

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

**TESIS**

**DESEMPEÑO LABORAL Y SU ASOCIACIÓN CON EL ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHACANI - LARAQUERI EN EL AÑO 2021.**

PRESENTADA POR:**JUANA CLORINDA CUTIMBO CHECALLA****PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:****CONTADOR PÚBLICO****PUNO – PERÚ****2022**

Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](#)



3.73% SIMILARITY
APPROXIMATELY

Report #15208987

JUANA CLORINDA CUTIMBO CHECALLA DESEMPEÑO LABORAL Y SU ASOCIACIÓN CON EL ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHACANI-LARAQUERI EN EL AÑO 2021. RESUMEN La presente investigación, tiene como objetivo principal establecer si el Desempeño Laboral es afectado por el Estrés de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021. Para el propósito de cumplir este objetivo el investigador utilizó una metodología de investigación tipo descriptiva - correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, en la medida que se busca encontrar la relación entre los factores del estrés laboral y el nivel de desempeño laboral, la muestra es igual a la población un total de 60 trabajadores, el instrumento de recolección de datos utilizado es el cuestionario que se aplicó mediante la técnica de la encuesta, Por tanto, los resultados se muestran en forma de tablas y figuras, para comprobar las hipótesis planteadas se utiliza el estadístico del análisis de varianza, concluyendo que el Desempeño Laboral es afectado por el Estrés en los trabajadores de la Municipalidad

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

TESIS

DESEMPEÑO LABORAL Y SU ASOCIACIÓN CON EL ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHACANI - LARAQUERI EN EL AÑO 2021.

PRESENTADO POR:

JUANA CLORINDA CUTIMBO CHECALLA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:



M. Sc. DANTE JAVIER QUISPE CHOQUE

PRIMER MIEMBRO

:



M. Sc. FEDERICO MAMANI CHAVEZ

SEGUNDO MIEMBRO

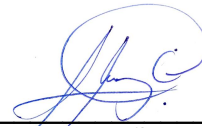
:



Mg. CELIA VERENISSEE ORTIZ DE ORUE ROJAS

ASESOR DE TESIS

:



M.Sc. JOSE ELADIO NUÑEZ QUIROGA

Área: Ciencias Sociales

Disciplina: Teoría organizacional

Especialidad: Recursos Humanos

Puno, 23 de setiembre del 2022

DEDICATORIA

El presente Tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, y a mi padre Juan cutimbo que está en el cielo siempre guiándome y protegiéndome y a mi madre Norma checalla que está en vida siempre apoyándome, porque ella siempre estuvo a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mi hermanita y A mi familia con mucho cariño y amor y que es lo mejor y más valioso que Dios me a dado.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a mis docentes por su apoyo incondicional y su enseñanza también a mi padre Juan cutimbo que está en el cielo siempre guiándome y también quiero agradecer a mi madre Norma Checalla que está en vida por su apoyo incondicional durante todos estos años.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE ANEXOS	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13

CAPÍTULO I**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA
INVESTIGACIÓN**

1.1 PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	14
1.1.1 PROBLEMA GENERAL	15
1.1.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.2 ANTECEDENTES	16
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19

1.3.1 OBJETIVO GENERAL	19
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 MARCO TEÓRICO	20
2.1.1 Estrés	20
2.1.2 Estrés laboral	20
2.1.3 Efectos producidos por el Estrés Laboral	21
2.1.4 Factores del estrés laboral	21
2.1.6 Factor de Estrés Organizacional	21
2.1.7 Factor de Estrés Individual	22
2.1.8 Desempeño	22
2.1.9 Evaluación del Desempeño Laboral	23
2.1.10 Dimensiones del desempeño laboral.	23
2.1.11 Productividad laboral	23
2.1.12 Eficacia Laboral	23
2.1.13 Eficiencia Laboral	24
2.2 MARCO CONCEPTUAL	25
2.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	25
2.3.1 HIPÓTESIS GENERAL	25
2.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	25

CAPÍTULO III**METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

3.1 ZONA DE ESTUDIO	26
3.2 TAMAÑO DE LA MUESTRA	27
3.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS	28
3.4 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	30

CAPÍTULO IV**EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO	32
4.2 RESULTADOS POR OBJETIVO ESPECÍFICO 1.	43
4.3 RESULTADOS POR OBJETIVO ESPECÍFICO 2.	46
4.4 RESULTADOS POR OBJETIVO ESPECÍFICO 3	49
4.5 RESULTADOS GENERALES	52
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	66
BIBLIOGRAFÍA	67
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización del estrés laboral	30
Tabla 2: Operacionalización del desempeño laboral	31
Tabla 3: Tipo de contrato de trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	32
Tabla 4: Edad de trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	33
Tabla 5: Sexo de trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	34
Tabla 6: Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	36
Tabla 7: Estrés Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	37
Tabla 8: Estrés Laboral por Factores Ambientales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	39
Tabla 9: Estrés Laboral por Factores Organizacionales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	40
Tabla 10: Estrés Laboral por Factores Individuales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	42
Tabla 11: Estadísticas de Desempeño Laboral según Estrés por Factores Ambientales	43
Tabla 12: Análisis de Varianza del Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Ambientales	45
Tabla 13: Estadísticas de Desempeño Laboral según Estrés por Factores	

Organizacionales.	46
Tabla 14: Análisis de varianza del Desempeño laboral según Estrés Laboral por Factores Organizacionales	48
Tabla 15: Estadísticas de Desempeño Laboral según Estrés por Factores Individuales	49
Tabla 16: Análisis de varianza del Desempeño Laboral según Estrés por Factores Individuales	52
Tabla 17: Estadísticas de Desempeño Laboral según Estrés Laboral	52
Tabla 18: Análisis de varianza del Desempeño Laboral según Estrés Laboral	54
Tabla 19: Comparaciones Múltiples de Tukey	55
Tabla 20: Situación financiera de los activos de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.	58
Tabla 21: Situación financiera del pasivo y patrimonio de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.	61

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Ubicación referencial de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI	26
Figura 02: Tipo de contrato de trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	33
Figura 03: Edad de trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	34
Figura 04: Sexo de trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	35
Figura 05: Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	36
Figura 06: Estrés Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de	38
Figura 07: Estrés Laboral por Factores Ambientales de los trabajadores de la	39
Figura 08: Estrés Laboral por Factores Organizacionales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	41
Figura 09: Estrés Laboral por Factores Individuales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	42
Figura 10: Intervalo de confianza del promedio de Desempeño Laboral según Estrés Laboral por Factores Ambientales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	44
Figura 11: Intervalo de confianza del promedio de Desempeño Laboral según Estrés Laboral por Factores Organizacionales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	47

Figura 12: Intervalo de confianza del promedio de Desempeño Laboral según Estrés Laboral por Factores Individuales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	50
Figura 13: Intervalo de confianza del promedio de Desempeño Laboral según Estrés Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021	53
Figura 14: Intervalo de confianza simultáneo de tukey.	55
Figura 15: Activos Corrientes de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.	58
Figura 16: Activos no Corrientes de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.	59
Figura 17: Pasivo Corriente de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.	61
Figura 18: Pasivo No Corriente de la Municipalidad Distrital de PICHACANI - LARAQUERI en el año 2021.	62
Figura 19: Patrimonio de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.	62

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 01: Cuestionario sobre estrés laboral	72
Anexo 02: Cuestionario de Desempeño laboral	74
Anexo 03: Solicitud de autorización de ejecución a la Municipalidad de Pichacani - Laraqueri	75
Anexo 04: Fotografías de las encuestas	76
Anexo 05: Base se de datos descriptivos	78
Anexo 06: Base de datos sobre Desempeño Laboral	80
Anexo 07: Base de datos sobre Estrés Laboral	84
Anexo 08: Matriz de consistencia	88

RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo principal establecer si el Desempeño Laboral es afectado por el Estrés de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021. Para el propósito de cumplir este objetivo el investigador utilizó una metodología de investigación tipo descriptiva - correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, en la medida que se busca encontrar la relación entre los factores del estrés laboral y el nivel de desempeño laboral, la muestra es igual a la población un total de 60 trabajadores, el instrumento de recolección de datos utilizado es el cuestionario que se aplicó mediante la técnica de la encuesta, Por tanto, los resultados se muestran en forma de tablas y figuras, para comprobar las hipótesis planteadas se utiliza el estadístico del análisis de varianza, concluyendo que el Desempeño Laboral es afectado por el Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021. Los niveles Alto y Medio de Estrés son estadísticamente iguales en la puntuación promedia presentada sobre Desempeño Laboral; sin embargo el nivel Bajo de Estrés presenta estadísticamente un promedio mayor sobre Desempeño Laboral al 95% de confianza utilizando las comparaciones múltiples de Tukey.

Palabras clave: desempeño laboral, estrés laboral, asociación, Laraqueri.

ABSTRACT

The main objective of this research is to establish if the work performance is affected by the stress of the workers of the District Municipality of PICHACANI-LARAQUERI in the year 2021. For the purpose of fulfilling this objective, the researcher used a descriptive-correlational research methodology, non-experimental design and cross-sectional, insofar as it seeks to find the relationship between the factors of job stress and the level of job performance, the sample is equal to the population a total of 60 workers, The data collection instrument used is the questionnaire that was applied through the survey technique, Therefore, the results are shown in the form of tables and figures, to test the hypotheses raised the statistical analysis of variance is used, concluding that the Job Performance is affected by Stress in the workers of the District Municipality of PICHACANI-LARAQUERI in the year 2021. The High and Medium levels of Stress are statistically equal in the average score presented on Job Performance; however, the Low level of Stress presents a statistically higher average on Job Performance at 95% confidence using Tukey's multiple comparisons.

Key words: job performance, job stress, association, Laraqueri.

INTRODUCCIÓN

La Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI es una institución que trabaja bajo un lineamiento democrático, responsable y participativo, se ocupa del desarrollo de obras de infraestructura básica, mejorar la calidad de vida, contribuir a la disminución de la pobreza extrema mediante la iniciación de los recursos y promoviendo la inversión privada y el turismo.

Las instituciones públicas tienen el propósito de brindar servicios de calidad con eficiencia y eficacia manteniendo una gestión transparente y responsable que garantice el manejo óptimo de los recursos públicos para evitar el desagrado social, que depende del desempeño que sus funcionarios tengan y esto depende de muchos factores uno de los principales en nuestra sociedad moderna es el estrés laboral que es un factor de riesgo que afectan a todo tipo de organizaciones, públicas o privadas.

Por ello en el presente trabajo se pretende estudiar desde un punto de vista cuantitativo la asociación del Desempeño Laboral con el Estrés Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

Hoy en día, para organizaciones el capital humano son uno de los principales activos para el desarrollo de sus actividades, por lo mismo que están sujetos a sin números de presiones con la finalidad de poder alcanzar el cumplimiento de los objetivos institucionales, y sobre todo mantenerse vigentes con una atención de calidad, ya que esto se ve reflejado directamente en el desempeño del capital humano.

El estrés laboral en la actualidad es un factor de riesgo con dimensiones epidémicas afectando el desempeño y correcto funcionamiento de los trabajadores de las organizaciones. Según refiere la Organización de la Naciones Unidas convirtiéndose en una de las razones más frecuentes de incapacidad de los trabajadores ya que esta situación influye en la práctica, desarrollo correcto en su formación y desempeño laboral en las organizaciones ya sean públicas o privadas.

En el Perú tanto como en la región de Puno esta situación muchas veces no es tomada en cuenta por los organismos competentes dejando de lado la salud psicológica de los trabajadores a pesar que esto afecta en el desempeño pleno en sus capacidades.

Los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI no cuenta con estudios suficientes del personal que labora en cuanto a que factores de estrés laboral (ambientales, organizacionales e individuales) y si estos perjudican en el desempeño óptimo laboral de sus trabajadores, ya que se espera que cuando el personal no tiene un nivel de estrés alto en el puesto de trabajo se espera que su desempeño laboral sea el correcto y de esta manera se pueda alcanzar los objetivos de la organización.

Lo que nos lleva a plantear las siguientes interrogantes:

1.1.1 PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida el desempeño laboral se ve afectado por el estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021?

1.1.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Cuál será la relación existente entre el desempeño laboral y los factores ambientales de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021?
2. ¿De qué manera el desempeño laboral estará relacionado por los factores organizacionales de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021?
3. ¿En qué medida estará asociado el desempeño laboral con los factores individuales de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021?

1.2 ANTECEDENTES

Internacional.

Delgado, Calvanapón & Cárdenas (2020) autor que buscó determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral. Se desarrolló bajo una metodología mixta, un diseño no experimental, de alcance correlacional utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, el tamaño de la muestra es de 98 individuos .Llegando a los siguientes resultados: El 98% integrantes de la población revelaron entre medio y alto de estrés laboral, el 39,8% tuvo un desempeño laboral descrito como regular. Finalmente concluyeron que se reconoció un índice de correlación negativo y moderado entre estrés y desempeño laboral.

Silva (2018) el resultado de la investigación realizada en el Departamento de Contabilidad de la Municipalidad de Guatemala, indica que los servidores públicos indican que trabajar en este Departamento les causa estrés laboral, principalmente la carga de trabajo de cierre mensual de los informes siguientes: Balance General, Integración de Cuentas, Saldos de Cuentas, Conciliaciones Bancarias, Registros Bancarios.

