



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Huancané, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Mamani Enriquez, Sonia Doris (ORCID: 0000-0002-9335-358X)

ASESOR:

Mgtr. Romero Pacora, Jesus (ORCID: 0000-0003-4188-2479)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERU

2021

Dedicatoria

A Dios, por darme la vida y guiar mí camino. A mi padre, aunque no esté físicamente conmigo, sé que desde el cielo siempre me cuida y me guía para que todo salga bien. A mi madre porque siempre está brindándome su apoyo y sus consejos para hacer una mejor persona.

A mi amado esposo Hugo, por ser parte en el logro de mis metas profesionales.

Agradecimientos

Primeramente, agradezco a Dios por guiarme en mi camino y la universidad Cesar Vallejo, por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico para poder realizar la tesis y poder graduarme como licenciada en administración. Agradezco también, al Magister Jesús Romero Pacora por haber compartido sus conocimientos y experiencias que ha contribuido de manera eficiente en el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de Investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES	53
VII. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	57
ANEXOS	64

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Denominación en la escala de Likert	18
Tabla 2: Validación de expertos	19
Tabla 3: Escala de medidas para evaluar el coeficiente de Cronbach	19
Tabla 4: Alpha de Cronbach para la variable estrés laboral	20
Tabla 5: Alpha de Cronbach para la variable desempeño	20
Tabla 6: Frecuencia de la variable estrés laboral	23
Tabla 7: Frecuencia de la dimensión estresores del ambiente físico	24
Tabla 8: Frecuencia de la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea	25
Tabla 9: Frecuencia de la dimensión estresores del desarrollo de la carrera	26
Tabla 10: Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales	27
Tabla 11: Frecuencia de la dimensión estresores del rol	28
Tabla 12: Frecuencia de la variable desempeño laboral	29
Tabla 13: Frecuencia de la dimensión rendimiento en la tarea	30
Tabla 14: Frecuencia de la dimensión comportamientos contraproducentes	31
Tabla 15: Frecuencia de la dimensión rendimiento en el contexto	32
Tabla 16: Tabla cruzada entre la variable estrés laboral y el desempeño laboral	33
Tabla 17: Tabla cruzada de la dimensión estresores del ambiente físico y el desempeño laboral	34
Tabla 18: Tabla cruzada de la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño laboral	35
Tabla 19: Tabla cruzada de la dimensión estresores del desarrollo de la carrera y el desempeño laboral	36
Tabla 20: Tabla cruzada de la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral	37
Tabla 21: Tabla cruzada de la dimensión estresores del rol frente y el desempeño laboral	38
Tabla 22: Prueba de normalidad para la variables y dimensiones	40

Tabla 23: Niveles de correlación	41
Tabla 24: Prueba de hipótesis general	41
Tabla 25: Prueba de hipótesis específica 1	42
Tabla 26: Prueba de hipótesis específica 2	43
Tabla 27: Prueba de hipótesis específica 3	44
Tabla 28: Prueba de hipótesis específica 4	45
Tabla 29: Prueba de hipótesis específica 5	46

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Frecuencia de la variable estrés laboral	23
Figura 2: Frecuencia de la dimensión estresores del ambiente físico	24
Figura 3: Frecuencia de la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea	25
Figura 4: Frecuencia de la dimensión estresores del desarrollo de la carrera	26
Figura 5: Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales	27
Figura 6: Frecuencia de la dimensión estresores del rol	28
Figura 7: Frecuencia de la variable desempeño laboral	29
Figura 8: Frecuencia de la dimensión rendimiento en la tarea	30
Figura 9: Frecuencia de la dimensión comportamientos contraproducentes	31
Figura 10: Frecuencia de la dimensión rendimiento en el contexto	32
Figura 11: Histograma del cruce de la variable estrés laboral y el desempeño labora	33
Figura 12: Histograma del cruce de la dimensión estresores del ambiente físico y el desempeño laboral	34
Figura 13: Histograma del cruce de la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño laboral	35
Figura 14: Histograma del cruce de la dimensión estresores del desarrollo de la carrera y el desempeño laboral	36
Figura 15: Histograma del cruce de la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral	37
Figura 16: Histograma del cruce de la dimensión estresores del rol frente y el desempeño laboral	38

Resumen

La investigación desarrollada tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020. Para su desarrollo se recurrió a Ángeles del hoyo (2018) para sustentar la variable estrés laboral, y Gabini (2018) para sustentar la variable desempeño. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo básica de diseño fue no experimental, con alcance descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por los trabajadores de la municipalidad de Huancané, y como muestra no probabilística se eligió a 50 trabajadores. Se diseñaron dos cuestionarios para recopilar la información de cada variable, estas fueron validadas por tres especialistas. La fiabilidad se ejecutó con el test de Alpha de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,849 y 0,872 para cada variable. Los resultados obtenidos mediante el Rho Spearman, para la hipótesis general los que indicaron que se halló que la relación entre la variable estrés laboral y la variable desempeño laboral es significativa con un nivel de 0,653 positiva considerable, determinando que existe correlación positiva considerable entre las variables investigadas.

Palabras Clave: Comportamiento, ambiente, tarea.

Abstract

The research developed aimed to determine the relationship between work stress and the performance of workers of the Provincial Municipality of Huancané, 2020. For its development, Ángeles del hoyo (2018) was used to support the work stress variable, and Gabini (2018) to support the performance variable. The research approach was quantitative, basic type of design was non-experimental, with descriptive-correlational scope. The population consisted of the workers of the municipality of Huancané, and 50 workers were chosen as a non-probabilistic sample. Two questionnaires were designed to collect information on each variable, and these were validated by three specialists. The reliability was executed with the Cronbach's Alpha test, obtaining a result of 0.849 and 0.872 for each variable. The results obtained by means of the Rho Spearman test for the general hypothesis indicated that the relationship between the work stress variable and the work performance variable was found to be significant with a level of 0.653, determining that there is a considerable positive correlation between the variables investigated.

KeyWords: Behavior, environment, task.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en la que vivimos cualquier situación podría tornarse estresante, como las relaciones con los demás en el día a día, la vivencia con nuestra familia y, sobre todo las rutinas diarias que tenemos que llevar a cabo por el trabajo. Lo cual se evidencia en un escrito procedida por Mejía et al. (2020) el cual indicó que el país con más grado de estrés fue en “Venezuela” con un 63.0%, seguido de Ecuador y Panamá los cuales obtuvieron cifras de 54.0% y de 49.0%; asimismo en nuestro país se halló una cifra de 29% no obstante, aunque el nivel de estrés en nuestra nación viene hacer más bajo, no quiere decir o indicar que no existe la presencia del estrés, todo lo contrario, evidencia la existencia de este. (p.4)

Además, que de acuerdo a la investigación de Zuñiga (2019) el estrés se presencié mediante estímulos que arremetieron en los sujetos física o emocionalmente, por cuanto los resultados emitieron que el 70% o 80 % del personal de una entidad faltan a su centro ocupacional del trabajo, muchas veces porque se hallan estresados.

En el ámbito local, la situación no sería diferente en los trabajadores Puneños, ya que en el Municipio Huancané el estrés laboral estaría presente, porque se pudo observar que es apreciable ver las divergencias que hay en los entornos producto de la Covid-19, en algunos casos los trabajadores disponen sitios aceptables de trabajo, en tanto otros cuentan con limite ya que existe subdivisión de oficinas empleado con vidrios, además esta limitación es debido a la observación de rumas de documentos, sobre la temperatura, con contexto frio, algunas oficinas dispone pisos de madera y calefacción y otras sin ninguno de los dos, incomodando las funciones de trabajo a causa del frio, siendo en ocasiones excesivas; sobre el mobiliario se notó sillas de madera incómodos, siendo inapropiadas para la proporción de horas sentado; es entonces que se debe tener en cuenta que esto afecta los procesos de labor en el trabajador que trabaja en la municipalidad, volviéndose inadecuados, viéndose como tensos, irritables, carácter comunicativa agresiva, carencia de empatía entre funcionarios, perjudicando la atención al público; haciendo entrañar que las funciones no se llevan a cabo correctamente.

Además, que se debe tener en cuenta que la lentitud, expresiones faciales y corporales que no muestra cordialidad, y demás comportamientos demuestran la carencia de desempeño laboral. Por lo cual se tiene en cuenta que este sería un

problema tangible que no discrimina clase social, ya que en una investigación hecha por Ticona (2017) en el municipio de Taraco que se halla en el departamento de Puno, se evidencio que la institución presenta estrés influyente al rendimiento laboral, causado por factores ambientales, individuales y organizacionales. Lo cual evidencia la presencia de estrés en los municipios.

Un problema de investigación consiste en expresar el problema mediante una formulación interrogativa, es decir, haciendo una pregunta. (Carrasco, 2017, p. 99). Como problema general ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020? Y los problemas específicos son ¿Cuál es la relación entre los estresores del ambiente físico y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020?; ¿Cuál es la relación entre los estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020?; ¿Cuál es la relación entre los estresores del desarrollo de la carrera y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020?; ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020?; ¿Cuál es la relación entre los estresores del rol y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020?

Eventualmente, este punto detallamos la justificación que explica sobre la utilidad, beneficios e importancia del resultado estudiado, a razón también de la sociedad general (Carrasco, 2017, p. 118). La investigación se realizó para el beneficio de la Municipalidad provincial de Huancané, pues de acuerdo al problema planteado se halló una correlación entre el estrés laboral y el desempeño. A razón expuesta, la tesis tiene un aporte importante, todo de acuerdo a como los trabajadores respondieron con sinceridad el cuestionario.

Adicionalmente, toda investigación cuenta con justificación teórica una vez que se presenten argumentos teóricos que fundamenten la investigación, o sea, se destaca todos los conocimientos que aportara el estudio respecto a la intención investigada (Palomino et al., 2017, p. 58). La investigación fue realizada para el beneficio de la Municipalidad provincial de Huancané, se efectuó con el fin de dar a conocer los saberes del estudio. Puesto que este estudio es de gran trascendencia, ya que, buscó precisar la vinculación del estrés laboral y el

desempeño y así evidenciar los resultados encontrados. Según Del Hoyo (2018) indica que el estrés es provocado por algunas alteraciones de la persona con su lugar en que labora, Y la teoría propuesta por Gabini (2018) indica que el desempeño o rendimiento, es el ascenso eficaz de los contratantes que se ubican intrínsecamente en un establecimiento. (p.27). Se empleo la justificación de las variables mediante teorías planteadas en la tesis.

En el estudio, la justificación metodológica es la que expone la razón que sustenta la aportación de la creación o uso de métodos, modelamientos, técnicas e instrumentos (Palomino et al., 2017, p. 58). Ahora bien, La investigación es de tipo descriptiva-correlacional, la cual se desarrolló por medio de objetivos propuestos que se quieren alcanzar, además se aplicó un diseño no experimental, y esto se debe a que no se manipulo deliberadamente las dos variables correspondientes a este estudio.

Como justificación social, se encuentra orientada a la descripción de quienes serán beneficiarios del resultado investigativo (Palomino et al., 2017, p. 58). En el presente estudio se aplicó el cuestionario de afirmaciones los cuales ayudaron clarificar las variables estrés laboral y el desempeño para ser desarrolladas y desagregadas para su ideal comprensión. Asimismo, se buscó generar un mejor ambiente laboral, reduciendo el estrés laboral en este, provocando que exista concientización acerca de estos temas tan relevantes.

La justificación práctica, es una visibilidad social y a quien favorecerá esta, tales como organización o un grupo social (Palomino et al., 2017, p. 58). En el estudio los resultados nos brindaron retroalimentación correspondiente a fin de elaborar estrategias que combatan el estrés laboral de la mano con la administración y la alta dirección de la municipalidad a favor de todos los trabajadores. Para el caso del proyecto presente se usó el cuestionario de afirmaciones, cuales ayudaron a clarificar las variables estrés laboral y desempeño.

Seguidamente, los objetivos del estudio, son los fines a lograr, resultantes del desarrollo del estudio investigativo. (Carrasco, 2017, p. 159).

El objetivo general se expuso determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020; y los objetivos específicos planteados fue identificar la relación entre los estresores del ambiente físico y el desempeño de los trabajadores de la

Municipalidad provincial de Huancané, 2020; identificar la relación entre los estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020; identificar la relación entre los estresores del desarrollo de la carrera y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020; identificar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020; identificar la relación entre los estresores del rol y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

Para la hipótesis, vienen a ser enunciados que contienen soluciones anticipadas al problema de investigación (Carrasco, 2018, p. 188). Como hipótesis general fue existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020. A continuación, se procede a la formulación de las hipótesis específicas es existe relación significativa entre los estresores del ambiente físico y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020; existe relación significativa entre los estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020; existe relación significativa entre los estresores del desarrollo de la carrera y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020; existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020; existe relación significativa entre los estresores del rol y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo Hernández y Mendoza (2019) indica que los antecedentes se emplean con el fin de fijar la idea investigativa por lo cual es crucial comprobar estudios (p.28).

En el alcance nacional, se verificaron estudios efectuados en los distintos departamentos pertenecientes al país, dentro de ellos se sitúa el trabajo procedido en Tambopata, Velarde (2018) ostentó su informe titulado El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tambopata en el año 2018. Manejó cuestionarios y el instrumento basándose con escala-Likert. Mediante su intención determinó la correlación que coexiste entre el estrés laboral y el desempeño laboral en trabajadores de dicha entidad. Las teorías manejadas referidas a la primera variable mencionaron a la teoría Hoyo (2005) en su texto de “Estrés Laboral” y con respecto a la segunda variable menciona a la teoría Chiavenato (2002) en su libro “Gestión del Talento Humano”. Metodológicamente fue no experimental, transversal y correlacional, donde se esgrimió “510 colaboradores”, por lo que su muestra fue “50 colaboradores”. Los resultados denotaron una correlación de (Pearson, $r = 0.756$). Por lo que se comprende la aprobación del plan hipótesis alterna. Finalmente concluyo que preexiste una relación significativa. El aporte del estudio determinó que, si halló una correlación entre sus variables, aceptando su hipótesis alterna, explicando que, existe alto estrés laboral generando regular desempeño laboral, es decir, deben de desarrollar talleres de motivación, para evitar que el estrés se haga cada vez más notorio y afecte al personal.

Leyva & Soto (2018) hizo su estudio titulado estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la SUNAT-Ayacucho. Ejerció la recolección de evidencia mediante el cuestionario. Mediante su objetivo determinó influencia del asunto estrés laboral con el desempeño laboral. Fernández (2010), donde explica sobre los riesgos laborales y Alles (2015) menciona sobre que el desempeño son instrumentos fundamentales dentro de la organización. Metodológicamente le correspondió un nivel descriptivo-correlacional. Los resultados revelaron una correlación de (*Rho -0. 748). Concluyendo que estrés laboral influye negativamente al desempeño laboral. El aporte de tesis determinó la relación negativa entre estrés laboral y el desempeño, cual deja ver, es que, si aparece

intensificación de estrés, el desempeño disminuirá, lo que significa es que, si los colaboradores se encuentran con bastante estrés al momento de realizar sus actividades, sentirán diversos males (dolor de cabeza, entre otros), y esto perjudicaría su labor diaria.

Choquejahuá (2017) su estudio titulado estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la UNA- Puno 2016. Manejó la encuesta, recolección de datos emprendido por el cuestionario e instrumento incluyendo la Escala Likert. Su sentido determinó la relación del estrés laboral con el desempeño laboral del personal. Respecto a las teorías usadas por el tesista hacen referencia a la variable estrés, mencionado por Robbins y Judge (2004) en su manual comportamiento organizacional y para la segunda variable Alles (2005) en su libro Desarrollo del talento humano. Metodológicamente fue no experimental, correlacional. Los resultados revelaron correlación de Pearson $r=0.50$ con nivel Sig. 0.01. Finalmente, terminó que coexiste una relación significativa entre ambas variables, admitiéndose la hipótesis alterna. El aporte del estudio determinó que se halló una correlación entre sus variables, y que además la UNAP debería brindar asistencia al personal administrativo, puesto que es muy importante prestarle atención al talento que tiene en su entidad.

Machuca (2018) en su estudio titulado estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la GREA, Arequipa–2018. Manejo la encuesta, recolección de datos emprendido por el cuestionario e instrumento por vía Escala Likert. Su objetivo determinó la relación del estrés laboral con el desempeño laboral. Las respectivas teorías usadas por el tesista se refieren a la primera variable estrés laboral, alude Del Hoyo (2004) propuesta sobre el estrés laboral y la segunda variable desempeño laboral destaca al autor Chiavenato, (2000) en su libro de Administración de los recursos humanos. Metodológicamente le correspondió un diseño correlacional. Se adquirieron los resultados por intermedio de una correlación (*Rho -0. 234). Finalizando, que hay relación inversa entre mutuas variables. El aporte investigativo determinó que se halló relación entre las variables, sin embargo, esta correlación fue inversa, explicando que, si se acrecienta el grado de estrés, disminuirá el desempeño laboral, lo que esto podría traer consigo, son problemas de desempeño en los trabajadores, de modo que el estrés no los dejará desarrollarse bien en su ámbito laboral.

Para saber más respecto a la evidencia se consideró las tesis en ámbitos internacionales:

Robalino (2018) en un informe perpetrado en Ecuador, ostentó el estrés laboral y su relación con el desempeño de los conductores de las unidades de transporte interprovincial del Cantón Daule. Su meta fue establecer la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral. Referido a la teoría operada se halló la alusiva a la primera variable estrés laboral, planteo el autor Karasek-Johnson (1986) en su libro riesgo psicosocial y para la segunda variable desempeño, indico a Chiavenato (2008) su libro Administración de Recursos Humano. Metodológicamente fue deductiva-analítica. Se adquirieron los resultados por intermedio de una prueba Chi-cuadrado “3425. 45” con nivel sig. “0.00”. Llegando a concluir que el estrés laboral en los conductores, sí posee un vínculo con el desempeño laboral. El aporte del estudio dio a conocer que cumplió con su objetivo trazado, a su vez detalla todas las condiciones laborales de los conductores de diferentes unidades de transporte interprovincial denominado Cantón Daule, lo que género que muchas veces se originen altos índices de ausentismo, presentando cuadros de enfermedades sobre todo gastrointestinales y respiratorias.

Arce et al. (2020) en un estudio perpetrado en España, ostenta la relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico-Colombia. Tuvo como propósito examinar la relación del estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales Acerca de la teoría estrés laboral se halló la alusiva a (Siegrist, J, & Montano, 2019) en su estudio de propiedades psicométricas y para la otra variable fue sujeta por Villalobos, 2005 denominada; diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial. Metodológicamente fue descriptiva-correlacional, para ello, manejó 35 trabajadores. El resultado obtenido se identificó que coexiste relación entre las variables de correlación Pearson de 0. 46, además el 31.4% de laborantes tienen alto nivel en estrés laboral. Concluyendo, alto nivel en riesgo psicosocial intralaboral acrecienta el grado de estrés laboral. El aporte investigativo examinó la relación entre las variables, de modo que, se halló que, mediante el cumplimiento de Ley 100, Colombia; la condición laboral se degrada en el colaborador y este

perjudicó mucho a los trabajadores donde poseían menos beneficios y más carga laboral la que incremento su estrés, ya que, necesitaban el trabajo.

Zhañay (2017) estrés laboral y clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital público. Manejó cuestionarios e instrumentos con Escala Likert. Su objetivo determinó si el estrés laboral influye en el clima organizacional del personal. Las teorías usadas por el tesista refieren respecto a la primera variable el estrés, argumenta el autor Orlandini (2012) en su manual el estrés que es y cómo evitarlo, la segunda variable argumenta por (Espinoza, 2013) con su libro; Administración laboral. Metodológicamente vino a ser de tipo-correlacional, la muestra estuvo constituida “40 profesionales”. Los resultantes denotaron por de una prueba Chi-cuadrado, que un (27. 6), expresan una correlación entre ambas variables. El aporte del estudio, fue muy importante, ya que explicó que el estrés afecta a los trabajadores y este se ve reflejado en su clima organizacional; por lo que este debe de mejorar, por medio de capacitaciones y talleres, permitiendo al colaborador adquirir conocimientos amplios respecto a la problemática, asimismo, evitar repercusiones (enfermedades, cansancio mental, entre otros).

Ahora bien, basándonos en el marco teórico podemos indicar que de acuerdo a Hernández y Mendoza (2019) que es una etapa que implica un proceso de cierto ambiente en el conocimiento que hay vigentemente cual debe relacionarse con los planteamientos del problema, por lo cual, para presentar teóricamente cada variable, se tomó en cuenta el sustento teórico, el que nos faculto el entendimiento del problema.

Referente a las teorías para el progreso de la tesis, se tomaron a tres autores por cada variable, para definir la primera variable estrés laboral, como afirma la autora Ángeles del Hoyo (2018) en la cual basamos nuestras dimensiones manifiestas que estrés laboral muchas veces es provocado por algunas alteraciones de la persona con su lugar en que labora, en este caso sería entre el trabajador y la municipalidad. Los sujetos muchas veces sienten que no tienen los recursos básicos para poder enfrentar los problemas labores, por lo cual aparece el estrés. Asimismo, la respuesta de una persona con este problema será repercutido en su salud mental y corporal, ya que un sujeto estresado prepara su cuerpo para que realice acciones que considera potencialmente importantes. (p. 8).

Del hoyo (2018) también señala que una persona que se halle continuamente estrazada afectará su cuerpo, ya que producirán en ellos enfermedades y padecimiento que muchas veces no pueden explicarse su aparición (p.8).

Seguidamente esta autora divide al estrés laboral en cinco dimensiones los cuales se detallan a continuación: se menciona como primer dimensión estresores del ambiente físico: en los cuales se han detectado en buena parte de los impactos concretos que se tienen, como el sonido, el alumbramiento, y el entorno físico en el cual laboran. Por lo cual estos elementos ya mencionados podrían convertirse en estresores para los trabajadores (Del Hoyo, 2018, p.33).

Con respecto al primer indicador: iluminación tiene una fuerte influencia sobre estresores, ya que una pésima luz no permitirá percibir de modo correcto los estímulos visuales, asimismo trae consecuencias negativas para la vista, no dejando llevar a cabo bien un trabajo. Con relación al segundo indicador, ruido podría producir daños auditivos, incidiendo negativamente en la productividad ya que interfiere en la actividad mental. Con relación al último indicador, ambiente encierra todo lo que viene hacer la temperatura en el que se trabaja o en algunos casos el trabajo en ambientes no adecuados o contaminados.

Como segunda dimensión tenemos estresores relativos al contenido de la tarea, vienen hacer aquellas ordenanzas que se les deja al trabajador, muchas veces algunos están acostumbrados a realizar cierta labor y que cambien esa rutina suele estresarles, o también en ciertos casos están acostumbrados a ciertos trabajos sencillos o prefieren tareas complicadas que enriquezca su conocimiento, lo cual al mandarles algo contrario suele llegar a estresarles. Considerando los siguientes indicadores, siendo el primero, Carga mental, es una obligación cognitiva que se exige a la capacidad mental, los cuales muchas veces al ser constantes pueden poner en riesgo nuestra mentalidad; como segundo indicador, control sobre la tarea el que se refiere al control inadecuado sobre la tarea, es el grado en el cual el entorno laboral faculta que el sujeto pueda controlar las actividades que ejecuta; en el tercer y último indicador, capacitación y estabilidad de la carrera profesional, que se refiere a la persistente capacitación que emprende la entidad, para poder tener profesionales preparados, como también dejar en ellos una estabilidad, garantizando que tienen un trabajo estable (Del Hoyo, 2018, p. 34).

Asimismo, se tiene como tercer dimensión estresores del desarrollo de la carrera, es el fruto de aspiraciones y conductas de los individuos en articulación con las oportunidades proporcionadas por el ambiente. Considerando los siguientes indicadores: Inseguridad en el trabajo, que muchas veces se genera por la falta de estabilidad laboral que muchas se dan en los municipios ya que no todos los trabajadores se hallan nombrados, como segundo indicador, preocupación, ansiedad y frustración los cuales muchas veces se ocasionan porque no pueden llevar de manera correcta o excelente algún trabajo por la presión que reciben día a día, finalmente el tercer indicador, se refiere a la dificultad para adquirir nuevas habilidades los cuales se genera porque muchas veces los trabajadores se sienten estancados en una sola función los cuales no les permite abarcar nuevos o renovados desenvolvimientos (Del Hoyo, 2018, p. 38).

