



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA



ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS
MUNICIPALIDADES PROVINCIAL DE
LAMPA, 2022

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ALFONSO PERCY MEDINA POMA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS
MUNICIPALIDADES PROVINCIAL DE
LAMPA, 2022**





TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ALFONSO PERCY MEDINA POMA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE	:	 Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
PRIMER MIEMBRO	:	 Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
SEGUNDO MIEMBRO	:	 Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
ASESOR DE TESIS	:	 Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	:	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1273-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 21 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-CU-13269 de fecha 04-09-2024 de **ALFONSO PERCY MEDINA POMA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIAL LAMPA, 2022**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **ALFONSO PERCY MEDINA POMA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | |
|-------------------|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE |
| * 1er. MIEMBRO | : Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA |
| * 2do. MIEMBRO | : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS |
| * ASESOR DE TESIS | : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | |
|---------|----------------------------------|
| * Lugar | : salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : jueves 28 de noviembre de 2024 |
| * Hora | : 10:00 am |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
'NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ'
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 315-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 22 de julio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-6959** de fecha 06 de junio de 2024, del **Bach. ALFONSO PERCY MEDINA POMA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. ALFONSO PERCY MEDINA POMA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIAL LAMPA, 2022**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIAL LAMPA, 2022**; presentado por el (la) **Bach. ALFONSO PERCY MEDINA POMA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
Dr. Sc. S. Luciano Aguilar Pinto
DIRECTOR



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"



RESOLUCIÓN N.º 1208-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 24 de noviembre de 2023

VISTOS:

El oficio N° 107-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente CU-14824, presentado por: **ALFONSO PERCY MEDINA POMA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) egresado(a): **ALFONSO PERCY MEDINA POMA**, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, mediante Resolución N° 015-2023-CF-CA-UANCV-J se aprueba la nominación del nuevo Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, a partir del 05 de octubre de 2023, hasta el 31 de diciembre 2023 para los docentes ordinarios y hasta el 07 de diciembre de 2023, para los docentes contratados, conformado por los docentes: Dr. Roberto Payé Colquehuanca (docente ordinario), Dr. Robbins Flores Aguilar (docente ordinario), Dr. Juan Mauricio Pilco Churata (docente contratado), Mg. Jhon Alex Quispe Mejia (docente contratado).

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente CU-14824, presentado por: **ALFONSO PERCY MEDINA POMA**, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: **ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIAL LAMPA, 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración Gestión Pública.

Que, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 16 de noviembre de 2023, por el docente: **Mg. JHON ALEX QUISPE MEJIA**, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: **opinión favorable**, en el formato correspondiente.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: **ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIAL LAMPA, 2022**, presentado por: **ALFONSO PERCY MEDINA POMA** para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.



RESOLUCION N.º 1208-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 24 de noviembre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por el(la) egresado:

Nombres y Apellidos:	ALFONSO PERCY MEDINA POMA
Título de la propuesta de investigación:	ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIAL LAMPA, 2022
Para optar el título profesional de:	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Asesorado por el docente:	Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO: La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

TERCERO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Benigno Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



Yocelin Karen
Yagalla Ticona
22-12-2023
2 resoluciones

DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



PROVINCIAL DE LAMPA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Pontificia Universidad Javeriana Cali Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1%
11	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal administrativo de las municipalidades provincial Lampa, 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ALFONSO PERCY, MEDINA POMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44937572
ORCID	https://orcid.org/0009-0008-6462-3393
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
Datos de investigación	



Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCOO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	SIN FINANCIAMIENTO.
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Municipalidad provincial de Lampa País: Perú Departamento: Puno Provincia: Lampa Distrito: Lam Manzana y lote: municipio provincial de Lampa Calle: Jr Lima con Jr Bolivar sin numero https://www.google.com.pe/maps/lampa+21801
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Septiembre 2022 - Septiembre 2024 2022 – 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford https://concytec-pe.github.io -	Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

[Signature]
Dr. Sc. S. L. Admoco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Alfonso Percy Medina Poma..... identificado con DNI Nro. 44937672
en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS MUNICIPALIDADES PROVINCIAL DE LAMPA, 2022

Asesorado por: Dr. Roberto Paje Colquehuanca

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 12 de Diciembre del 2024


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISISTA



Huella



DEDICATORIA

El presente trabajo dedico a Dios por darme fortaleza y guía en todo momento y poder cumplir mi meta en mi existencia.

A mi familia quienes me apoyaron en forma incondicional y sobre todo la paciencia que tuvieron conmigo.



AGRADECIMIENTO

A mi alma mater, docentes y compañeros de salón por las sugerencias y otros aportes para realizar este trabajo.

A la municipalidad provincial de Lampa, por facilitarme las informaciones pertinentes al caso.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Delimitación de la investigación.....	15
1.2.1. Delimitación espacial.....	15
1.2.2. Delimitación social	15
1.2.3. Delimitación temporal	16
1.3. Formulación del problema	16
1.3.1. Problema general	16
1.3.2. Problemas específicos.....	16
1.4. Justificación del estudio.....	17



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	19
2.2. Objetivos específicos	19

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación.....	20
3.1.1. A nivel internacional.....	20
3.1.2. A nivel nacional	21
3.1.3. A nivel local.....	23
3.2. Bases teóricas.....	24
3.2.1. Estrés laboral.....	24
3.2.2. Estrategias de afrontamiento.....	48
3.3. Marco conceptual.....	50

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general.....	52
4.2. Hipótesis específicas.....	52
4.3. Variables	52
4.4. Operacionalización de variables	53



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación	54
5.2. Método aplicado a la investigación	54
5.3. Tipo de investigación.....	54
5.4. Nivel de investigación	54
5.5. Diseño de investigación	55
5.6. Población y muestra.....	55
5.6.1. Población	55
5.6.2. Muestra	55
5.7. Técnicas e instrumento	55
5.7.1. Técnica.....	55
5.7.2. Instrumento	55
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.....	55
5.8.1. Confiabilidad	55
5.8.2. Validez.....	56
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.....	56
5.10. Contrastación de hipótesis	56

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados	62
---------------------------------------	----



6.2. Discusión de resultados	70
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIA BLIOGRAFICA	76
ANEXOS	78
Matriz de consistencia	79
Matriz de datos.....	81
Instrumento	83