Torres (2018) quien en su estudio cuantitativo de alcance correlacional, en el cual se empleó el instrumento desarrollado por la OIT – OMS y el Cuestionario de Desempeño Docente acondicionado al contenido educativo. El tipo de muestreo fue por conveniencia conformada por 144 individuos los cuales personifican a la población. Los resultados evidencian una asociación entre el desempeño laboral y estrés laboral, de igual forma los constructos del desempeño laboral admite relación con el estrés laboral; por otra parte el nivel de estrés laboral y desempeño laboral es distinto según el estado civil, nivel de gestión y grado educativo.

Nacional.

Achahuanco & Fuentes (2019) quienes aplicaron en la recopilación de la información un instrumento de recolección de información que cuenta con 24 ítems referentes al Estrés Laboral y 10 ítems referentes al Desempeño laboral. Una vez recopilada la información los datos fueron tabulados y analizados a través del programa estadístico SPSS, luego de someter a prueba la hipótesis de investigación se llegó a la conclusión de que se pudo verificar que los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo del Cusco presentan niveles de estrés laboral moderado y un desempeño laboral medio.

Del Aguila (2020) autor que tomó una muestra por conveniencia conformada por 50 individuos que pertenecen a la empresa CONSELVA a quienes se les aplicó un cuestionario por variable (estrés laboral y desempeño). Investigación de tipo cuantitativa y utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, llegando a calcular un coeficiente de correlación positivo al impacto que tiene el estrés laboral en el desempeño de los individuos de dicha empresa concluyendo que existe una asociación estadística significativa entre ambas variables, es decir a frecuencia de estrés mayor desempeño laboral.

Luján (2018) contó con una población de 150 trabajadores administrativos y una muestra de 108 personas. El diseño de la investigación utilizada fue no experimental, transversal descriptivo. En cuanto a las técnicas se utilizaron la observación y la encuesta. Se obtuvo como resultado que hay una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral. Asimismo, la conclusión a la que se llegó fue de que el estrés tiene una influencia significativa e inversamente proporcional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de El Porvenir – 2017.

Martínez & Torres (2019) se aplicó un instrumento de recolección de datos con escala de Likert, La población está conformada por 55 trabajadores y al ser una población pequeña

se utiliza a todos los integrantes, la muestra es igual a la población. Los resultados revelan un significativo grado de asociación entre estrés laboral y desempeño de los trabajadores de la UGEL Huamanga – Ayacucho con un coeficiente Tau de Kendal de 0.648, un nivel de correlación buena, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,005 < 0,05$., razón por la cual se acepta la hipótesis de investigación aceptando que existe una relación estadística entre el estrés laboral y el desempeño.

Panduro (2019) el tipo de investigación corresponde al nivel básico de tipo correlacional, de diseño no experimental transversal, el cual se aplicaron dos instrumentos de investigación, el cuestionario Maslach y Leiter para estrés laboral y Cuestionario de: Vallejo, Tomado de la Directiva de la Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 formato de evaluación de desempeño laboral del Ministerio de Salud, el cual se aplicó a una muestra de 80 colaboradores de las distintas áreas. Los resultados se realizaron con la correlación mediante el análisis estadístico de Rho Spearman, la cual se obtuvo el coeficiente de correlación de $-0,040$ (correlación negativa baja) y un p - valor igual a $0,724$ (P -Valor $> 0,05$) lo que se determinó rechazar la H_a y aceptar la H_o . Es decir que no existe una relación entre estrés laboral y desempeño laboral en los colaboradores de EsSalud, Tarapoto, 2019.

Leyva & Soto (2018) quienes aplicaron su instrumento de recolección de datos adaptado y con la escala de Likert, instrumento encomendado hacia la población conformada por 63 trabajadores, dicho instrumento fue desarrollado cumpliendo los estándares rigurosos por el jurado de la tesis. Los resultados reflejan una asociación negativa entre el estrés laboral y desempeño de los trabajadores de la SUNAT - Ayacucho, comprobando que un alto estrés afecta el desarrollo del desempeño en los trabajadores, también se logró determinar asociación negativa significativa entre las deficientes relaciones interpersonales y la correcta realización de las tareas asignadas.

1.3.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer si el Desempeño Laboral es afectado por el Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar si existe una relación entre el Desempeño Laboral y los Factores ambientales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.
2. Contrastar si el Desempeño Laboral se encuentra relacionado por los Factores Organizacionales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.
3. Determinar la existencia de asociación entre el Desempeño Laboral con los Factores Individuales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Estrés

“Una situación incitadora de estrés empieza de una situación externa o interna que perjudica a la organización, también agrava sobre la persona proyectándose peticiones que la persona no determina por sí misma esto causa que la persona se sienta superada y pierda el control de sus deberes, constituyendo esta falta de control una amenaza para la persona implicada” (Silla, 2001).

2.1.2 Estrés laboral

Las rutinas de estrés laboral emergen en el momento que las demandas del trabajo son bastantes, y al mismo instante la persona se siente incapaz de intervenir efectivamente en todas las tareas que le son encomendadas. En consecuencia se puede haber dos tipos de acontecimientos de estrés en función de la mezcla de los niveles de las demandas del trabajo dichos niveles pueden ser bastantes o pocos; también en función de la capacidad de intervención de la persona involucrada. Así, un trabajo con bastantes demandas y poca efectividad al intervenir, será un desencadenante de estrés porque la persona no puede intervenir a esas demandas por falta de efectividad en todas. Por otra parte, un trabajo con bastantes demandas de trabajo sin embargo con una capacidad alta de intervenir

efectivamente en todas, es un trabajo activo pero que no resulta en un desencadenante de estrés (Karasek Jr,1979).

El estrés laboral es considerado como situación personal , una vivencia cotidiana la cual se origina mediante exigentes demandas que se tiene poco control y que pueden afectar negativamente a ella , en consecuencia también a la institución de la cual proviene_(Peiró & Rodríguez, 2008).

2.1.3 Efectos producidos por el Estrés Laboral

Los efectos producidos por el estrés laboral afectan en una persona normal en cambios en la vida cotidiana de la persona ya que una persona con altos niveles de estrés tiende a perder el control de sus emociones, por ello una persona con habituales situaciones de estrés, y si esto prevalece en el tiempo genera malestares emocionales, también una persona con niveles de estrés elevados llega a padecer de enfermedades que afectan al corazón, sistema sanguíneo, así como patologías gástricas, también los efectos de un estrés constante no solo perjudica a la persona individualmente sino también a la organización con el incumplimiento adecuado de sus funciones, mala actitud hacia sus compañeros, faltas en el trabajo, etcétera (Silla, 2001).

2.1.4 Factores del estrés laboral

Según Robbins (2004) se clasifica en tres: Factores ambientales, organizacionales e individuales

2.1.5 Factores de Estrés Ambientales

Se considera factores ambientales a todos aquellos que son externos a la organización y son todos aquellos factores que se encuentran en el entorno de la misma y que afecta el desenvolvimiento de su personal como incertidumbre económica, política y tecnológica (Azocar & Betancourt, 2011).

2.1.6 Factores de Estrés Organizacionales

Es la exigencia que una persona hace al intentar de no efectuar faltas para realizar las tareas que le son encomendadas, también exigencia por concluir los pendientes en un período condicionado, exceso de trabajo, ausencia de material de apoyo, falta de valoración por sus compañeros, comunicación inoportuna, entre otros (Larico, 2016).

2.1.7 Factores de Estrés Individuales

Son todas las características que son contempladas en el desarrollo personal como el autoestima, habilidades personales, conocimientos, inteligencia emocional, todo ello se ve reflejado en el contexto laboral. Explica que algunos individuos podrían tener una tendencia a acentuar los aspectos negativos de la vida en general y del trabajo en particular, de modo que se postula entonces que un factor individual es importante ya que ello influye directamente en el estrés, considerado también como la predisposición de una persona para desencadenar una situación de estrés, es decir la personalidad adquirida a lo largo de su vida (Larico, 2016).

2.1.8 Desempeño

Son los quehaceres o conductas que desarrollan los trabajadores que son apreciados y benefician en el cumplimiento de los objetivos de la organización y que pueden ser

templados en cada individuo en el correcto cumplimiento de su función en beneficio de a la institución para la que labora (Chiavenato, 2009).

2.1.9 Evaluación del Desempeño Laboral

Gracias a la evaluación del desempeño laboral, una institución puede determinar cuáles son los aspectos que deben ser removidos, o aspectos a mejorar, también para valorar a los funcionarios. Esto permite tomar medidas para la mejora continua ya sea por parte de la institución (capacitaciones, incentivos, despidos) o el individuo por iniciativa (autoeducación, cambios de actitud, etc) (Montejo, 2001).

La evaluación busca lograr cambios favorables en el orden y funcionamiento de las organizaciones, así mismo, favorece a determinar cuál es el personal más adecuado para ejercer un determinado cargo (Colca, 2016).

La evaluación brinda la oportunidad de tener conciencia señalando las actitudes positivas y negativas con ello procurar desarrollar medidas auto correctivas y motivar a los trabajadores para así llegar a cumplir los objetivos propuestos (Montejo, 2001).

2.1.10 Dimensiones del desempeño laboral.

Quispe (2015) define las dimensiones del desempeño laboral en productividad, eficacia y eficiencia.

2.1.11 Productividad laboral

La productividad es definida como “el incremento o disminución del rendimientos originado por las variaciones de trabajo, el capital, la técnica y cualquier otro factor es un indicador que refleja el uso de los recursos en la producción de bienes y servicios”; es la relación entre los recursos utilizados y los productos obtenidos_ (Quispe, 2015).

La productividad evalúa la capacidad del sistema para elaborar los productos que son requeridos (que se adecuan al uso) y a la vez del grado en que aprovechan los recursos utilizados sin embargo esto no involucra a la calidad.

Es la asociación que se encuentra en un sistema que produce un artículo o brindar algún servicio y los recursos que se utiliza para cumplirlo cabalmente, por ello la productividad se define como el uso correcto de los recursos, una mejor productividad representa producir mayor cantidad de artículos o generar más servicios, o mejor calidad con la misma cantidad de recursos (Prokopenko, 1989).

2.1.12 Eficacia Laboral

La eficacia es la frecuencia con el que se cumplen los objetivos y metas de un plan de una organización, es decir, cuántos objetivos y metas determinados se lograron conseguir, esto se ve reflejado en los resultados. La eficacia consiste en concentrar los esfuerzos de una organización en su conjunto, en las actividades que efectivamente buscan lograr los objetivos planteados (Rodríguez, 2016).

2.1.13 Eficiencia Laboral

El término eficiencia se refiere a la obtención de los mejores resultados a partir de la menor cantidad de recursos utilizados (Calvo, Pelegrín & Gil, 2018).

La eficiencia laboral es la capacidad que una persona tiene para cumplir sus labores de la mejor manera posible, disminuyendo al mínimo el uso de recursos e incrementando los resultados (Colca, 2016).

2.2 MARCO CONCEPTUAL

Trabajador.- Es el personal que labora en la Municipalidad de PICHACANI-LARAQUERI en sus diversas modalidades en el año 2021.

Instituciones públicas.- Son organizaciones que desempeñan una acción de interés del gobierno nacional y que tienen carácter jurídico.

Eficiencia.- Es la capacidad de cumplir el cumplimiento adecuado de una función con los menores usos de recursos posible.

Eficacia.- Consiste en alcanzar las metas en su totalidad.

2.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1 HIPÓTESIS GENERAL

El Desempeño Laboral es afectado por el Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

2.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe una relación entre el Desempeño Laboral y Factores Ambientales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.
- El Desempeño Laboral se encuentra relacionado por Factores Organizacionales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.
- Existe asociación entre el Desempeño Laboral con Factores Individuales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 ZONA DE ESTUDIO

Se desarrolla en la Región de Puno, provincia de Puno y la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI ubicado en las coordenadas -16.149368801451086, -70.06457339546478.

Figura 1: Ubicación referencial de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI



Fuente: Google Maps.

3.2 TAMAÑO DE LA MUESTRA

POBLACIÓN

La población está conformada por 60 trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI registrados en el área de recursos humanos.

TAMAÑO DE LA MUESTRA

El tipo de muestreo a realizar es un muestreo por conveniencia, ya que se tiene una población pequeña y se tiene completo acceso la muestra será igual a la población.

Selección de la muestra

Se seleccionarán a los participantes del estudio mediante criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Todos aquellos trabajadores de la Municipalidad de Laraqueri que deseen participar expresamente en el trabajo de investigación.
- Hombres y mujeres.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no deseen participar en el trabajo de investigación.
- Personas con variaciones que alteren los resultados de los objetivos planteados de la investigación.

3.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS

TIPO DE INVESTIGACIÓN

De tipo descriptivo - correlacional en la medida que se busca encontrar la relación entre los factores del estrés laboral y el nivel de desempeño laboral. El diseño es no experimental transversal, dado que se recolectó la información en un solo periodo de tiempo, sin dar lugar a un seguimiento.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El cuestionario adaptado por Larico Apaza (2016) que cuenta con 15 preguntas sobre estrés laboral agrupados en factores ambientales, organizacionales e individuales. Con un coeficiente total de 0.667 que es valorado como alto o consistente se hizo lo mismo con los tres Factores del instrumento (Ambientales, Organizacionales, Individuales) y se obtuvo los siguientes coeficientes: Ambientales: 0.366, Organizacionales: 0.454, Individuales: 0.724. El instrumento queda expedito para ser aplicado a la muestra considerando su validez y confiabilidad.

