinda flexibilidades en el horario laboral para mis capacitaciones de manera adecuada.	X		X		X		
4	Considero que la institución valora mis logros laborales de manera adecuada.	X		X		X		
5	Considero que las actividades que realizo en la institución me satisfacen de manera adecuada.	X		X		X		
6	Considero que estoy comprometido con el cumplimiento de metas de la institución.	X		X		X		
7	Considero que estoy comprometido con la superación de expectativas hacia la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN: AMBIENTE LABORAL								
8	Considero que el lugar donde realizo mis funciones dispone de equipos de cómputo adecuadamente implementados.	X		X		X		
9	Considero que el lugar donde realizo mis funciones dispone de materiales de escritorio adecuadamente implementados.	X		X		X		
10	Considero que realizo mis funciones de acuerdo al perfil del puesto laboral.	X		X		X		
11	Considero que mis superiores se preocupan en brindarme condiciones económicas favorables.	X		X		X		
12	Considero que la institución busca de manera adecuada que todos respetemos las reglas de conductas laborales.	X		X		X		
13	Considero que la institución hace respetar de manera adecuada las políticas laborales.	X		X		X		
14	Considero que cuento con el apoyo de mis superiores al asumir nuevas responsabilidades en la institución.	X		X		X		
15	Considero que la institución busca que se respeten las leyes dentro de la organización de manera adecuada.	X		X		X		
16	Considero que la institución busca que se cumplan de manera adecuada los reglamentos internos.	X		X		X		
DIMENSIÓN: CAPACIDAD LABORAL								
17	Considero que cuento con habilidades técnicas para realizar investigaciones de manera adecuada.	X		X		X		
18	Considero que dispongo de habilidades interpersonales para relacionarme en mi entorno laboral de manera adecuada.	X		X		X		
19	Considero que dispongo de habilidades interpersonales que responden a soluciones oportunas frente a situaciones problemáticas.	X		X		X		
20	Considero que cuento con habilidades analíticas para la elaboración de informes administrativos disciplinarios de manera adecuada.	X		X		X		

21 Considero que siempre cuento con las habilidades comunicacionales para obtener información oportuna en la formulación de actas de entrevista.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dios Zárate, Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en contenido, alcance y dirección.
Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

07 de julio del 2022



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL								
1	El no comprender las metas de la institución, me causa estrés.	X		X		X		
2	El no comprender la misión de la institución, me estresa.	X		X		X		
3	La falta de claridad en la forma de trabajo de la institución, me genera estrés.	X		X		X		
4	Las políticas generales dentro de la institución, me genera estrés.	X		X		X		
5	El mal manejo de dirección en la institución, me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
6	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores, me genera estrés.	X		X		X		
7	El poco control organizacional con mis compañeros de trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
8	El manejo de mucho papeleo dentro de la institución, me causa estrés.	X		X		X		
9	La falta de respeto de las personas para conmigo, me causa estrés.	X		X		X		
10	La falta de respeto de las personas hacia mis compañeros de trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
DIMENSIÓN: TERRITORIO ORGANIZACIONAL								
11	Me genera estrés el no poder controlar las actividades que me asignan mis superiores.	X		X		X		
12	El no disponer de un escritorio apropiado para la función de mis labores, me estresa.	X		X		X		
13	El trabajar con miembros de otras áreas, me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: TECNOLOGIA								
14	La falta de conocimiento técnico sobre el uso de recursos tecnológicos en la institución, me estresa.	X		X		X		
15	El no contar con el equipamiento tecnológico adecuado, me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: INFLUENCIA DEL LIDER								
16	El poco respaldo de mis superiores hacia mi persona, me estresa.	X		X		X		
17	El poco respeto de mis superiores hacia mi persona, me estresa.	X		X		X		
18	La poca preocupación de mis superiores hacia mi bienestar, me estresa.	X		X		X		
19	La poca confianza de mis superiores hacia el logro de mis actividades, me estresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: FALTA DE COHESION								
20	La poca colaboración entre mis compañeros de trabajo, me causa estrés.	X		X		X		
21	Me genera estrés la desorganización en mi equipo de trabajo.	X		X		X		
22	Me genera estrés la demasiada presión de mi equipo de trabajo para conmigo.	X		X		X		
DIMENSIÓN: RESPALDO DE GRUPO								
23	Me causa estrés el poco respaldo de mis compañeros laborales hacia el logro de mis metas.	X		X		X		
24	Me causa estrés cuando mi equipo de trabajo no me respalda ante situaciones injustas.	X		X		X		
25	Me causa estrés la poca ayuda técnica de mi equipo de trabajo.	X		X		X		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: MOTIVACION LABORAL								
1	Considero que me brindan de manera adecuada las mismas oportunidades de ascensión laboral que a mis compañeros de la institución.	X		X		X		
2	Considero que me brindan de manera adecuada las mismas oportunidades de capacitación que a mis compañeros de la institución.	X		X		X		
3	Considero que la institución me brinda flexibilidades en el horario laboral para mis capacitaciones de manera adecuada.	X		X		X		
4	Considero que la institución valora mis logros laborales de manera adecuada.	X		X		X		
5	Considero que las actividades que realizo en la institución me satisfacen de manera adecuada.	X		X		X		
6	Considero que estoy comprometido con el cumplimiento de metas de la institución.	X		X		X		
7	Considero que estoy comprometido con la superación de expectativas hacia la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN: AMBIENTE LABORAL								
8	Considero que el lugar donde realizo mis funciones dispone de equipos de cómputo adecuadamente implementados.	X		X		X		
9	Considero que el lugar donde realizo mis funciones dispone de materiales de escritorio adecuadamente implementados.	X		X		X		
10	Considero que realizo mis funciones de acuerdo al perfil del puesto laboral.	X		X		X		
11	Considero que mis superiores se preocupan en brindarme condiciones económicas favorables.	X		X		X		
12	Considero que la institución busca de manera adecuada que todos respetemos las reglas de conductas laborales.	X		X		X		
13	Considero que la institución hace respetar de manera adecuada las políticas laborales.	X		X		X		
14	Considero que cuento con el apoyo de mis superiores al asumir nuevas responsabilidades en la institución.	X		X		X		
15	Considero que la institución busca que se respeten las leyes dentro de la organización de manera adecuada.	X		X		X		
16	Considero que la institución busca que se cumplan de manera adecuada los reglamentos internos.	X		X		X		
DIMENSIÓN: CAPACIDAD LABORAL								
17	Considero que cuento con habilidades técnicas para realizar investigaciones de manera adecuada.	X		X		X		
18	Considero que dispongo de habilidades interpersonales para relacionarme en mi entorno laboral de manera adecuada.	X		X		X		
19	Considero que dispongo de habilidades interpersonales que responden a soluciones oportunas frente a situaciones problemáticas.	X		X		X		
20	Considero que cuento con habilidades analíticas para la elaboración de informes administrativos disciplinarios de manera adecuada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dni Mr. Badajoz Ramos Jesús DNI: 78307210

Especialidad del validador: Lic. Administración - Investigador

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

13 de Julio del 20.22

Firma y sello del Experto Informante.

Anexo 6. Proceso de confiabilidad

Estrés laboral

		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	40	100.0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.800	8

Desempeño laboral

		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	40	100.0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.799	4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESTRES LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA VIII MACRO REGION POLICIAL AYACUCHO 2022", cuyo autor es GUTIERREZ GARAY CINTHIA KESTLHIN, 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.

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE DNI: 07909441 ORCID 0000-0003-0176-0047	Firmado digitalmente por: LDIOSZ el 22-08-2022 12:51:20

Código documento Trilce: TRI - 0399874