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	53
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento	56
Tabla 3. Prueba de Tau b de la HG	57
Tabla 4. Prueba de Tau b de la HE1	58
Tabla 5. Prueba de Tau b de la HE2	59
Tabla 6. Prueba de Tau b de la HE3	60
Tabla 7. Resultados de la normalidad de los datos	62
Tabla 8. Baremo de correlaciones.....	63
Tabla 9. Correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento	63
Tabla 10. Correlación entre el estrés psicológico y las estrategias de afrontamiento....	65
Tabla 11. Correlación entre el estrés fisiológico y las estrategias de afrontamiento	66
Tabla 12. Correlación entre el estresores laborales y las estrategias de afrontamiento .	68



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento 64

Figura 2. Diagrama de dispersión entre estrés psicológico y las estrategias de afrontamiento 65

Figura 3. Diagrama de dispersión entre estrés fisiológico y las estrategias de afrontamiento 67

Figura 4. Diagrama de dispersión estrés fisiológico y las estrategias de afrontamiento 68



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por título ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, 2022. El tipo de estudio es aplicativo, descriptiva correlacional. La población consta de 138 administrativos. Se aplicó la técnica de encuesta. Luego de la recolección de datos, los mismos fueron ingresados al software estadístico SPSS V.25 Conclusiones: el personal de la Municipalidad Provincial de Lampa muestra un nivel moderado de estrés laboral y en algunos niveles emplean estrategias de afrontamiento. Sobre la correlación entre el nivel de estrés laboral y las formas de aplicar estrategias de afrontamiento, se ha constatado una correlación negativa que resulta significativa. Todo esto nos permite dar un indicio de que el estrés laboral impacta el desempeño del personal administrativo.

Palabras clave: Estrés laboral y estrategias de afrontamiento.



ABSTRACT

The study work will identify the connection relating the balanced of work tension and surviving approaches of the organizational staff members in the Provincial Municipality of Lampa. The research is applied in nature, at a descriptive-correlative level. The population is made up of 138 workers. Surveys were used as a data group tool. After collecting data, it was computerized statistically by using "SPSS V. 25" for fully applying and analyzing baseless conclusions in research outcomes. This way, one can talk about how the organizational staff at the Provincial Municipality of Lampa have a conduct level of effect stress and, to some levels, apply surviving approaches. With respect to this association linking the levels of effect stress and ways in which deal with tactics are applied, a minus relationship has been seen to be very significant. All this provides quite an insight into how job stress impacts job performance among organizational staff.

Keywords: Work stress and coping strategies.



INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación titulada estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la municipalidad provincial de Lampa, 2022; servirá como un aporte para que las municipalidades mejoren sus problemas con respecto al estrés laboral y aplicar estrategias de afrontamiento del personal administrativo de los gobiernos locales.

La presente investigación considero los siguientes capítulos:

Capítulo I, planteamiento del problema y justificación. Capítulo II, objetivos. Capítulo III, se refiere al marco teórico, que presenta antecedentes de la investigación, bases teóricas. Cuarto capítulo, hipótesis, la operacionalización de variables. En el quinto capítulo, procedimiento metodológico, enfoque, métodos, tipo, nivel, diseño, técnicas e instrumentos, la confiabilidad y validez del instrumento. En el sexto capítulo, resultados y discusión.

Finalmente, las conclusiones y recomendaciones más significativas, bibliografía y anexos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Afirma que "el estrés laboral es muy relevante en el sector organizacional y que emerge como una variable dependiente clave al estudiar fenómenos como el aumento del ausentismo laboral, la satisfacción laboral y las intenciones de irse". (Sonntag y Frese, 2003)

El estrés laboral es hoy un fenómeno global que conmueve a todos los países, sectores y trabajadores. Afecta tanto a los países desarrollados, son riesgos psicosociales que son cada vez más estresantes como el aumento de la competitividad, una mayor visión de la productividad y trabajar largas jornadas lo que lleva a que el ambiente laboral se vuelva más estresante.

En el Perú, según encuesta ejecutada (el Comercio, 2019) "el 78% de los trabajadores afirmó haber tenido estrés en algún momento de la vida por demasiado trabajo, responsabilidades y reuniones que exige cumplir con el perfil laboral".

En el ámbito local, el estrés no es un extraño dentro de la ciudad de Puno: se reconoce que el estrés laboral es una dificultad que influirá en las personas que trabajan en las organizaciones y como tal también influirá en su buen funcionamiento.



En el presente estudio se desarrolló el tema de Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento del personal funcionario de la Municipalidad Provincial de Lampa, se observó en lo mencionado (Delgado, 2004) el Estrés es un cambio de estado de ánimo, el miedo, la ansiedad y los problemas de dificultad de concentración se enfrentan también al mencionado estrés fisiológico, agotamiento corporal, tensión muscular, problemas gastrointestinales, insomnio.

Con este estudio se buscó establecer el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento, así como la correlación entre ambas variables en el municipio provincial de Lampa.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

El estudio se desarrollará en la Municipalidad Provincial de Lampa, ubicada en la provincia de Lampa, región Puno, Perú. Este ámbito territorial comprende las oficinas administrativas donde labora el personal que será evaluado en relación con su percepción de la ética, los niveles de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento utilizadas en su entorno laboral. La elección de este espacio se justifica por la relevancia de la municipalidad como institución pública clave en la gestión administrativa y en la prestación de servicios esenciales para la comunidad local..

1.2.2. Delimitación social

La población objeto de estudio está constituida por el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa. Este grupo incluye tanto a trabajadores de planta como a contratados que desempeñan funciones en diversas áreas administrativas. Se excluyen del estudio los trabajadores operativos o aquellos cuya función no esté directamente vinculada a la gestión



administrativa. Este segmento social es relevante para evaluar cómo los valores éticos, los niveles de estrés y las estrategias de afrontamiento se manifiestan y afectan la dinámica laboral dentro del contexto municipal.

1.2.3. Delimitación temporal

El periodo de análisis comprende el año 2022, tiempo durante el cual se recopilarán los datos necesarios para realizar el estudio. Este marco temporal permite analizar la relación entre la ética, el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en un contexto específico, considerando los desafíos y demandas laborales propias de dicho año. Además, este periodo incluye cualquier circunstancia extraordinaria o situación que pudiera haber influido en los niveles de estrés y las respuestas de afrontamiento, como cambios organizacionales o crisis externas.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Existe relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el nivel del Estrés Psicológico y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa?
- ¿Qué relación existe entre el nivel del Estrés Fisiológico y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa?