Para el desempeño laboral el cuestionario desarrollado por Apaza Jara (2018) que contiene 15 preguntas en escala de Likert (siempre 5, casi siempre 4, algunas veces 3, muy pocas veces 2, nunca 1) relacionadas al desempeño laboral, validado por juicio de expertos y con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.771.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Hipótesis específica 1:

Variable dependiente (Y): Desempeño Laboral

Variable independiente (X): Factores Ambientales

Hipótesis específica 2:

Variable dependiente (Y): Desempeño Laboral

Variable independiente (X): Factores Organizacionales

Hipótesis específica 3

Variable dependiente (Y): Desempeño Laboral

Variable independiente (X): Factores Personales

MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para realizar el análisis descriptivo de las variables se utilizó tablas de distribución de frecuencias y gráficos de histograma, e intervalos de confianza.

Para contrastar las hipótesis planteadas

Según Berlanga & Rubio (2012) se utilizó el análisis de varianza, que nos permite el estudio de uno o más factores independientes (X) con respecto a la media aritmética de otra variable dependiente (Y).

Cuya hipótesis estadística es la siguiente:

A un nivel de significancia de 0.05.

H_0 : Las medias de la variable Y con respecto al factor X son iguales, lo que significa que los factores de la variable dependiente X no difieren en la variable dependiente Y.

H_a: Las medias de la variable Y con respecto al factor X son diferentes, lo que significa que alguno de los factores de la variable dependiente X difieren en la variable dependiente Y.

Si el p-value calculado supera el nivel de significancia de 0.05 se acepta H₀ sino H_a.

Si se acepta ha se procede a realizar la prueba de comparaciones múltiples de Tukey que nos permite detectar cuál promedio de la variable dependiente Y es mayor o menor.

3.4 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1: Operacionalización del estrés laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	ÍTEMS	DIMENSIÓN	INDICADOR	NIVELES
ESTRÉS LABORAL	Considerado una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella y para la organización a la que pertenece (Peiró & Rodríguez, 2008).	1,2,3	Factores ambientales	Me produce mucho estrés (M.E =3)	(36-46) Alto
				Me produce poco estrés (P.E. =2)	(26-35) Medio
				No me produce estrés (N.E. =1)	(15-24) Bajo

5,6,7,8 Factores organizacionales

11,12,13,14 Factores individuales

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Operacionalización del desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	ÍTEMS	DIMENSIÓN	INDICADOR	NIVELES
DESEMPEÑO LABORAL	Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la entidad (Chiavenato, 2009).	1,2,3,4,5	Productividad	Siempre [5]	(59-75) Bueno
				Casi siempre [4]	
				Algunas veces [3]	(32-58) Regular
			Eficacia	Muy pocas veces [2]	
		6,7,8,9,10		Nunca [1]	(15-31) Deficiente

11,12,13,14, Eficiencia
15

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Resultados a continuación se presentan en tablas de distribución de frecuencias y gráficos de histograma con respecto a tipo de contrato, edad, sexo, Desempeño y Estrés Laboral de trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI.

Tabla 3: Tipo de contrato de trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Tipo de Contrato	Trabajadores	%
Nombrado	11	18.33%
Contratado	35	58.33%
Otro	14	23.33%
Total	60	100.00%

Fuente: Elaboración propia

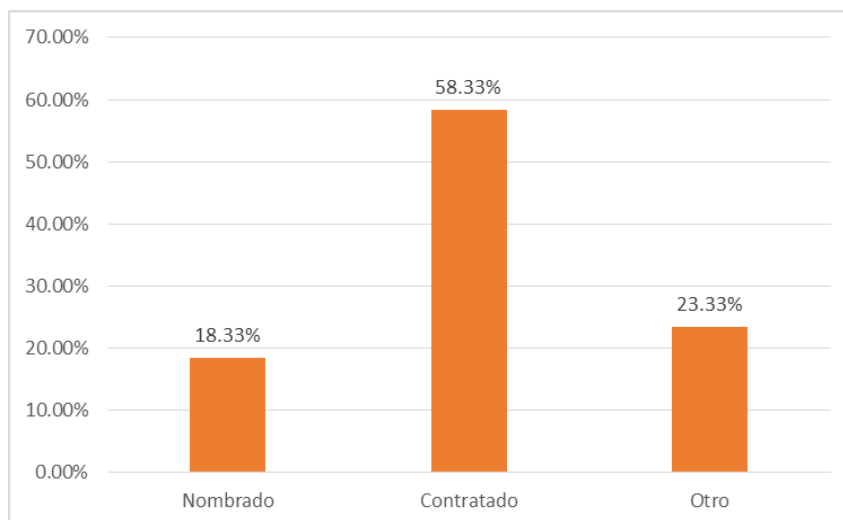


Figura 2: Tipo de contrato de trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Fuente: Elaboración propia

La tabla 3 y figura 2 se muestra que del total de trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI el 58.33% tienen el régimen laboral por contrato, el 23.33% tienen otro tipo de régimen laboral y el 18.33% son nombrados.

Tabla 4: Edad de trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Edad	Trabajadores	%
Entre 44 y 54 Años	13	21.67%
Entre 34 y 43 Años	7	11.67%
Entre 24 y 33 Años	40	66.67%
Total	60	100.00%

Fuente: Elaboración propia

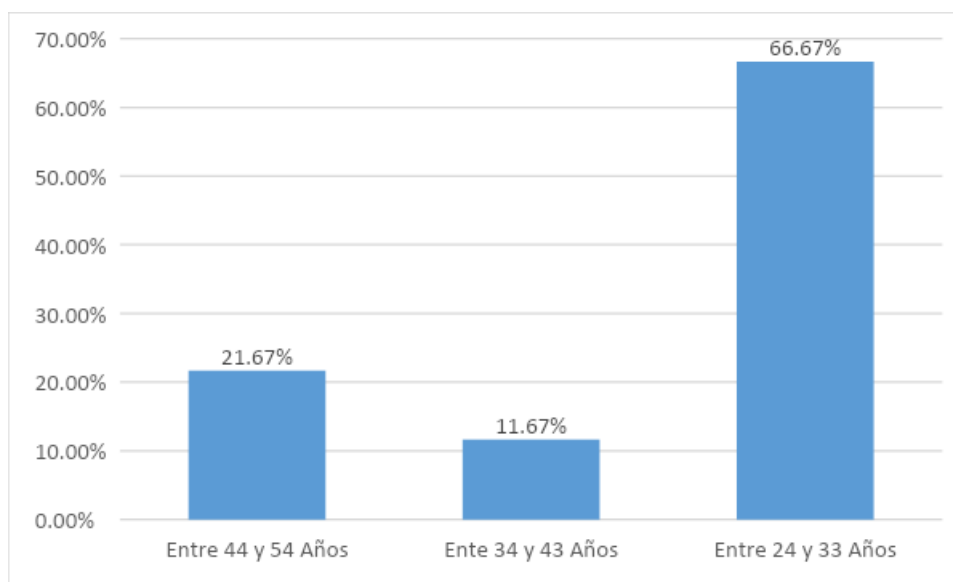


Figura 3: Edad de trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 4 y figura 3 se observa que el 66.67% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI comprenden una edad entre los 24 y 33 años de edad, el 21.67% entre 44 y 55 años de edad, finalmente el 11.67% cuentan con 34 y 43 años de edad.

Tabla 5: Sexo de trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Sexo	Trabajadores	%
Hombres	34	56.67%
Mujeres	26	43.33%
Total	60	100.00%

Fuente: Elaboración propia

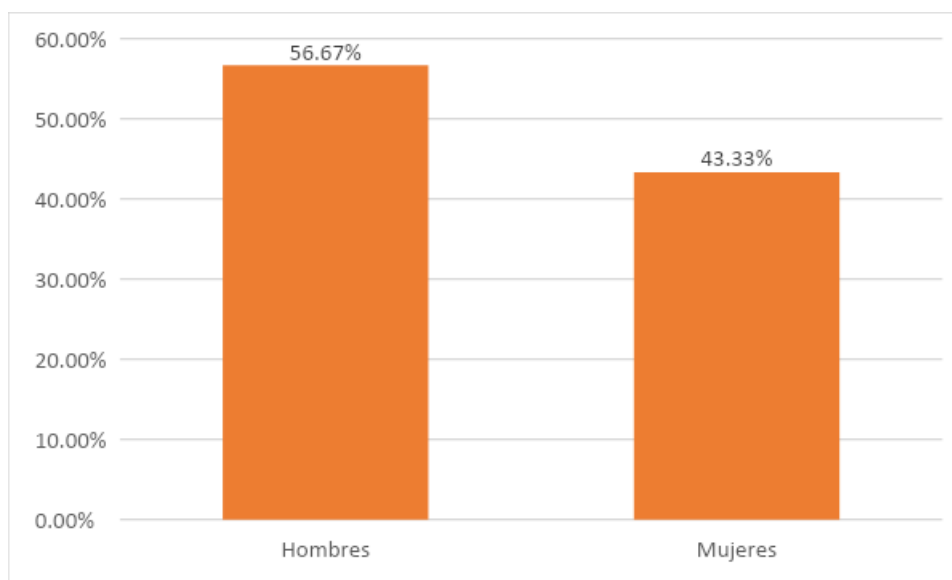


Figura 4: Sexo de trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Fuente: Elaboración propia

Con respecto al Sexo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI de la tabla 3 y la figura 4 el 56.67% son Hombres y el 43.33% son Mujeres.

Desempeño Laboral

El Desempeño Laboral se recopiló encuestando a los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI, utilizando el cuestionario desarrollado por Apaza Jara (2018) que contiene 15 preguntas en escala de Likert (valores de 1 a 5) los siguientes niveles:

- (59-75) Bueno
- (32-58) Regular
- (15-31) Deficiente

Tabla 6: Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Desempeño Laboral	Trabajadores	%
Bueno	8	13.33%
Regular	50	83.33%
Deficiente	2	3.33%
Total	60	100.00%

Fuente: Elaboración propia

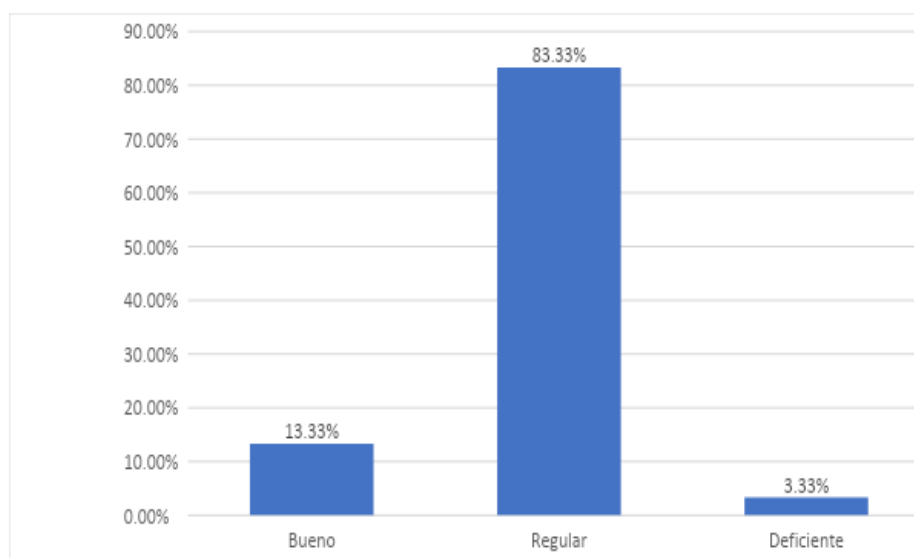


Figura 5: Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Fuente: Elaboración propia

De la figura 5 y la tabla 6 muestran los niveles del Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI, la mayoría (el 83.33%) de los trabajadores presentan un nivel Regular de Desempeño Laboral, seguidamente el 13.33% de los trabajadores tiene un nivel Bueno de Desempeño Laboral y muy pocos (el 3.33%) de los trabajadores presentan un nivel Deficiente de Desempeño Laboral.

Estrés Laboral

Para el Estrés Laboral se recopiló mediante el cuestionario validado por Larico Apaza (2016) que contiene con 15 preguntas sobre estrés laboral agrupados en factores ambientales, organizacionales e individuales con los siguientes niveles:

- Bajo (11 – 17)
- Medio (18 – 25)
- Alto (26 - 33)

Tabla 7: Estrés Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Estrés Laboral	Trabajadores	%
Alto	34	56.67%
Medio	17	28.33%
Bajo	9	15.00%
Total	60	100.00%

Fuente: Elaboración propia

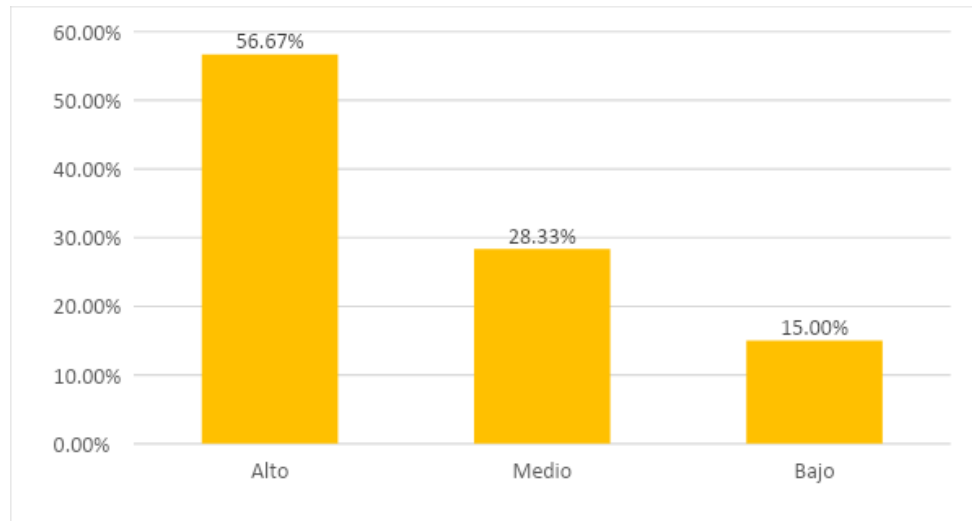


Figura 6: Estrés Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Fuente: Elaboración propia

De la figura 6 y la tabla 7 presentan los niveles del Estrés Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI, donde el 56.67% de los trabajadores presentan un nivel Alto de Estrés Laboral, posteriormente el 28.33% de los trabajadores tiene un nivel Medio de Estrés Laboral y el 15.00% de los trabajadores demuestran un nivel Bajo de Estrés Laboral.