Como cuarto dimensión tenemos las relaciones interpersonales, el estrés es la respuesta fisiológica del cuerpo en escenarios de alerta que posibilita la adopción al cambio o mantenerse vivo, por la que a menudo afecta nuestras relaciones con los demás. Considerando los siguientes indicadores: Relación con superiores, ya que si se tiene una mala comunicación con el superior siempre existirá de por medio una presión por parte de este, no existiendo un correcto entorno laboral, como segundo indicador se establece la relación con compañeros, ya que es fundamental tener un apoyo de estos en el día a día, pudiendo trabajar de esta manera en armonía ya que el aislamiento social en el trabajo puede generar niveles altos de estrés del grupo o la organización; con el tercer indicador, podemos indicar que la relación con familiares, es importante ya que esta siempre servirá como un especie de amortiguador de todo efecto negativo que pueda ocasionar el estrés, ellos siempre serán el motivo por el cual una persona se esfuerza día a día (Del Hoyo, 2018, p. 35).

Y la última dimensión es estresores del rol: Es una combinación de las expectativas de los trabajadores y la realidad de los requisitos organizacionales, lo que lleva a un grupo de fuerzas llamadas conflictos de roles. Puesto que, poseen un valor negativo para la eficacia organizacional. También se proponen como una dimensión constitutiva de RL. Considerando los siguientes indicadores: conflicto de rol se refiere básicamente al momento en que el trabajador no sabe cuál es su rol específicamente, además tienen dos o más superiores los cuales

podrían generar conflictos en el trabajador, como segundo indicador, ordenes contradictorias se relaciona con el primer indicador, ya que, al tener varios superiores, estos generarían que el sujeto no sepa a quien obedecer cuando estos tengan ordenes distintas unos con otros. El ultimo indicador, ambigüedad del rol se refiere a que en algunas circunstancias existe falta de claridad para realizar el trabajo que se está desempeñando, el propósito de labor y una clara definición de la responsabilidad (Del Hoyo, 2018, p. 36).

Seguidamente como segundo teórico se está tomando a Stavroula (2014) el cual indica el estrés viene hacer aquella respuesta que podría tener sujeto, frente a los requerimientos y tensiones, los cuales se acomodan a sus saberes y aptitudes, y ponen a pruebas las capacidades que estos tengan para enfrentar estas circunstancias (p. 3-4).

Judge (2017) también señala que actualmente ninguna entidad se desarrolla en un entorno que sea estabilizado. En especial las instituciones que tienen participaciones predominantes con las municipalidades tienen que modificar su ámbito de trabajo (p.578-614)

Para definir la segunda variable desempeño, se tomaron tres autores, la teoría en la que centra el estudio de desempeño laboral, es la de Gabini (2018), quien indica que el rendimiento, es el ascenso eficaz de los contratantes que se ubican intrínsecamente en un establecimiento, la que es trascendental para las compañías, donde el sujeto se establece con desempeño y regocijo laboral lo que beneficia a la compañía (p.27). De esta forma, alude a los sujetos que perpetran exámenes por intermedio de numerosas facetas, debidamente definidas, los que son: factores actitudinales, quienes ostentan autorías, destrezas, beneficios, potenciales de realización; continuamente los factores activos, liderazgo, conocimiento del manejo sobre las áreas, ofrecen empleo en equipo y aptitud (Gabini, 2018, p. 29). Seguidamente este autor divide el desempeño en tres dimensiones los cuales se detallan a continuación: se menciona como primera dimensión, rendimiento en la tarea, de acuerdo a Gabini (2018) es la persona involucrada en la realización de los deberes y tareas específicas descritas en el puesto. Por tanto, se relaciona con el "núcleo técnico" de una organización o trabajo, es decir, actividades vinculadas directamente o de forma indirecta con conversión de recursos en productos aptos para el intercambio económico.

Considerando los siguientes indicadores: Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario, el cual se refiere básicamente al trabajo eficiente que llevan a cabo los laboradores, el cual tiene una relación con el segundo indicador, soluciones creativas para solucionar problemas el cual indica que siempre el laborador debe poseer nuevas soluciones para cada problema que se presente, con relación al tercer indicador, desafío en el trabajo, es que el trabajador diariamente se expone a nuevos desafíos los cuales deben poder cubrirse por estos con una actitud positiva, como cuarto indicador, logros en el trabajo, señala que todos siempre buscan realizar su trabajo de manera productiva, buscando lograr los mejores resultados posibles y como ultimo indicador, tareas rápidas, se refiere a la labor que realizan, para lo cuales deben estar siempre actualizados, con la única misión de absolver cualquier labor que se le presente, buscando siempre lo mejor para la entidad (p. 34).

Como segunda dimensión tenemos, el comportamiento contraproducente (PCC) se ha convertido en un creciente interés de investigación para los estudiantes de esta disciplina. De modo que la mitad de los modelos RL generales contienen una o más dimensiones relacionadas con este tipo de comportamiento. Consideramos los siguientes indicadores: Quejas en el trabajo, que en algunos casos se dan porque suelen tener malestares con el trabajo que están ejerciendo, con relación al segundo indicador, aspectos negativos en el trabajo, los cuales se manifiestan cuando se labora en un entorno negativo, como tercer indicador, agranda los problemas en el trabajo, los cuales muchas veces se dan cuando existen pequeñas dificultades pero estos son llevados a otro nivel por algunos trabajadores, como cuarto indicador, elevar la voz, los cuales se dan cuando los trabajadores suelen tener opiniones diferentes, los que muchas al no arreglarse pueden llegar a una discusión, y como ultimo indicador, conflictos laborales el cual tiene relación con el ultimo indicador, el cual puede ocasionarse en cualquier entidad (Gabini, 2018, p. 40).

Y la última dimensión tenemos rendimiento en el contexto, el comportamiento personal es discrecional y es una función adicional, el sistema formal de recompensas no se conoce directa o claramente y puede promover la función efectiva de la empresa. Teniendo en cuenta esta descripción, se determinan cuatro significados basados en este tipo de comportamiento: debe ser voluntario y

formal. Considerando los siguientes indicadores: Planifica el trabajo, los cuales se dan el momento en el que el laborador cumple con sus propósitos planificándolos, teniendo en cuenta las posibilidades de riesgo; como segundo indicador, tiene habilidades laborales, ya que son muy básicos para poder tener un mejor desenvolvimiento laboral ya que serán aplicados en el trabajo, con relación al tercer indicador, participa en reuniones de trabajo los cuales son muy comunes y fundamentales en cualquier entidad para poder tener en cuenta cuales fueron los últimos informes y demás, como cuarto indicador, trabajo en equipo, se debe tener en cuenta que para que exista un buen desempeño es fundamental que los sujetos puedan colaborar unos con otros. Finalmente, el último indicador, clima laboral, se refiere básicamente si se tiene un entorno laboral bueno y que este estimule a poder trabajar continuamente (Gabini, 2018, p. 37).

Seguidamente como segundo teórico se está tomando a Robbins y Coulter (2015) el cual indica que el desempeño siempre engloba a los éxitos de las acciones competitivas de un organismo. Además, un correcto rendimiento puede ser valorado por intermedio de exámenes de potenciales.

Asimismo, Cuestas (2018) indica que para evaluar el desempeño laboral individual implicará generalmente un inicio metodológico, con un total de indicadores, con el fin de plasmar de manera sistemática y objetivamente de sentido en el desempeño de colaborador en la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de Investigación

Como expresa Hernández & Mendoza (2019) declara que el estudio de tipo básica, es la que describe los conocimientos, puesto que se centra en un estado natural.

Por lo que, la presente investigación se tomó de tipo básica, ya que se profundizaron los conocimientos en su estado original. En consecuencia, no se manejaron la investigación de tipo aplicada, puesto que no se efectuaron una propuesta que desarrollen cambios.

Según Hernández & Mendoza (2019) existen tres tipos de enfoque, estos son cuantitativo, cualitativo y mixto, dentro del enfoque cuantitativo, un investigador se encarga de utilizar sus diseños (recolección de datos) para darle la veracidad y la credibilidad necesaria a las hipótesis planteadas, dentro de un contexto específico, para que posteriormente a ello sea aceptada por la comunidad científica, como los datos recolectados son el resultado de mediciones, estos deberán representarse por números y seguidamente se analizaron con herramientas de estadística.

El enfoque de investigación viene a ser cuantitativo debido a que se encontró la coyuntura, así como la envergadura de los sucesos sociales (Hernández & Mendoza, 2019, p. 150).

Diseño de Investigación

Según Hernández & Mendoza (2019) expresan que el diseño es una estrategia ideada en la obtención de datos, que se espera, respecto al planteamiento del problema, con relación al diseño no experimental, donde se efectúa sin amañar adrede las implicadas variables, de modo que se requiere que esta investigación emprenda en un estado natural (p.141).

De tal manera la tesis incluye la temática diseño no experimental, con alcance descriptivo-correlacional, cual entabla el propósito sentar el nivel de vinculo o conexión no causal presentado entre dos o varias variables (Hernández & Mendoza, 2019, p. 178).

3.2. Variables y operacionalización

Variable

Hernández & Mendoza (2019) indican que son conceptos que sufren variaciones, y asimismo estas pueden ser medibles y notorias. Por lo que esta puede ser aplicada a diversos fenómenos y objetos, de modo que estos asumen valores distintos con relación a la variable referida. Una variable obtiene valores para la investigación científica en el momento que se relacionan con otras variables, en otras palabras, cuando se relacionan con una hipótesis o una teoría.

Variable: estrés laboral

Definición conceptual

Del Hoyo (2018) informa respecto al estrés es provocado por algunas alteraciones de la persona con su lugar en que labora, en este caso sería entre el trabajador y la municipalidad (p. 8).

Definición operacional

Para analizar esta variable estrés laboral se ejecutó 5 dimensiones: Estresores del ambiente físico, estresores relativo al contenido de la tarea, estresores del desarrollo de la carrera, las relaciones interpersonales y estresores del Rol, mismas que se analizaron y desarrollaron por medio del cuestionario y el resultado esperado se sometieron por vía del programa de SPSS tipo 26.

Indicadores

La tesis ha sido efectuada con base en la variable estrés laboral los siguientes indicadores: Iluminación, ruido, ambientes, carga mental, control sobre la tarea, capacitación y estabilidad de la carrera profesional, inseguridad en el trabajo, preocupación, ansiedad y frustración, dificultad para adquirir nuevas habilidades, relación con superiores, relación con compañeros, relación con familiares, conflicto de rol, ordenes contradictorias y ambigüedad del rol.

Escala de medición

La implicada variable estudiada, se desarrolló técnicas Escala Likert para su respectiva medición, empleando hechos estadísticos por medio del programa SPSS de formato 26. Así pues, se lidiaron las posteriores valoraciones; comenzado con él; nunca, seguido del; casi nunca, respectivamente; a veces, posteriormente; casi siempre y finalmente; siempre.

Variable: desempeño

Definición conceptual

Gabini (2018) indica que el rendimiento, es el ascenso eficaz de los contratantes que se ubican intrínsecamente en un establecimiento, la que es trascendental para las compañías (p.27).

Definición operacional

Para analizar esta variable desempeño laboral se efectuó 3 dimensiones: rendimiento en la tarea, seguido del comportamientos contraproducentes y luego rendimiento en el contexto, mismas que se analizaron y desarrollaron por medio del cuestionario y el resultado esperado se sometieron por vía del programa de SPSS tipo 26.

Indicadores

La investigación ha sido efectuada con base en la variable desempeño laboral los siguientes indicadores: Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario, Soluciones creativas para solucionar problemas, desafío en el trabajo, logros en el trabajo, tareas rápidas, quejas en el trabajo, aspectos negativos en el trabajo, agranda los problemas en el trabajo, elevar la voz, conflictos laborales, planifica el trabajo, tiene habilidades laborales, participa en reuniones de trabajo, trabajo en equipo y clima laboral.

Escala de medición

Esta implicada variable de la tesis, involucró las técnicas Escala Likert para su respectiva medición, empleando hechos estadísticos por medio del programa SPSS de formato 26. Así pues, se lidiaron las siguientes valoraciones; comenzado con él; nunca, seguido del; casi nunca, respectivamente; a veces, posteriormente; casi siempre y finalmente; siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández y Mendoza (2019) argumenta “población” coresponde a concentracion de individuos (objetos) que alcancen a un clase de especificidad, distinto a otras, que viene hacer muy notorio (p. 148).

Por lo cual, la población se conformó 250 colaboradores que laboran en la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

Criterios de inclusión

Aquellos trabajadores que no fueron autoridades ni funcionarios dentro de la municipalidad, estos fueron encuestados.

Criterios de exclusión

Se excluyeron las autoridades y funcionarios.

Muestra

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2019) indica que se utilizan las muestras para estimar la mediana y varianza de toda la población, estos valores apreciados se llaman estadísticos (en el universo/población se denominan parámetros) (p. 196). Es así que, se opta por seleccionar un pequeño grupo para la presente investigación, donde puso en selección a 50 trabajadores pertenecientes a la Municipalidad, determinando muestras de conveniencia.

Muestreo

Se recurrió al muestreo denominado no probabilístico, donde se seleccionó a criterio del investigador (Carrasco, 2018, p. 247). Determinando muestras de util conveniente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

La investigación manejó; método hipotético deductivo, con respecto a la técnica se utilizó, encuestas, en cuanto al instrumento manejado fue el cuestionario, siendo evaluados en Escala Likert. Las técnicas y métodos son métodos que son manejados para recolectar información o datos, los cuales pueden ir variando en el desarrollo de la investigación, de modo que este puede darse por múltiples factores como observaciones, entrevistas, análisis entre otros.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento se encarga midiendo la variable o más de variables, con preguntas, siendo indicaciones o afirmativas a los cuales denomina como "ítems" (Palomino et al., 2017, p.169). Es así que se aplicó la encuesta, esta permitira obtener la información de los trabajadores, basado en las afirmaciones formuladas que fueron utilizadas en la investigación, además del instrumento que es el cuestionario, posteriormente a esto serán medidos por medio de la escala de Likert.

Ficha técnica de instrumento:

Nombre:	Cuestionario estrés laboral y desempeño.
Autor:	Sonia Doris Mamani Enríquez.
Aplicación:	Individual.
Finalidad:	Posee como fin definir si se relaciona la variable estrés laboral y la variable desempeño.
Ámbito de aplicación:	El cuestionario siendo aplicado a 50 trabajadores.
Materiales:	Encuesta.
Descripción:	Las personas del cuestionario deben encontrarse informados de los problemas que acontecen en la entidad. Para el trabajador que desarrollará el cuestionario este tendrá un número determinado de ítems y se manejará el método escala de Likert, el cual establecerá si se relaciona la variable estrés laboral y la variable desempeño de los trabajadores pertenecientes a la Municipalidad de Huancané. Los encuestados deberán evaluar cada afirmación y emitir su respuesta a la misma. Cabe mencionar que el método en cuestión contiene cinco escalas de frecuencia:

Tabla 1*Denominación escala Likert*

Puntaje	Designado	Inicial
1	Nunca	N
2	Casi nunca	CN
3	A veces	AV
4	Casi siempre	CS
5	Siempre	S

Validación del instrumento

Hernández & Mendoza (2019) expresan que la validez, es el nivel que los instrumentos poseen para la medición de las variables.

Pues el criterio de la validez de los cuestionerios, se encuentran proporcionados por conocedores profesionista en Administración de la Universidad César Vallejo, cuales evaluaron si las afirmaciones formuladas poseen un nivel de validez adecuado.

Tabla 2

Validación de expertos

N.º	Experto	Calificación instrumento	Especialidad
1	Mgtr. Jesús Romero Pacora	Aplicable	Asesor Teórico - Metodológico
2	Mgtr. Elmer Montañez Vega	Aplicable	Administrador de empresas
3	Dr. Edgar Laureano Lino Gamarra	Aplicable	Administrador de empresas

Confiabilidad del instrumento

Para calcular el respectivo instrumento, empleamos el estadístico Alfa Cronbach para así conocer el grado de fiabilidad según Hernández & Mendoza (2019), señala que “Estadístico se basa en el coeficiente de Alfa Cronbach, el cual cuenta con validación” (p. 239). El Alfa Cronbach asistió a determinar si es fiable.

Por consiguiente, para poder evaluar debidamente con coeficiente Alfa Cronbach, de respectiva escala.

Tabla 3

Escala de medidas para evaluar el coeficiente de Cronbach

Valor	Nivel
<0, 5	Inaceptable
0, 5 de 0, 6	Pobre
0, 6 de 0, 7	Cuestionable
0, 7 de 0, 8	Aceptable
0, 8 de 0, 9	Bueno
>0, 9	Excelente

Nota. Teniendo en cuenta ya mencionado atrás, se comprobó la tabla estadística de fiabilidad a cada variable, las identificadas se especifican a breve:

Fuente: Hernández & Pascual (2017) citan George y Mallery (2003).

Prueba de fiabilidad para la variable estrés laboral

Tabla 4

Alpha de Cronbach para la variable estrés laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Valido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La supresión por lista se fundamenta en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach en base a elementos estandarizados	Número de elementos
,849	,846	30

Nota. La tabla 4, visualiza según los datos han sido evaluados por SPSS y muestra de 50 trabajadores de la municipalidad provincial de Huancané, de los son excluir a ninguno. Además, se observó de 30 afirmaciones llevadas a cabo en el cuestionario estrés laboral, logro con el test Alpha de Cronbach, valoración 0,849 > 0,80 bueno; llegando a la conclusión que el instrumento acepta viabilidad.

Prueba de fiabilidad para la variable desempeño

Tabla 5

Alpha Cronbach para la variable desempeño

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Valido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La supresión por lista se fundamenta en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa Cronbach	Alfa de Cronbach en base a elementos estandarizados	Número de elementos
,872	,871	30

Nota. En la tabla 5 se puede observar que los datos estudiados por el SPSS, de una muestra de 50 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, sin excluir a ninguno. Además, se aprecian las 30 afirmaciones llevadas a cabo en el cuestionario desempeño, logró con el test Alpha de Cronbach, valoración $0,872 < 0,90$ bueno; llegando a la conclusión que el instrumento acepta viabilidad.

3.5. Procedimientos

Los instrumentos fueron validados de acuerdo con los criterios de los expertos; estos son los profesionales de grado de Magister o Doctor. Las variables fueron descritas conforme a como se manifestó en su entorno natural, se utilizó estudios similares al presente informe como antecedentes, siendo tomadas tanto nacionales como internacionales, subsiguientemente en el marco teórico, se tomó libros referidos a las variables manejadas no menor de 7 años, de ellos se tomó el libro base de cada variable y se determinó sus dimensiones e indicadores.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis descriptivo-correlacional se manejó el programa SPSS de tipo 26. Con relación a los ítems se manejaron los indicadores como punto de partida para ser formuladas las afirmaciones.

Asimismo, en la interpretación de los datos adquiridos, se instituyó para las dos clases de análisis tomando en cuenta al análisis inferencial con margen de error de 5%.

3.7. Aspectos éticos

Se recurrió al consentimiento declarado por parte de los colaboradores a la ejecución de la encuesta, que con buena gana aceptaron ser partícipes, proponiendo como condición mantenerse en el anonimato. Con relación a los textos empleados en esta investigación, fueron citados debidamente, junto con sus respectivos autores, haciendo el uso de las normas APA 7ma. Versión, de este modo no coexistirá plagio, además que fue complementado con el manejo del "Programa-Turnitin", por lo que, esto asistió a declarar las similitudes y proceder a retirarlas de

dichos textos, teniendo en cuenta que el límite máximo no debe exceder el 25%. Por último, para la correcta redacción académica profesional del presente trabajo de investigación, se apoyó en las orientaciones de la Guía de elaboración de trabajo de investigación y tesis para la obtención de Grados, Académicos y títulos profesionales, Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo univariado

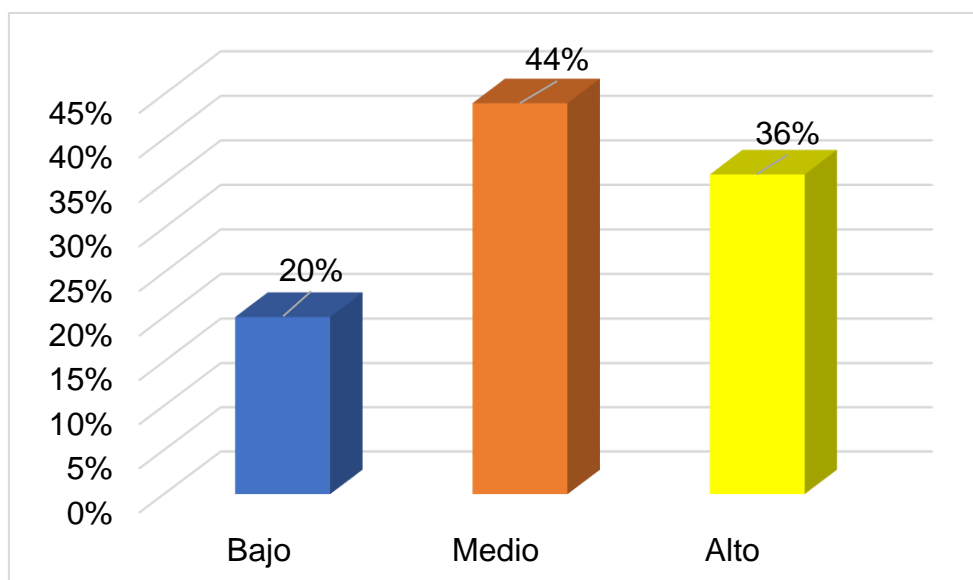
Tabla 6

Frecuencia de la variable estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	20,0	20,0	20,0
	Medio	22	44,0	44,0	64,0
	Alto	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 1

Frecuencia de la variable estrés laboral



Nota. Conforme la tabla 6 con figura 1, del 100% (igual a 50 trabajadores), un 20% (igual a 10 trabajadores) manifestaron que el estrés laboral tiene efecto de manera baja en dicha Municipalidad Provincial de Huancané. Por otro lado, un 44% (igual a 22 trabajadores) indicaron que el estrés laboral perjudica de manera media en la Municipalidad Provincial de Huancané. Y, por último, un 36% de encuestados (igual a 18 trabajadores) precisaron que el estrés laboral incide de manera alta en la Municipalidad Provincial de Huancané.

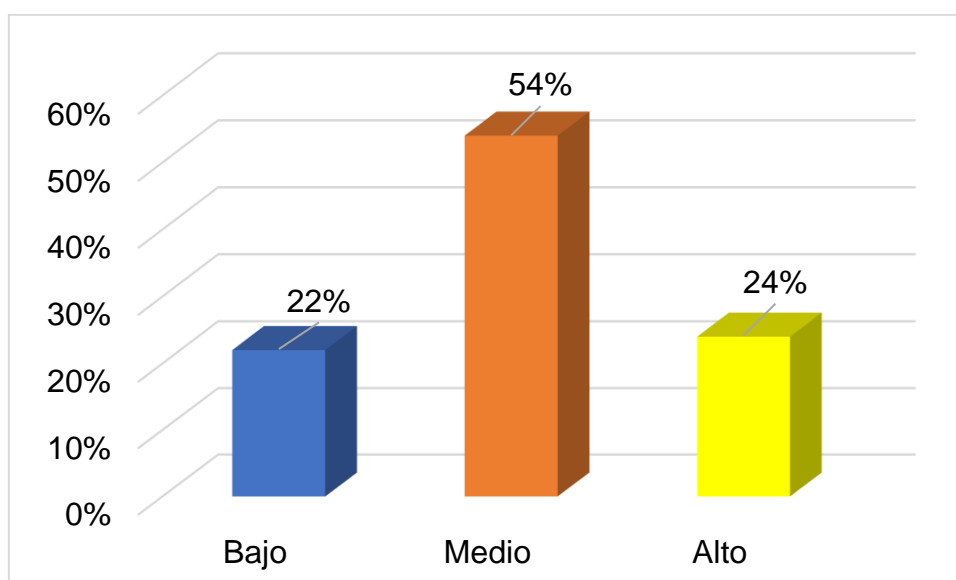
Tabla 7

Frecuencia de la dimensión estresores del ambiente físico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	22,0	22,0	22,0
	Medio	27	54,0	54,0	76,0
	Alto	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 2

Frecuencia de la dimensión estresores del ambiente físico



Nota. Conforme la tabla 7 con figura 2, del 100% (igual a 50 trabajadores), un 22% (igual a 11 trabajadores) manifestaron que los estresores del ambiente físico afectan de manera baja en Municipalidad Provincial de Huancané. Por otro lado, un 54% (igual a 27 trabajadores) indicaron que los estresores del ambiente físico afectan de manera media en la Municipalidad Provincial de Huancané. Y, por último, un 24% de encuestados (igual a 12 trabajadores) precisaron que los estresores del ambiente físico afectan de manera alta en la Municipalidad Provincial de Huancané.