- ¿Qué relación existe entre el nivel de los Estresores Laborales y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa?

1.4. Justificación del estudio

Teórica:

El actual estudio se preocupa por el bienestar y la salud de los funcionarios de las organizaciones estatales; la impropia administración pública y la falta de presupuestos actúan como desalentadoras para el equipo de trabajo.

Los hallazgos de la investigación brindarán información que actuará como precursora de otros estudios similar, para la prevención, control del estrés y la correlación con las estrategias de afrontamiento, las cuales serán de mucha información invaluable que permitirá que las mismas estrategias de afrontamiento sean aplicadas por los mismos institucionalistas hacia sus empleadores.

Práctico:

Este estudio se justifica desde una perspectiva práctica para conocer el nivel de estrés y las estrategias de afrontamiento que sigue su trabajador ya que, en función de los resultados detectados, se aplicaron estrategias específicas en el Municipio de Lampa y alternativas de solución.

Desde una perspectiva social, la investigación busca impactar positivamente en la calidad de vida de los ciudadanos de San Miguel. Al mejorar la ética en la toma de decisiones, promover la responsabilidad social y optimizar la gestión del potencial humano, se aspira a generar un ambiente municipal más transparente, equitativo y participativo. Esto no solo fortalecerá la confianza ciudadana en las instituciones



locales, sino que también podría llevar a una mayor satisfacción de las necesidades y expectativas de la comunidad.

Metodológico:

En esta investigación se aplicaron dos cuestionarios: una forma adaptada del Cuestionario de Delgado y la Escala de Estrés Laboral y el Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) de Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el nivel del Estrés Psicológico y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa.
- Determinar la relación que existe entre el nivel de los Estresores Laborales y las estrategias de afrontamiento del administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa.
- Determinar la relación que existe entre el nivel del Estrés Fisiológico y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. A nivel internacional

Jaranillo, (2020). En su estudio del “Estrés laboral en el personal funcionario de la universidad de Ecuador.” Resultado fue 14,58% Trabajo Activo; 43,75% Trabajo Pasivo, 23,75% Trabajo con Alto Estrés Laboral y 17,92% Trabajo con Bajo Estrés Laboral encontrando estadísticamente significativo con género, contrato de trabajo y puesto de trabajo ($p < 0,05$); así como entre la demanda psicológica con género, contrato de trabajo y cargo desempeñado ($p < 0,05$). el variable de control se halló ($p < 0,05$) en el uso de habilidades en el puesto y tipo de relación laboral. Conclusión: Las posibilidades de desarrollar enfermedades físico-mentales entre los trabajadores son el doble que las de los trabajadores manuales.

Ramírez, (2021) En su investigación “Estrés laboral en auxiliares funcionarios y secretarias en una universidad pública de México “Se observó que los niveles de estrés no fueron elevados entre los trabajadores de oficina, sin embargo, los primordiales factores que crean el estrés. Algunos se sienten capaces de tener control de las actividades en el trabajo. A veces los funcionarios sienten que no tienen ideas claras ni comprensión de la misión y los propósitos de la



empresa. El supervisor rara vez se preocupaba por el bienestar personal; los funcionarios no gozan de prestigio. Conclusión: Se han suscitado diversas medidas preventivas en salud mediante la creación de espacios de encuentro laboral para los empleadores donde se plantean ejercicios de respiración, meditación y relajación, gestión del tiempo para la actividad y descanso también a través de la planificación

Portero de la Cruz, S. (2019). "Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias." Esta tesis doctoral analiza la relación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en el personal sanitario, destacando la importancia de la ética profesional en la gestión del estrés.

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). "La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales." Este documento de la Organización Mundial de la Salud examina la naturaleza del estrés laboral, sus causas y efectos, así como las estrategias de prevención y gestión del riesgo, enfatizando la responsabilidad ética de las organizaciones.

Mallama, M. (2018). "Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral." Este estudio explora las estrategias de afrontamiento utilizadas por trabajadores con estrés laboral percibido, resaltando la influencia de factores éticos y organizacionales en la gestión del estrés.

3.1.2. A nivel nacional

Sanches, (2020). En su investigación de Estrategias de Afrontamiento al Estrés en funcionarios de una Municipalidad de Loreto. Resultado: la proporción más alta (62%) a menudo emplea afrontamiento de apoyo social (centrado en el



problema), la proporción más alta (45%) a menudo emplea afrontamiento de apoyo emocional (centrado en la emoción) y la mayoría más alta (75%) a menudo emplea afrontamiento inadecuado. Comportamientos (centrados en la evitación). Por lo tanto: las estrategias para afrontar el estrés más utilizadas por los trabajadores son las de buscar apoyo social, buscar apoyo emocional y conductas desadaptativas, en las que buscar apoyo social permite al trabajador afrontar adecuadamente el estrés en las condiciones actuales de carga de trabajo y buscar apoyo emocional.

Espejo, (2021). En su investigación de Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico de los administrativos de la municipalidad de Puno. Conclusión: Se observó correlación positiva entre las estrategias de afrontamiento del estrés y la salud mental de los empleados de la municipalidad de Puno, así lo evidencia la prueba de Spearman Rho, donde obtuvimos una correlación de 0,52.

Galvez y Loloy, (2020) En su investigación de El Estrés y Clima Laboral en los administrativos de la Municipalidad de Nuevo Chimbote. Resultado, en la variable nivel de estrés en los funcionarios de la Municipalidad, el 51% manifestó un nivel alto, el 51% de los empleadores consideró que tenía una percepción alta de los síntomas psicológicos, el 52% niveles altos de conducta que También presentaban síntomas elevados aquellos que se sienten constituidos trabajadores estresados. De manera similar, en el entorno laboral, el 57% de los empleados consideró que la rendición de cuentas era deficiente. El 58% pensó que la recompensa no era buena. El 59% de los funcionarios pensaba que la asociación con los compañeros era mala. El 71% de los trabajadores, pensaba que los estándares municipales estaban en un nivel muy pobre, mientras que el



57% pensaba que tenían mala reputación. Conclusión: Se resaltó que los funcionarios presentan estrés y simultáneamente un ambiente laboral desfavorable.