Porcentajes similares a los obtenidos por Delgado, Calvanapón & Cárdenas (2020) donde el 98% integrantes de la población revelaron entre medio y alto de estrés laboral, el 39.8% tuvo un desempeño laboral descrito como regular. Finalmente concluyeron que se reconoció un índice de correlación negativo y moderado entre estrés y desempeño laboral.

Tabla 8: Estrés Laboral por Factores Ambientales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Factores Ambientales	Trabajadores	%
Alto	36	60.00%
Medio	13	21.67%
Bajo	11	18.33%
Total	60	100.00%

Fuente: Elaboración propia

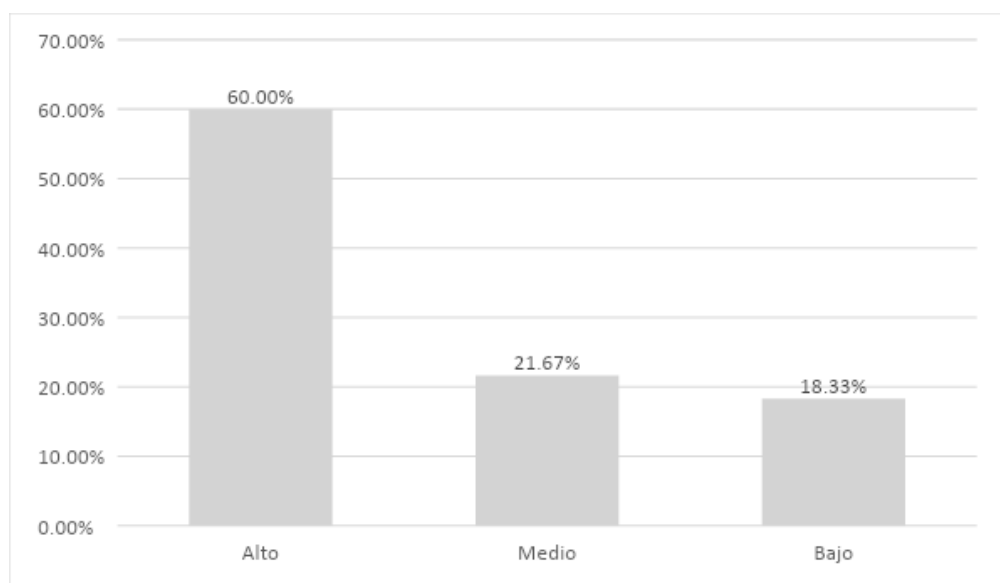


Figura 7: Estrés Laboral por Factores Ambientales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Fuente: Elaboración propia

La figura 7 y la tabla 8 presentan los niveles del Estrés Laboral respecto a la dimensión Factores Ambientales que presentan los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI, en el cual el 60.00% de los trabajadores presentan un nivel Alto de Estrés Laboral respecto a la dimensión Factores Ambientales, de igual forma el 21.67% de los trabajadores tiene un nivel Medio de Estrés Laboral en la dimensión Factores Ambientales y el 18.33% de los trabajadores demuestran un nivel Bajo de Estrés Laboral en la dimensión Factores Ambientales.

Tabla 9: Estrés Laboral por Factores Organizacionales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Factores Organizacionales	Trabajadores	%
Alto	31	51.67%
Medio	20	33.33%
Bajo	9	15.00%
Total	60	100.00%

Fuente: Elaboración propia

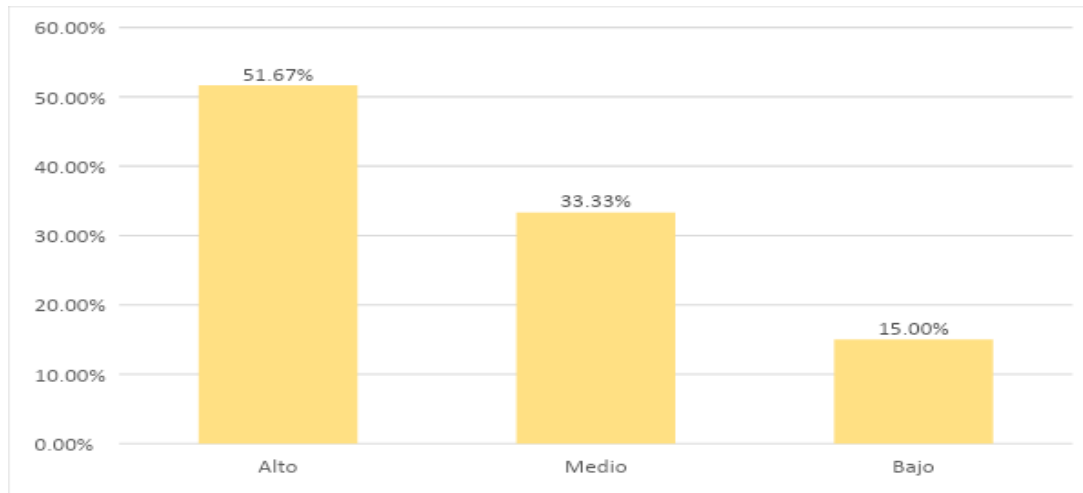


Figura 8: Estrés Laboral por Factores Organizacionales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Fuente: Elaboración propia

De la figura 8 y la tabla 9 presentan los niveles del Estrés Laboral respecto a la dimensión Factores Organizacionales que exhiben los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI, un 33.33% de los trabajadores presentan un nivel Medio de Estrés Laboral por Factores Organizacionales, asimismo el 15.00% de los trabajadores tiene un nivel Bajo de Estrés Laboral en la dimensión Factores Ambientales y de igual forma un 51.67% de los trabajadores admiten un nivel Alto de Estrés Laboral en la dimensión Factores Organizacionales.

el factor organizacional es la exigencia que una persona hace al intentar de no efectuar faltas para realizar las tareas que le son encomendadas, también exigencia por concluir los pendientes en un período condicionado, exceso de trabajo, ausencia de material de apoyo, falta de valoración por sus compañeros, comunicación inoportuna, entre otros (Larico, 2016).

Tabla 10: Estrés Laboral por Factores Individuales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Factores Individuales	Trabajadores	%
Alto	32	53.33%
Medio	20	33.33%
Bajo	8	13.33%
Total	60	100.00%

Fuente: Elaboración propia

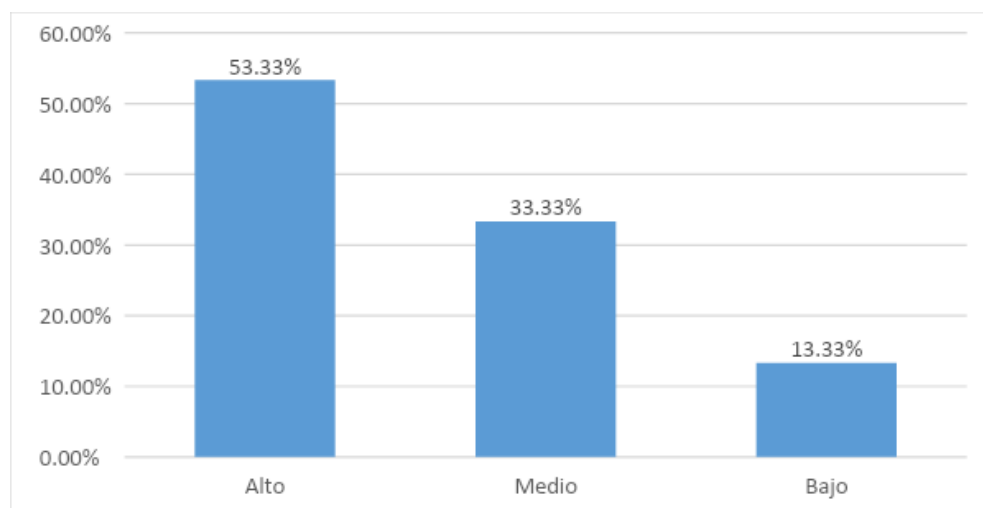


Figura 9: Estrés Laboral por Factores Individuales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Fuente: Elaboración propia

De la figura 9 y la tabla 10 según los niveles del Estrés Laboral respecto a la dimensión Factores Individuales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI: Un 53.33% de los trabajadores presentan un nivel Alto de Estrés Laboral por Factores Individuales, también el 33.33% de los trabajadores tiene un nivel

Medio de Estrés Laboral en la dimensión Factores Individuales y por último un 13.33% de los trabajadores presentan un nivel Bajo de Estrés Laboral en la dimensión Factores Individuales.

Se postula entonces que un factor individual es importante ya que ello influye directamente en el estrés, considerado también como la predisposición de una persona para desencadenar una situación de estrés, es decir la personalidad adquirida a lo largo de su vida (Larico, 2016).

4.2 Resultados por objetivo específico 1. Identificar si existe una relación entre el Desempeño Laboral y los Factores ambientales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021. trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Tabla 11: Estadísticas de Desempeño Laboral según Estrés por Factores Ambientales.

		Desempeño Laboral				
Factores Ambientales	Trabajadores	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	
Estrés	Alto	36	45.28	8.76	28	57
	Medio	13	45.92	7.73	34	58
	Bajo	11	55.18	9.5	33	63

Fuente: Elaboración propia

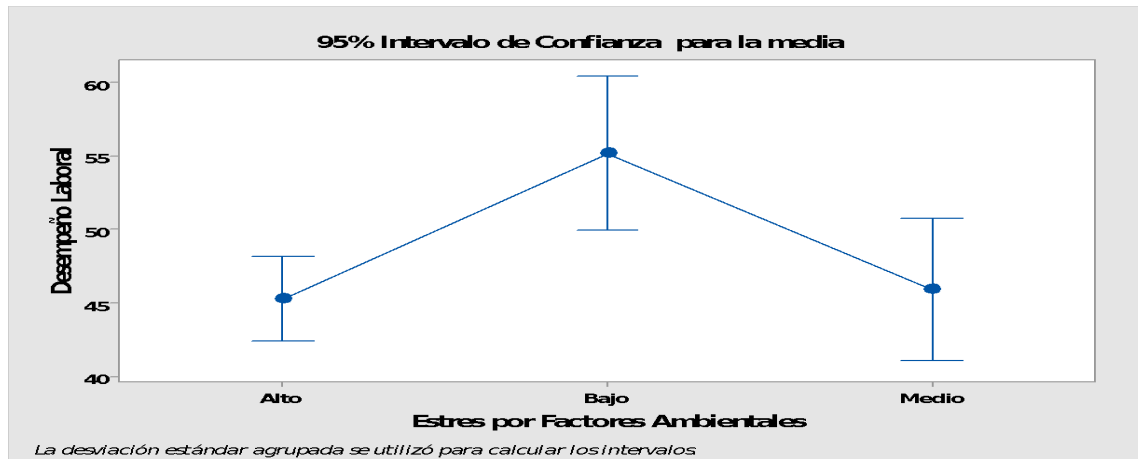


Figura 10: Intervalo de confianza del promedio de Desempeño Laboral según Estrés Laboral por Factores Ambientales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Fuente: Elaboración propia mediante el software Minitab.

En la tabla 11 y figura 10 se observa el puntaje de Desempeño Laboral según Estrés por Factores Ambientales.

- Los trabajadores que cuentan con alto Estrés por Factores Ambientales en promedio califican 45.28 puntos de Desempeño Laboral, un mínimo de 28, máximo de 57 y una desviación estándar de 8.76.
- Los trabajadores que manifestaron medio Estrés por Factores Ambientales en promedio puntúan 45.92 en el Desempeño Laboral, un mínimo de 34, máximo de 58, con una desviación estándar de 7.73.
- Los trabajadores que expresaron bajo Estrés por Factores Ambientales en promedio valoran 55.18 puntos en el Desempeño Laboral, un mínimo de 33, máximo de 63, con una desviación estándar de 9.5.

De este análisis se puede examinar que trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI con bajo Estrés por Factores Ambientales en promedio valoran mayor puntuación de Desempeño laboral

Para contrastar la hipótesis planteada y garantizar los resultados de este objetivo se procede a realizar el Análisis de Varianza respectivo.

Según Berlanga & Rubio (2012) el Análisis de Varianza se realiza con el propósito del estudio de uno o más factores independientes (X) con respecto a la media aritmética de otra variable dependiente (Y).

Cuya hipótesis estadística es la siguiente:

A un nivel de significancia de 0.05.