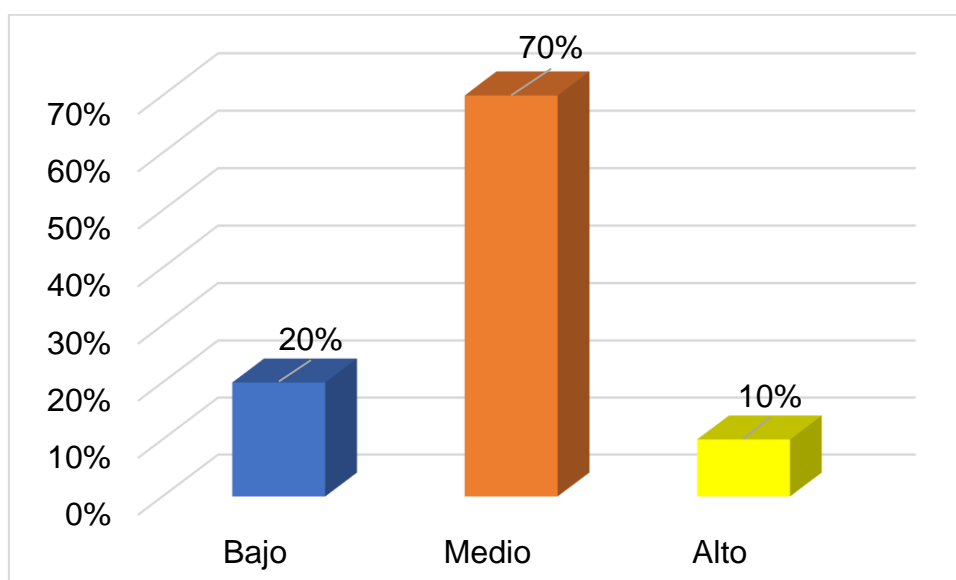
Tabla 8

Frecuencia de la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	20,0	20,0	20,0
	Medio	35	70,0	70,0	90,0
	Alto	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 3

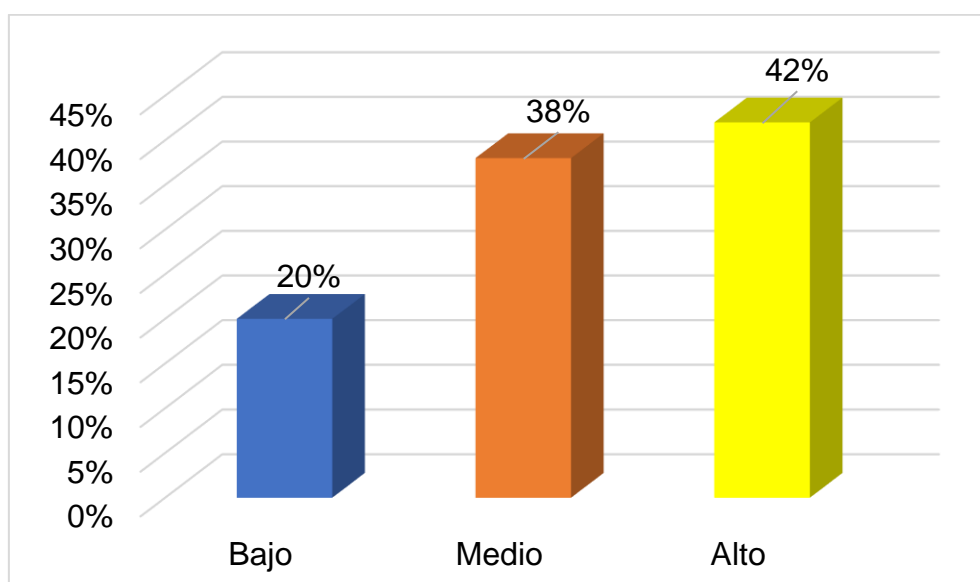
Frecuencia de la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea



Nota. Conforme la tabla 8 con figura 3, del 100% de encuestados (igual a 50 trabajadores), un 20% (igual a 10 trabajadores) manifestaron que los estresores relativos al contenido de la tarea afectan de manera baja en Municipalidad Provincial de Huancané. Por otro lado, un 70% (igual a 35 trabajadores) indicaron que los estresores relativos al contenido de la tarea afectan en forma media en la Municipalidad Provincial de Huancané. Y, por último, un 10% de encuestados (igual a 5 trabajadores) precisaron que los estresores relativos al contenido de la tarea afectan de manera alta en la Municipalidad Provincial de Huancané.

Tabla 9*Frecuencia de la dimensión estresores del desarrollo de la carrera*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	20,0	20,0	20,0
	Medio	19	38,0	38,0	58,0
	Alto	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 4*Frecuencia de la dimensión estresores del desarrollo de la carrera*

Nota. Conforme la tabla 9 con figura 4, del 100% de colaboradores encuestados (igual a 50 trabajadores), un 20% (igual a 10 trabajadores) manifestaron que los estresores del desarrollo de la carrera afectan de manera baja en Municipalidad Provincial de Huancané. Por otro lado, un 38% (igual a 19 trabajadores) indicaron que los estresores del desarrollo de la carrera afectan de manera media en la Municipalidad Provincial de Huancané. Por último, un 42% de encuestados (igual a 21 trabajadores) precisaron que los estresores del desarrollo de la carrera afectan de manera alta en la Municipalidad Provincial de Huancané.

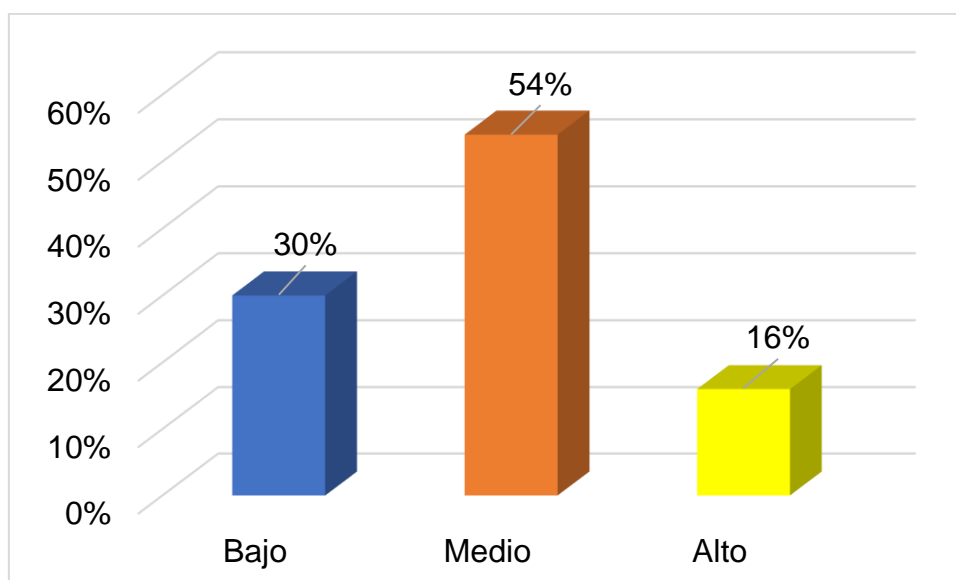
Tabla 10

Frecuencia de la dimensión las relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	30,0	30,0	30,0
	Medio	27	54,0	54,0	84,0
	Alto	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 5

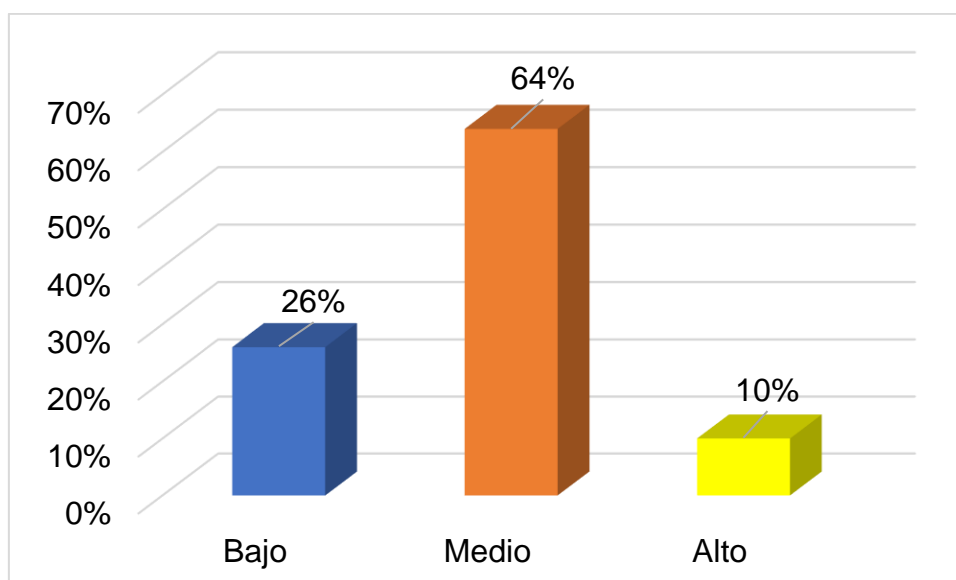
Frecuencia de la dimensión las relaciones interpersonales



Nota. Conforme la tabla 10 con figura 5, del 100% de trabajadores encuestados (igual a 50 funcionarios), un 30% (igual a 15 trabajadores) manifestaron que las relaciones interpersonales afectan en forma baja en Municipalidad Provincial de Huancané. Por otro lado, un 54% (igual a 27 trabajadores) indicaron que las relaciones interpersonales afectan de manera media. Y, por último, un 16% de encuestados (igual a 8 trabajadores) precisaron que las relaciones interpersonales afectan de manera alta en la Municipalidad Provincial de Huancané.

Tabla 11*Frecuencia de la dimensión estresores del rol*

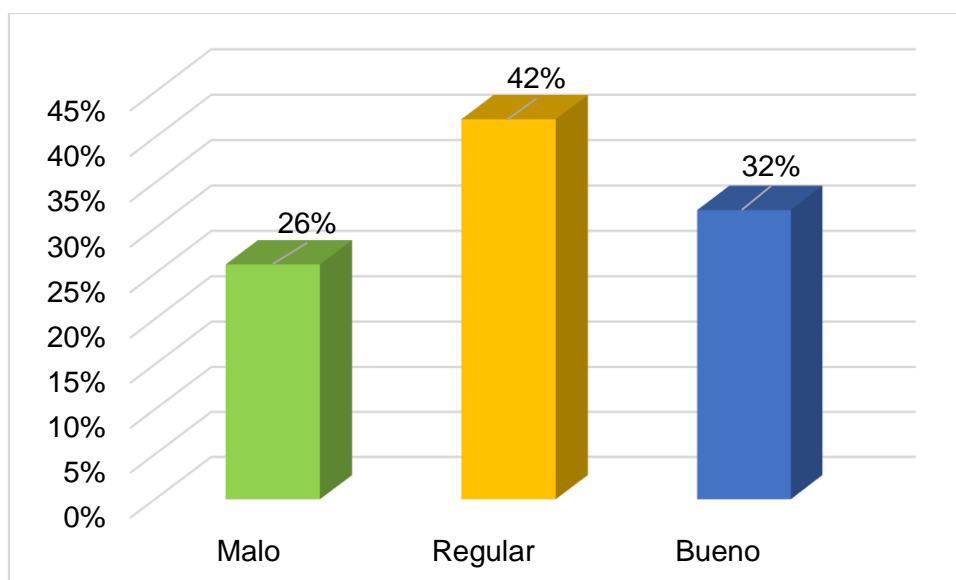
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	26,0	26,0	26,0
	Medio	32	64,0	64,0	90,0
	Alto	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 6*Frecuencia de la dimensión estresores del rol*

Nota. Conforme la tabla 11 con figura 6, del 100% de encuestados (igual a 50 trabajadores), un 26% (igual a 13 trabajadores) manifestaron que los estresores del rol afectan de manera baja en Municipalidad Provincial de Huancané. Por otro lado, un 64% (igual a 32 trabajadores) indicaron que los estresores del rol afectan de manera media en la Municipalidad Provincial de Huancané. Y, por último, un 10% de encuestados (igual a 5 trabajadores) precisaron que los estresores del rol afectan de manera alta en la Municipalidad Provincial de Huancané.

Tabla 12*Frecuencia de la variable desempeño*

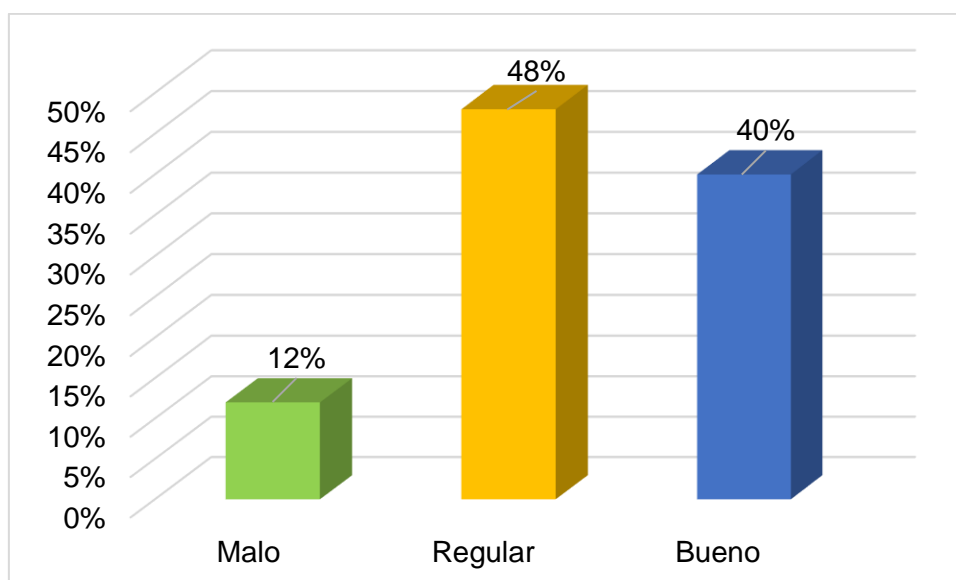
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	13	26,0	26,0	26,0
	Regular	21	42,0	42,0	68,0
	Bueno	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 7*Frecuencia de la variable desempeño*

Nota. Conforme la tabla 12 con figura 7, del 100% de encuestados (igual a 50 trabajadores), un 26% (igual a 13 trabajadores) manifestaron que el desempeño es malo en Municipalidad de Huancané. Por otro lado, un 42% (igual a 21 trabajadores) indicaron que el desempeño es regular. Y, por último, un 32% de encuestados (igual a 16 trabajadores) precisaron que el desempeño se presenta de manera buena en la Municipalidad Provincial de Huancané.

Tabla 13*Frecuencia de la dimensión rendimiento en la tarea*

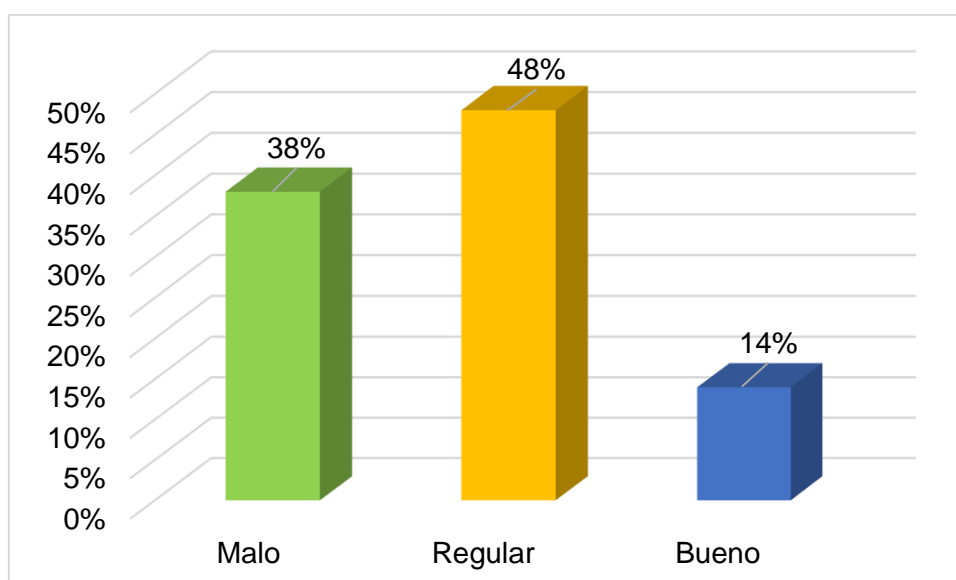
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	12,0	12,0	12,0
	Regular	24	48,0	48,0	60,0
	Bueno	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 8*Frecuencia de la dimensión rendimiento en la tarea*

Nota. Conforme la tabla 13 con figura 8, del 100% de encuestados (igual a 50 trabajadores), un 26% (igual a 13 trabajadores) manifestaron que el desempeño en la tarea es malo en Municipalidad Provincial de Huancané. Por otro lado, un 42% (igual a 21 trabajadores) indicaron que el desempeño en la tarea es regular en la Municipalidad Provincial de Huancané. Y, por último, un 32% de encuestados (igual a 16 trabajadores) precisaron que el desempeño en la tarea es bueno en la Municipalidad Provincial de Huancané.

Tabla 14*Frecuencia de la dimensión comportamientos contraproducentes*

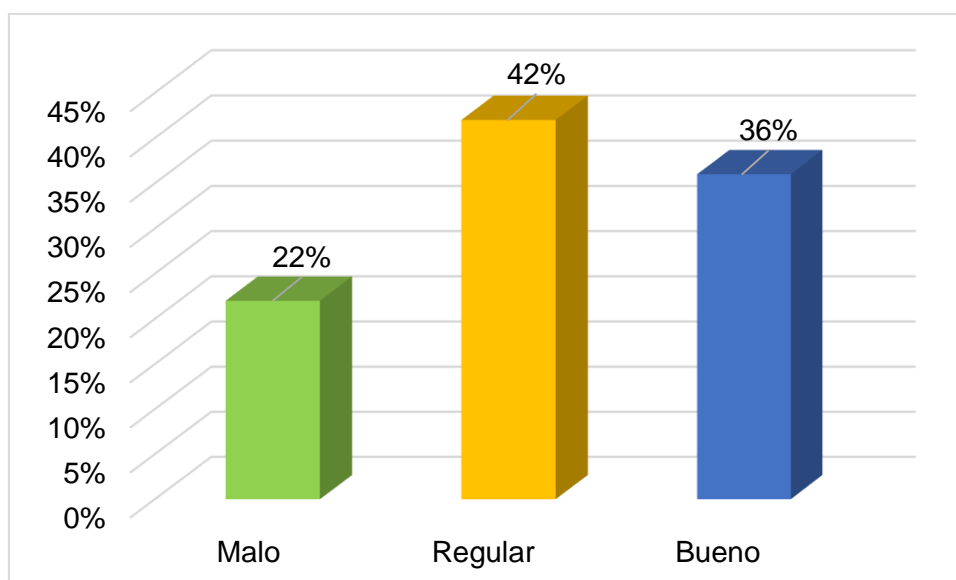
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	19	38,0	38,0	38,0
	Regular	24	48,0	48,0	86,0
	Bueno	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 9*Frecuencia de la dimensión comportamientos contraproducentes*

Nota. Conforme la tabla 14 con figura 9, del 100% de encuestados (igual a 50 trabajadores), un 38% (igual a 19 trabajadores) manifestaron que el comportamiento contraproducente es malo en Municipalidad Provincial de Huancané. Por otro lado, un 48% (igual a 24 trabajadores) indicaron que el comportamiento contraproducente es regular en la Municipalidad Provincial de Huancané. Y, por último, un 14% de encuestados (igual a 7 trabajadores) precisaron que el comportamiento contraproducente es bueno en la Municipalidad Provincial de Huancané.

Tabla 15*Frecuencia de la dimensión rendimiento en el contexto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	22,0	22,0	22,0
	Regular	21	42,0	42,0	64,0
	Bueno	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 10*Frecuencia de la dimensión rendimiento en el contexto*

Nota. Conforme la tabla 15 con figura 10, del 100% de entrevistados (igual a 50 trabajadores), un 22% (igual a 11 trabajadores) manifestaron que el rendimiento en el contexto es malo en Municipalidad Provincial de Huancané. Por otro lado, un 42% (igual a 21 trabajadores) indicaron que el rendimiento en el contexto es regular en la Municipalidad Provincial de Huancané. Y, por último, un 36% de encuestados (igual a 18 trabajadores) precisaron que el rendimiento en el contexto es bueno en la Municipalidad Provincial de Huancané.

4.2 Análisis descriptivo bivariado

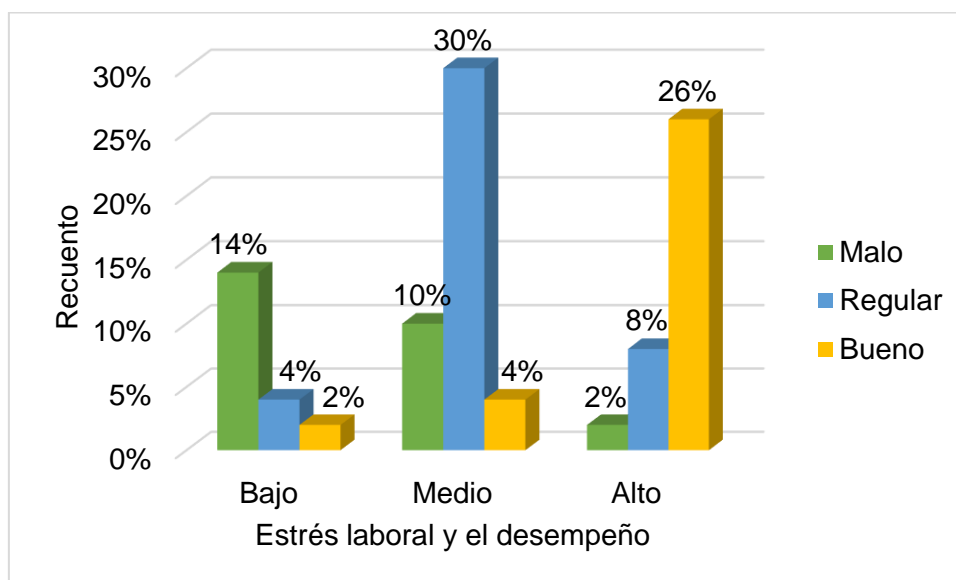
Tabla 16

Tabla cruzada entre la variable estrés laboral y el desempeño

		Desempeño			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Estrés laboral	Bajo	14%	4%	2%	20%
	Medio	10%	30%	4%	44%
	Alto	2%	8%	26%	36%
Total		26%	42%	32%	100%

Figura 11

Histograma del cruce de la variable estrés laboral y el desempeño



Nota. Conforme a la tabla 16 con figura 11, del total de trabajadores interrogados, el 14% sostiene que, cuando el estrés laboral es bajo, el desempeño en ellos será malo. El 10% de encuestados indicó que, cuando el estrés laboral es medio, su desempeño será malo. Y el 2% precisó que, mientras el estrés laboral es alto, su desempeño laboral es malo. Seguidamente, el 4% de encuestados indicó que, mientras el estrés laboral es bajo en ellos, su labor es regular. El 30% de individuos precisó que, mientras el estrés laboral es medio, su desempeño laboral es regular. El 8% de sujetos precisó que, cuando su estrés es alto, el desempeño laboral es regular. Posteriormente, un 2% concluyó que, cuando su estrés es bajo, su desempeño es bueno. El 4% afirma que, cuando su estrés laboral es medio, su

desempeño es bueno. Y un 26% manifestó que, cuando su estrés es alto, su desempeño es bueno en los trabajadores pertenecientes a la Municipalidad provincial de Huancané.