Espino, U. M. R. (2018). "Burnout y estrategias de afrontamiento en el personal administrativo." Esta investigación aborda la relación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento en el personal administrativo, destacando la importancia de la ética laboral en la mitigación del estrés.

Capcha Albitres, J. E., & Desposorio Menacho, C. J. (2023). "Estrés laboral y rendimiento laboral en personal administrativo de una empresa tercerizadora de una institución de salud, Lima 2021." Este estudio analiza la relación entre el estrés laboral y el rendimiento laboral, proponiendo estrategias que prevengan el estrés y desarrollen políticas organizacionales que estimulen el rendimiento, considerando aspectos éticos en la gestión.

3.1.3. A nivel local

Sanches, 2020). En su investigación el clima y el estrés laborales en los maestros de la I.E. Juan Bustamante, Resultado El estadístico de prueba del estudio de asociación de Spearman es $-0,768$, lo que muestra una fuerte relación negativa entre las variables ambiente de trabajo y estrés laboral, por lo demás se confirma. En conclusión: indica que el 18,9% muestra Síndrome de Burnout; El 81,1% no lo tiene. Además, el 76% de la población aplica estrategia con frecuencia, el 5,5% las aplica dependiendo de la situación y sólo el 18,5% las aplica con poca frecuencia. Por este motivo, hemos concluido que existía correlación entre el uso de estrategias de afrontamiento y la aparición de Burnout.

Milla, Q. B. S. (2021). "Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en tiempos de pandemia por la COVID-19 en trabajadores de una clínica en Huacho."



Aunque se centra en Huacho, este estudio es relevante para entender cómo el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento se han visto afectadas en contextos similares durante la pandemia, incluyendo aspectos éticos en la respuesta organizacional.

Casafranca Meza, Z. (2022). "Estrés y desempeño laboral en el personal administrativo de una entidad financiera en tiempos de pandemia, Lima 2022." Este estudio investiga la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal administrativo, proporcionando insights aplicables a contextos municipales en la región de Puno.

Ramon Rojas, D. A. (2022). "Estrés laboral y esquemas emocionales en el personal administrativo de una red prestacional de la ciudad de Lima." Este estudio explora la relación entre el estrés laboral y los esquemas emocionales en el personal administrativo, ofreciendo perspectivas que pueden ser aplicadas en la Municipalidad Provincial de Lampa.

Canales, A. F. F., & Quesquén, N. J. L. (2020). "Compromiso organizacional y estrés laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima Metropolitana." Este estudio analiza la correlación entre el compromiso organizacional y el estrés laboral, proporcionando información valiosa para entender dinámicas similares en la Municipalidad Provincial de Lampa.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Estrés laboral

Hans Selye fue un conferenciante e investigador conocido como el "padre del estrés".



Selye define el estrés como la velocidad a la que esta respuesta es biológica y general estereotipada por todos los organismos y por lo tanto puede medirse y está compuesta por una secuencia de secreciones hormonales que explican nuestras reacciones ante un contexto estresante: estas reacciones son somáticas, funcional y orgánico. Aunque hay que destacar que en la mayoría de los casos las respuestas del cuerpo son paralelas a los estímulos ambientales de manera ordenada, a menudo sin daño, esto es lo que llamamos "estrés bueno".

Pero en ocasiones, y siguiendo la Teoría del Estrés de Selye, el organismo puede no estar en condiciones de adaptarse al entorno cuando el estrés está instalado: ya que las reacciones requeridas son de una intensidad o duración demasiado grande y las exigencias superan su adaptación. Hablamos entonces de "angustia" o "mal estrés" (el estrés, en general).

Importancia de la innovación tecnológica

Pero y con base en la Teoría del Estrés de Selye, "el organismo no puede adaptarse al ambiente (con la aparición de estrés) por lo que necesita respuestas muy bruscas o por largos períodos y exigencias que superan la resistencia y/o adaptación. De ahí que hablemos de 'angustia' o 'mal estrés' (estrés en general)".

Describen 3 fases de adaptación del organismo:

a) Fase de reacción de alarma. Es la primera parte del síndrome general de adaptación. El cuerpo responde a causas estimulantes actuando sobre las series que producen atrofia aguda y crecimiento cortical por separado.

b) Fase de resistencia. Ocurre cuando al cuerpo se le niega tiempo para recuperarse y continúa respondiendo a la situación. En este punto, se inician



varias reacciones metabólicas diferentes, que se dirigen hacia el sistema, capaz de defenderlo o resolverlo, siempre y cuando se maneje la presencia de estrés indefinidamente.

c) Fase de agotamiento. Es limitada si el estrés continúa o se vuelve lo suficientemente intenso rompiendo las capacidades de resistencia, la etapa final es la fase de agotamiento donde el sistema orgánico ante el estrés colapsa y esto se acompaña de manifestaciones de enfermedades psicosomáticas.

Teorías basadas en el estímulo.

Cassaretto et al. (2014) afirman: "A discrepancia de las teorías en la respuesta, el estrés se expone haciendo referencia a estímulos o factores estresantes ambientales externos y se da a entender que estos cambios o perturbaciones comprometen el funcionamiento del organismo en su conjunto".

Pinilla, (2019) diferencia 2 tipos primordiales de estrés:

- a) **Psicosocial.** Se refiere a cómo te relacionas con tu entorno y cómo este entorno afecta a su vez tu bienestar emocional y mental.
- b) **Biológico.** Estas son algunas otras cosas comunes que, cuando suceden, pueden actuar como estresantes porque pueden inducir un cambio eléctrico o bioquímico dentro del cuerpo que necesitaría una respuesta al estrés.

Teoría fundada en la interacción o transacción.

Se trata del estudio de las transacciones sociales, es decir, las interacciones entre personas en términos de comunicación y comportamiento.

Según Equilibrio y mente (2019) dice que:

El estrés surge debido a la correlación especial entre una persona y su entorno, argumentando que el factor psicológico (cognición) juegan un papel



más significativo como intermediarios entre los estímulos. Sostienen que los factores psicológicos o cognitivos juegan un papel esencial como factores mediadores entre ambos.

Casareto, Oblitas, y Valdés, (2014) dice que hay:

Hay 2 definiciones muy significativas en esta teoría son el afrontamiento y evaluación.

La Evaluación. Conocido como el mediador cognitivo de la respuesta al estrés, es el proceso mediante el cual las personas evalúan la situación y sus propias reacciones ante estímulos relevantes, así como lo que está sucediendo, todo ello relacionado con la salud.