H_0 : Las medias de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Ambientales son iguales, lo que significa que no existe una relación entre el Desempeño Laboral y Factores Ambientales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

H_a : Las medias de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Ambientales son diferentes, lo que significa que existe una relación entre el Desempeño Laboral y Factores Ambientales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Tabla 12: Análisis de Varianza del Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Ambientales

Fuente de variación	GL	SC Ajust.	CM Ajust.	Valor F	Valor p
Factores ambientales	2	855	427.48	5.66	0.006
Error	57	4303.8	75.5		
Total	59	5158.7			

Fuente: Elaboración propia

Realizado el análisis de varianza en la tabla 12, según estos resultados, siendo la hipótesis nula: Las medias de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Ambientales son iguales, lo que significa que no existe una relación entre el Desempeño Laboral y Factores Ambientales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021. Puesto que el valor p (0.006) es menor que el nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se admite que Las medias de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Ambientales son diferentes (alto 45.28, medio 45.92 bajo 55.18), lo que significa que **existe una relación entre el Desempeño Laboral y Factores Ambientales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.**

4.3 Resultados por objetivo específico 2. Contrastar si el Desempeño Laboral se encuentra relacionado por los Factores Organizacionales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Tabla 13: Estadísticas de Desempeño Laboral según Estrés por Factores Organizacionales.

Factores	Trabajadores	Desempeño Laboral				
		Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	
Organizacionales	Alto	31	45.16	8.67	28	57
	Medio	20	45.95	7.82	29	58
	Bajo	9	57.22	9.2	33	63

Fuente: Elaboración propia

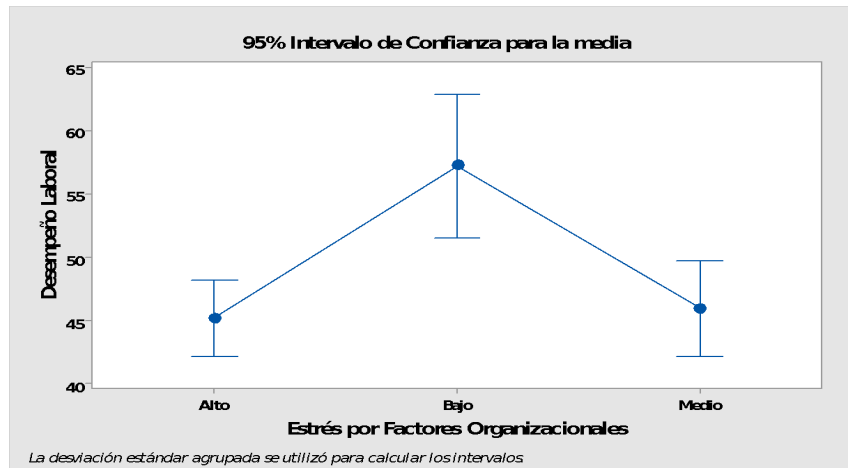


Figura 11: Intervalo de confianza del promedio de Desempeño Laboral según Estrés Laboral por Factores Organizacionales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Fuente: Elaboración propia mediante el software Minitab

En la tabla 13 y figura 11 se observa el puntaje de Desempeño Laboral según Estrés por Factores Organizacionales.

- Los trabajadores que cuentan con alto estrés por Factores Organizacionales en promedio califican 45.16 puntos de Desempeño Laboral, un mínimo de 28, máximo de 57 y una desviación estándar de 8.67.
- Los trabajadores que manifestaron medio estrés por Factores Organizacionales en promedio puntúan 45.95 en el Desempeño Laboral, un mínimo de 29, máximo de 58, con una desviación estándar de 7.82.
- Los trabajadores que expresaron bajo estrés por Factores Organizacionales en promedio valoran 57.22 puntos en el Desempeño Laboral, un mínimo de 33, máximo de 63, con una desviación estándar de 9.2.

De este estudio descriptivo se puede examinar que trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI con bajo Estrés por Factores Organizacionales en promedio tienen mayor puntuación de Desempeño laboral

Para contrastar la hipótesis planteada y garantizar los resultados de este objetivo se procede a realizar el Análisis de Varianza respectivo.

Según Berlanga & Rubio (2012) el Análisis de Varianza se realiza con el propósito del estudio de uno o más factores independientes (X) con respecto a la media aritmética de otra variable dependiente (Y).

Cuya hipótesis estadística es la siguiente:

A un nivel de significancia de 0.05. H_0 : Las medias de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Organizacionales son iguales, lo que significa que el Desempeño Laboral no se encuentra relacionado por con Factores Organizacionales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

H_a : Las medias de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Organizacionales son diferentes, lo que significa que el Desempeño Laboral se encuentra relacionado por con Factores Organizacionales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Tabla 14: Análisis de varianza del Desempeño laboral según Estrés Laboral por Factores Organizacionales

Fuente de variación	GL	SC Ajust.	CM Ajust.	Valor F	Valor p
Factores					
Organizacion	2	1064	532.02	7.41	0.001
ales					
Error	57	4095	71.84		
Total	59	5159			

Fuente: Elaboración propia

Realizado el análisis de varianza en la tabla 12, en estos resultados, siendo la hipótesis nula: Las medias de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Ambientales son iguales, lo que significa que **no existe una relación entre el Desempeño Laboral y Factores** Organizacionales **de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021**. Puesto que el valor p (0.001) es menor que el nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se admite que Las medias de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Organizacionales son diferentes (alto de 45.16, medio de 45.95, bajo de 57.22) lo que indica que el Desempeño Laboral se encuentra relacionado por con Factores Organizacionales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

4.4 Resultados por objetivo específico 3. Determinar la existencia de asociación entre el Desempeño Laboral con los Factores Personales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Tabla 15: Estadísticas de Desempeño Laboral según Estrés por Factores Individuales

Factores	Trabajadores	Desempeño Laboral				
		Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	
Individuales	Alto	32	46.53	8.24	28	58
	Medio	20	44.45	8.72	29	59
	Bajo	8	57	9.81	33	63

Fuente: Elaboración propia

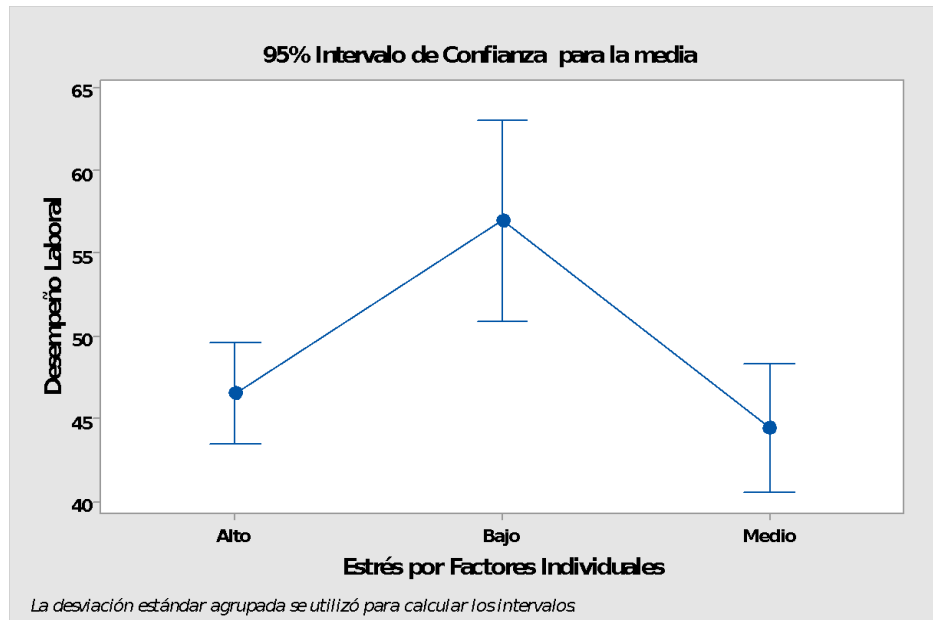


Figura 12: Intervalo de confianza del promedio de Desempeño Laboral según Estrés Laboral por Factores Individuales de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Fuente: Elaboración propia mediante el software minitab

En la tabla 13 y figura 12 se observa el puntaje de Desempeño Laboral según Estrés por Factores Individuales

- Los trabajadores que cuentan con alto estrés por Factores Individuales en promedio califican 46.53 puntos de Desempeño Laboral, un mínimo de 28, máximo de 58 y una desviación estándar de 8.24.
- Los trabajadores que manifestaron medio estrés por Factores Individuales en promedio puntúan 44.45 en el Desempeño Laboral, un mínimo de 29, máximo de 59, con una desviación estándar de 8.72.
- Los trabajadores que expresaron bajo estrés por Factores Individuales en promedio valoran 57 puntos en el Desempeño Laboral, un mínimo de 33, máximo de 63, con una desviación estándar de 9.81.

De este estudio descriptivo se puede reconocer que trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI con bajo Estrés por Factores Individuales en promedio tienen mayor puntuación de Desempeño laboral

Para contrastar la hipótesis planteada y garantizar los resultados de este objetivo se procede a realizar el Análisis de Varianza respectivo.

Según Berlanga & Rubio (2012) el Análisis de Varianza se realiza con el propósito del estudio de uno o más factores independientes (X) con respecto a la media aritmética de otra variable dependiente (Y).

Cuya hipótesis estadística es la siguiente:

A un nivel de significancia de 0.05.

H_0 : Las medias de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Individuales son iguales, lo que significa que no existe asociación entre el Desempeño Laboral con Factores Individuales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

H_a : Las medias de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Individuales son diferentes, lo que significa que existe asociación entre el Desempeño Laboral con Factores Individuales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Tabla 16: Análisis de varianza del Desempeño Laboral según Estrés por Factores Individuales

Fuente de variación	GL	SC Ajust.	CM Ajust.	Valor F	Valor p
Factores Individuales	2	933.8	466.91	6.3	0.003
Error	57	4224.9	74.12		
Total	59	5158.7			

Fuente: Elaboración propia

Desarrollado el análisis de varianza, según la tabla 14 estos resultados, siendo la hipótesis nula las medias de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Individuales son diferentes, lo que significa que existe asociación entre el Desempeño Laboral con Factores Individuales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021. Puesto que el valor p (0.003) es menor que el nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se admite que Las medias de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Individuales son diferentes (alto de 46.53, medio de 44.45, bajo de 57) lo que Afirma que existe asociación entre el Desempeño Laboral con Factores Individuales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

4.5 Resultados Generales

Tabla 17: Estadísticas de Desempeño Laboral según Estrés Laboral

	Estrés Laboral	Desempeño Laboral				
		Trabajadores	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
	Alto	34	46.15	8.97	28	58
	Medio	17	44.12	6.74	34	54
	Bajo	9	57.22	9.2	33	63

Fuente: Elaboración propia

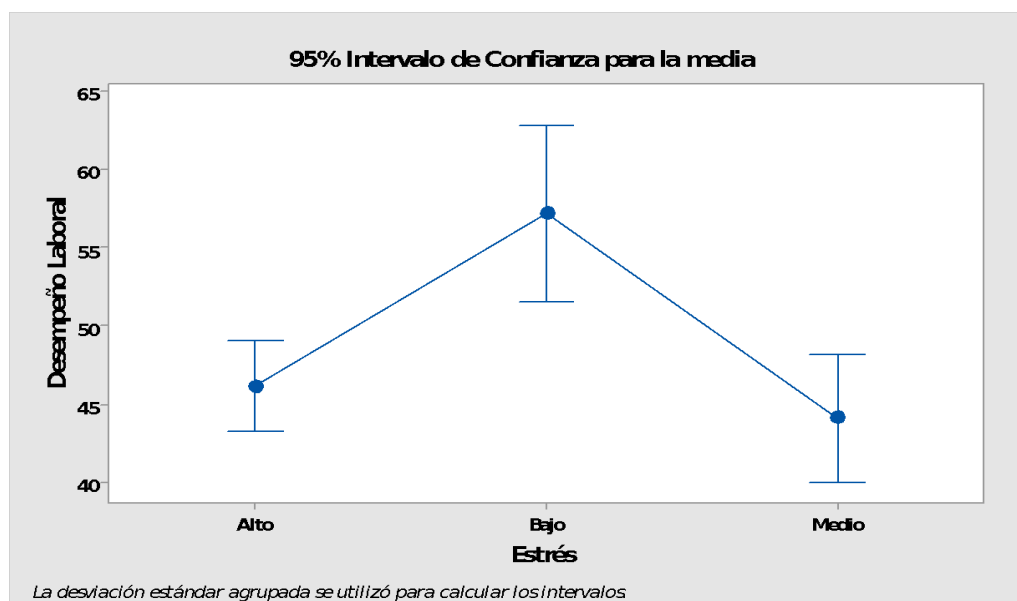


Figura 13: Intervalo de confianza del promedio de Desempeño Laboral según Estrés Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15 y figura 13 se observa el puntaje de Desempeño Laboral según Estrés.

- Los trabajadores que cuentan con alto estrés en promedio califican 46.15 puntos de Desempeño Laboral, un mínimo de 28, máximo de 57 y una desviación estándar de 8.97.
- Los trabajadores que manifestaron medio estrés puntúan 44.12 en el Desempeño Laboral, un mínimo de 34 máximo de 54, con una desviación estándar de 6.74.
- Los trabajadores que expresaron bajo estrés en promedio valoran 57.22 puntos en el Desempeño Laboral, un mínimo de 33, máximo de 63, con una desviación estándar de 9.2.

De este estudio descriptivo se puede reconocer que trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI con bajo Estrés en promedio tienen mayor puntuación de Desempeño laboral

Para contrastar la hipótesis planteada y garantizar los resultados del objetivo general se procede a realizar el Análisis de Varianza respectivo.

Según Berlanga & Rubio (2012) el Análisis de Varianza se realiza con el propósito del estudio de uno o más factores independientes (X) con respecto a la media aritmética de otra variable dependiente (Y).

Cuya hipótesis estadística es la siguiente:

A un nivel de significancia de 0.05.