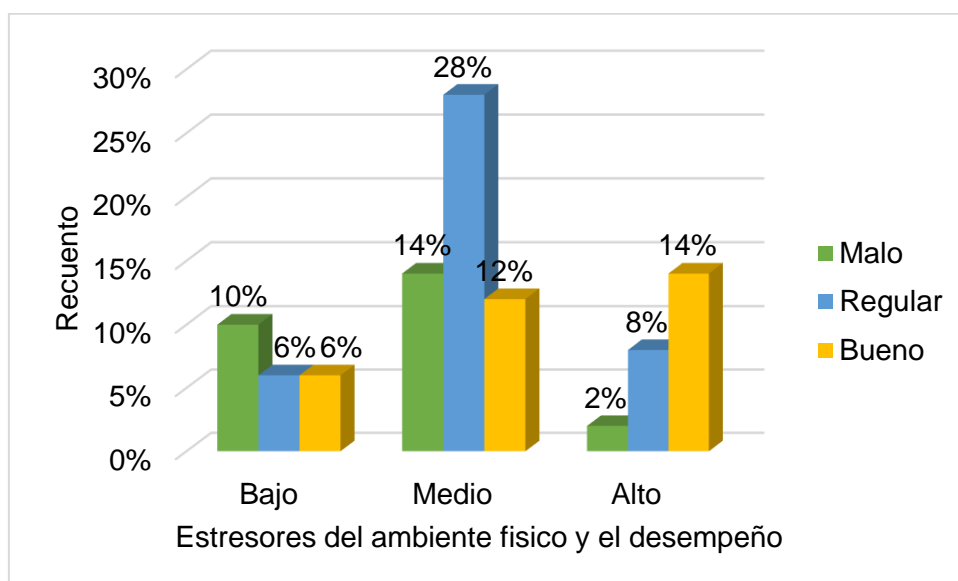
Tabla 17

Tabla cruzada de la dimensión estresores del ambiente físico y el desempeño

		Desempeño			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Estresores del ambiente físico	Bajo	10%	6%	6%	22%
	Medio	14%	28%	12%	54%
	Alto	2%	8%	14%	24%
Total		26%	42%	32%	100%

Figura 12

Histograma del cruce de la dimensión estresores del ambiente físico y el desempeño



Nota. Conforme a la tabla 17 con figura 12, del total de trabajadores encuestados, el 10% rebela que, cuando el estresor del ambiente físico es bajo, su desempeño laboral será malo. Un 14% indicó que, cuando el estresor del ambiente físico es medio, su desempeño laboral es malo. El 2% precisó que, cuando el estresor del ambiente físico es alto, el desempeño laboral es malo. Seguidamente, el 6% indicó que, cuando el estresor del ambiente físico es bajo, su desempeño es regular. El

28% precisó que, cuando el estresor del ambiente físico es medio, su desempeño laboral es regular. El 8% precisó que, cuando el estresor del ambiente físico es alto, su desempeño laboral es regular. Posteriormente, un 6% concluyó que, cuando el estresor del ambiente físico es bajo, su desempeño laboral es bueno. El 12% afirma que, cuando el estresor del ambiente físico es medio, su desempeño laboral es bueno. Finalmente, un 14% manifestó que, cuando el estresor del ambiente físico es alto, su desempeño laboral es bueno.

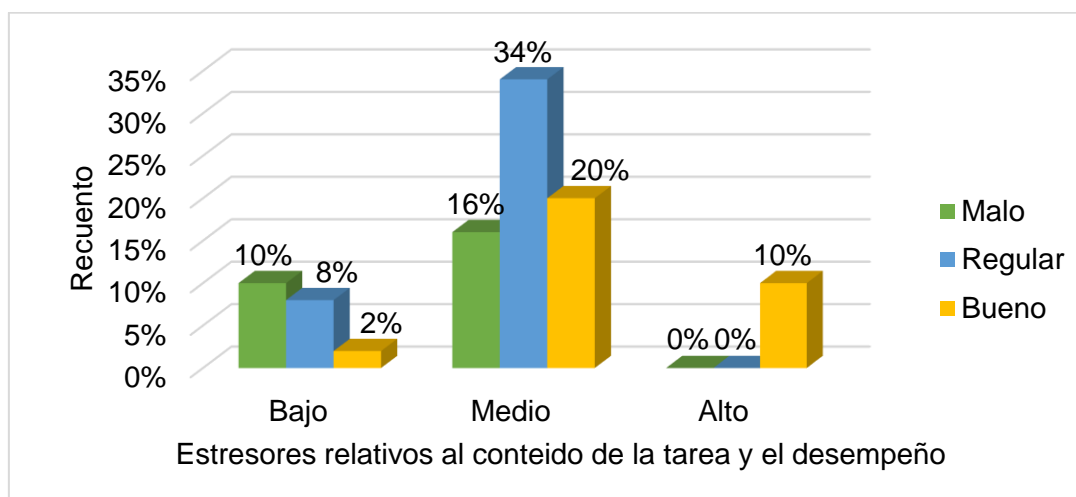
Tabla 18

Tabla cruzada de la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño

		Desempeño			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Estresores relativos al contenido de la tarea	Bajo	10%	8%	2%	20%
	Medio	16%	34%	20%	70%
	Alto	0%	0%	10%	10%
Total		26%	42%	32%	100%

Figura 13

Histograma del cruce de la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño



Nota. Conforme a la tabla 18 con figura 13, del total de trabajadores interrogados, el 10% enfatizó que mientras los estresores relativos al contenido de la tarea son bajos, su desempeño es malo. Un 16% indicó que, cuando los estresores relativos

al contenido de la tarea son medios, su desempeño es malo. Seguidamente, el 8% indicó que, cuando los estresores relativos al contenido de la tarea son bajos, su desempeño es regular. El 34% precisó que, cuando los estresores relativos al contenido de la tarea son medios, su desempeño es regular. Posteriormente, un 2% concluyó que, cuando los estresores sobre contenidos de tarea son bajos, su desempeño es bueno. El 20% afirma que, cuando los estresores relativos al contenido de la tarea son medios, su desempeño es bueno. Finalmente, un 10% manifestó que, cuando los estresores sobre al contenido de la tarea son altos, su desempeño es bueno.

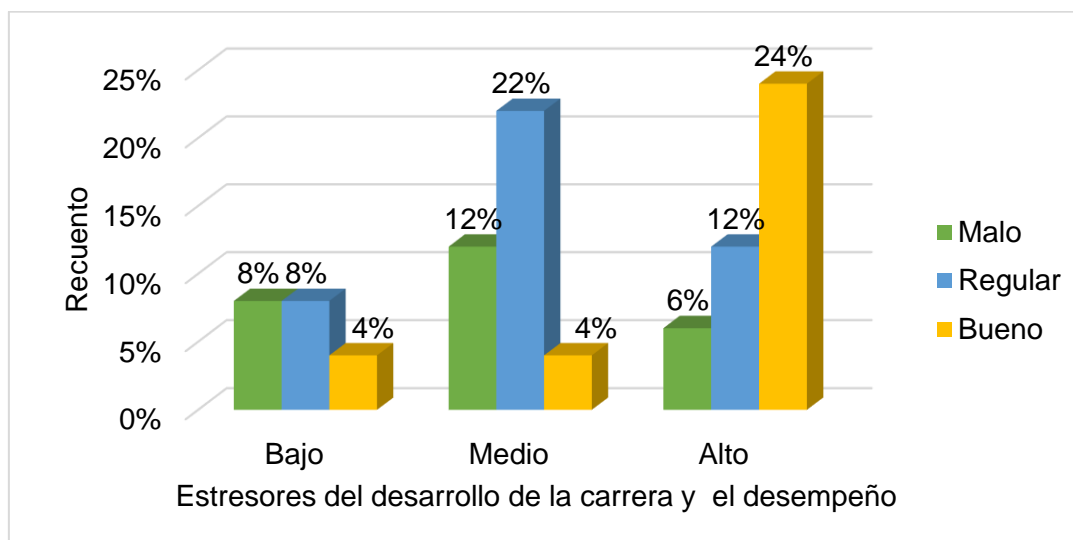
Tabla 19

Tabla cruzada de la dimensión estresores del desarrollo de la carrera y el desempeño

		Desempeño			
		Malo	Regular	Bueno	Total
Estresores del desarrollo de la carrera	Bajo	8%	8%	4%	20%
	Medio	12%	22%	4%	38%
	Alto	6%	12%	24%	42%
Total		26%	42%	32%	100%

Figura 14

Histograma del cruce de la dimensión estresores del desarrollo de la carrera y el desempeño



Nota. Conforme a la tabla 19 con figura 14, del total de trabajadores interrogados, el 8% expreso que, cuando los estresores del desarrollo de la carrera son bajos, su desempeño es malo. Un 12% indicó que, cuando los estresores del desarrollo de la carrera son medios, su desempeño es malo. El 6% precisó que, cuando los estresores del desarrollo de la carrera son altos, su desempeño laboral es malo. Seguidamente, el 8% indicó que, cuando los estresores del desarrollo de la carrera son bajos, su desempeño laboral es regular. El 22% precisó que, cuando los estresores del desarrollo de la carrera son medios, su desempeño es regular. El 12% precisó que, cuando los estresores del desarrollo de la carrera son altos, el desempeño es regular. Posteriormente, un 4% concluyó que, cuando los estresores del desarrollo de la carrera son bajos, su desempeño es bueno. El 4% afirma que, cuando los estresores del desarrollo de la carrera son medios, su desempeño laboral es bueno y finalmente un 24% manifestó que, cuando los estresores del desarrollo de la carrera son altos, su desempeño laboral es bueno.

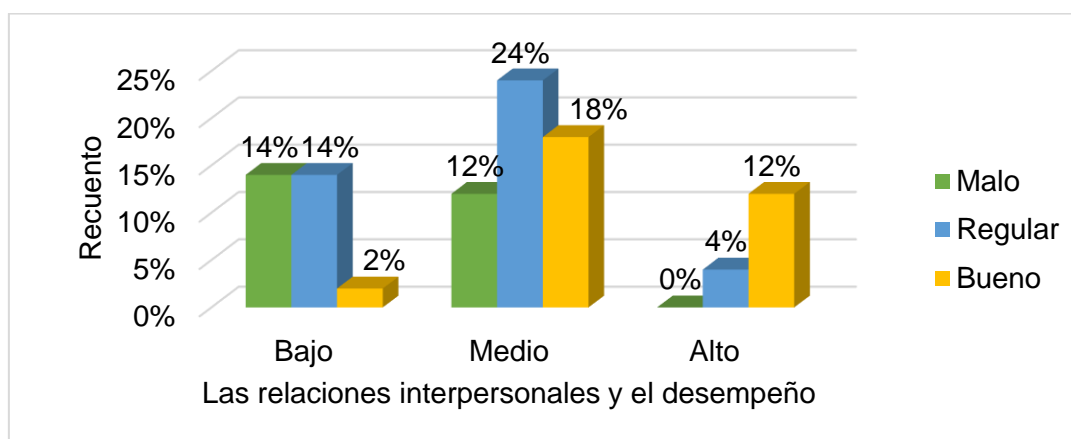
Tabla 20

Tabla cruzada de la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño

		Desempeño			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Las relaciones interpersonales	Bajo	14%	14%	2%	30%
	Medio	12%	24%	18%	54%
	Alto	0%	4%	12%	16%
Total		26%	42%	32%	100%

Figura 15

Histograma del cruce de la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño



Nota. Conforme a la tabla 20 con figura 15, del total de trabajadores, el 14% considero que, cuando la relación interpersonal es baja, su desempeño laboral es malo. Un 12% indicó que, cuando la relación interpersonal es media, su desempeño es malo. Seguidamente, el 14% indicó que, cuando la relación interpersonal es baja, su desempeño es regular. El 24% precisó que, cuando la relación interpersonal es media, su desempeño es regular. El 4% precisó que, cuando la relación interpersonal es alta, su desempeño es regular. Posteriormente, un 2% concluyó que, cuando la relación interpersonal es baja, su desempeño es bueno. El 18% afirma que, cuando la relación interpersonal es media, su desempeño es bueno y finalmente un 12% manifestó que, cuando la relación interpersonal es alta, su desempeño es bueno.

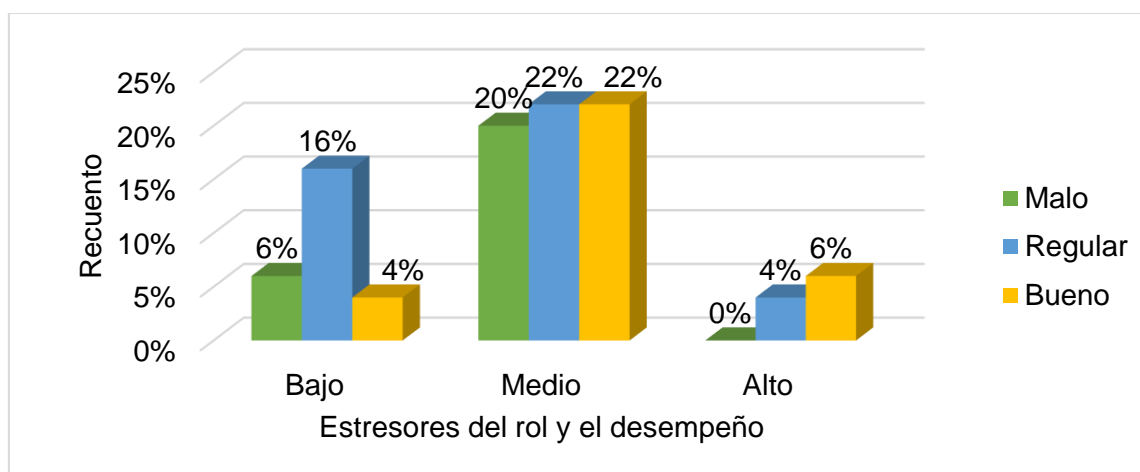
Tabla 21

Tabla cruzada de la dimensión estresores del rol frente y el desempeño

		Desempeño			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Estresores de rol	Bajo	6%	16%	4%	26%
	Medio	20%	22%	22%	64%
	Alto	0%	4%	6%	10%
Total		26%	42%	32%	100%

Figura 16

Histograma del cruce de la dimensión estresores del rol y el desempeño



Nota. Conforme a la tabla 21 con figura 16, del total de trabajadores, el 6% señaló que, cuando los estresores del rol son bajos, su desempeño es malo. Un 20% indicó que, cuando los estresores del rol son medios, su desempeño es malo. Seguidamente, el 16% de indicó que, cuando los estresores del rol son bajos, su desempeño es regular. El 22% precisó que, cuando los estresores del rol son medios, su desempeño es regular. El 4% precisó que, cuando los estresores del rol son altos, su desempeño es regular. Posteriormente, un 4% concluyó que, cuando los estresores del rol son bajos, su desempeño es bueno. El 22% afirma que, cuando los estresores del rol son medios, su desempeño es bueno y finalmente un 6% manifestó que, cuando los estresores del rol son altos, el desempeño es bueno.

4.3 Prueba de normalidad

Para una muestra menor a 50, se debe tomar los resultados de Shapiro-Wilk; mientras que, para una muestra de 50 a más, se debe utilizar el resultado de Kolmogorov-Smirnov (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Para identificar si la muestra es paramétrica o no paramétrica se tomó en consideración el resultado de la significancia obtenida: Si el valor Sig.<0,05 la muestra es no paramétrica, si el valor Sig.>0,05 la muestra es paramétrica. Adicionalmente, para determinar el estadígrafo se consideró si la muestra para cada variable y dimensión fue paramétrica o no paramétrica: Cuando la muestra es no paramétrica aplicando el estadígrafo Rho de Spearman y cuando la muestra es paramétrica se aplica el estadígrafo R de Pearson. Si en el cruce de variables y dimensiones se obtuvo una muestra paramétrica y una no paramétrica, aplicando el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 22*Prueba de normalidad para la variable y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,101	50	,200*	,967	50	,172
Estresores del ambiente físico	,136	50	,022	,962	50	,113
Estresores relativos al contenido de la tarea	,087	50	,200*	,972	50	,278
Estresores del desarrollo de la carrera	,151	50	,006	,959	50	,081
Las relaciones interpersonales	,085	50	,200*	,974	50	,323
Estresores del rol	,088	50	,200*	,982	50	,620
Desempeño	,092	50	,200*	,959	50	,078

Nota. De acuerdo a la tabla 22, respecto a la prueba de normalidad para conocer la integridad de ajustamiento del reparto de las variables y dimensiones. De tal manera, se logró determinar el uso la prueba de Kolmogorov-Smirnov, correspondientemente se emprendió la investigación con muestra de 50 trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané. En tal sentido, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, estudiando muestras no paramétricas a la hipótesis planteada y conocer la relación de ambas variables de investigación.

4.4 Análisis inferencial bivariado

Regla de decisión:

Cuando el valor de Sig. $>0,05$ la hipótesis de nombre “nula” (H0) es aceptada y la hipótesis de nombre “alterna” (Ha) es rechazada.

Cuando el valor de Sig. $<0,05$ la hipótesis de nombre “nula” (H0) es rechazada y la hipótesis de nombre “alterna” (Ha) es aceptada.

En la presente investigación para poder determinar el nivel de correlación a juicio de Mondragón (2014) quien describe que “la comprobación de Correlación de Spearman, representa un método estadístico que es igual a no paramétrico, que procura tratar la severidad de asociación dos variables cuantitativas” (pág. 98). A continuación, se presenta los niveles de correlación según el autor mencionado:

Tabla 23*Niveles de correlación*

Rango	Relación
-0.91 hasta el -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 hasta el -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 hasta el -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 hasta el -0.50	Correlación negativa media
-0.01 hasta el -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 hasta el +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 hasta el +0.50	Correlación positiva media
+0.51 hasta el +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 hasta el +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 hasta el +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

Prueba de hipótesis general**Hipótesis estadística**

H₀: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

H_a: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

Tabla 24*Prueba de hipótesis general*

		Estrés laboral	Desempeño
Rho de Spearman	Estrés laboral	1,000	,653**
	Coeficiente de Correlación		
	Sig.(bilateral)	.	,000
	N	50	50
Desempeño	Desempeño	,653**	1,000
	Coeficiente de Correlación		
	Sig.(bilateral)	,000	.
	N	50	50

Correlación significativa de nivel 0,000 (bilateral).

Nota. Conforme a la tabla 24, el análisis Rho de Spearman reveló nivel de significancia bilateral de 0,000; negando la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis

alterna. Adicionalmente, se halló relación entre la variable estrés laboral y la variable desempeño siendo significativa con nivel de 0,653 positiva considerable, determinando que existe correlación positiva considerable entre las variables de investigación. Manifestó una curva con inclinación positiva; por ello, se deduce una relación directamente proporcional, o sea, que el estrés laboral afecta al desempeño en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre los estresores del ambiente físico y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020

H_a: Existe relación significativa entre los estresores del ambiente físico y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020

Tabla 25

Prueba de hipótesis específica 1

			Estresores del ambiente físico	Desempeño
Rho de Spearman	Estresores del ambiente físico	Coeficiente de correlación	1,000	,430**
		Sig.(bilateral)	.	,002
		N	50	50
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,430**	1,000
		Sig.(bilateral)	,002	.
		N	50	50

Correlación significativa de nivel 0,002 (bilateral).

Nota. Conforme a la tabla 25, el análisis Rho de Spearman reveló un nivel de significancia bilateral de 0,002; negando la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la relación entre la dimensión estresores del ambiente físico y la variable desempeño es significativa con un nivel de 0,430 positiva media, determinando que existe correlación positiva media entre la dimensión y variable de investigación. Manifestó una curva de tendencia positiva; por ello, se deduce una relación directamente proporcional, o sea, los estresores del ambiente físico afectan al desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre los estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020

H_a: Existe relación significativa entre los estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020

Tabla 26

Prueba de hipótesis específica 2

			Estresores relativos al contenido de la tarea	Desempeño
Rho de Spearman	Estresores relativos al contenido de la tarea	Coefficiente de correlación Sig.(bilateral) N	1,000 . 50	,501** ,000 50
	Desempeño	Coefficiente de correlación Sig.(bilateral) N	,501** ,000 50	1,000 . 50

Correlación significativa de nivel 0,000 (bilateral).

Nota. Conforme a la tabla 15, el análisis Rho de Spearman reveló un nivel de significancia bilateral de 0,000; negando la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la relación entre la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y la variable desempeño es significativa con un nivel de 0,501 positiva media, determinando que existe correlación positiva media entre la dimensión y variable de investigación. Manifestó una curva de tendencia positiva; por ello, se deduce una relación directamente proporcional, o sea, que los estresores relativos al contenido de la tarea afectan al desempeño en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre los estresores del desarrollo de la carrera y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020

H_a: Existe relación significativa entre los estresores del desarrollo de la carrera y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020

Tabla 27

Prueba de hipótesis específica 3

			Estresores del desarrollo de la carrera	Desempeño
Rho de Spearman	Estresores del desarrollo de la carrera	Coeficiente de correlación	1,000	,401**
		Sig.(bilateral)	.	,004
		N	50	50
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,401**	1,000
		Sig.(bilateral)	,004	.
		N	50	50

Correlación significativa de nivel 0,004 (bilateral).

Nota. Conforme a la tabla 27, el análisis Rho de Spearman reveló un nivel de significancia bilateral de 0,004; negando la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la relación entre la dimensión estresores del desarrollo de la carrera y la variable desempeño es significativa con un nivel de 0,401 positiva media, determinando que existe correlación positiva media entre la dimensión y variable de investigación. Manifestó una curva de tendencia positiva; por ello, se deduce una relación directamente proporcional, o sea, que los estresores del desarrollo de la carrera afectan al desempeño en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020

H_a: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020

Tabla 28

Prueba de hipótesis específica 4

		Las relaciones interpersonales	Desempeño
Rho de Spearman	Las relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig.(bilateral)	,548**
		N	,000
			50
	Desempeño	Coefficiente de correlación	50
		Sig.(bilateral)	,548**
		N	,000
			50

Correlación significativa de nivel 0,000 (bilateral).

Nota. Conforme a la tabla 28, el análisis Rho de Spearman reveló un nivel de significancia bilateral de 0,000; negando la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la relación entre la dimensión las relaciones interpersonales y la variable desempeño es significativa con un nivel de 0,548 positiva considerable, determinando que existe correlación positiva considerable entre la dimensión y variable de investigación. Manifestó una curva de tendencia positiva; por ello, se deduce una relación directamente proporcional, o sea, que las relaciones interpersonales afectan al desempeño en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

Prueba de hipótesis específica 5

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre los estresores del rol y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020

H_a: Existe relación significativa entre los estresores del rol y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020

Tabla 29

Prueba de hipótesis específica 5

			Estresores del rol	Desempeño
Rho de Spearman	Estresores del rol	Coefficiente de correlación	1,000	,279*
		Sig.(bilateral)	.	,050
		N	50	50
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,279*	1,000
		Sig.(bilateral)	,050	.
		N	50	50

Correlación significativa de nivel 0,050 (bilateral).

Nota. Conforme a la tabla 29, el análisis Rho de Spearman reveló un nivel de significancia bilateral de 0,050; negando la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la relación entre la dimensión estresores del rol y la variable desempeño es significativa con nivel 0,279 positiva media, determinando que existe correlación positiva media entre la dimensión y variable de investigación. Manifestó una curva de tendencia positiva; por ello, se deduce una relación directamente proporcional, o sea, que estresores del rol afectan al desempeño en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

V. DISCUSIÓN

El sentido de la investigación determina la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020. Estos resultados estadísticos de los datos analizados por medio de la muestra seleccionada que fue de 50 trabajadores, asemejándose con resultados que contrastan a través de evidencias internas y evidencias externas.

Atendiendo a la hipótesis general planteada que fue existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020; cuyos resultados obtenidos por medio del estadígrafo Rho de Spearman se determinó significancia de 0,000 y con un valor de 0,653 confirmando el rechazo de la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, existiendo una correlación positiva considerable con las variables de la investigación.

Estos resultados son argumentados tal como menciona Lecca et al. (2020) indicando que se pueden evitar el incremento los casos de estrés laboral. Asimismo, García (2020) refiere que al estrés laboral es de suma urgencia ubicar a tiempo, y adoptar acciones para reducirlas, equipando con guías de autoayuda. Esta situación es semejante a la investigación de Velarde (2018) ostentó su informe “El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tambopata en el año 2018.” Donde encontró una correlación de R de Pearson con una significancia de 0,756 con valor 0,000; alcanzando una correlación positiva considerable entre sus variables investigadas, en virtud teórica de Madero, Luengo, & Alvarado (2021) precisa que esta se ha estado convirtiendo como tema habitual en la sociedad afectando al desempeño laboral sin ser controlado. Por otra parte, en la investigación de Leyva & Soto (2018) tema “Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria–Ayacucho.” Se halló una correlación de Rho de Spearman de significancia igual -0,748 con valor de 0.001; alcanzando correlación negativa considerable. También se encontró en la investigación de Choquejahuá (2017) titulado “Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la UNA- Puno 2016.” Se encontró una correlación de R de Pearson con una significancia de 0.50 con un valor de 0.01; alcanzando correlación positiva media. Siendo el autor teórico Zuñiga

(2019) quien considera que el estrés laboral no solamente perjudica la salud de los colaboradores, puesto que también repercute directamente a la organización, ya que el individuo reduce su productividad, asimismo su desempeño y le cuesta estar relacionado con otros, generando mayor ausentismo laboral, descanso médico, necesidad de un sustituto.