Según estos autores, la evaluación puede ser de tres tipos:

- a) Las evaluaciones primarias: El cual se centra en las exigencias de las situaciones y reside en evaluar si el evento es significativo, si es positivo o no y su consecuencia.
- b) Las evaluaciones secundarias: Su objetivo es el análisis y valoraciones de la propia capacidad del sujeto para afrontar el acontecimiento.
- c) Afrontamiento: Se trata de abordarse a sí mismo, a la acción y realización de estrategias previamente formuladas.

3.2.1.2. Definiciones del Estrés

Es tensión, ya sea física o emocional. Puede ser por cualquier contexto o pensamiento que te haga sentir irritado, nervioso y enojado.

El estrés es la respuesta del organismo a una demanda o desafío. En pequeñas cantidades, puede ser útil (por ejemplo, ayudar a evitar un peligro). También puede ayudar a cumplir los plazos. Sin embargo, ¿cuándo dura demasiado? Puede dañar tu salud.



Según la Enfermería Global (2016) señala que:

El estrés, como señalaron Stephen Williams y Lesley Cooper, perjudica a los sujetos y su organización. Puede dañar a personas de cualquier edad y profesión sin interesar género, nacionalidad, educación o rol. Las últimas cifras muestran que al menos un tercio de la fuerza laboral se ve presumida por el estrés coherente con el trabajo en un año concluyente, lo que supone un costo enorme para la economía y las organizaciones hacen lo mismo cada año en términos de pérdida de productividad. Las enfermedades son diversas y el estrés ha estado implicado en gran medida.

La OMS afirma que el estrés es “El conjunto de reacción fisiológica”. En la mayoría de los casos, se trata de un sistema de alerta biológica, sin el cual la supervivencia puede ser imposible. Cualquier situación, cambio o cambios en nuestra vida como hablar en público, hacer un examen, mudarnos de casa o cambiar de trabajo puede generar estrés. Esto variará de un individuo a otro dependiendo de su condición física y mental.

3.2.1.3 Enfoque acerca del Estrés Laboral

Enfoque Psicológico.

Lazarus identifica el estrés psicológico como una correlación única entre el entorno y el individuo; es un incidente que excede o pone en peligro el bienestar. Las características críticas del estrés incluyen la relación entorno-individuo, considerada una condición peligrosa y amenazadora.

El factor psicológico (emocional, cognitivo, motivacional, etc.) cada individuo dentro de un entorno, socioeconómico, cultural y político que influye tanto en la prevención de los trastornos, como en el proceso de la enfermedad y



su mantenimiento óptimo. salud. Estos factores afectarán a todas los trastornos y enfermedades, así como a la mejora o empeoramiento del curso, pronóstico y tratamiento. Simultáneamente afectará también a todos los estados de salud y enfermedad física en el ámbito psicológico.

Según Delgado, (2004) determinó que:

Enfoque Fisiológico.

La psicología biológica se interesa principalmente por el cerebro. También puede cubrir otros eventos dentro de nuestro cuerpo que conducen a nuestro comportamiento, como el estudio del sistema nervioso, las hormonas y la genética.

Enfoque técnico “Ingeneril”.

Sostiene que el estrés es iniciado por el entorno, que tiene estímulos en forma de cargas que actúan sobre el individuo. Estas cargas son medibles ya que pueden cuantificarse, lo que las convierte en estímulos objetivamente medibles que impactan directamente en el individuo.

Enfoque de Ergonomía.

Se centra en cómo las personas se relacionan con su entorno. En el trabajo, el objetivo es lograr un entorno seguro, saludable y eficiente para los empleados. Esto incluye la identificación de riesgos y la aplicación de soluciones individualizadas con respecto a las necesidades de cada trabajador.

A. Áreas de la ergonomía

Se ha dividido en distintas áreas:

- A. **La Ergonomía física.** Abarca características fisiológicas, anatómicas, biomecánicas y antropométricas relacionadas con la actividad física, con mayor énfasis en la sobrecarga, el manejo



manual de material, los trastornos musculoesqueléticos coherentes con las labores, los movimientos repetitivos, la organización del trabajo y las variables de seguridad.

B. La Ergonomía organizacional. Se relata al progreso de los sistemas sociales y técnicos, políticas y procesos organizacionales: gestión de la comunicación, cultura del trabajo en equipo, diseño de la jornada laboral y gestión organizacional. calidad.

C. La Ergonomía cognitiva. Se ocupa de los procesos cognitivos humanos: memoria, razonamiento, percepción, la interacción de estos técnicos en un sistema de trabajo en términos de carga mental y toma de decisión sobre el desempeño. confiabilidad humana ergonomía e interfaz hombre-máquina estrés laboral y aspectos psicofísicos.

B. Los objetivos de la ergonomía

Realizar, desarrollar y emprender acciones en temas ergonómicos relacionados con el trabajo, incluyéndolos en los programas de salud para establecer un estándar que incida en la salud pública a través de esta creación de criterios de referencia en el lugar de trabajo.

3.2.1.4. Tipos de estrés laboral

Hay dos tipos

Distress o estrés “negativo”.

Resulta de una respuesta excesivo de estrés, que ocurre con una demanda de actividad demasiado alta o sostenida. Puede perjudicarnos psicológica y física por el excedente de energía que se genera y no se disipa, el estrés negativo que es angustia.



Eustress o estrés “bueno”.

Es muy importante en la vida diaria y tiene una función protectora para nuestro organismo. Eustress es ese estrés que nos da energía, se produce cuando actuamos con celo, luchando por conseguir lo que nos hemos propuesto y esto es lo que nos hará darle sentido a nuestra vida y tener un motivo para comenzar cada día, es decir, con nuestro trabajo.

3.2.1.5. Dimensión del estrés laboral

Según Truco & Prieto, (1995) preexisten 3 dimensión que están coherentes con el estrés laboral:

A. Estrés Psicológico

Es normal tener algo de estrés psicológico de vez en cuando porque también es común que las personas tengan altos niveles de estrés psicológico o lo experimenten repetidamente durante mucho tiempo. Tiene problemas de salud (mental o física).