H_0 : Las medias de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés iguales, lo que significa que el Desempeño Laboral no es afectado por el Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

H_a : Las medias de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés son diferentes, lo que significa que el Desempeño Laboral es afectado por el Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Tabla 18: Análisis de varianza del Desempeño Laboral según Estrés Laboral

Fuente de variación	GL	SC Ajust.	MC Ajust.	Valor F	Valor p
Estrés Laboral	2	1103	551.57	7.75	0.001
Error	57	4056	71.15		
Total	59	5159			

Fuente: Elaboración propia

Según el análisis de varianza en la tabla 16, en estos resultados, siendo la hipótesis nula Las medias de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés iguales, lo que

significa que el Desempeño Laboral no es afectado por el Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021. Puesto que el valor p (**0.001**) es menor que el nivel de significancia de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se admite que Las medias de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés (alto de 46.15, medio de 44.12, bajo de 57.22) lo que reconoce que el Desempeño Laboral es afectado por el Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Para saber qué nivel de Estrés produce mejores puntuaciones en el Desempeño Laboral

Se procede a realizar la prueba Post Hoc de Comparaciones Múltiples de Tukey.

Tabla 19: Comparaciones Múltiples de Tukey

Estrés	Trabajadores	Media de	
		Desempeño	Agrupación
		o	
Bajo	9	57.22	A
Alto	34	46.15	B
Medio	17	44.12	B

Fuente: Elaboración propia

Las medias que no comparten una letra son significativamente diferentes.

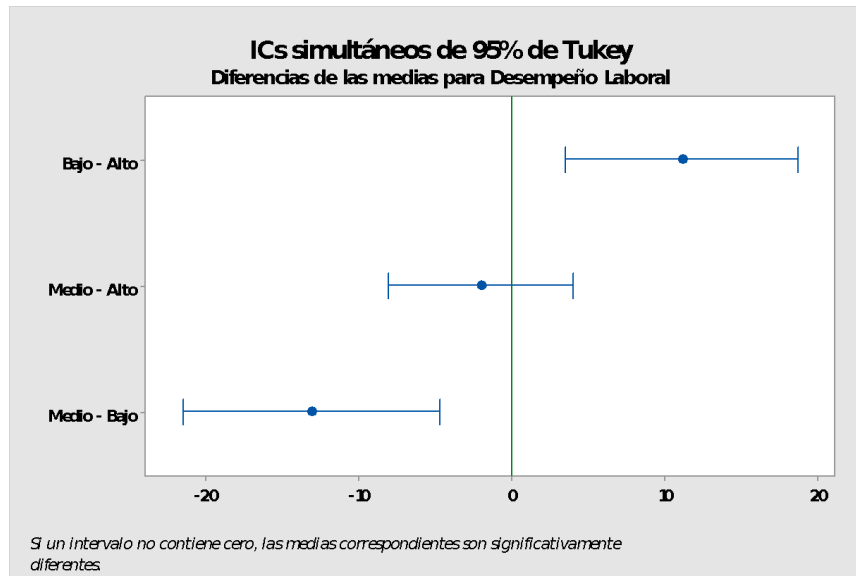


Figura 14: Intervalo de confianza simultáneo de tukey.

Fuente: Elaboración propia mediante el software Minitab

Luego de agrupar la información utilizando el método de Tukey y una confianza de 95%, observamos que estadísticamente los trabajadores que cuentan con Alto y medio nivel de estrés son estadísticamente iguales perteneciendo al grupo B, y el nivel bajo de estrés del grupo A es distinto, con respecto a la puntuación media del Desempeño Laboral.

Resultados que concuerdan con Martínez & Torres (2019) quienes calcularon un coeficiente Tau de Kendal de 0.648, un nivel de correlación buena, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,005 < 0,05$., razón por la cual se acepta la hipótesis de investigación aceptando que existe una relación estadística entre el estrés laboral y el desempeño.

Igualmente con Torres (2018) quien en su estudio cuantitativo de alcance correlacional, evidencia una asociación entre el desempeño laboral y estrés laboral, de igual forma los constructos del desempeño laboral admite relación con el estrés laboral

Del Aguila (2020) refuerza autor que en su investigación de tipo cuantitativa y utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, llegando a calcular un coeficiente de correlación

positivo al impacto que tiene el estrés laboral en el desempeño de los individuos de dicha empresa concluyendo que existe una asociación estadística significativa entre ambas variables, es decir a frecuencia de estrés mayor desempeño laboral.

Tabla 20: Situación financiera de los activos de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Activo		Cantidad
Activo corriente		
Efectivo y equivalente de efectivo	nota 3	S/. 3,079,646.75
Inversiones financieras	nota 4	-
Cuentas por cobrar (Neto)	nota 5	S/. 0.05
Otras cuentas por cobrar (Neto)	nota 6	-
Inventarios (Neto)	nota 7	S/. 7,200.00
Servicios y Otros Pagados por Anticipado	nota 8	S/. 746,486.40
Otras cuentas del Activo	nota 9	S/. 27,192.17
Total activo corriente		S/. 3,860,525.37
Activo no Corriente		
Cuentas por Cobrar a Largo Plazo	nota 10	-
Otras Ctas. Por Cobrar a Largo Plazo	nota 11	-
Inversiones Financieras (Neto)	nota 12	-
Propiedades de inversión	nota 13	-
Propiedad, planta y equipo (Neto)	nota 14	S/. 44,409,343.23
Otras Cuentas del activo (Neto)	nota 15	S/. 6,016,411.59
Total activo no corriente		S/. 50,425,754.82
Total activo		S/. 54,286,280.19
Cuentas en orden	nota 37	S/. 3,534,035.63

De la tabla 18 se observa que en el año 2021 la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI acumula un total de activos valorizados en S/. 54,286,280.19 00/100 Soles. Se detalla a continuación.

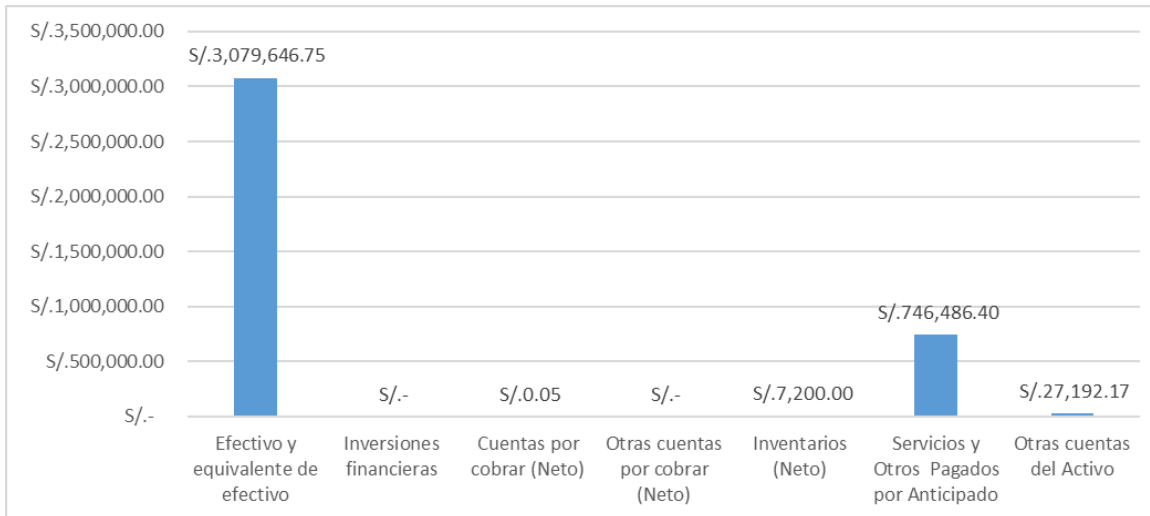


Figura 15: Activos Corrientes de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021

Fuente: Elaboración propia

En la figura 15 se puede resumir que los activos corrientes que más valorizan en la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021 son el Efectivo y Equivalente de Efectivo con un total de S/. 3,079,646.75 00/100 Soles, los Servicios y Otros Pagados por anticipado recaudan un total de S/. 746,486.40 00/100 Soles, así también las Otras Cuentas del Activo acumulan en total S/. 27,192.17 00/100 Soles, los Inventarios (neto) solo ascienden a S/. 7,200.00 00/100 Soles.

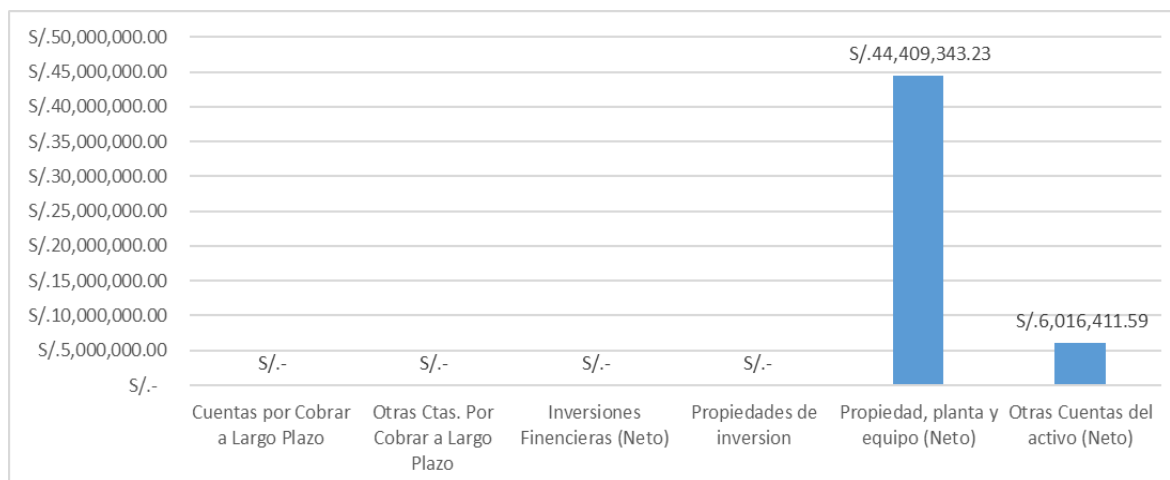


Figura 16: Activos no Corrientes de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Fuente: Elaboración propia

En la figura 16 se aprecia los activos no Corrientes contabilizados por la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021, donde el activo no corriente que más dinero cuenta fueron por Propiedad, Planta y Equipo (neto) con un total de S/. 44,409,343.23 00/100 Soles, seguido por Otras Cuentas del Activo (neto) acumulando S/. 6,016,411.59 de 00/100 Soles.

Tabla 21: Situación financiera del pasivo y patrimonio de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Pasivo y patrimonio		Cantidad
Pasivo Corriente		
Sobregiros Bancarios	nota 16	-
Cuentas por Pagar a proveedores	nota 17	S/. 351,621.36
Impuestos, Contribuciones y Otros	nota 18	S/. 24,274.57
Remuneraciones y Beneficios Sociales	nota 19	S/. 5,124.93
Obligaciones Previsionales	nota 20	-
Operaciones de Crédito	nota 21	-
Parte Cte. Deudas a largo plazo	nota 22	-
Otras Cuentas del Pasivo	nota 23	S/. 438,355.76
Ingresos Diferidos	nota 24	-
Total Pasivo Corriente		S/. 819,376.62
Pasivo No Corriente		
Deudas a Largo Plazo	nota 25	-
Cuentas por Pagar a proveedores	nota 26	-
Beneficios Sociales y Oblig. Prev.	nota 27	S/. 26,932.49
Obligaciones Previsionales	nota 28	-

Provisiones	nota 29	-
Otras Cuentas del Pasivo	nota 30	-
Ingresos Diferidos	nota 31	-
Total pasivo No Corriente		S/. 26,932.49
Patrimonio		
Hacienda Nacional	nota 32	S/. 48,675,095.85
Hacienda Nacional Adicional	nota 33	-
Resultados No Realizados	nota 34	S/. 64,719.00
Reservas	nota 35	-
Resultados Acumulados	nota 36	S/. 4,700,156.20
Total Patrimonio		S/. 53,439,971.05
Total Pasivo y Patrimonio		S/. 54,286,280.16

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 19 se observa que el Total Pasivo Corriente acumula S/. 819,376.62 00/100 Soles, el Total pasivo No Corriente S/. 819,376.62, el Total Patrimonio S/. 53,439,971.05 00/100 Soles conjuntamente acumulando Total Pasivo y Patrimonio S/. 54,286,280.16 00/100 Soles.

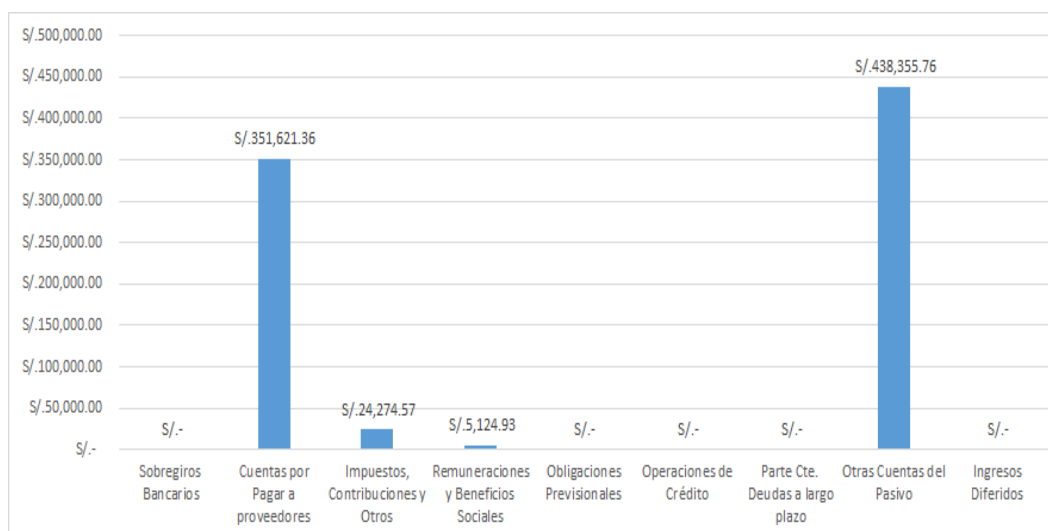


Figura 17: Pasivo Corriente de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Fuente: Elaboración propia

En la figura 17 se observa que la mayor cantidad en el Pasivo corriente es de Otras Cuentas del Pasivo con S/. 438,355.76 00/100 Soles, seguido por Cuentas Por Pagar a Proveedores con S/. 351,621.36 00/100 Soles, los Impuestos, contribuciones y Otros acumulan S/. 24,274.57 00/100 Soles, finalmente Remuneraciones y Beneficios Sociales con S/. 5,124.93 00/100 Soles.