Del mismo modo, en la investigación de Robalino (2018) en un informe titulado “El estrés laboral y su relación con el desempeño de los conductores de las unidades de transporte interprovincial del Cantón Daule”. Se encontró resultados por intermedio de la prueba Chi-cuadrado “3425. 45” con nivel de significancia igual a 0,00. Llegando como conclusión que el estrés laboral en los conductores, sí posee un vínculo con el desempeño laboral. Conforme al análisis de las diversas investigaciones, la variedad de autores argumenta que el estrés laboral surge por el excesivo trabajo, carencia de apoyo en el trabajo, asignación injusta, escasez comunicativa escases de apoyo de la gerencia y colegas, acoso psicosocial en el área laboral, designación injusta, recompensas, promociones u oportunidades profesionales, comunicación ineficiente y variación organizacional mal gestionada (Astorquiza et al., 2020). En el punto de vista de Moreno et al. (2021) quien evidencia el aumento de una variedad de trastornos tanto físico, emocional, comportamentales y otros flagelos relacionados. Por otro parte, citando a Acosta et al. (2019) manifiesta que estas pueden ser por la exigencia de trabajo adicional y precario reconocimiento del trabajo realizado.

Además, se precisa que el estrés crónico laboral altera la operatividad biológica del organismo respecto a series de estresores a los que se hace frente a diario el individuo (Navinés, et al., 2021). Por otra parte, Madero, Luengo, & Alvarado (2021) afirma que el estrés se ha vuelto en un asunto cotidiano en la sociedad, a su vez, últimamente ha comenzado a pasar al ámbito laboral. Asimismo, respecto al variable desempeño laboral se precisa que los desempeños son actos como las actitudes, aptitudes, destrezas, conocimientos, habilidades, y práctica de valores. En el punto de vista de Hidalgo & Rivera (2019) quien menciona que el desempeño también tiene que ser evaluado a través de conjuntos de acciones organizadas que, permitan favorecer el mejoramiento y fortalecer el desarrollo profesional. Asu vez, según Barrios, Restrepo, & Cerón (2020) también

concluyen que el desempeño tiene que ser evaluado a fin de medir el alcance de los metas de la institución.

Atendiendo a la hipótesis específica 1 planteada en la presente tesis cual fue existe relación significativa entre los estresores del ambiente físico y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020; cuyo resultado obtenido por medio del estadígrafo Rho de Spearman se determinó significancia de 0,002 y con valor 0,430 confirmando la negación de la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna, existiendo una correlación positiva media entre la dimensión y la variable de la investigación, exponiendo una curva de tendencia positiva; así pues, se deduce que la relación se muestra favorablemente proporcional, o sea; que los estresores del ambiente físico si son determinantes para el desempeño de los trabajadores.

Estos resultados son sustentados a mención del autor García (2020) precisa que las secuelas que pueda suponer el surgimiento del estrés laboral en la fuerza laboral, lo cual es indispensable dar en identificación a tiempo, y tomar acciones para apaciguar, proveyendo guías. Por otra parte, en la investigación de Zuñiga (2019) quien indica el estrés laboral puede inducir a varios síndromes, y en latitud va perjudicando el organismo, síntomas: “depresión o ansiedad, insomnio, dolor de cabeza, sarpullidos, dolor de barriga, fallo sexual, palpitación rápida, nerviosismo e incluso diabetes”. Asimismo, Zuñiga precisa la forma de implicarse es cuidando principalmente en focalizar e intervenir de inmediato en la institución y sus recursos vigentes, por otro lado, la actuación secundaria implica en trabajar en los individuos directamente perjudicados dotándoles con estrategias de confrontación y evitar en ellos el estrés. Por otra parte, confirmando con la investigación de Rojas (2019) quien precisa que el estrés, también conduce al mal funcionamiento físico, sociales y mentales; restando nuestra productividad y repercutiendo el círculo social y familiar, incluido el daño a la salud. Mientras cualquier individuo tiene problemas y no logra soluciones, su organismo empieza a verse perjudicado tanto físico como mental, manifestando dolores musculares, depresión, pérdida del interés, descenso del apetito, y carencias en concentración, y otros.

Atendiendo a la hipótesis específica 2 planteado en la presente tesis que fue existe relación significativa entre los estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané,

2020; cuyo resultado obtenido por medio del estadígrafo Rho de Spearman se determinó significancia de 0,000 y valor de 0,501 confirmando la negación de la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna, existiendo una correlación positiva media entre la dimensión y la variable de la investigación, exponiendo una curva de tendencia positiva; así pues, se deduce que la relación es favorablemente proporcional, o sea; los estresores relativos al contenido de la tarea si son determinantes para el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

Estos resultados son sustentados a mención del autor Moya & Moya (2020) quien indica que algunos de los principales factores estresantes del trabajo están relacionados con el trabajo en sí, como satisfacción laboral (por ejemplo, trabajo fragmentado o sin sentido), carga de trabajo y ritmo de trabajo, horario de trabajo, roles en la organización (por ejemplo, rol ambigüedad o conflicto) y baja participación en la toma de decisiones. Cabe precisar, según Martínez et al. (2020) indican que es necesario una evaluación del desempeño donde refleje la realidad del desempeño con el fin de mejorar las áreas detectadas. En la investigación de Quispe (2020) quien concluye un alto desempeño obtendrá avances significativos que con bajo desempeño.

Atendiendo a la hipótesis específica 3 planteado en la presente tesis que fue existe relación significativa entre los estresores del desarrollo de la carrera y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020; cuyo resultado obtenido por medio del estadígrafo Rho de Spearman se determinó significancia de 0,000 y valor de 0,401 confirmando la negación de la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna, existiendo una correlación positiva media entre la dimensión y la variable de la investigación, exponiendo una curva de tendencia positiva; así pues, se deduce que la relación es favorablemente proporcional, o sea; que los estresores del desarrollo de la carrera si son determinantes para el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

En virtud del autor Astorquiza et al. (2020) quien manifiesta que el estrés se manifiesta por la carencia de influencia de como el trabajo se efectúa solo, sobre todo si se enfrenta al público. La falta de respaldo de la gerencia y colegas, distribución injusta de funciones, carencia de oportunidades profesionales y carencia en la comunicación. Asimismo, se considera según Torres, Duana, &

Torrejano (2020) quienes argumentan que gestionar el desempeño es una práctica de gran importancia en la gestión de personas en las entidades. Por otro lado, en la investigación García (2020) que concluye que el problema del estrés se estudió durante varios años. Hoy sigue en curso el menester en estudiándolo.

Atendiendo a la hipótesis específica 4 planteado en la presente investigación que fue existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020; Cuyo resultado obtenido por medio del estadígrafo Rho de Spearman se determinó significancia de 0,000 y valor de 0,548 confirmando la negación de la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna, existiendo una correlación positiva media entre la dimensión y la variable de la investigación, exponiendo una curva de tendencia positiva; así pues, se deduce que la relación es favorablemente proporcional, o sea; que las relaciones interpersonales si son determinantes para el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

Confirmando así con el autor González et al. (2019) quienes declaran a razón del estrés se gana una baja lógica de locus de monitoreo externo y rasgos motivacional notablemente exógenos, añadiendo francas resignificaciones de motivo causal como pensamientos automáticos y las creencias. Asimismo, el autor Cardenas, Aguirre, & Montoya (2019) menciona el estrés laboral sigue siendo uno de los fenómenos que más afecta la salud de la población trabajadora. Además, Hidalgo & Rivera (2019) en su investigación precisan; el desempeño es la exposición de actitudes y aptitudes como el uso de variedad de recursos como destrezas, conocimientos, valores y habilidades. Como plantea Santos (2020) de evaluar el “desempeño” tiene finalidad de averiguar si han cumplido el trabajo de manera satisfactoria.

Atendiendo a la hipótesis específica 5 en el actual estudio que fue existe relación significativa entre los estresores del rol y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020; cuyo resultado obtenido por medio del estadígrafo Rho de Spearman se determinó significancia de 0,050 y valor de 0,279 confirmando la negación de la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna, existiendo una correlación positiva media entre la dimensión y la variable de la investigación, exponiendo una curva de tendencia positiva; así pues, se deduce que la relación es favorablemente proporcional, o sea; que los estresores

del rol si son determinantes para el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

En virtud del autor Seijas (2019) quien declara como enfermedad de trabajo, laboral u profesional donde el estrés laboral vinculándose a acontecimientos estresantes en el lugar de actividad laboral, de exigencias superiores a las experiencia, recursos y requerimientos del trabajador. Conforme con Barrios, Restrepo, & Cerón (2020) precisan que el desempeño se tiene que dar en evaluación, y así medir los logros propuestos de toda organización. Como señala en la investigación de Zuñiga (2019) que destaca; los jefes, primeramente, sensibilizarse que hay una enfermedad que aflige al personal de su organización, y haciendo constatar bajos desempeños. La manera de implicarse es la prevención.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Respecto al objetivo general que fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020. El cual, se logró determinar por medio de Rho de Spearman con significancia de 0,000; negando la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló relación entre la variable estrés laboral y variable desempeño es significativa con nivel 0,653 positiva considerable, determinando existencia de correlación positiva considerable entre las variables investigadas, es decir, que el estrés laboral si afecta al desempeño en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.
- Segunda.** Respecto al objetivo específico 1 que fue identificar la relación entre los estresores del ambiente físico y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020. El cual, se logró determinar por medio de Rho de Spearman con significancia de 0,002; negando la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la relación entre la dimensión estresores del ambiente físico y variable desempeño es significativa con nivel 0,430 positiva media, determinando que existe correlación positiva considerable entre la dimensión y variable investigada, es decir, que los estresores del ambiente físico afectan al desempeño en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.
- Tercera.** Respecto al objetivo específico 2 que fue identificar la relación entre los estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020. El cual, se logró determinar por medio de Rho de Spearman con significancia de 0,000; negando la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la relación entre la dimensión estresores relativos al contenido de la tarea y variable desempeño es significativa con nivel 0,501 positiva media, determinando que existe correlación positiva considerable entre la

dimensión y variable investigada, es decir, que los estresores relativos al contenido de la tarea afectan al desempeño en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

Cuarta. Respecto al objetivo específico 3 que fue identificar la relación entre los estresores del desarrollo de la carrera y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020. El cual, se logró determinar por medio de Rho de Spearman con significancia de 0,004; negando la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la relación entre la dimensión estresores del desarrollo de la carrera y variable desempeño es significativa con nivel 0,401 positiva media, determinando que existe correlación positiva media entre las la dimensión y variable investigada, es decir, que los estresores del desarrollo de la carrera afectan al desempeño en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

Quinta. Respecto al objetivo específico 4 que fue identificar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020. El cual, se logró determinar por medio de Rho de Spearman con significancia de 0,000; negando la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y variable desempeño es significativa con nivel 0,548 positiva considerable, determinando que existe correlación positiva considerable entre la dimensión y variable investigada, es decir, que las relaciones interpersonales afectan al desempeño en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

Sexta. Respecto al objetivo específico 5 que fue identificar la relación entre los estresores del rol y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020. El cual, se logró determinar por medio de Rho de Spearman con significancia de 0,050;

negando la hipótesis nula y asumiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable desempeño es significativa con un nivel de 0,279 positiva media, determinando que existe correlación positiva media entre la dimensión y la variable investigada, es decir, que estresores de rol afectan al desempeño en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Realizar capacitaciones donde se fomente el trabajo en equipo, a si también charlas motivacionales y psicológicas para seguir disminuyendo el estrés y generar así un mejor desempeño laboral. Las capacitaciones tendrán que ejecutarse cada tres meses a fin dar mejoramiento a la eficacia del rendimiento laboral
- Segunda.** Incentivar al cambio de actitud, como la autoestima, impulsión al manejo de emoción y brindar incentivos que sean satisfactorios y provechosos para los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané.
- Tercera.** A los funcionarios de cargo alto, realizar reuniones con los trabajadores donde les permitan dar su opinión sobre las actividades que realizan y así dar soluciones a las inquietudes sobre sus funciones que tienen a disposición.
- Cuarta.** A los trabajadores pertenecientes a esta Municipalidad tienen que tomar conciencia de la vigilancia en el trabajo e invertir tiempo para prevenir el estrés para que cuyo desempeño y rendimiento sea más óptimo.
- Quinta.** Realizar dinámicas por medio del área de Recursos Humanos sobre el manejo del estrés, ejercitando así su salud, fomentar técnicas de relajación, participación a sesiones tanto mental y físico.
- Sexta.** A los nuevos investigadores relacionados a este tema, profundizar y dar más soluciones para las Municipalidades que existen en el Perú, para que estas sean más eficientes, ya que ellos tienen una función de desarrollar su ciudad a cargo.

REFERENCIAS

- Acosta, M., Parra, L., Burbano, C., Aguilera, M. Á., & Pozos, B. E. (30 de Agosto de 2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uniforme*.
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos en Gestión por competencias*. Buenos Aires: Editorial Granica S.A.
- Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M., & Rodríguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española*, 29(1). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000100007&lang=es
- Astorquiza, B. A., Castillo, M., & Gómez, A. (Diciembre de 2020). Estrés laboral en el mercado laboral: una aplicación de metodologías de medición difusa para el caso Colombiano. *Revista Lecturas de Economía*. doi:<https://doi.org/10.17533/udea.le.n93a339564>
- Barraza, A. (2020). *El estrés de pandemia (COVID 19) en población mexicana*. Mexico: Centro de Estudios Clínica e Investigación Psicoanalítica S.C.
- Barrios, D., Restrepo, F. J., & Cerón, M. (14 de Agosto de 2020). Desempeño empresarial en la industria lechera. *Suma de Negocios*.
- Bonilla, M. E., & Botero, D. (21 de Noviembre de 2019). Desempeño policial en Colombia: reto democratizador. *Reflexión Política*.
- Cardenas, L., Aguirre, D. C., & Montoya, D. A. (Febrero de 2019). Funciones frontales, condiciones laborales y estrés laboral: ¿mediación, moderación o efecto? doi:DOI:10.14482/psdc.36.2.155.9
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill.

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano* (Primera ed.). Mexico: McGraw– Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Choquejahuá, L. (2017). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del área de mantenimiento de la UNA- Puno 2016*. Puno: UNAP. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7481/Choquejahuá_Olivera_Lizbet.pdf?sequence=3
- Correa, D. A., Quintero, J. D., Gómez, S., & Castro, C. M. (30 de Agosto de 2019). El gobierno corporativo, un pilar indispensable para el desempeño financiero. *Universidad & Empresa*.
- Cuesta, A. (2018). *Evaluación del desempeño laboral*. Lima: Macro.
- Del Hoyo, M. (2004). *Estres Laboral*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos.
- Del Hoyo, M. (2018). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Obtenido de <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Delgado, M. A. (2004). *Estrés Laboral*. Servicio de Ediciones y Publicaciones I.N.S.H.T. Madrid.
- Fernández, R. (2010). . *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. España: Club Univeritario. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=FzdJ445Q5IMC&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Ricardo+Fern%C3%A1ndez+Garc%C3%ADa%22&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwih3ef9tYbxAhWiA9QKHRfC_0Q6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q&f=false
- Fonseca. (2020). Localismo, desempeño institucional e (in)justicia territorial. *Cuadernos de Geografía: Revista Colombia de Geografía* .
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Marrugo, N. (Diciembre de 2020). Evaluación del desempeño y análisis de eficiencia del nivel sigma en la evaluación de la calidad del servicio en una institución de educación superior. *Formación universitaria*.

- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores del rendimiento laboral*. Argentina: UAI Editorial. Obtenido de <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- García, A. M. (29 de Enero de 2020). Estrés laboral y cuidado de enfermería, Centro Quirúrgico del Hospital Augusto Hernandez Mendoza, Ica-2016. *Rev. enferm. vanguard*. Obtenido de <https://doi.org/10.35563/revan.v6i1.214>
- García, M. V. (27 de Febrero de 2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*.
- González, J. R., Andrade, P., Fravega, G., Macalusso, S., & Soto, A. (Diciembre de 2019). Factores psico-socio-ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. *Propósitos y Representaciones*. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.358>
- Hernández, H., & Pascual, A. (2017). Validación de un instrumentos de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación. *Revista de investigación*, 9(1). Obtenido de <https://doi.org/10.22490/21456453.2186>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *"Metodología de la investigación"*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, B. L., & Rivera, V. O. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex*.
- Joya, M. Z. (05 de Mayo de 2020). La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente. *Revista Cientific*.
- Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). Mexico: Pearson.
- Lecca, J. P., Lora, M. G., Rodriguez, J. L., & Pérez, P. C. (16 de Noviembre de 2020). Comunicación laboral y estrés en tiempos de Covid-19. Centros de salud MINSA Llacuabamba y Parcoy. *Revista Epistemia*. doi:<https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1421>
- Leyva, Y., & Soto, K. (2018). *estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria–Ayacucho*. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/2987/TESIS%20AD168_Ley.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Luy, C. A., Teves, J., Rojas, W., Ramos, T., Lazo de la Vega, A. D., Arias, D., . . . Gálvez, E. (2019). Análisis de la producción científica latinoamericana sobre estrés docente (2010 – 2018). *Propósitos y Representaciones*. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.392>
- Machuca, J. (2018). *Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de laGREA, Arequipa–2018*. Lima: UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29935/machuca_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Madero, S., Luengo, C., & Alvarado, L. (2021). Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del COVID-19: México, Perú y Chile. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. doi:<https://doi.org/10.46652/rgn.v6i27.765>
- Martínez, G. I., Esparza, A. Y., & Gómez, R. I. (Diciembre de 2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
- Mondragón, M. A. (Diciembre de 2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Artículos de reflexión*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (03 de Junio de 2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud*. doi:doi: 10.29375/01237047.3890
- Moreno, J., Cárdenas, C., Cárdenas, J. M., Nieto, J. C., & Lopera, J. J. (19 de Mayo de 2021). Impacto del entrenamiento en resiliencia y manejo del estrés: estudio de caso en la Policía Nacional de Colombi. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*. doi:<https://doi.org/10.22335/rlct.v13i1.1323>

- Moya, M., & Moya, A. (16 de Julio de 2020). Discriminación, estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores LGBTI en España. *Intervención psicosocia*. doi:<https://doi.org/10.5093/pi2020a5>
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Santos, R. M. (Abril de 6 de 2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *El Sevier Medicina Clinica*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>
- Orlandini, A. (2012). *El estrés, que es y como evitarlo*. España: Ediciones Fondo Cultural Economica.
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2017). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Quispe, M. (13 de Enero de 2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*.
- Ramírez, J. (Diciembre de 2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. *Revista Colombiana de Antropología*. doi:<https://doi.org/10.22380/2539472x.802>
- Robalino, R. (2018). *El estrés laboral y su relación con el desempeño de los conductores de las unidades de transporte interprovincial del Cantón Daule*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10859/1/T-UCSG-POS-MAE-174.pdf>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2015). *Administración* (Décimo sexta ed.). Mexico: Prentice-Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2004). *Comportamiento organizacional* (15° Ed ed.). México: Pearson. Obtenido de https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15e_di_Robbins
- Rojas, K. S. (04 de Diciembre de 2019). La relación del estrés con el desempeño laboral del personal de Agro Rural. *Gestión en el Tercer Milenio*. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17318>
- Santos, J. (23 de Marzo de 2020). Universidad y desempeño académico. Distorsiones y anomalías de la cultura evaluativa en Chile. *Atenea*. doi:<https://doi.org/10.29393/At522-101UDJS10101>

- Seijas, D. E. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista Salud Pública*. doi:<https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>
- Siegrist, J., J, L., & Montano, D. (2019). Psychometric properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire. *Manuscript*, 1-14. Obtenido de https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Dateien/ERI/ERI_Psychometric-New.pdf
- Stavrula, L. (2014). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: Organizacional Mundial de la Salud. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- Ticona, J. (2017). *El estrés y el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Taraco*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3704/Ticona_Mamani_Julia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, D., Duana, D., & Torrejano, Y. N. (Diciembre de 2020). La gestión del desempeño como herramienta de mejoramiento para el sector Hotelero. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. doi:<https://doi.org/10.22267/rtend.202102.142>
- Velarde, Z. (2018). *El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tambopata en el año 2018*. Tesis de Maestría, Tambopata. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27611/velarde_kz.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR2JA6_FcriZiC5OdhKUu5qpz0Y-NqSTRzGAD79NDI9KGMchMh8v2VRzU0o
- Zhañay, J. (2017). *Estrés Laboral y Clima Organizacional en el personal de enfermería de un hospital*. Ecuador: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://200.12.169.19:8080/bitstream/25000/15113/1/T-UCE-0007-ISIP0024-2018.pdf>
- Zuñiga, E. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 116-120.

Zuñiga, E. C. (31 de Diciembre de 2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Enfoque: Cuantitativo **Tipo:** correlacional **Diseño:** No Experimental **Población:** 250 trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané. **Muestra:** 50 trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario / escala-Likert

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020.</p>	<p>Variable 1 Estrés laboral</p> <p>Variable 2 Desempeño</p>	<p>Dimensiones Estrés del ambiente físico Estrés relativos al contenido de la tarea Estrés del desarrollo de la carrera Las relaciones interpersonales Estrés del Rol</p> <p>Dimensiones Rendimiento en la tarea Comportamientos contraproducentes Rendimiento en el contexto</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Descriptivo/Correlacional</p> <p>Población 250 trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.</p> <p>Muestra 50 trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.</p> <p>Técnicas e instrumentos Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario/ escala-Likert</p>
<p>Problemas específicos a) ¿Cuál es la relación entre los estresores del ambiente físico y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020? b) ¿Cuál es la relación entre los estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020? c) ¿Cuál es la relación entre los estresores del desarrollo de la carrera y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020? d) ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020? e) ¿Cuál es la relación entre los estresores del rol y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020?</p>	<p>Objetivos específicos. a) Identificar la relación entre los estresores del ambiente físico y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020. b) Identificar la relación entre los estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020. c) Identificar la relación entre los estresores del desarrollo de la carrera y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020 d) Identificar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020 e) Identificar la relación entre los estresores del rol y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020.</p>	<p>Hipótesis específicas a) Existe relación significativa entre los estresores del ambiente físico y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020. b) Existe relación significativa entre los estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020. c) Existe relación significativa entre los estresores del desarrollo de la carrera y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020 d) Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020 e) Existe relación significativa entre los estresores del rol y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020.</p>			

ANEXO 2: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable 1 Estrés laboral	Ángeles del Hoyo (2018) en la cual basamos nuestras dimensiones manifiestas que estrés laboral muchas veces es provocado por algunas alteraciones de la persona con su lugar en que labora, en este caso sería entre el trabajador y la municipalidad.	Estresores del ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> • Iluminación • Ruido • Ambientes 	1, 2 3, 4 5, 6	Likert
		Estresores relativos al contenido de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Carga mental • Control sobre la tarea • Capacitación y estabilidad de la carrera profesional 	7, 8 9, 10 11, 12	
		Estresores del desarrollo de la carrera	<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad en el trabajo • Preocupación, ansiedad y frustración • Dificultad para adquirir nuevas habilidades 	13, 14 15, 16 17, 18	
		Las relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con superiores • Relación con compañeros • Relación con familiares 	19, 20 21, 22 23, 24	
		Estresores del Rol	<ul style="list-style-type: none"> • Conflicto de rol • Ordenes contradictorias • Ambigüedad del rol 	25, 26 27, 28 29, 30	
Variable 2 Desempeño	Gabini (2018) indica que el rendimiento, es el ascenso eficaz de los contratantes que se ubican intrínsecamente en un establecimiento, la que es trascendental para las compañías, donde el sujeto se establece con desempeño y regocijo laboral lo que beneficia a la compañía.	Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario • Soluciones creativas para solucionar problemas • Desafío en el trabajo • Logros en el trabajo • Tareas rápidas 	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	
		Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> • Quejas en el trabajo • Aspectos negativos en el trabajo • Agranda los problemas en el trabajo • Elevar la voz • Conflictos laborales 	11, 12 13, 14 15,16 17,18 19, 20	
		Rendimiento en el contexto	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica el trabajo • Tiene habilidades laborales • Participa en reuniones de trabajo • Trabajo en equipo • Clima laboral 	21, 22 23,24 25, 26, 27,28 29, 30.	

ANEXO 3: Instrumento de las variables

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

Estimado trabajador:

El propósito de este cuestionario es conocer tus percepciones respecto al estrés laboral que se desarrollan en tu área de trabajo en la Municipalidad.

Marca con un aspa (X) la alternativa que mejor describe lo que tú opinas.