La tensión puede ser el resultado de actividades cotidianas y roles típicos y también de circunstancias atípicas como una enfermedad o lesión sufrida por uno mismo o un miembro cercano de la familia. Cuando el individuo siente que no es capaz de afrontar o controlar las modificaciones provocadas por la enfermedad o por aquellos cambios relacionados con la actividad de la vida normal.

Dificultades de memoria y concentraciones notas:

a. Cambio y variación del estado de ánimo. Según la OMS, los períodos prolongados de tristeza y alegría excesivas constituyen trastornos emocionales.

Los trastornos del estado de ánimo se clasifican en:



1. **Depresivo.** Implican sentimientos de tristeza intensa o una duración de la tristeza lo suficientemente larga como para interferir con el funcionamiento, y una pérdida de placer o falta de interés en las actividades.

La euforia (alegría y tristeza) es parte de la vida cotidiana. La tristeza es una reacción ante la decepción, los fracasos y otras circunstancias sombrías. Por otro lado, la alegría es una reacción ante los buenos resultados, los logros y otras circunstancias inspiradoras.

2. **Bipolar.** Se determinan por episodios de depresión y manía, que pueden intercalarse entre sí, si bien en muchos pacientes uno predomina sobre el otro.

Los trastornos bipolares se agrupan en:

- bipolar I
- bipolar II
- Trastorno bipolar no especificado.

b. Ansiedad y temor. Es típica de personas en las que hay una mayor actividad del sistema periférico.

Según los expertos, un trastorno de ansiedad es una condición en la que el estado de ánimo del individuo es de agitación; es una emoción que engendra impaciencia, preocupación y fobia.

Se la conoce como la enfermedad mental más habitual después de la depresión. Está vinculado al estrés que nos rodea y que el ser humano tenemos cada día. Esta dolencia tiene más porcentajes en mujeres que en hombres, según cifras.

La ansiedad es creada por el miedo que acecha dentro de los humanos al futuro y lo que éste puede traer, el miedo y la resistencia al cambio por parte del hombre provoca ataque de pánico ante los sucesos.



La OMS dice que el pánico se debe a una ansiedad prolongada y no tratada, además de crear en quien lo padece un trastorno obsesivo compulsivo y fobias que suele ir acompañado de ansiolíticos o terapias psicológicas.

Se sintomática de distintos tipos, entre estos podemos resaltar a:

- a) **Psicológico.** En definitiva, es esa sensación de estar en peligro, de estar amenazado; inquietud, agobio, dudas e inseguridad hasta el punto de que uno se siente incómodo consigo mismo y con los demás, escrúpulos (que se convierten en un miedo total a perder el control) y sospechas a toda marcha con una incertidumbre creciente.
- b) **Físico.** vómitos de aire, sudoración, tensión, náuseas, temblores, rigidez muscular e insomnio, trastornos de alimentación y disfunción sexual.
- c) **Cognitivo o Intelectual.** preocupaciones excesivas, dificultad para recordar, expectativas negativas, concentrarse, susceptibilidad y abuso de prevención.
- d) **Social.** Problemas para mantener conversaciones con otros, irritarse fácilmente, cerrarse, tener demasiado miedo de enfrentar conflictos potenciales.
- e) **De Conducta.** Rigidez, estado de alerta e hipervigilancia, tensión en las mandíbulas, movimientos torpes de manos y brazos, vacilaciones o espasmos. Dificultad para actuar.

c. Dificultad en la concentración.

Es un trastorno que reprime realizar las tareas diarias más habituales, leer, estudiar, escuchar una conversación, ver una película o realizar cualquier otra actividad. Es pasajero por naturaleza; Es muy probable que haya ansiedad o depresión.



a) **Causas.** Depresión y ansiedad generalizadas, perturbaciones o traumas, miedo, pérdida de interés, abuso de drogas o alcohol, uso habitual de sedantes; actitud agresiva inquieta: trastornos personales; cansancio.

b) **Síntomas.** Olvidarse de las cosas más diariamente e inmediatas, no terminar un trabajo por mucho tiempo.

d. Dificultad de afrontamiento.

Es la falta de capacidad para afrontar los problemas lo que provoca estrés.

B. Estrés Fisiológico

Según Noguera (2000) crea que:

Es la reacción del cuerpo a los factores estresantes. El cuerpo humano, ante una situación de estrés, responde fisiológicamente a través de una compleja serie de reacción que incluyen la activación del eje pituitario suprarrenal y del sistema nervioso vegetativo.

Según clínica Mayoc (2018):

- a. **Agotamiento, letargo.** Es cansancio, agotamiento, falta de energía, fatiga crónica es un trastorno multicomponente cuyo componente central es la fatiga extrema que no ha estado presente durante toda la vida como síntoma de una enfermedad subyacente y es de suficiente gravedad como para incapacitar.

Síntomas

Son:

- Dolor de garganta
- Dolores de cabeza
- Agotamiento extremo
- Sueño no reparador



- Fatiga
- Pérdida de memoria o concentración
- Dolor articular o muscular sin causa aparente
- Otros.

Un diagnóstico de SFC es apropiado cuando se han descartado todas las demás causas posibles de fatiga y la afección ha estado presente durante seis o más meses. El SFC produce poco alivio, incluido el descanso, porque, por definición, no desaparece.

b. Tensión muscular.

Se produce por el exceso de trabajo de un músculo o de un grupo de músculos, como en este caso. El músculo se desgasta y responde con rigidez.

Primordiales síntomas

Los primordiales signos de tensión muscular incluyen:

- a) Ansiedad.
- b) Cefalea.
- c) Cansancio.
- d) Dolor en algunas partes del cuerpo, principalmente espalda, cuello, mandíbula, hombros.
- e) Calambres.
- f) Irritabilidad.
- g) Dificultades para conciliar el sueño,
- h) Rigidez en los movimientos.
- i) Músculos rígidos al tacto.
- j) Mareos.



c. Alteración gastrointestinal.

El estrés es la respuesta del organismo a las necesidades de adaptación del ser humano, así como al estado fisiológico de todos los órganos. Significa, en estas circunstancias, que se ha alcanzado un estado importante y temporal. Cuando uno se ve amenazado de sufrir algún daño, el organismo responde vigorosamente a tal situación. Los cambios que se producen incluyen el incremento de los latidos del corazón; redirección de la sangre desde lugares como el estómago a la cabeza, los brazos y las piernas (de ahí la presión arterial alta), todo para que podamos pensar rápido y luchar contra las adversidades o correr cuando sea necesario.