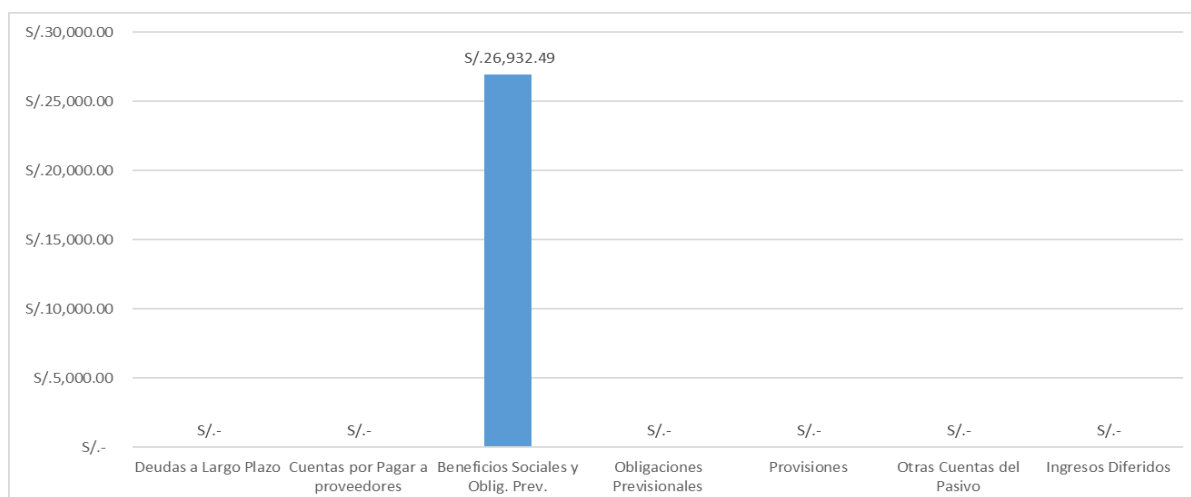


Figura 18: Pasivo No Corriente de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la figura 18 se presentan que el Pasivo No Corriente con mayor cantidad es los Beneficios Sociales y Oblig. Prev. con S/. 26,932.49 00/100 Soles siendo el único Pasivo No Corriente en el año 2021 en la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI.



Figura 19: Patrimonio de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Fuente: Elaboración propia

Según la figura 19 el Patrimonio que mayor cantidad de dinero acumula es la Hacienda Nacional con S/. 48,675,095.85 Soles, seguido de los Resultados Acumulados con S/. 4,700,156.20 00/100 Soles y por Resultados No Realizados ascienden a S/. 64,719.00 00/100 Soles.

CONCLUSIONES

Se admite que el promedio de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Ambientales son diferentes (alto 45.28, medio 45.92 bajo 55.18), lo que significa que existe una relación entre el Desempeño Laboral y Factores Ambientales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Las medias aritméticas de la variable Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Organizacionales son diferentes (Estrés alto de 45.16 en promedio de Desempeño, Estrés medio de 45.95 en promedio de Desempeño, Estrés bajo de 57.2 en promedio de Desempeño) lo que implica aceptar la hipótesis específica 2 al 95% de confianza, el Desempeño Laboral se encuentra relacionado por los Factores Organizacionales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

El Desempeño Laboral con respecto al Estrés por Factores Individuales es diferente (Estrés Alto de 46.53 en promedio de Desempeño, Estrés Medio de 44.45 en promedio de Desempeño, Bajo Estrés de 57 en promedio de Desempeño) lo que Afirma que existe asociación entre el Desempeño Laboral con Factores Individuales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.

Desempeño Laboral es afectado por el Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021. Los niveles Alto y Medio de Estrés son estadísticamente iguales en la puntuación promedia presentada sobre Desempeño Laboral; sin embargo el nivel Bajo de Estrés presenta estadísticamente un promedio mayor sobre Desempeño Laboral al 95% de confianza utilizando las comparaciones múltiples de Tukey.

RECOMENDACIONES

Al alcalde de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI propiciar estrechas relaciones de comunicación con sus subordinados; sobre el cumplimiento de sus funciones y resolver los problemas laborales; propiciando un mejor Ambiente Laboral, reduciendo los índices de estrés así brindar buen servicio a la comunidad.

A la oficina de recursos humanos planificar, monitorear, controlar eficazmente las tareas a realizar del personal para evitar acumulación, brindar tiempos de descanso así reducir el Estrés organizacional.

Desarrollar charlas y cursos de capacitación en habilidades blandas relacionadas a temas éticos con valores, fomentar la vocación de atención al público y trabajo comunitario a todo el personal.

Identificar al personal con altos y medios niveles de estrés para desarrollar actividades recreativas con ellos, así mejorar su desempeño y por ende la atención al público, así comparar el Desempeño laboral mediante la comparación del balance general siendo que los activos para el año 2021 ascienden a S/. 54,286,280.19 00/100 Soles.

BIBLIOGRAFÍA

- Apaza Jara, F. B. (2018). Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas–Cusco, 2018. Universidad Peruana Unión. Recuperado de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1792>
- Achahuanco K., K. M., & Fuentes R, M. (2019). Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo del Cusco, 2016 - 2017. *Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*. Recuperado de http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/3833/253T20190142_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Azocar , M., & Betancourt, Y. (2011). Estrés laboral en el personal de la unidad oncológica del hospital universitario Antonio Patricio de Alcalá (Huapa) Cumana, Estado Sucre. *Año 2010. Universidad de oriente núcleo de Sucre: Venezuela*.
- Berlanga, V., & Rubio Hurtado, M. J. (2012). Clasificación de pruebas no paramétricas. Cómo aplicarlas en SPSS. REIRE. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 2012, vol. 5, num. 2, p. 101-113.
- Calvo, J., Pelegrín, A., & Gil, M. S. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118.
- Colca, H. (2016). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano, Escuela Profesional de Administración, Puno

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.

Del Aguila, H. (2020). Impacto del estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Conselva, Tarapoto 2019. Universidad Peruana Unión.

Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>.

Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.

Larico Apaza, S. (2016). Nivel de estrés laboral de los colaboradores de la empresa de transportes Express San Pedro SCRL Juliaca, 2016.

Leyva, Y., Soto, K. (2018). Estrés laboral y desempeño de los trabajadores en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - Ayacucho. *Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga*. Recuperado de <https://docplayer.es/20143236-Universidad-nacional-de-san-cristobal-de-huamanga-escuela-de-post-grado-maestria-en-ciencias.html>

Luján, A. J. (2018). Estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de El Porvenir 2017 . Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11393>

- Martínez, A., & Torres, W. B. (2019). Estrés laboral y desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga-Ayacucho - 2018. *Universidad César Vallejo*. Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2482>
- Montejo, A. P. (2001). Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 2(9).
- Panduro, R. (2019). Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la Red Asistencial - EsSalud, Tarapoto, 2019. Universidad Peruana Unión. Recuperado de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2339>
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Prokopenko, J. (1989). La gestión de la productividad. *Oficina Internacional del trabajo*.
- Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Escuela Profesional de Administración de Empresas, Andahuaylas.
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson educación.
- Rodríguez, B. (2016). Programa de capacitación en atención al usuario para la mejora del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí. Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán. *Escuela Académico Profesional de Administración, Chiclayo*.

Silva Gutiérrez, S. V. (2018). Causas del estrés que puedan afectar el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Del Departamento de Contabilidad de la Municipalidad de Guatemala. *Universidad Mariano Gálvez de Guatemala*.

Silla, J. M. P. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, (13), 18, 38.

Torres Quinto, P. J. (2018). Nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de Educación Básica Regular del distrito de Acobamba - Tarma, 2017 .*Universidad Católica Sedes Sapientiae*. Recuperado de <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/531>

ANEXOS

Anexo 01: Cuestionario sobre estrés laboral

A continuación, se presentan una serie de interrogantes relacionadas con el estrés laboral

Considere la valoración siguiente:

Me produce mucho estrés (M.E =3)

Me produce poco estrés (P.E. =2)

No me produce estrés (N.E. =1)

FACTORES AMBIENTALES DEL ESTRÉS LABORAL	1	2	3
1.- Cuánto estrés le produce la situación económica que vive el país actualmente siempre que afecte su trabajo.			
2.- Cuánto estrés le produce la situación política que vive el país actualmente siempre que afecte su trabajo.			
3.- Indique cuánto estrés le producen los cambios tecnológicos que se manifiestan en su ámbito laboral.			

4.-Cuál de estas situaciones es considerada como el mayor originador de estrés para usted:

- a) Cambios tecnológicos
- b) Las condiciones físicas en su trabajo
- c) Problemas familiares
- d) Ninguna de las anteriores

FACTORES ORGANIZACIONALES DEL ESTRÉS LABORAL	1	2	3
5.- Indique cuánto estrés le produce el grado de dificultad de las tareas que habitualmente realiza.			
6.- Señale cuánto estrés le producen las actividades que realiza en su trabajo.			
7.- Señale cuánto estrés le produce las políticas salariales vigentes en la institución			
8.- Indique usted cuánto estrés le produce la falta de instrucción para realizar su trabajo			

9.- Indique el mayor tipo de esfuerzo que le exigen las funciones que lleva a cabo en su trabajo.

- a) Mental
- b) Físico
- c) Ambos
- d) Ninguna de las anteriores

10.- Con qué frecuencia su supervisor inmediato reconoce su esfuerzo en su ambiente de trabajo en cada jornada realizada.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

FACTORES INDIVIDUALES DEL ESTRÉS LABORAL	1	2	3
11.- Diga cuánto estrés le producen las relaciones con los miembros de su grupo familiar.			
12.- Indique cuánto estrés le produce la condición de salud actual de los miembros de su grupo familiar.			
13.- Señale cuánto estrés le produce la situación económica actual en su grupo familiar.			
14.- Indique usted cuánto estrés le produce los compromisos que contrae con la organización.			

15.-Con qué frecuencia ha sentido tensión en su trabajo.

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

Anexo 02: Cuestionario de Desempeño laboral

Descripción: Este instrumento es utilizado para medir el desempeño laboral, se le ruega responder de la forma más veraz posible ya que los resultados son solo de carácter científico.

Valoración

Siempre: 5

Casi siempre: 4

Algunas veces: 3

Muy pocas veces: 2

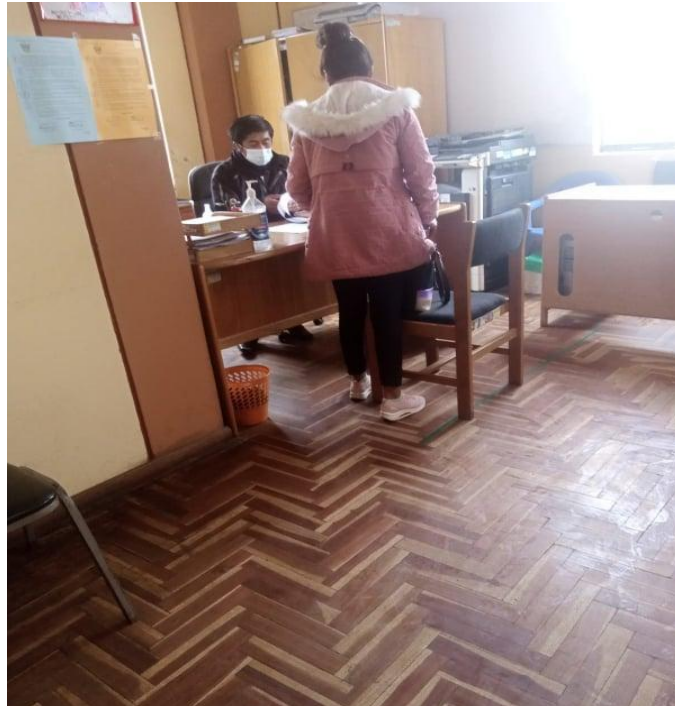
Nunca: 1

ÍTEMS	5	4	3	2	1
1.- ¿Logra eficientemente sus tareas asignadas?					
2.- ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
3.- ¿Su nivel de producción es acorde a las políticas establecidas acorde a la entidad?					
4.- ¿llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
5.- ¿Ud. Contribuye al cumplimiento de los objetivos de la organización?					
6.- ¿Ud. Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
7.- ¿Ud. Cumple con las tareas asignadas?					
8.- ¿Ud. Conoce las funciones que se desarrollan en su puesto de trabajo?					
9.- ¿Ud. Logra desarrollar su trabajo con calidad?					
10.- ¿Ud. Logra realizar las actividades que le son asignadas?					
11.- ¿Su grado de responsabilidad es acorde a su capacidad intelectual?					
12.- ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
13.- ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo?					
14.- ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
15.- ¿Ud. Cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es óptimo?					