N = Nunca
CN = Casi nunca
AV = A veces
CS = Casi siempre
S = Siempre

Nº Ítems	AFIRMACIONES	N	CN	AV	CS	S
1	La luz es adecuada para realizar el trabajo diario					
2	El espacio de trabajo se encuentra libre de reflejos durante la ejecución del trabajo					
3	El ambiente está libre de molestos ruidos en el lugar de trabajo					
4	Con que frecuencia el ruido distrae tu concentración					
5	La temperatura del ambiente de trabajo es baja					
6	El ambiente está libre de corrientes de aire frío					
7	Son comunes las tareas que exigen una concentración intensa					
8	La tarea a realizar es conocida y fácil de ejecutar					
9	El trabajo es exigente desde el punto de vista emocional					
10	Considero adecuado las horas de trabajo					
11	Recibe capacitaciones para mejorar el desarrollo profesional					
12	Tengo estabilidad laboral en el desarrollo de la carrera profesional					
13	El trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo					
14	Siento que tengo dolores de cabeza por la excesiva carga de trabajo					
15	Tiene algún tipo de malestar por el trabajo que realiza					
16	Me preocupo constantemente por la labor que realizo					
17	Con frecuencia adquiero nuevas habilidades					
18	La empresa incentiva adquirir nuevas habilidades					
19	Se puede dialogar con el jefe inmediato para mejorar los procesos de trabajo					
20	El jefe inmediato me brinda ayuda para mejorar el trabajo					
21	Los compañeros de trabajo muestran amabilidad a pesar de diferencias que puedan surgir					
22	Existe el trabajo en equipo en mi área laboral					
23	Mi trabajo me permite tener una buena relación con mi familia					
24	Mi familia apoya mi trabajo					
25	Existen algún conflicto con el trabajo					
26	Las ordenes van en contra de mis deseos					
27	Se dan ordenes contradictorias					
28	Los jefes comúnmente cambian de opinión					
29	Existe falta de claridad sobre el trabajo que desempeño					
30	La falta de claridad tiene efectos debilitantes en mi trabajo					

Gracias por completar el cuestionario.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado trabajador:

El propósito de este cuestionario es conocer tus percepciones respecto al desempeño laboral que se desarrollan en tu área de trabajo en la Municipalidad.

Marca con un aspa (X) la alternativa que mejor describe lo que tú opinas

N	=	Nunca
CN	=	Casi nunca
AV	=	A veces
CS	=	Casi siempre
S	=	Siempre

Nº Ítems	AFIRMACIONES	N	CN	AV	CS	S
1	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2	Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo que realizó por hacer bien mi trabajo					
3	Propongo soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
4	La Municipalidad incentiva la creatividad del trabajador					
5	Realizo tareas laborales desafiantes					
6	La Municipalidad me inspira a dar lo mejor de mí					
7	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
8	Considero que los logros personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la Municipalidad					
9	Me mantengo actualizado, porque me gusta obtener nuevos conocimientos, para realizar mis tareas más rápidas					
10	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo una nueva tarea sin que me lo pidan					
11	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
12	Me quejó cuando mis compañeros de trabajo, me incomodan					
13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
14	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
15	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
16	No participo cuando existen controversias en mi ambiente laboral.					
17	Respondo en voz alta cuando un administrativo me trata mal.					
18	Elevo la voz a alguien sobre su desempeño en el trabajo					
19	Se dan conflictos entre los trabajadores					
20	Cuando existen conflictos, me siento ajeno a ellos.					
21	Planifico mi trabajo para cumplir con el objetivo y meta asignado					
22	Planifico mi trabajo teniendo en cuenta los posibles riesgos					
23	Mi desenvolvimiento laboral me permite desarrollarme personal y profesionalmente					
24	Los conocimientos adquiridos lo aplico en mi trabajo					
25	Participó activamente en las reuniones laborales					
26	Ser partícipe de las reuniones me ayuda a completar mis tareas.					
27	El trabajo en equipo en la Municipalidad, siempre es satisfactorio.					
28	El trabajo asignado se distribuye de manera justa.					
29	El clima laboral es adecuado.					
30	El ambiente le estimula para realizar bien su trabajo.					

Gracias por completar el cuestionario.

ANEXO 4: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Elmer Montañez Vega

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo participante del Curso de Titulación ofrecido por la Universidad Cesar Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: **Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Sonia Doris Mamani Enriquez

D.N.I: 47287865

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. **Variable: Estrés laboral**

Del Hoyo (2018) indica el estrés es provocado por algunas alteraciones de la persona con su lugar en que labora, en este caso sería entre el trabajador y la Municipalidad. (p. 8)

II. **Dimensiones**

1. **Estresores del ambiente físico**

Son todos los que son detectados en buena parte de los impactos concretos que se tienen, como el sonido, la vibración, el alumbramiento, y el entorno físico en el cual laboran. (Del Hoyo, 2018, p. 33)

2. **Estresores relativos al contenido de la tarea**

Vienen hacer aquellas ordenanzas que se les deja al trabajador, muchas veces algunos están acostumbrados a realizar cierta labor y que cambien esa rutina suele estresarles, o también en ciertos casos están acostumbrados a ciertos trabajos sencillos o prefieren tareas complicadas que enriquezca su conocimiento. (Del Hoyo, 2018, p. 34)

3. **Estresores del desarrollo de la carrera**

Es el resultado de las aspiraciones y conductas de las personas en interacción con las oportunidades ofrecidas por el ambiente. (Del Hoyo, 2018, p. 35)

4. **Las relaciones interpersonales**

El estrés es una reacción fisiológica del cuerpo ante una situación de alerta que permite adaptarnos a los cambios y/o sobrevivir, por la que a menudo afecta nuestras relaciones con los demás. (Del Hoyo, 2018, p. 35)

5. **Estresores del Rol**

La combinación de lo que espera el trabajador y la realidad de lo que le exige la organización dan como resultado un conjunto de fuerzas que se denominan conflictos de rol. (Del Hoyo, 2018, p. 36)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Estrés laboral	Del Hoyo (2018) indica el estrés es provocado por algunas alteraciones de la persona con su lugar en que labora, en este caso sería entre el trabajador y la municipalidad. (p. 8)	La variable estrés laboral será analizada por medio de las siguientes dimensiones: estresores del ambiente físico, estresores relativos al contenido de la tarea, estresores del desarrollo de la carrera, las relaciones interpersonales y estresores de rol. Por lo que, analizarán y desarrollarán a través de un cuestionario, por consiguiente, los resultados serán procesados a través el programa SPSS.	Estresores del ambiente físico	Iluminación	1,2	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Ruido	3, 4	
				Ambiente	5, 6	
			Estresores relativos al contenido de la tarea	Carga mental	7, 8	
				Control sobre la tarea	9, 10	
				Capacitación y estabilidad de la carrera profesional	11, 12	
			Estresores del desarrollo de la carrera	Inseguridad en el trabajo	13, 14	
				Preocupación, ansiedad y frustración	15, 16	
				Dificultad para adquirir nuevas habilidades	17, 18	
			Las relaciones interpersonales	Relación con superiores	19, 20	
				Relación con compañeros	21, 22	
				Relación con familiares	23, 24	
			Estresores del rol	Conflicto de rol	25, 26	
				Ordenes contradictorias	27, 28	
				Ambigüedad del rol	29,30	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Estrés laboral

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Estrés Laboral													
	Dimensión 01: Estresores del ambiente físico													
	Indicador 01: Iluminación													
1	La luz es adecuada para realizar el trabajo diario			X				X					X	
2	El espacio de trabajo se encuentra libre de reflejos durante la ejecución del trabajo			X					X				X	
	Indicador 02: Ruido													
3	El ambiente está libre de molestos ruidos en el lugar de trabajo			X					X				X	
4	Con que frecuencia el ruido distrae tu concentración			X					X				X	
	Indicador 03: Ambiente													
5	La temperatura del ambiente de trabajo es baja			X					X				X	
6	El ambiente está libre de corrientes de aire frío			X					X				X	
	Dimensión 02: Estresores relativos al contenido de la tarea													
	Indicador 01: Carga mental													
7	Son comunes las tareas que exigen una concentración intensa			X					X				X	
8	La tarea a realizar es conocida y fácil de ejecutar			X					X				X	
	Indicador 02: Control sobre la tarea													
9	El trabajo es exigente desde el punto de vista emocional			X					X				X	
10	Considero adecuado las horas de trabajo			X					X				X	
	Indicador 03: Capacitación y estabilidad de la carrera profesional													

11	Recibe capacitaciones para mejorar el desarrollo profesional				X				X				X
12	Tengo estabilidad laboral en el desarrollo de la carrera profesional				X				X				X
Dimensión 03: Estresores del desarrollo de la carrera													
Indicador 01: Inseguridad en el trabajo													
13	El trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo				X				X				X
14	Siento que tengo dolores de cabeza por la excesiva carga de trabajo				X				X				X
Indicador 02: Preocupación ansiedad y frustración													
15	Tiene algún tipo de malestar por el trabajo que realiza				X				X				X
16	Me preocupo constantemente por la labor que realizo				X				X				X
Indicador 03: Dificultad para adquirir nuevas habilidades													
17	Con frecuencia adquiero nuevas habilidades				X				X				X
18	La empresa incentiva adquirir nuevas habilidades				X				X				X
Dimensión 04: Las relaciones interpersonales													
Indicador 01: Relación con superiores													
19	Se puede dialogar con el jefe inmediato para mejorar los procesos de trabajo				X				X				X
20	El jefe inmediato me brinda ayuda para mejorar el trabajo				X				X				X
Indicador 02: Relaciones con compañeros													
21	Los compañeros de trabajo muestran amabilidad a pesar de diferencias que puedan surgir				X				X				X
22	Existe el trabajo en equipo en mi área laboral			X					X				X

Indicador 03: Relaciones con familiares													
23	Mi trabajo me permite tener una buena relación con mi familia				X				X				X
24	Mi familia apoya mi trabajo				X				X				X
Dimensión 05: Estresores del Rol													
Indicador 01: Conflicto de rol													
25	Existe algún conflicto con el trabajo				X				X				X
26	Las ordenes van en contra de mis deseos				X				X				X
Indicador 02: Ordenes contradictorias													
27	Se dan ordenes contradictorias				X				X				X
28	Los jefes comúnmente cambian de opinión				X				X				X
Indicador 03: Ambigüedad del rol													
29	Existe falta de claridad sobre el trabajo que desempeño			X					X				X
30	La falta de claridad tiene efectos debilitantes en mi trabajo				X			X					X

Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del Juez Validador Mg: Montañez Vega Elmer

DNI: 32386904

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública – Administrador de Empresas

24 de mayo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

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

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Elmer Montañez Vega

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo participante del Curso de Titulación ofrecido por la Universidad Cesar Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: **Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Sonia Doris Mamani Enriquez

D.N.I: 47287865

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable: Desempeño

Gabini (2018) indica que el rendimiento, es el ascenso eficaz de los contratantes que se ubican intrínsecamente en un establecimiento, la que es trascendental para las compañías. (p.27)

II. Dimensiones

1. Rendimiento en la tarea

Gabini (2018) revela que “es la que está sobre el logro del deber y de las tareas específicas a la descripción del trabajo”. Es decir, las actividades directa o indirectamente relacionadas con la transformación de los recursos en productos aptos para un intercambio económico. (p.34)

2. Comportamientos contraproducentes

Son lo que poseen un valor negativo para la efectividad organizacional también han sido propuestos como una dimensión constitutiva del RL. (Gabini, 2018, p. 40)

3. Rendimiento en el contexto

Es la conducta individual que es discrecional, una función adicional, no conocida directa o de forma explícita por el sistema de recompensa formal y donde se promueve la función efectiva de la empresa. (Gabini, 2018, p. 37)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Desempeño	Gabini (2018) indica que el rendimiento, es el ascenso eficaz de los contratantes que se ubican intrínsecamente en un establecimiento, la que es trascendental para las compañías, donde el sujeto se establece con desempeño y regocijo laboral lo que beneficia a la compañía (p. 27).	La variable desempeño laboral será analizada por medio de las siguientes dimensiones: Rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto. Por lo que, analizarán y desarrollarán a través de un cuestionario, por consiguiente, los resultados serán procesados a través el programa SPSS.	Rendimiento en la tarea	Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario	1,2	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Soluciones creativas para solucionar problemas	3,4	
				Desafío en el trabajo	5,6	
				Logros en el trabajo	7,8	
				Tareas rápidas	9,10	
			Comportamientos contraproducentes	Quejas en el trabajo	11,12	
				Control sobre la tarea	13,14	
				Aspectos negativos en el trabajo	15,16	
				Elevar la voz	17,18	
				Conflictos laborales	19,20	
			Rendimiento en el contexto	Planifica el trabajo.	21,22	
				Tiene habilidades laborales.	23,24	
				Participa en reuniones de trabajo.	25,26	
				Trabajo en equipo	27,28	
Clima laboral	29,30					

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 2: Desempeño													
	Dimensión 01: Rendimiento en la tarea													
	Indicador 01: Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario													
1	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario			X				X					X	
2	Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo que realizó por hacer bien mi trabajo			X				X					X	
	Indicador 02: Soluciones creativas para solucionar problemas.													
3	Propongo soluciones creativas frente a los nuevos problemas			X				X					X	
4	La Municipalidad incentiva la creatividad del trabajador			X				X					X	
	Indicador 03: Desafío en el trabajo													
5	Realizo tareas laborales desafiantes.				X			X					X	
6	La Municipalidad me inspira a dar lo mejor de mí				X			X					X	
	Indicador 04: Logros en el trabajo													
7	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.			X				X					X	
8	Considero que los logros personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la Municipalidad.			X				X					X	
	Indicador 05: Tareas rápidas													
9	Me mantengo actualizado, porque me gusta obtener nuevos conocimientos, para que mis tareas sean más rápidas			X				X					X	

10	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo una nueva tarea sin que me lo pidan.				X			X					X
Dimensión 02: Comportamientos contraproducentes													
Indicador 01: Quejas en el trabajo													
11	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo				X			X					X
12	Me quejó cuando mis compañeros de trabajo, me incomodan.				X			X					X
Indicador 02: Aspectos negativos en el trabajo													
13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros				X			X					X
14	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas				X			X					X
Indicador 03: Agranda los problemas en el trabajo.													
15	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo				X			X					X
16	No participo cuando existen controversias en mi ambiente laboral.				X			X					X
Indicador 04: Elevar la voz													
17	Respondo en voz alta cuando un administrativo me trata mal.				X			X					X
18	Elevo la voz a alguien sobre su desempeño en el trabajo.				X			X					X
Indicador 05: Conflictos laborales													
19	Se dan conflictos entre los trabajadores.				X			X					X
20	Cuando existen conflictos, me siento ajeno a ellos.				X			X					X
Dimensión 03: Rendimiento en el contexto													
Indicador 01: Planifica el trabajo.													
21	Planifico mi trabajo para cumplir con el objetivo y meta asignado				X			X					X
22	Planifico mi trabajo teniendo en cuenta los posibles riesgos				X			X					X

Indicador 02: Tiene habilidades laborales.												
23	Mi desenvolvimiento laboral me permite desarrollarme personal y profesionalmente			X			X				X	
24	Los conocimientos adquiridos lo aplico en mi trabajo.			X			X				X	
Indicador 03: Participa en reuniones de trabajo.												
25	Participó activamente en las reuniones laborales			X			X				X	
26	Ser partícipe de las reuniones me ayuda a completar mis tareas.			X			X				X	
Indicador 04: Trabajo en equipo												
27	El trabajo en equipo en la Municipalidad, siempre es satisfactorio.			X			X				X	
28	El trabajo asignado se distribuye de manera justa.			X			X				X	
Indicador 05: Clima laboral												
29	El clima laboral es adecuado.			X			X				X	
30	El ambiente le estimula para realizar bien su trabajo.			X			X				X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr: Montañez Vega Elmer

DNI: 32386904

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública – Administrador de Empresas

24 de mayo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

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

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo participante del Curso de Titulación ofrecido por la Universidad Cesar Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: **Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Sonia Doris Mamani Enriquez

D.N.I: 47287865

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable: Estrés laboral

Del Hoyo (2018) indica el estrés es provocado por algunas alteraciones de la persona con su lugar en que labora, en este caso sería entre el trabajador y la Municipalidad. (p. 8)

II. Dimensiones

1. Estresores del ambiente físico

Son todos los que son detectados en buena parte de los impactos concretos que se tienen, como el sonido, la vibración, el alumbramiento, y el entorno físico en el cual laboran. (Del Hoyo, 2018, p. 33)

2. Estresores relativos al contenido de la tarea

Vienen hacer aquellas ordenanzas que se les deja al trabajador, muchas veces algunos están acostumbrados a realizar cierta labor y que cambien esa rutina suele estresarles, o también en ciertos casos están acostumbrados a ciertos trabajos sencillos o prefieren tareas complicadas que enriquezca su conocimiento. (Del Hoyo, 2018, p. 34)

3. Estresores del desarrollo de la carrera

Es el resultado de las aspiraciones y conductas de las personas en interacción con las oportunidades ofrecidas por el ambiente. (Del Hoyo, 2018, p. 35)

4. Las relaciones interpersonales

El estrés es una reacción fisiológica del cuerpo ante una situación de alerta que permite adaptarnos a los cambios y/o sobrevivir, por la que a menudo afecta nuestras relaciones con los demás. (Del Hoyo, 2018, p. 35)

5. Estresores del Rol

La combinación de lo que espera el trabajador y la realidad de lo que le exige la organización dan como resultado un conjunto de fuerzas que se denominan conflictos de rol. (Del Hoyo, 2018, p. 36).

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Estrés laboral	Del Hoyo (2018) indica el estrés es provocado por algunas alteraciones de la persona con su lugar en que labora, en este caso sería entre el trabajador y la municipalidad. (p. 8)	La variable estrés laboral será analizada por medio de las siguientes dimensiones: estresores del ambiente físico, estresores relativos al contenido de la tarea, estresores del desarrollo de la carrera, las relaciones interpersonales y estresores de rol. Por lo que, analizarán y desarrollarán a través de un cuestionario, por consiguiente, los resultados serán procesados a través el programa SPSS.	Estresores del ambiente físico	Iluminación	1,2	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Ruido	3, 4	
				Ambiente	5, 6	
			Estresores relativos al contenido de la tarea	Carga mental	7, 8	
				Control sobre la tarea	9, 10	
				Capacitación y estabilidad de la carrera profesional	11, 12	
			Estresores del desarrollo de la carrera	Inseguridad en el trabajo	13, 14	
				Preocupación, ansiedad y frustración	15, 16	
				Dificultad para adquirir nuevas habilidades	17, 18	
			Las relaciones interpersonales	Relación con superiores	19, 20	
				Relación con compañeros	21, 22	
				Relación con familiares	23, 24	
			Estresores del rol	Conflicto de rol	25, 26	
				Órdenes contradictorias	27, 28	
				Ambigüedad del rol	29,30	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Estrés laboral

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Estrés Laboral													
	Dimensión 01: Estresores del ambiente físico													
	Indicador 01: Iluminación													
1	La luz es adecuada para realizar el trabajo diario			X				X					X	
2	El espacio de trabajo se encuentra libre de reflejos durante la ejecución del trabajo			X					X				X	
	Indicador 02: Ruido													
3	El ambiente está libre de molestos ruidos en el lugar de trabajo			X					X				X	
4	Con que frecuencia el ruido distrae tu concentración			X					X				X	
	Indicador 03: Ambiente													
5	La temperatura del ambiente de trabajo es baja			X					X				X	
6	El ambiente está libre de corrientes de aire frío			X					X				X	
	Dimensión 02: Estresores relativos al contenido de la tarea													
	Indicador 01: Carga mental													
7	Son comunes las tareas que exigen una concentración intensa			X					X				X	
8	La tarea a realizar es conocida y fácil de ejecutar			X					X				X	
	Indicador 02: Control sobre la tarea													
9	El trabajo es exigente desde el punto de vista emocional			X					X				X	
10	Considero adecuado las horas de trabajo			X					X				X	
	Indicador 03: Capacitación y estabilidad de la carrera profesional													
11	Recibe capacitaciones para mejorar el desarrollo profesional				X				X				X	

12	Tengo estabilidad laboral en el desarrollo de la carrera profesional				X				X				X
Dimensión 03: Estresores del desarrollo de la carrera													
Indicador 01: Inseguridad en el trabajo													
13	El trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo				X				X				X
14	Siento que tengo dolores de cabeza por la excesiva carga de trabajo				X				X				X
Indicador 02: Preocupación, ansiedad y frustración													
15	Tiene algún tipo de malestar por el trabajo que realiza				X				X				X
16	Me preocupo constantemente por la labor que realizo				X				X				X
Indicador 03: Dificultad para adquirir nuevas habilidades													
17	Con frecuencia adquiero nuevas habilidades				X				X				X
18	La empresa incentiva adquirir nuevas habilidades				X				X				X
Dimensión 04: Las relaciones interpersonales													
Indicador 01: Relación con superiores													
19	Se puede dialogar con el jefe inmediato para mejorar los procesos de trabajo				X				X				X
20	El jefe inmediato me brinda ayuda para mejorar el trabajo				X				X				X
Indicador 02: Relaciones con compañeros													
21	Los compañeros de trabajo muestran amabilidad a pesar de diferencias que puedan surgir				X				X				X
22	Existe el trabajo en equipo en mi área laboral			X					X				X
Indicador 03: Relaciones con familiares													

23	Mi trabajo me permite tener una buena relación con mi familia			X			X			X
24	Mi familia apoya mi trabajo			X			X			X
Dimensión 05: Estresores del Rol										
Indicador 01: Conflicto de rol										
25	Existe algún conflicto con el trabajo			X			X			X
26	Las ordenes van en contra de mis deseos			X			X			X
Indicador 02: Órdenes contradictorias										
27	Se dan órdenes contradictorias			X			X			X
28	Los jefes comúnmente cambian de opinión			X			X			X
Indicador 03: Ambigüedad del rol										
29	Existe falta de claridad sobre el trabajo que desempeño		X				X			X
30	La falta de claridad tiene efectos debilitantes en mi trabajo			X		X				X

Observaciones: _____

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

Apellidos y Nombres del Juez Validador Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano

DNI: 32650876

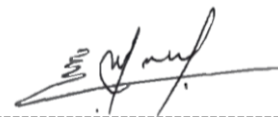
Especialidad del validador: Administrador de Empresas y Lic. En Educación. – Especialidad: Matemática e Informática

24 de mayo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

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

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE
JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo participante del Curso de Titulación ofrecido por la Universidad Cesar Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciada en Administración.