El estrés, si es crónico, es donde surge problemas. El daño al sistema nervioso, a su vez, afectan el funcionamiento del sistema digestivo.

Síntomas

- Problemas de mal absorción de nutrientes
- Cambios en las secreciones digestivas.
- alergias
- intolerancias.
- Pérdidas de capacidades de regeneración en la mucosa gastrointestinal.
- Alteraciones intestinales.

d. Patrones alterados del sueño.

También se han descubierto niveles más altos de activación fisiológica y cognitiva en personas con una mayor vulnerabilidad a sufrir dificultades de sueño a corto plazo que se convierten en insomnio crónico.



C. Estresores laborales.

Son procesos lentos que emprende con síntomas leves como cansancio o fatiga que no desaparecen hasta que se agudizan con el tiempo. Esto supone enormes pérdidas para las empresas que podrían ser, para empezar, absentismo, accidentes laborales, bajas laborales, reducción de la productividad, desmovilización y desvinculación de la profesión, insalubridad del lugar de trabajo o conflictos laborales

a. Del ambiente físico

1. **Iluminación.** Una iluminación impropia que no permite distinguir adecuadamente los estímulos visuales, también de sus repercusiones negativas para la visión, logra traer otras consecuencias: puede dificultar (si no imposibilitar) la tarea y también complicar la tarea en cuestiones de frustración y tensión, luchando por ver algo en circunstancias menos que ideales.

Una iluminación insuficiente hace que tu rendimiento sea menor, te tome más tiempo para completar la tarea y te sientas más frustrado.

2. **Ruido.** un sonido de cualquier tipo que no se escucha por elección propia, es decir, en los casos en que la persona a la que podría molestar no lo escucha a propósito.

Debemos considerar el ruido desde el punto de vista del estrés como un factor estresante cuando distrae. El ambiente excesivamente ruidoso y/o discontinuo nos priva de concentración y actúa como irritante.

En algunos casos, hay adaptación al ruido, pero dicha adaptación sigue siendo una respuesta al estrés, la fatiga puede ser el resultado de una exposición prolongada al ruido, así como de la degradación del rendimiento.



3. Alta o baja temperatura. Es otros factores de estrés significativo por su influencia en el bienestar y “comodidad” del individuo. La abundancia de calor puede provocar somnolencia, aumentando aún más el esfuerzo por permanecer despierto, además de actuar en contra de aquellos trabajos que exigen fuertes discriminaciones y mucho razonamiento. Al mismo tiempo se reducen los riesgos del frío al disminuir la destreza manual: provocar accidentes; y es más probable que haya un mal trabajo, que requiera ser hecho de nuevo, aumentando así el riesgo.

4. Ambientes contaminados. Es decir, el mayor conocimiento de los posibles impactos de los contaminantes en la salud, debido a una mayor capacitación y regulaciones difundidas en esta área, ha creado: por un lado, una actitud de precaución y, por otro lado, una mayor percepción de los riesgos a los que se está expuesto. .

En primer lugar, las percepciones de riesgo pueden resultar en un aumento de la ansiedad del trabajador, con un impacto en el desempeño y el bienestar psicológico que actuaría a favor del desarrollo de estrategias para evitar riesgos.

5. De la tarea.- Cuando el trabajo se adapta a la capacidad y la anticipación del empleado, se producirá un bienestar mental y también una dimensión muy vital y motivadora.

Si hay una incongruencia en las percepciones de los sujetos con respecto a las demandas que se les han impuesto y su capacidad percibida para satisfacer esas demandas, entonces se produce estrés laboral. Los principales factores estresantes del trabajo son:



Carga de trabajo mental. El término carga mental se refiere a la obligación cognitiva o cuánta energía y capacidad mental uno tiene que movilizar para realizar la tarea.

Para realizar una tarea es imprescindible realizar una operación mental que se rige tanto por la cantidad de informaciones a procesar en el lugar de trabajo.

Recibir información del sensorio externo (sensación) o interno (sentiente y racional), conceptualizar la información, razonar, memorizar, aprender los procesos y modificaciones.

Estos procesos son necesarios para el procesamiento de la información, e implican un mayor o menor grado de actividad mental; con el cerebro como asiento donde estas operaciones se combinan en una unidad (síntesis) y la mente puede alcanzar su contenido.

Los mecanismos de carga mental son complicados principalmente debido a que las funciones cognitivas no sólo deben analizarse, como decíamos, cuantitativamente (cuánta información) sino incluso cualitativamente: qué tan complejo es intelectualmente realizar la tarea. Estos componentes también pueden mostrar tanto por exceso como por defecto.

Resulta de estar sometido a demasiadas exigencias que no se pueden cumplir o de trabajar a un ritmo increíblemente rápido: debido a la cantidad de trabajo, la especialización y repetición de las tareas a realizar, la necesidad de vigilancia y atención sostenida, así como la presión del tiempo. o trabajo rápido. Todo esto conducirá al desarrollo de fatiga mental, lo que significa una disminución de la eficiencia para el operador y una misma exigencia parecerá



más onerosa. La carga de trabajo mental influye directamente en el aumento de la ansiedad y la reducción de la satisfacción laboral.

Como resultado, se amplía la jornada laboral y se dedica más tiempo al trabajo. Esto aumentará no sólo la jornada laboral sino además la fatiga del trabajador.

La cuestión es encontrar el nivel en el que uno trabaja más eficazmente o rinde al máximo y mantiene una buena salud, sin oscilar entre la ociosidad y el exceso de trabajo.

Control sobre el trabajo. El control indica el grado en que un ambiente de trabajo accede al trabajador controlar las tareas.

Autonomía: se relata a hasta qué punto un empleado puede planificar su trabajo y decidir los métodos para realizarlo, es decir, el control de los trabajadores sobre los métodos de trabajo, el ritmo, la secuencia de operaciones y también la responsabilidad por los resultados. La autonomía ayuda a generar un sentimiento de responsabilidad entre los trabajadores hacia los resultados de la tarea. Cuanto más proporciona un trabajo autodirección y responsabilidad, más posibilidades tiene un empleado de percibir control sobre él.

Cuanto más significativo es el control del trabajo del sujeto, mayor es la satisfacción laboral. La tensión produce los típicos efectos psicológicos y somáticos desfavorables de la falta de control, pero también puede producirse un exceso de control junto con la consiguiente responsabilidad.

b. De la organización

Las expectativas de los trabajadores, junto con lo que la organización quiere que la realidad exija, producen un conjunto de fuerzas denominadas conflictos de roles.