Anexo 03: Solicitud de autorización de ejecución a la Municipalidad de Pichacani-Laraqueri



Anexo 04: Fotografías de las encuestas





Anexo 05: Base se de datos descriptivos

Sexo	EDAD	Tipo Contrato
1	45	1
1	31	2
0	33	1
0	32	2
1	54	2
0	31	1
0	39	3
0	48	1
1	52	2
0	29	2
0	50	1
1	49	2
0	41	1
0	44	2
0	26	2
0	32	2
0	47	2
0	27	2
0	48	2
0	27	2
1	53	2
1	25	2
1	36	2
1	27	2
1	25	2
1	30	2
1	31	2
0	32	2
0	27	2
1	28	1
0	26	2
0	26	2
0	27	3
1	29	2
1	26	1
0	32	2
1	25	3
0	30	2
0	31	2

1	32	1
1	27	3
0	29	2
0	29	2
0	26	2
1	26	1
0	45	2
1	26	3
1	28	1
1	35	1
0	29	3
0	28	2
0	52	3
1	29	3
0	54	2
0	35	3
0	30	1
1	38	2
1	31	3
0	24	1
1	36	3

hombre = 1	Mujer =0	X
3 = nombrado	2 = contratado	1 = otro

Anexo 06: Base de datos sobre Desempeño Laboral

trabajador	Ítem 1	ítem 2	ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9
1	4	4	4	3	4	4	4	5	4
2	2	2	1	2	2	2	3	1	3
3	2	2	3	3	2	2	3	3	1
4	2	2	1	2	2	2	1	2	2
5	2	3	2	3	3	3	2	2	3
6	2	3	2	2	3	2	3	2	3
7	1	3	2	4	2	2	3	3	3
8	1	2	2	1	3	3	2	4	3
9	1	2	1	4	1	3	2	5	2
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4
11	4	3	5	3	4	3	4	4	3
12	4	5	3	5	4	4	4	4	5
13	4	4	4	4	4	5	4	4	3
14	3	3	4	5	4	4	5	4	4
15	4	3	4	3	2	3	4	3	4
16	4	4	4	5	2	4	5	5	4
17	3	4	3	5	5	4	1	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	4	3	4	3	4	2	4	5
20	4	2	4	3	2	4	5	4	1
21	2	1	2	1	3	5	4	1	4
22	1	3	3	3	1	3	5	1	1
23	2	4	4	1	5	1	3	1	5
24	3	1	4	2	1	1	4	1	2
25	2	2	3	2	1	2	1	1	5
26	2	1	5	1	2	2	1	3	2
27	2	3	3	3	3	3	2	2	4
28	2	1	5	2	2	1	5	4	1
29	3	5	3	3	5	5	5	5	3
30	5	4	3	3	3	4	3	4	3
31	4	5	5	5	4	2	2	4	5
32	5	5	5	3	5	1	3	2	4
33	3	4	4	4	2	4	4	3	3
34	3	3	5	5	3	2	5	5	4
35	5	5	5	5	4	3	5	4	3
36	5	5	3	5	4	5	5	5	4

37	5	2	2	5	5	3	5	3	3
38	2	4	2	3	5	4	5	5	2
39	5	5	4	4	5	3	2	5	5
40	3	2	3	1	1	3	3	3	3
41	4	2	3	5	5	3	3	2	3
42	3	3	3	3	4	5	5	3	3
43	4	5	4	1	5	3	2	2	1
44	3	4	3	3	3	3	3	5	3
45	3	5	5	4	4	1	5	4	2
46	4	3	3	4	5	3	1	2	5
47	5	2	4	2	2	5	1	2	5
48	2	4	3	5	5	5	2	2	2
49	2	1	1	5	5	3	1	4	5
50	3	4	4	5	1	4	1	1	1
51	5	5	3	2	4	4	1	3	5
52	1	5	1	5	2	3	4	3	3
53	2	5	4	3	4	1	5	3	5
54	4	2	5	1	3	5	3	5	1
55	2	1	5	3	1	4	5	3	3
56	4	4	2	3	1	3	2	1	5
57	3	5	3	1	5	1	5	2	3
58	3	4	4	5	1	5	5	3	4
59	3	1	2	1	3	2	5	5	1
60	2	4	1	5	4	3	5	2	5

trabajador	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	desempeño
1	3	3	3	4	5	3	58
2	3	3	3	2	3	2	36
3	1	2	1	1	1	2	32
4	2	2	2	2	1	3	32
5	2	2	2	2	2	1	39
6	4	3	4	5	2	3	49
7	1	1	3	1	4	1	41
8	2	2	2	1	3	2	41
9	2	2	2	2	1	2	41
10	4	3	4	4	2	5	69
11	4	5	2	3	5	4	67
12	4	3	4	4	4	4	73
13	4	3	4	3	4	4	71
14	4	5	4	5	4	5	77
15	3	4	3	4	3	5	67
16	4	4	5	4	4	2	76
17	3	3	1	5	1	2	63
18	3	3	2	5	2	3	63
19	3	3	3	3	3	3	69
20	3	2	5	3	3	3	68
21	2	4	3	3	2	2	60
22	1	1	1	2	3	4	55
23	4	1	2	1	2	2	61
24	1	4	2	3	2	3	58
25	1	3	4	4	1	2	59
26	4	3	1	4	1	4	62
27	4	4	2	4	2	2	70
28	1	1	3	2	4	2	64
29	3	2	3	2	5	4	85
30	5	4	4	5	5	4	89
31	3	2	4	5	2	4	87
32	3	3	5	2	4	5	87
33	4	3	3	3	5	4	86
34	2	5	2	2	5	4	89
35	5	5	3	5	2	3	97
36	3	4	4	2	2	3	95
37	2	5	5	5	2	2	91

38	4	5	2	5	5	3	94
39	4	5	2	5	2	3	98
40	3	3	3	4	4	3	82
41	2	3	5	5	3	5	94
42	3	4	2	3	2	5	93
43	4	5	4	1	5	5	94
44	2	3	2	1	5	5	92
45	2	2	3	3	1	2	91
46	5	1	5	3	2	5	97
47	1	3	2	4	3	4	92
48	2	5	5	3	4	2	99
49	2	3	1	2	3	2	89
50	1	3	5	5	5	4	97
51	4	1	2	3	5	5	103
52	3	2	1	4	5	1	95
53	5	2	3	1	2	5	103
54	5	3	1	4	3	4	103
55	1	4	4	3	5	3	102
56	3	2	2	4	4	4	100
57	1	1	5	3	4	1	100
58	5	3	3	5	3	1	112
59	1	1	4	1	5	4	98
60	3	5	1	3	1	5	109

Anexo 07: Base de datos sobre Estrés Laboral

Trabajador	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7
1	3	3	2	4	2	2	3
2	1	3	3	3	3	1	3
3	3	2	3	1	3	1	3
4	3	2	3	2	3	2	3
5	2	2	2	1	3	3	2
6	2	2	2	1	2	2	2
7	3	2	1	4	1	2	3
8	1	1	2	2	1	1	2
9	2	3	3	2	3	2	3
10	2	1	1	1	1	2	1
11	2	3	3	1	3	2	3
12	1	2	1	2	2	1	1
13	2	2	2	1	2	3	3
14	1	1	1	3	1	1	2
15	3	2	3	2	3	2	3
16	1	1	1	3	1	2	1
17	2	2	2	3	3	2	2
18	2	3	3	2	2	3	3
19	3	3	2	1	2	3	2
20	3	2	3	4	3	2	3
21	3	3	3	1	3	3	2
22	2	2	3	3	3	2	3
23	3	2	3	4	3	3	2
24	3	2	2	4	3	3	2
25	2	2	3	2	3	3	3
26	3	3	2	4	2	2	3
27	2	2	2	3	2	2	2
28	3	3	1	4	2	2	2
29	2	1	3	3	2	3	3
30	1	1	2	4	2	1	1
31	3	2	3	2	3	3	3
32	3	3	2	4	3	3	3
33	3	3	2	3	2	3	2
34	3	3	2	3	1	2	2
35	1	2	1	2	2	1	1
36	1	1	2	1	1	2	1

37	3	3	2	2	3	2	3
38	3	3	3	4	3	2	3
39	2	1	1	2	1	1	2
40	3	3	3	3	2	3	3
41	2	2	2	3	3	2	1
42	3	2	3	1	3	3	2
43	2	2	3	1	3	3	2
44	2	3	2	3	3	2	2
45	2	1	3	2	3	2	3
46	2	2	3	2	1	3	3
47	2	2	3	4	2	1	2
48	3	2	2	1	3	3	1
49	2	2	3	4	2	3	3
50	1	3	2	2	3	3	3
51	3	2	2	2	3	3	3
52	3	2	3	3	2	3	3
53	2	3	2	3	2	3	3
54	3	3	3	3	2	2	2
55	3	3	1	2	2	2	2
56	2	2	2	3	2	2	3
57	1	1	1	4	1	3	3
58	1	3	2	2	3	3	2
59	2	2	2	4	1	2	2
60	1	1	1	2	3	1	3

Trabajador	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14
1	3	1	2	3	3	2	3
2	3	1	2	2	2	2	2
3	2	3	3	3	2	1	3
4	2	3	3	3	2	2	3
5	3	4	2	2	2	2	2
6	2	2	3	2	2	2	2
7	2	1	3	2	2	2	2
8	1	4	1	1	2	1	1
9	2	4	3	2	2	2	3
10	1	3	1	2	2	1	2
11	3	2	3	2	3	2	2
12	2	1	1	1	1	1	2
13	1	4	2	2	3	3	3

14	1	2	1	2	1	1	1
15	2	1	1	2	2	2	2
16	1	4	1	1	2	1	1
17	2	4	2	3	2	2	2
18	3	4	2	3	2	3	2
19	3	4	3	2	3	3	2
20	3	2	3	2	3	2	3
21	3	2	3	3	3	3	3
22	3	2	2	3	2	3	2
23	2	1	2	2	3	3	3
24	3	2	2	3	3	3	3
25	3	4	3	2	3	2	3
26	1	2	3	3	3	3	2
27	1	2	2	2	2	2	2
28	2	1	3	2	2	2	2
29	3	1	3	2	3	3	3
30	1	3	2	1	1	1	1
31	2	2	3	2	3	3	3
32	2	4	3	2	3	2	3
33	2	2	3	3	2	3	3
34	3	2	3	2	3	3	3
35	1	4	2	1	1	1	1
36	1	3	3	1	1	1	1
37	3	3	3	3	2	2	3
38	2	4	3	2	2	3	3
39	1	4	2	1	1	1	1
40	2	3	3	3	3	3	2
41	3	4	2	2	2	3	2
42	2	3	3	3	3	2	2
43	3	1	3	1	3	3	3
44	2	1	3	2	3	2	2
45	3	1	2	3	3	2	3
46	1	1	2	2	3	3	2
47	2	1	2	3	3	2	3
48	1	4	2	3	3	3	1
49	2	2	3	3	2	3	3
50	3	2	2	3	2	1	2
51	1	1	3	3	3	3	3
52	2	2	2	2	3	3	3
53	2	4	2	3	2	2	2

54	1	4	3	1	3	3	3
55	1	2	3	1	3	3	2
56	3	4	2	3	3	2	3
57	3	2	2	2	2	2	2
58	1	4	2	2	2	3	2
59	2	1	3	2	2	3	3
60	1	1	3	1	2	3	2

Anexo 08: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e Indicadores	Metodología
<p>General ¿En qué medida el desempeño laboral se ve afectado por el estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021?</p> <p>Específicos ¿Cuál será la relación existente entre el desempeño laboral y los factores ambientales de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021?</p> <p>¿De qué manera el desempeño laboral estará relacionado por los factores organizacionales de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021?</p> <p>¿En qué medida estará asociado el desempeño laboral con los factores individuales de estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021?</p>	<p>General Establecer si el Desempeño Laboral es afectado por el Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.</p> <p>Específicos Identificar si existe una relación entre el Desempeño Laboral y los Factores ambientales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.</p> <p>Contrastar si el Desempeño Laboral se encuentra relacionado por los Factores Organizacionales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.</p> <p>Determinar la existencia de asociación entre el Desempeño Laboral con los Factores Individuales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.</p>	<p>General El Desempeño Laboral es afectado por el Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.</p> <p>Específicos Existe una relación entre el Desempeño Laboral y Factores Ambientales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.</p> <p>El Desempeño Laboral se encuentra relacionado por Factores Organizacionales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.</p> <p>Existe asociación entre el Desempeño Laboral con Factores Individuales de Estrés en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de PICHACANI-LARAQUERI en el año 2021.</p>	<p>Desempeño laboral Siempre [5] Casi siempre [4] Algunas veces [3] Muy pocas veces [2] Nunca [1]</p> <p>Escala (59-75) Bueno (32-58) Regular (15-31) Deficiente</p> <p>Estrés Me produce mucho estrés (M.E =3) Me produce poco estrés (P.E. =2) No me produce estrés (N.E. =1)</p> <p>Escala (36-46) Alto (26-35) Medio (15-24) Bajo</p>	<p>De tipo descriptivo - correlacional. El diseño es no experimental transversal Análisis estadístico Para realizar el análisis descriptivo de las variables se utilizó tablas de distribución de frecuencias y gráficos de histograma, para contrastar las hipótesis el análisis de varianza Tipo de muestreo un muestreo por conveniencia el total de la población Instrumentos de recolección de datos Cuestionario a través de una encuesta</p>