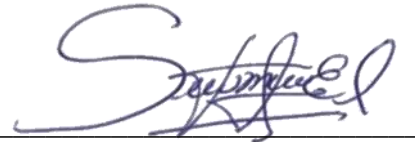
El título del proyecto de investigación es: **Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Sonia Doris Mamani Enriquez

D.N.I: 47287865

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. **Variable: Desempeño**

Gabini (2018) indica que el rendimiento, es el ascenso eficaz de los contratantes que se ubican intrínsecamente en un establecimiento, la que es trascendental para las compañías. (p.27)

II. **Dimensiones**

1. **Rendimiento en la tarea**

Gabini (2018) revela que “es la que esta sobre el logro del deber y de las tareas específicas a la descripción del trabajo”. Es decir, las actividades directa o indirectamente relacionadas con la transformación de los recursos en productos aptos para un intercambio económico. (p.34)

2. **Comportamientos contraproducentes**

Son lo que poseen un valor negativo para la efectividad organizacional también han sido propuestos como una dimensión constitutiva del RL. (Gabini, 2018, p. 40)

3. **Rendimiento en el contexto**

Es la conducta individual que es discrecional, una función adicional, no conocida directa o de forma explícita por el sistema de recompensa formal y donde se promueve la función efectiva de la empresa. (Gabini, 2018, p. 37)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Desempeño	Gabini (2018) indica que el rendimiento, es el ascenso eficaz de los contratantes que se ubican intrínsecamente en un establecimiento, la que es trascendental para las compañías. (p.27)	La variable desempeño laboral será analizada por medio de las siguientes dimensiones: Rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto. Por lo que, analizarán y desarrollarán a través de un cuestionario, por consiguiente, los resultados serán procesados a través el programa SPSS.	Rendimiento en la tarea	Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario	1,2	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Soluciones creativas para solucionar problemas.	3,4	
				Desafío en el trabajo.	5,6	
				Logros en el trabajo	7,8,	
				Tareas rápidas	9,10	
			Comportamientos contraproducentes	Quejas en el trabajo.	11,12	
				Aspectos negativos en el trabajo.	13,14	
				Agranda los problemas en el trabajo.	15,16	
				Elevar la voz	17,18	
				Conflictos laborales	19, 20	
			Rendimiento en el contexto	Planifica el trabajo.	21,22	
				Tiene habilidades laborales.	23,24	
				Participa en reuniones de trabajo.	25,26	
				Trabajo en equipo	27,28	
				Clima laboral	29,30	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 2: Desempeño													
	Dimensión 01: Rendimiento en la tarea													
	Indicador 01: Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario													
1	Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario			X				X					X	
2	Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo que realizó por hacer bien mi trabajo			X				X					X	
	Indicador 02: Soluciones creativas para solucionar problemas.													
3	Propongo soluciones creativas frente a los nuevos problemas			X				X					X	
4	La Municipalidad incentiva la creatividad del trabajador			X				X					X	
	Indicador 03: Desafío en el trabajo													
5	Realizo tareas laborales desafiantes.				X			X					X	
6	La Municipalidad me inspira a dar lo mejor de mí				X			X					X	
	Indicador 04: Logros en el trabajo													
7	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.			X				X					X	
8	Considero que los logros personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la Municipalidad.			X				X					X	
	Indicador 05: Tareas rápidas													
9	Me mantengo actualizado, porque me gusta obtener nuevos conocimientos, para que mis tareas sean más rápidas			X				X					X	

10	Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo una nueva tarea sin que me lo pidan.				X			X					X
Dimensión 02: Comportamientos contraproducentes													
Indicador 01: Quejas en el trabajo													
11	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo				X			X					X
12	Me quejó cuando mis compañeros de trabajo, me incomodan.				X			X					X
Indicador 02: Aspectos negativos en el trabajo													
13	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros				X			X					X
14	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas				X			X					X
Indicador 03: Agranda los problemas en el trabajo.													
15	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo				X			X					X
16	No participo cuando existen controversias en mi ambiente laboral.				X			X					X
Indicador 04: Elevar la voz													
17	Respondo en voz alta cuando un administrativo me trata mal.				X			X					X
18	Elevo la voz a alguien sobre su desempeño en el trabajo.				X			X					X
Indicador 05: Conflictos laborales													
19	Se dan conflictos entre los trabajadores.				X			X					X
20	Cuando existen conflictos, me siento ajeno a ellos.				X			X					X
Dimensión 03: Rendimiento en el contexto													
Indicador 01: Planifica el trabajo.													
21	Planifico mi trabajo para cumplir con el objetivo y meta asignado				X			X					X
22	Planifico mi trabajo teniendo en cuenta los posibles riesgos				X			X					X

Indicador 02: Tiene habilidades laborales.												
23	Mi desenvolvimiento laboral me permite desarrollarme personal y profesionalmente				X				X			X
24	Los conocimientos adquiridos lo aplico en mi trabajo.				X				X			X
Indicador 03: Participa en reuniones de trabajo.												
25	Participó activamente en las reuniones laborales				X				X			X
26	Ser partícipe de las reuniones me ayuda a completar mis tareas.				X				X			X
Indicador 04: Trabajo en equipo												
27	El trabajo en equipo en la Municipalidad, siempre es satisfactorio.				X				X			X
28	El trabajo asignado se distribuye de manera justa.				X				X			X
Indicador 05: Clima laboral												
29	El clima laboral es adecuado.				X				X			X
30	El ambiente le estimula para realizar bien su trabajo.				X				X			X

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano

DNI: 32650876

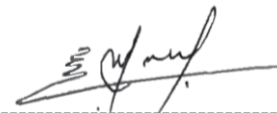
Especialidad del validador: Administrador de Empresas y Lic. En Educación. – Especialidad: Matemática e Informática

24 de mayo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

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

ANEXO 5: Registro de artículos científicos

Variable Estrés laboral

VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL			
Artículo Científico	Título	Autor	Año
AC 1	Effects of stress and wellbeing with telecommuting on the COVID-19 environment: México, Perú and Chile	Madero, Luengo, Alvarado	2021
AC 2	Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día	Navines, Olive, Fonseca, Santos	2021
AC 3	Comunicación laboral y estrés en tiempos de covid-19. centros de salud MINSA Llacubamba y Parcoy	Lecca, Lora, Rodriguez, Pérez	2020
AC 4	Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos	Monterrosa, Dávila, Mejía	2020
AC 5	Estrés laboral en el mercado laboral: una aplicación de metodologías de medición difusa para el caso colombiano	Astorquiza, Castillo y Gómez	2020
AC 6	Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain	Moya, Moya	2020
AC 7	Impacto del entrenamiento en resiliencia y manejo del estrés: estudio de caso en la Policía Nacional de Colombia	Cárdenas, Cárdenas	2020
AC 8	Estrés laboral y cuidado de enfermería, centro quirúrgico del Hospital Augusto Hernandez Mendoza, Ica	García	2020
AC 9	El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores	Zuñiga	2019
AC 10	Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis	Seijas	2019
AC 11	Estrés Laboral, Burnout, Salud Mental y su Relación con Violencia Psicológica en Docentes Universitarios	Acosta, Osorio, Molina, Aguirre, Pozos	2019
AC 12	Factores psico-socio-ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano	Rubio, Andrade, Fravega, Macalusso, Soto	2019
AC 13	Funciones frontales, condiciones laborales y estrés laboral: ¿mediación, moderación o efecto?	Cárdenas, Montoya, Montoya	2019
AC 14	El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo	Ramírez	2019
AC15	La Relación del Estrés con el Desempeño Laboral del Personal de Agro Rural	Rojas	2019
AC16	Análisis de la producción científica latinoamericana sobre estrés docente	Luy, Teves, Rojas, Ramos, Lazo de la Vega, Arias, Aguinaga, Gálvez	2019

VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL

Artículo Científico	Número de Registro	Indizados	Año
AC 1	https://doi.org/10.46652/rqn.v6i27.765	Web of Science	2021
AC 2	https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003	Web of Science	2021
AC 3	https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1421	Web of Science	2020
AC 4	https://doi.org/10.29375/01237047.3890	Web of Science	2020
AC 5	https://doi.org/10.17533/udea.le.n93a339564	Web of Science	2020
AC 6	https://doi.org/10.5093/pi2020a5	Web of Science	2020
AC 7	https://doi.org/10.22335/rict.v13i1.1323	Web of Science	2020
AC 8	https://doi.org/10.35563/revan.v6i1.214	Web of Science	2020
AC 9	https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317	Web of Science	2019
AC 10	https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907	Web of Science	2019
AC 11	http://dx.doi.org/10.14482/sun.35.3.613.62	Web of Science	2019
AC 12	http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.358	Web of Science	2019
AC 13	https://doi.org/10.14482/psdc.36.2.155.9	Web of Science	2019
AC 14	https://doi.org/10.22380/2539472x.802	Web of Science	2019
AC15	https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17318	Web of Science	2019
AC16	http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.392	Web of Science	2019

Variable Desempeño de los trabajadores

VARIABLE 2: Desempeño			
Artículo Científico	Título	Autor	Año
AC 1	La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente	Joya	2020
AC 2	Evaluación del desempeño y análisis de eficiencia del nivel sigma en la evaluación de la calidad del servicio en una institución de educación superior	Fontalvo, De la Hoz, Marrugo	2020
AC 3	La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente	Quispe	2020
AC 4	El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional	Martínez, Esparza, Gómez	2020
AC 5	La gestión del desempeño como herramienta de mejoramiento para el sector hotelero	Torres, Duana, Torrejano	2020
AC 6	Universidad y desempeño académico. distorsiones y anomalías de la cultura evaluativa en Chile	SANTOS	2020
AC 7	Localismo, desempenho institucional e (in)justiça territorial *	Martins	2020
AC 8	Desempeño empresarial en la industria lechera	Barrios, Restrepo, Cerón	2020
AC 9	Desempeño policial en Colombia: reto democratizador	Bonilla, Botero	2020
AC 10	Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente	García	2019
AC 11	El gobierno corporativo, un pilar indispensable para el desempeño financiero	Correa, Quintero, Gómez	2019
AC 12	Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente	Rafael	2019

VARIABLE 2: Desempeño

Artículo Científico	Número de Registro	Indizados	Año
AC 1	https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.9.179-193	Web of Science	2020
AC 2	http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000600247	Web of Science	2020
AC 3	https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601	Web of Science	2020
AC 4	https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703	Web of Science	2020
AC 5	https://doi.org/10.22267/rtend.202102.142	Web of Science	2020
AC 6	http://dx.doi.org/10.29393/at522-101udjs10101	Web of Science	2020
AC 7	https://doi.org/10.15446/rcdg.v29n2.77242	Web of Science	2020
AC 8	https://doi.org/10.14349/sumneg/2020.v11.n25.a9	Web of Science	2020
AC 9	https://doi.org/10.29375/01240781.3740	Web of Science	2020
AC 10	https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698	Web of Science	2019
AC 11	https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6975	Web of Science	2019
AC 12	http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i23.1682	Web of Science	2019

ANEXO 6: Formatos de síntesis de las variables

FORMATO 2: Estrés laboral

Crterios	Autores	Cita textual	Análisis	Síntesis
Definición	Astorquiza, Castilljo, & Gómez (2020)	Factores como trabajo excesivamente exigente, falta de tiempo para realizar tareas, falta de claridad sobre el rol del trabajador, desequilibrios entre las demandas del trabajo y la competencia del trabajador están vinculados a esta condición [...] es la falta de influencia en la forma en que el trabajo se realiza solo, sobre todo si se enfrenta al público. La falta de apoyo de la gerencia y colegas, acoso psicosocial en el lugar de trabajo, distribución injusta de trabajo, recompensas, promociones u oportunidades profesionales, comunicación ineficaz y cambio organizacional mal gestionado, fin hasta completar los detalles de los factores que explican el estrés laboral.	Conforme al análisis de las diversas investigaciones, la variedad de autores argumenta que el estrés laboral surge por el excesivo trabajo, carencia de apoyo en el trabajo, asignación injusta y escasez comunicativa (Astorquiza, Castillo, & Gómez, 2020). A su vez, se evidencia como aumento de trastornos tanto físico, emocional, comportamentales y otros flagelos relacionados (Moreno, Cárdenas, Cárdenas, Nieto, & Lopera, 2021).	Conforme a información analizada. La variedad de autores argumenta que el estrés laboral surge por el excesivo trabajo, carencia de apoyo en el trabajo, asignación injusta y escasez comunicativa (Astorquiza, Castillo, & Gómez, 2020). A su vez, se evidencia como aumento de trastornos tanto físico, emocional, comportamentales y otros flagelos relacionados (Moreno, Cárdenas, Cárdenas, Nieto, & Lopera, 2021). Desde el punto de vista Acosta et al. (2019) refiere que es por la exigencia de trabajo adicional y
	Moreno, Cárdenas, Cárdenas, Nieto, & Lopera (2021)	Se manifiesta en el aumento de diferentes tipos de trastornos físicos, emocionales y comportamentales, como los casos de suicidio, el aumento del ausentismo laboral, la accidentalidad [...] dentro y fuera del servicio, entre otros fenómenos asociados.	Asimismo, se evidencia el aumento de una variedad de trastornos tanto físico, emocional, comportamentales y otros flagelos relacionados (Moreno, Cárdenas, Cárdenas, Nieto, & Lopera, 2021).	
	Acosta, Parra, Burbano, Aguilera, & Pozos (2019)	Demandas de trabajo extra, escaso control del trabajo, conflicto en las relaciones sociales y precario reconocimiento por el trabajo realizado.		
Clasificación	Navinés, Olivé, Fonsecac, & Santos (2021)	El riesgo de presentar estrés y trastornos psicosomáticos se produciría cuando el esfuerzo no está compensado por factores de recompensa, como el salario, la estima, la promoción profesional o la seguridad en el trabajo [...] el estrés crónico laboral afecta al funcionamiento biológico del organismo. La sensación de falta de control ante múltiples estresores a los que se enfrenta cotidianamente el médico puede acabar en algunos casos produciendo un estado de estrés incontrolable, afectando al funcionamiento cerebral.		

Objetivo	Madero, Luengo, & Alvarado (2021)	El estrés se ha convertido en un tema habitual en nuestra sociedad y en los años recientes ha empezado a convertirse en el ámbito laboral como un problema creciente de atención, el estrés ha sido un tema a estudiar ya que se ha visto cada vez más frecuente como un factor que afecta el desempeño profesional, es un tema complejo y actual el cual cada vez va aumentando y al ser más grande se puede salir de control.	punto de vista Acosta et al. (2019) refiere que es por la exigencia de trabajo adicional y precario reconocimiento del trabajo realizado.	precario reconocimiento del trabajo realizado. Se precisa que el estrés crónico laboral afecta al funcionamiento biológico del organismo ante múltiples estresores a los que se enfrenta cotidianamente el individuo (Navinés, Olivé, Fonseca, & Santos, 2021). Según Madero, Luengo, & Alvarado (2021) concluye que el estrés afecta al desempeño laboral si no es controlado. Asimismo, Seijas (2019) que se vincula a los eventos estresantes como la presión, aumento de productividad y ausencia de capacitación. Sin embargo, Lecca, Lora, Rodríguez, & Pérez (2020) argumentan que, se pueden evitar el incremento
	Seijas (2019)	Enfermedad ocupacional, laboral o profesional [...] estrés laboral se vincula a los eventos estresantes en el ambiente de trabajo, con exigencias mayores que las capacidades, recursos y necesidades del trabajador. Este síndrome puede ser causado por diferentes situaciones, entre ellas, la presión por el aumento de productividad, la falta de entrenamiento o los conflictos mal resueltos.	Además, se precisa que el estrés crónico laboral afecta al funcionamiento biológico del organismo ante múltiples estresores a los que se enfrenta cotidianamente el individuo (Navinés, Olivé, Fonseca, & Santos, 2021). Según Madero, Luengo, & Alvarado (2021) precisas que esta se ha estado convirtiendo o como tema habitual en la sociedad afectando al desempeño laboral sin ser controlado. En virtud de Seijas	
	Lecca, Lora, Rodríguez, & Pérez (2020)	Su objeto es asumir compromisos motivacionales de contrapeso para evitar que se siga incrementando los casos de estrés laboral	del organismo ante múltiples estresores a los que se enfrenta cotidianamente el individuo (Navinés, Olivé, Fonseca, & Santos, 2021). Según Madero, Luengo, & Alvarado (2021)	
	Moya & Moya (2020)	Algunos de los principales factores estresantes del trabajo están relacionados con el trabajo en sí, como satisfacción laboral (por ejemplo, trabajo fragmentado o sin sentido), carga de trabajo y ritmo de trabajo, horario de trabajo, roles en la organización (por ejemplo, rol ambigüedad o conflicto) y baja participación en la toma de decisiones.	precisas que esta se ha estado convirtiendo o como tema habitual en la sociedad afectando al desempeño laboral sin ser controlado. En virtud de Seijas	

			<p>(2019) menciona como enfermedad ocupacional laboral vinculados a los eventos estresantes presión, aumento de productividad y ausencia de capacitación. Según Lecca, Lora, Rodríguez, & Pérez (2020) mencionan que se pueden evitar el incremento los casos de estrés laboral. Según García (2020) menciona que es de suma urgencia identificarlo a tiempo, y tomar medidas para reducirlas, dotándoles con guías de autoayuda. A su vez, se considera que el estrés laboral no solamente afecta la salud de los trabajadores, puesto</p>	<p>los casos de estrés laboral. Ya que según García (2020) indica que es de suma urgencia identificarlo a tiempo, y tomar medidas para reducirlas, dotándoles con guías de autoayuda. Considerando que el estrés laboral no solamente afecta la salud de los trabajadores, sino que también afecta de manera directa a la empresa, ya que el trabajador reduce su productividad, su desempeño laboral y le cuesta estar relacionado con los demás, generando mayor ausentismo laboral, descanso médico, necesidad de sustituto (Zuñiga E. C., 2019). Por otro lado, Rojas (2019) precisa que el estrés puede</p>
--	--	--	---	--

			<p>que también afecta directamente a la empresa, ya que el trabajador reduce su productividad, su desempeño laboral y le cuesta estar relacionado con los demás, generando mayor ausentismo laboral, descanso médico, necesidad de sustituto (Zuñiga E. C., 2019). Por otro lado, Rojas (2019) precisa que el estrés puede llevarnos a disfunción física, mental y social. Mermando nuestra productividad y afectando nuestro círculo familiar y social, inclusive dañando nuestra salud. Finalmente, Arias, Aguinaga & Gálvez (2019) concluyen respecto al</p>	<p>llevarnos a disfunción física, mental y social. Mermando nuestra productividad y afectando nuestro círculo familiar y social, inclusive dañando nuestra salud. Finalmente, Arias, Aguinaga & Gálvez (2019) concluyen respecto al estrés que es necesario seguir fortaleciendo estos estudios en demás bases de datos.</p>
--	--	--	---	--

			estrés que es necesario seguir fortaleciendo estos estudios en demás bases de datos.	
Información	Monterrosa, Dávila, Mejía, Contreras, Mercado, & Flores (2020)	El distanciamiento social y el confinamiento inadecuadamente exigido, así como el incumplimiento ciudadano y la carencia de medidas de higiene, pueden llegar a ser factores generadores de miedo, ansiedad y estrés con mayor deterioro en la salud mental de la comunidad en general.		
	García (2020)	Las consecuencias que pueda representar la presencia del estrés laboral en el personal [...] es necesario identificarlo a tiempo, y tomar medidas para mitigar, dotándoles por ejemplo de guías de autoayuda [...] El problema del estrés ha sido estudiado durante muchos años, considerándose un problema social, físico y psicológico; actualmente sigue vigente la necesidad de seguir estudiándolo.		
	Zuñiga (2019)	La globalización e inestabilidad por la que atraviesan las organizaciones en estos años, hace que los trabajadores se frustren y con ello se tensionen emocionalmente; y esto a su vez conlleva a un aumento de los niveles de estrés laboral y por ende un bajo desempeño laboral [...] El estrés laboral no solo afecta la salud de los trabajadores, sino también afecta directamente a la empresa, pues el trabajador baja su productividad, su desempeño laboral y le cuesta relacionarse con los demás, a su vez esto genera mayor ausentismo laboral, descansos médicos, necesidad de reemplazo; en si son muchas las razones que hacen necesario su tratamiento oportuno [...] El estrés se manifiesta como una respuesta normal del organismo ante un evento de riesgo o peligro; nuestro organismo se acomoda para hacerle frente o huir mediante: "la secreción de sustancias como la adrenalina, producida principalmente en unas glándulas llamadas "suprarrenales" o "adrenales". La adrenalina se disemina por toda la sangre y es percibida por receptores especiales en distintos lugares del organismo, que responden para prepararse para la acción		

		<p>[...] El estrés laboral puede causar muchos síntomas, y en paralelo va afectando al organismo. entre los síntomas más comunes podemos enumerar: “a la depresión o ansiedad, dolores de cabeza insomnio, indigestión, sarpullidos, disfunción sexual, palpitaciones rápidas, nerviosismo, hasta diabetes” [...] Los expertos recomiendan prevenir o tratar de reducir el estrés lo máximo posible, antes que produzca daños severos. Se sugiere algún tipo de psicoterapia, tranquilizantes, antidepresivos. En el ámbito organizacional hay varias formas de enfrentar esta problemática, pero para ello los empresarios deben primero tomar conciencia que existe esta enfermedad, que esta aqueja a los trabajadores de su empresa, y manifestándose con un bajo desempeño. Una manera de intervenir sería la prevención primaria, focalizada en intervenir directamente en la organización y sus recursos disponibles, sí mismo la intervención secundaria es una segunda opción que consiste en trabajar sobre las personas directamente afectadas para dotarlas de estrategias de afrontamiento y prevenir en ellas el estrés.</p>		
	González, Andrade, Fravega, Macalusso, & Soto (2019)	<p>La causalidad del estrés se percibe bajo la lógica de un locus de control externo y con rasgos motivacionales marcadamente exógenos, sumado una franca resignificación de los motivos causales como creencias y pensamientos automáticos.</p>		
	Cardenas, Aguirre, & Montoya (2019)	<p>[...] el estrés laboral sigue siendo uno de los fenómenos que más afecta la salud de la población trabajadora.</p>		
	(Ramírez, 2019)	<p>[...] la noción de estrés encerraba experiencias distintas que referirían a contextos específicos y a toda una riqueza semántica con la que a menudo se expresan los malestares de un cuerpo sentipensante.</p>		
		<p>El estrés, que puede conducirnos a disfunciones físicas, mentales y sociales; mermar nuestra productividad y afectar nuestros círculos familiares y sociales, incluso dañar nuestra salud. Cuando cualquier persona tiene un problema y no puede solucionarlo, su cuerpo comienza a verse afectado tanto física como mentalmente, las primeras manifestaciones son la depresión, dolores musculares, pérdida del apetito, pérdida del interés y la concentración, entre otras. También el estrés induce ataques</p>		

	Rojas (2019)	cardíacos, eleva la presión sanguínea, genera dolores de cabeza y aumenta la presión cardíaca y respiratoria. En el ámbito laboral, el estrés produce que el trabajador disminuya su compromiso con la organización donde labora, así como su rendimiento de desempeño laboral, causa que el trabajador se ausente, rote de puestos, renuncie, etc. Lo que afecta directamente en las organizaciones haciéndolas incompetentes, baja la productividad, y afecta su imagen pública.		
	Luy, Teves, Rojas, Ramos, Lazo de la Vega, Arias, Aguinaga & Gálvez (2019)	El estrés [...] como variable de investigación viene siendo estudiado de a poco en países latinoamericanos; sin embargo, es necesario seguir fortaleciendo estos estudios en demás bases de datos.		

FORMATO 2: Desempeño

Crterios	Autores	Cita textual	Análisis	Síntesis
Definición	Joya (2020)	Es un proceso cabal y metódico que permite recabar información rigurosa; es decir, la evaluación busca datos para tomar decisiones, exige uso de destrezas y dispositivos para reunir información.	Conforme al análisis de las informaciones que brindan diversos autores mencionados, según Joya (2020) menciona que esta exige el uso de destrezas.	Conforme a la información analizada se indica que el desempeño exige uso de destrezas (Joya, 2020). Por otro lado, Bonilla & Botero (2019) menciona que el
	Bonilla & Botero (2019)	Por desempeño [...] se entiende el conjunto de acciones del cuerpo [...] orientadas a garantizar la efectividad en el cumplimiento de su función misional.	Asimismo, Bonilla & Botero (2019) menciona que esta se entiende como conjunto de acciones del cuerpo orientado a garantizar la efectividad en el cumplimiento de su función misional. Cabe precisar,	menciona que el desempeño se entiende como conjunto de acciones del cuerpo orientado a garantizar la efectividad en el cumplimiento de su función misional. Asimismo, se considera que los desempeños son
Clasificación	Martínez, Esparza, & Gómez, (2020)	[...] es necesario una evaluación del desempeño [...] dentro [...] la cual refleje un panorama real de la práctica [...] además de		

		proporcionarle una retroalimentación para mejorar las áreas de oportunidad detectadas	según Martínez, Esparza, & Gómez, (2020) indican que es necesario una evaluación del desempeño donde refleje la realidad del desempeño con el fin de mejorar las áreas detectadas. Asimismo, se	manifestaciones de actitudes, aptitudes, conocimientos, habilidades, destrezas y la práctica de valores. Así, el desempeño es evaluado a través de conjuntos de acciones organizadas que, permitan favorecer el mejoramiento y fortalecer el desarrollo profesional
	García (2020)	La palabra desempeño proviene de la administración de empresas y muy en particular de la gestión de recursos humanos al seleccionar a su personal.	García (2020) precisa que la palabra desempeño proviene de la administración de empresas y muy en particular de la gestión de recursos humanos al seleccionar a su personal. Además, se menciona que los desempeños son manifestaciones de actitudes, aptitudes, conocimientos, habilidades, destrezas y la práctica de valores. Así, el desempeño es evaluado a través de conjuntos de acciones organizadas que, permitan favorecer el mejoramiento y fortalecer el desarrollo profesional	(Hidalgo & Rivera, 2019) Así vez, según Barrios, Restrepo, & Cerón (2020) precisan que el desempeño debe evaluarse con el fin de medir el logro de los objetivos de una organización.
	Hidalgo & Rivera (2019)	Los desempeños son manifestaciones de actitudes y aptitudes en respuesta a un proceso que demuestra el uso de diversos recursos como conocimientos, habilidades, destrezas y la práctica de valores. El desempeño [...] consiste en las diversas actitudes y aptitudes, son observables, objetivas, medibles del quehacer y presentes [...] El desempeño [...] es evaluado mediante un conjunto de acciones organizadas [...] que permitirán favorecer la mejora [...] a su vez, fortalecer y mejorar el desarrollo profesional.	Asimismo, se menciona que los desempeños son manifestaciones de actitudes, aptitudes, conocimientos, habilidades, destrezas y la práctica de valores. Así, el desempeño es evaluado a través de conjuntos de acciones organizadas que, permitan favorecer el mejoramiento y fortalecer el desarrollo profesional	(Hidalgo & Rivera, 2019) Así vez, según Barrios, Restrepo, & Cerón (2020) precisan que el desempeño debe evaluarse con el fin de medir el logro de los objetivos de una organización.
Objetivo	Quispe (2020)	[...] alto desempeño obtendrá avances significativos que [...] con bajo desempeño.	Asimismo, se menciona que los desempeños son manifestaciones de actitudes, aptitudes, conocimientos, habilidades, destrezas y la práctica de valores. Así, el desempeño es evaluado a través de conjuntos de acciones organizadas que, permitan favorecer el mejoramiento y fortalecer el desarrollo profesional	(Hidalgo & Rivera, 2019). Resultando así según Quispe (2020) indica que un alto desempeño obtendrá avances significativos que con bajo desempeño. Pues, cabe recalcar que gestionar el desempeño es una práctica de gran importancia dentro de la gestión de las personas en las organizaciones.
	Torres, Duana, & Torrejano (2020)	Gestionar el desempeño es una práctica de gran importancia dentro de la gestión de las personas en las organizaciones [...] estos podrían impactar de manera positiva, otorgando beneficios para todos los grupos de interés, siendo esto conveniente y necesario ya que podría contribuir para tener el personal idóneo fortaleciendo los objetivos organizacionales y de este modo impactar a los	Estos podrían	

		<p>clientes de manera positiva [...] la evaluación del desempeño se puede sintetizar como la actividad que se desarrolla en la organización con el objetivo de revisar la eficiencia en el cumplimiento de los empleados con respecto a las tareas delegadas y la efectividad con las que la realiza; permitiendo identificar los factores positivos y negativos que estén sucediendo en la organización, para que esta pueda tomar las decisiones necesarias con el propósito de corregir las falencias encontradas.</p>	<p>impactar de manera positiva, otorgando beneficios para todos los grupos de interés, siendo esto conveniente y necesario ya que podría contribuir para tener el personal idóneo fortaleciendo los objetivos organizacionales y de este modo impactar a los clientes de manera positiva (Torres, Duana, & Torrejano, 2020). Por otro lado, Santos (2020) evaluar el “desempeño” tiene finalidad de averiguar si han cumplido el trabajo de manera satisfactoria. Asu vez, según Barrios, Restrepo, & Cerón (2020) precisan que el desempeño debe evaluarse con el fin de medir el logro de los objetivos de una organización. Por otra parte, Fonseca (2020) refiere que los peores desempeños se muestran municipios pequeños. Conforme con Joya (2020) la evaluación busca datos para tomar decisiones, exige uso de destrezas y dispositivos para reunir información.</p>	
	Santos (2020)	<p>evalúan su “desempeño” [...] con el fin de averiguar si [...] han cumplido con su trabajo de manera satisfactoria.</p>		
	Barrios, Restrepo, & Cerón (2020)	<p>El desempeño [...] debe evaluarse con el fin de medir el logro de los objetivos de una organización.</p>		
	Correa, Quintero, Gómezj, & Castro (2019)	<p>La incorporación de un sistema [...] en el que sus miembros tengan claridad sobre su funcionamiento e incidencia sobre los inversionistas, permite fortalecer el desempeño.</p>		
	Fontalvo, De la Hoz, & Marrugo (2020)	<p>[...] el método de evaluación del desempeño y análisis de eficiencia [...] permite valorar las dimensiones de calidad del servicio de forma puntual, periódica y longitudinalmente.</p>		
Información	Fonseca (2020)	<p>Los peores desempeños ocurren [...] en municipios pequeños [...] centros zonales con poca población.</p>		

	Joya (2020)	Es un proceso cabal y metódico que permite recabar información rigurosa; es decir, la evaluación busca datos para tomar decisiones, exige uso de destrezas y dispositivos para reunir información.		
--	-------------	--	--	--

ANEXO 7: Matriz de evidencias internas (producto de la estadística)

OG = Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020.

OE 1 Identificar la relación entre los estresores del ambiente físico y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020.

OE 2 Identificar la relación entre los estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020.

OE 3 Identificar la relación entre los estresores del desarrollo de la carrera y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020

OE 4 Identificar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020

OE 5 Identificar la relación entre los estresores del rol y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020.

Variable y dimensión	Hipótesis general Hipótesis específicas	Teorías		Resultados	
		Variable 1 estrés laboral (x)	Variable 2 Desempeño laboral (Y)	Descriptivos	Inferenciales
H G: Estrés laboral y desempeño laboral	Hipótesis general Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020.	Según Ángeles del Hoyo (2018) en la cual basamos nuestras dimensiones manifiestas que estrés laboral muchas veces es provocado por algunas alteraciones de la persona con su lugar en que labora, en este caso sería entre el trabajador y la municipalidad.	Según Gabini (2018) es la persona involucrada en la realización de los deberes y tareas específicas descritas en el puesto.	Del 100% de los encuestados. Un 20% que el estrés laboral incide de manera baja. Por otro lado, un 44% indicaron que el estrés laboral afecta de manera media y un 36% de encuestados precisaron que el estrés laboral afecta de manera alta en la Municipalidad Provincial de Huancané.	Rho de Spearman: (ρ) = 0,653 Sig. (Bilateral) = 0.000

<p>H 1: Estresores del ambiente físico</p>	<p>Existe relación significativa entre los estresores del ambiente físico y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.</p>	<p>En los cuales se han detectado en buena parte de los impactos concretos que se tienen, como el sonido, el alumbramiento, y el entorno físico en el cual laboran. Por lo cual estos elementos ya mencionados podrían convertirse en estresores para los trabajadores (Del Hoyo, 2018).</p>	<p>Asimismo, indica que se relaciona con el "núcleo técnico" de una organización o trabajo, es decir, actividades vinculadas directamente o de forma indirecta con conversión de recursos en productos aptos para el intercambio económico (Gabini, 2018).</p>	<p>Un 22% manifestaron que los estresores del ambiente físico afectan de manera baja. Un 54% indicaron que los estresores del ambiente físico afectan de manera media y un 24% de encuestados precisaron que los estresores del ambiente físico afectan de manera alta en la Municipalidad Provincial de Huancané.</p>	<p>Rho de Spearman: (p) = 0,430 Sig. (Bilateral) = 0.002</p>
<p>H 2: Estresores relativos al contenido de la tarea</p>	<p>Existe relación significativa entre los estresores relativos al contenido de la tarea y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.</p>	<p>Vienen hacer aquellas ordenanzas que se les deja al trabajador, muchas veces algunos están acostumbrados a realizar cierta labor y que cambien esa rutina suele estresarles, o también en ciertos casos están acostumbrados a ciertos trabajos sencillos o prefieren tareas complicadas que enriquezca su conocimiento, lo cual al mandarles algo contrario suele llegar a estresarles (Del Hoyo, 2018).</p>	<p>Se precisa como soluciones creativas para solucionar problemas el cual indica que siempre el laborador debe poseer nuevas soluciones para cada problema que se presente (Gabini, 2018).</p>	<p>Un 20% manifestaron que los estresores relativos al contenido de la tarea afectan de manera baja. Por otro lado, un 70% indicaron que los estresores relativos al contenido de la tarea afectan de manera media y un 10% de encuestados precisaron que los estresores relativos al contenido de la tarea afectan de manera alta en la Municipalidad Provincial de Huancané.</p>	<p>Rho de Spearman: (p) = 0,501 Sig. (Bilateral) = 0.000</p>
<p>H 3: Estresores del desarrollo de la carrera</p>	<p>Existe relación significativa entre los estresores del desarrollo de la carrera y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020</p>	<p>Es el fruto de aspiraciones y conductas de los individuos en articulación con las oportunidades proporcionadas por el ambiente (Del Hoyo, 2018).</p>	<p>Es un desafío en el trabajo, es que el trabajador diariamente se expone a nuevos desafíos los cuales deben poder cubrirse por estos con una actitud positiva (Gabini, 2018).</p>	<p>Un 20% manifestaron que los estresores del desarrollo de la carrera afectan de manera baja. Por otro lado, un 38% indicaron que los estresores del desarrollo de la carrera afectan de manera media y un 42% de encuestados precisaron que los estresores del desarrollo de la carrera afectan de</p>	<p>Rho de Spearman: (p) = 0,401 Sig. (Bilateral) = 0.004</p>

				manera alta en la Municipalidad Provincial de Huancané.	
H 4: Las relaciones interpersonales	Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020	Es la respuesta fisiológica del cuerpo en escenarios de alerta que posibilita la adopción al cambio o mantenerse vivo, por la que a menudo afecta nuestras relaciones con los demás (Del Hoyo, 2018).	Seguido, son logros en el trabajo, señala que todos siempre buscan realizar su trabajo de manera productiva, buscando lograr los mejores resultados posibles (Gabini, 2018).	Un 30% manifestaron que las relaciones interpersonales afectan de manera baja. Por otro lado, un 54% indicaron que las relaciones interpersonales afectan de manera media y un 16% de encuestados precisaron que las relaciones interpersonales afectan de manera alta en la Municipalidad Provincial de Huancané.	Rho de Spearman: (p) = 0,548 Sig. (Bilateral) = 0.000
H 5: Estresores del Rol	Existe relación significativa entre los estresores del rol y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané, 2020.	Es una combinación de las expectativas de los trabajadores y la realidad de los requisitos organizacionales, lo que lleva a un grupo de fuerzas llamadas conflictos de roles. Puesto que, poseen un valor negativo para la eficacia organizacional (Del Hoyo, 2018).	Son tareas rápidas, se refiere a la labor que realizan, para lo cuales deben estar siempre actualizados, con la única misión de absolver cualquier labor que se le presente, buscando siempre lo mejor para la entidad (Gabini, 2018).	Un 26% manifestaron que los estresores de rol afectan de manera baja. Por otro lado, un 64% indicaron que los estresores de rol afectan de manera media. Y, por último, un 10% de encuestados precisaron que los estresores de rol afectan de manera alta en la Municipalidad Provincial de Huancané.	Rho de Spearman: (p) = 0,279 Sig. (Bilateral) = 0.050

ANEXO 8: Matriz de evidencias externas (antecedentes)

AUTOR (AÑO)	HIPÓTESIS	TEORÍAS		RESULTADOS INFERENCIALES
		VARIABLE 1 ESTRÉS LABORAL (X)	VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL (Y)	
Velarde (2018)	Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata en el año 2018	El estrés es la “respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés laboral se origina al haber un desequilibrio entre el trabajador, el puesto de trabajo y el centro de trabajo. El servidor percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral, por tanto, se siente estresado (Del Hoyo, 2018).	(Chiavenato, 2002) expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”, la satisfacción laboral implica que el hacer lo que le gusta por ende mejorar su labor que lo hace de forma eficaz y eficiente.	R de Pearson (0,756) Sig. (Bilateral) = 0.000
Leyva & Soto (2018)	El estrés laboral influye de manera negativa en el desempeño de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria– Ayacucho.	El estrés laboral son las reacciones negativas ya sean físicas y emocionales que experimenta la persona, estas se efectúan cuando las demandas del trabajo sobrepasan las capacidades, recursos o necesidades del personal. Es así que las principales fuentes generadoras de estrés laboral se originan por un desarreglo entre las condiciones del ambiente de trabajo y los trabajadores, así como por la manera en que está organizada la organización (Fernández 2010),	El desempeño laboral es una herramienta muy importante dentro de una organización, ya que ayuda a los superiores de la organización a supervisar a los colaboradores, las actividades de la organización y el manejo de los recursos humanos. Por lo cual se dice que evaluar el desempeño es muy significativo a la hora de tomar decisiones en la organización, dicho desempeño puede cambiar por distintos factores, lo cual existe un incentivo que motive al trabajador y por lo cual este mejore su desempeño laboral (Alles 2015).	Rho de Spearman (0,748) Sig. (Bilateral) = 0.001
Choquejahuá (2017)	El estrés laboral no se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de área	Existen dos categorías causantes potenciales de estrés, ambientales y organizacionales, como los Factores ambientales. Se conoce que el ambiente en donde se desenvuelven los colaboradores	Evaluaciones de desempeño juntamente con la autoevaluación, y evaluaciones de 360 grados (o de 180 grados en algunos casos); sugiere además la comparación con otras empresas del mercado	R de Pearson (0,050) Sig. (Bilateral) = 0.01

	de mantenimiento de la UNA Puno 2016.	es fundamental para la estructura de la organización, tendrá así una gran influencia en el estrés. En el momento de haber cambios económicos, esto puede crear una inestabilidad en el trabajador. Esto afecta significativamente el acoplamiento laboral y se ve como una amenaza preocupante para el colaborador (Robbins, 2004).	(benchmarking), y encuestas entre los empleados (encuestas de clima) con preguntas para evaluar datos duros (por ejemplo, con cuánta frecuencia hablan los empleados con el director del área) y datos blandos (como qué grado de satisfacción tienen las personas respecto de su propio rendimiento). Mediante cualquiera de estos métodos, debe evaluarse la brecha existente entre lo requerido por el puesto y la persona que lo ocupa. (Alles, 2005).	
Robalino (2018)	El estrés tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los conductores de las unidades de transporte interprovincial del cantón Daule.	Referencia al clima social en el trabajo con compañeros y superiores, que tiene efectos amortiguadores en el estrés. Según este modelo se pueden distinguir que existen trabajos de alta y baja tensión, así también como activos y pasivos, lo que permite tener una idea de cómo se presentan los componentes (Johnson, 1986).	Para (Chiavenato, 2008) el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.	Chi-cuadrado (3425. 45) Sig. (Bilateral) = 0.00

ANEXO 9: Autorización

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

SOLICITO AUTORIZACIÓN.

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ

GERENCIA MUNICIPAL

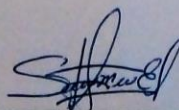
Yo MAMANI ENRIQUEZ, Sonia Doris identificado con DNI N° 47287865, con domicilio en la Av. Santa Asunción S/N Mz b3, Lote 8 urb. Juana María de Distrito San Miguel. Ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente.

Que habiendo realizado y culminado mis estudios superiores en la carrera de Administración en la Universidad "CESAR VALLEJO", al mismo tiempo vengo realizando mi TESIS titulado "ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ - 2020", para lo cual solicito a Ud. Señor alcalde de la municipalidad provincial de Huancané, por el área de quien corresponda a que se me otorgue la autorización correspondiente, a fin de realizar exitosamente mi TESIS y así aportar en la mejora emocional de los trabajadores de dicha entidad.

POR LO EXPUESTO:

Pido a usted, señor alcalde, admitir el presente y disponer como solicito por estar de acuerdo de ley.

Huancané 06 de mayo del 2021



Sonia Doris Mamani Enriquez

D.N.I: 47287865

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCANE	
MESA DE PARTES	
RECIBIDO	
06 MAY 2021	
N° Exp. 2487	Folio 01
Hora 12:48	Firma [Signature]

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”


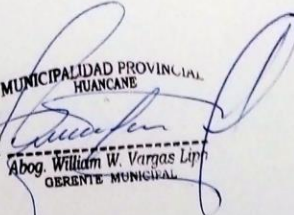
Huancané, 07 de mayo del 2021.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUANCANÉ

AUTORIZA DE MANERA EXCEPCIONAL

A la señorita **Sonia Doris Mamani Enriquez con DNI N° 47287865**, que en calidad de estudiante de la carrera Profesional de Administración en la Universidad Cesar Vallejo, para que realice el desarrollo de su investigación denominada “Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huancané - 2020”, la misma que se realizara a través de una ficha de encuesta aplicada a los trabajadores de las Áreas pertenecientes a la Entidad; sin mellar los Códigos de Ética estipulados en la normativa legal vigente y sin perjudicar el normal desarrollo de las actividades laborales de la Entidad.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
HUANCANÉ

Abog. William W. Vargas Lippi
GERENTE MUNICIPAL

ANEXO 10: Evidencias

Municipalidad provincial de Huancané



ANEXO 11: Programa de SPS V.26

BASE-DE-DATOS-SONIA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022
1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	1	1	3
2	2	3	3	3	5	4	2	2	4	3	3	5	1	4	4	2	2	3	2	2	1	1
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3
4	5	3	2	3	2	5	2	4	5	3	3	1	3	5	1	2	3	3	3	1	4	4
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	3	5	5	3	5
6	3	3	2	3	3	2	4	2	4	1	3	3	3	4	5	3	4	3	3	2	3	3
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	5	3	3	4	4	3
8	3	2	3	5	4	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
9	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2
10	3	2	4	3	2	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4
11	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3
12	5	3	3	2	2	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
13	4	3	4	3	3	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4
14	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	2	3	5	3	5	5	5	5	5
16	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
17	2	2	4	3	2	4	3	3	4	2	1	2	5	5	4	4	3	2	1	1	3	2
18	5	5	3	4	3	2	4	4	5	4	1	2	3	3	3	4	2	1	2	2	3	3
19	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
20	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	4	4	5	5	2	3	3	3	3	3
21	4	5	3	3	4	1	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2
22	5	3	3	3	4	5	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5
23	5	4	2	3	3	2	4	5	4	2	1	4	3	3	2	4	5	2	2	3	3	3
24	3	4	3	5	4	2	2	4	5	4	3	4	4	2	1	2	3	3	2	5	4	5
25	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3
26	4	5	4	3	1	3	3	5	5	5	3	5	4	3	3	2	5	5	3	4	3	5
27	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
28	4	4	2	3	2	2	5	4	3	3	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5
29	2	4	5	5	3	3	2	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	2	3	2	2	3
30	4	5	4	4	4	5	3	5	5	2	2	5	3	3	4	5	2	3	3	4	4	4
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
32	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	5	5	3	3	5	5	2	2	3	4	2
33	4	3	4	4	2	4	2	5	5	3	4	4	5	3	3	2	4	5	4	5	4	4
34	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	3
35	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4	2	3	4	5	3	2	1	1	1	3	1
36	4	3	3	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5
37	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	2	4	4	5

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

VAR00001 Visible: 80 de 80 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022		
19	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
20	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	4	4	5	5	2	3	3	3	3	3	3	
21	4	5	3	3	4	1	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	
22	5	3	3	3	4	5	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	5	
23	5	4	2	3	3	2	4	5	4	2	1	4	3	3	2	4	5	2	2	3	3	3	3	
24	3	4	3	5	4	2	2	4	5	4	3	4	4	2	1	2	3	3	2	5	4	4	5	
25	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
26	4	5	4	3	1	3	3	5	5	5	3	5	4	3	3	2	5	3	4	3	5	5	5	
27	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
28	4	4	2	3	2	2	5	4	3	3	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	
29	2	4	5	5	3	3	2	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	2	3	2	2	2	3	
30	4	5	4	4	4	5	3	5	5	2	2	5	3	3	3	4	5	2	3	3	4	4	4	
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	
32	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	5	5	3	3	5	5	2	2	3	4	2	2	
33	4	3	4	4	2	4	2	5	5	3	4	4	5	3	3	2	2	4	5	4	2	4	4	
34	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	3	
35	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4	2	3	4	5	3	2	1	1	1	3	1	1	
36	4	3	3	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	
37	5	4	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	3	4	5	3	2	4	4	5	5	
38	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	
39	4	3	2	4	1	2	4	3	3	3	3	2	5	3	1	3	5	3	3	4	3	3	3	
40	5	3	4	3	4	3	3	4	3	1	1	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4
41	5	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	3	2	5	3	2	3	4	4	1	4	4	3	
42	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	
43	4	2	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	
44	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	5	4	3	3	3	3	4	4	
45	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	
46	5	5	4	5	3	3	3	4	4	3	5	5	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	
47	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	2	4	4	4	5	
48	4	4	4	3	2	3	4	5	3	5	5	4	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	
49	4	3	2	3	2	2	2	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
50	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
51																								
52																								
53																								
54																								
55																								



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Númerico	8	0	La luz es adec...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	VAR00002	Númerico	8	0	El espacio de tr...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	VAR00003	Númerico	8	0	El ambiente est...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	VAR00004	Númerico	8	0	Con que frecue...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	VAR00005	Númerico	8	0	La temperatura ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	VAR00006	Númerico	8	0	El ambiente est...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	VAR00007	Númerico	8	0	Son comunes l...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	VAR00008	Númerico	8	0	La tarea a reali...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	VAR00009	Númerico	8	0	El trabajo es ex...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	VAR00010	Númerico	8	0	Considero adec...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	VAR00011	Númerico	8	0	Recibe capacit...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	VAR00012	Númerico	8	0	Tengo estableci...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	VAR00013	Númerico	8	0	El trabajo se de...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00014	Númerico	8	0	Siento que teng...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00015	Númerico	8	0	Tiene algún tipo...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00016	Númerico	8	0	Me preocupo c...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	VAR00017	Númerico	8	0	Con frecuencia ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	VAR00018	Númerico	8	0	La empresa me ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	VAR00019	Númerico	8	0	Se puede dialo...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	VAR00020	Númerico	8	0	El jefe inmediat...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	VAR00021	Númerico	8	0	Los compañero...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	VAR00022	Númerico	8	0	Existe el trabaj...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	VAR00023	Númerico	8	0	Mi trabajo me p...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	VAR00024	Númerico	8	0	Mi familia apoy...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	VAR00025	Númerico	8	0	Existe algún co...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	VAR00026	Númerico	8	0	Las ordenes va...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	VAR00027	Númerico	8	0	Se dan ordenes...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	VAR00028	Númerico	8	0	Los jefes comú...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	VAR00029	Númerico	8	0	Existe falta de ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	VAR00030	Númerico	8	0	La falta de clari...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	PREGUNTA1	Númerico	8	0	Soy capaz de h...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	PREGUNTA2	Númerico	8	0	Recibo reconoc...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	PREGUNTA3	Númerico	8	0	Propongo soluc...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	PREGUNTA4	Númerico	8	0	La Municipalida...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
35	PREGUNTA5	Númerico	8	0	Realizo tareas l...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	PREGUNTA6	Númerico	8	0	La Municipalida...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
37	PREGUNTA7	Númerico	8	0	En mi trabajo, t...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
38	PREGUNTA8	Númerico	8	0	Considero que l...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
39	PREGUNTA9	Númerico	8	0	Me mantengo a...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

BASE-DE-DATOS-SONIA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
43	PREGUNTA...	Númérico	8	0	Comenté aspec...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
44	PREGUNTA...	Númérico	8	0	Me concentré e...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
45	PREGUNTA...	Númérico	8	0	Agrandé los pro...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
46	PREGUNTA...	Númérico	8	0	No participo cu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
47	PREGUNTA...	Númérico	8	0	Respondo en v...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
48	PREGUNTA...	Númérico	8	0	Elevo la voz a a...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
49	PREGUNTA...	Númérico	8	0	Se dan conflic...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
50	PREGUNTA...	Númérico	8	0	Cuando existen...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
51	PREGUNTA...	Númérico	8	0	Planifico mi tra...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
52	PREGUNTA...	Númérico	8	0	Planifico mi tra...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
53	PREGUNTA...	Númérico	8	0	Mi desenvolvimi...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
54	PREGUNTA...	Númérico	8	0	Los conocimien...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
55	PREGUNTA...	Númérico	8	0	Participó activa...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
56	PREGUNTA...	Númérico	8	0	Ser partícipe de...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
57	PREGUNTA...	Númérico	8	0	El trabajo en eq...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
58	PREGUNTA...	Númérico	8	0	El trabajo asign...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
59	PREGUNTA...	Númérico	8	0	El clima laboral...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
60	PREGUNTA...	Númérico	8	0	El ambiente le ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
61	VAR1	Númérico	8	0	Estrés laboral	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
62	DIM1	Númérico	8	0	Estresores del ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
63	DIM2	Númérico	8	0	Estresores rela...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
64	DIM3	Númérico	8	0	Estresores del ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
65	DIM4	Númérico	8	0	Las relaciones i...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
66	DIM5	Númérico	8	0	Estresores de rol	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
67	VAR2	Númérico	8	0	Desempeño lab...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
68	DIM11	Númérico	8	0	Rendimiento en...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
69	DIM22	Númérico	8	0	Comportamient...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
70	DIM33	Númérico	8	0	Rendimiento en...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
71	VARIABLE1	Númérico	8	0	Estrés laboral	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
72	DIMENSION1	Númérico	8	0	Estresores del ...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
73	DIMENSION2	Númérico	8	0	Estresores rela...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
74	DIMENSION3	Númérico	8	0	Estresores del ...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
75	DIMENSION4	Númérico	8	0	Las relaciones i...	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
76	DIMENSION5	Númérico	8	0	Estresores de rol	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
77	VARIABLE2	Númérico	8	0	Desempeño lab...	{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
78	DIMENSIO ...	Númérico	8	0	Rendimiento en...	{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
79	DIMNESIO ...	Númérico	8	0	Comportamient...	{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
80	DIMENSIO ...	Númérico	8	0	Rendimiento en...	{1, Malo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
81											

Vista de datos: Vista de variables



Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, **MAMANI ENRIQUEZ SONIA DORIS** egresada de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo (Sede Este), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:


“ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ, 2020”,

es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

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

En tal sentido asumo (asumimos) 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.

Lugar y fecha, PUNO, 30 DE JULIO DE 2021

Apellidos y Nombres del Autor MAMANI ENRIQUEZ, SONIA DORIS	
DNI 47287865	Firma: 
ORCID 0000-0002-9335-358X	