Si bien se enfatiza la presencia de un contexto de conflicto como un significativo factor estresante, y muchas veces, los roles conflictivos especialmente los propósitos se revelan como manifestaciones de prácticas organizacionales poco saludables, con un efecto inmediato de disminución del logro de objetivos por parte de la organización y menor satisfacción de los trabajadores.

Otro factor que crea estrés en los trabajos es la ambigüedad de roles. Refleja una falta de claridad respecto del trabajo a realizar, los objetivos de ese trabajo y el alcance de la responsabilidad.

Aunque es común experimentar ambigüedad de roles en un momento dado ante cualquier cambio de posición u organización, este tipo de incertidumbre es pasajera y, aunque no sea positiva, no tiene consecuencias paralizantes. Por el contrario, si ocurriera tal situación de ambigüedad sostenida, indicaría una amenaza mucho mayor a los mecanismos de adaptación del trabajador.

Jornada laboral: El exceso conduce al agotamiento físico y mental, lo que deja al individuo incapaz de manejar situaciones estresantes. El aumento del tiempo de trabajo suele ir asociado a una disminución del tiempo libre disponible para el ocio y el sueño, con el que un sujeto puede, en parte, reponer los recursos energéticos necesarios para la adaptación.

Relaciones interpersonales. Por lo general, se los ve desde una perspectiva positiva, pero también pueden resultar muy estresantes.

Desarrollo y promoción de la carrera profesional. La discrepancia entre los objetivos profesionales y el desempeño real puede ser motivo de preocupación, preocupación y frustración.



3.2.1.6. Causas del Estrés Laboral

Hay múltiples causas del estrés en el trabajo.

El grupo de mayor riesgo son las personas entre 35 y 45 años. Porque en esta etapa de la vida, muchos sujetos con hijos tienen la exigencia personal adicional de cuidar de su familia o de su pareja mientras participan en un mercado laboral inmobiliario muy activo: se trata de una carga individual que en este caso cada uno de ellos tiene que soportar. momento. momento en tu vida. vida. vida. mejorar la capacidad profesional.

En el trabajo siempre existe un factor, agente o estímulo que también actúa como desencadenante del estrés y desequilibrio en cada individuo.

Dentro del lugar de trabajo, algunos de estos son lo que llamamos factores estresantes; por ejemplo:

- Sobrecarga, volumen, cantidad o dificultad del trabajo.
- Presión por completar las tareas en un plazo específico.
- Vaguedad sobre la función, información sobre el rol y desempeño de dudas
- Bajo carga de trabajo, volumen inferior al necesario para mantenerse al menos activo.
- Falta de seguridad
- Conflicto de roles, competencias que no pertenecen al cargo
- Un jefe exigente, o demasiado control.
- Los compañeros de trabajo desagradables o nocivos.
- Papel mínimo en la toma de decisiones.



- Repetitividad. Cuando el trabajo es uniforme y aburrido y también se describe como: tú lo haces, repetitivo, sin complejidad. Tareas monótonas y poco desafiantes.
- seguridad laboral; Estancamiento de la carrera profesional.
- Menos pago.
- Cuando el individuo se sienta incapaz de realizar la tarea para la que le ha sido encomendada.
- Si las tareas son demasiadas, o así lo parecen al trabajador.

3.2.1.7. Consecuencias del Estrés Laboral

Los efectos potenciales del estrés pueden no ser concluyentes si no resaltamos los impactos que tiene el estrés en la salud mental. Además de la ira, la depresión y la ansiedad que logran sentir quienes están bajo presión, tenemos que agregar otra forma en que pueden manifestarse: el alcoholismo, la drogadicción, la hospitalización y, muy a menudo, el suicidio. Incluso los ligeros cambios mentales causados por el estrés, como la pérdida de la capacidad de concentración o la disminución de la capacidad de atención y de la capacidad de tomar decisiones, pueden resultar muy costosos para una organización en términos de reducción de la productividad. (Según Delgado, 2004)

Consecuencias físicas. Las activaciones psicofisiológicas prolongada resulta en daño funcional y luego en cambios orgánicos y/o aparición de fenómenos patológicos en pacientes con enfermedades crónicas o predisposición a ellas.

Algunos cambios pueden ocurrir como resultado de la respuesta desadaptativa de un organismo a uno o más factores de estrés.



Consecuencias físicas del estrés laboral	
Trastornos respiratorios	<ul style="list-style-type: none">a. Hiperventilaciónb. Disneac. Sensación de opresión en la caja torácicad. Asma bronquial
Trastornos endocrinos	<ul style="list-style-type: none">a. Diabetesb. Hipoglucemiac. Hipotiroidismod. Síndrome de Cushinge. Hipertiroidismo
Trastornos musculares	<ul style="list-style-type: none">a. Calambres y contracturasb. Alteraciones en los reflejos muscularesc. Tics.d. Dolores muscularese. Rigidez
Trastornos gastrointestinales	<ul style="list-style-type: none">a. Dispepsia funcionalb. Úlcera pépticac. Colitis ulcerosasd. Intestino irritablee. Digestiones lentasf. Aerofagia



Trastornos sexuales	<ul style="list-style-type: none"> a. Eyaculación precoz b. Impotencia c. Alteraciones de la libido d. Vaginismo e. Coito doloroso
Trastornos Dermatológicos	<ul style="list-style-type: none"> a. Dermatitis atópica b. Prurito c. Alopecia d. Sudoración excesiva
Trastornos Cardiovasculares	<ul style="list-style-type: none"> a. Enfermedades coronarias: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Angina de pecho ✓ Infarto de miocardio b. Arritmias cardíacas c. Hipertensión Arterial
Consecuencias físicas del Estrés Laboral	
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hiporreflexia ✓ Hiperreflexia
otros	<ul style="list-style-type: none"> a. Cefales b. Insomnio c. Dolor crónico d. Trastornos inmunológicos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gripe, herpes, etc. e. Artritis neumatoide f. Falta de apetito

Nota: Delgado Ángeles del Hogo Estrés Laboral



B. Consecuencia psicológica

Afecta no sólo a la condición física sino además a la salud mental y social. Apreciar la singularidad de la información genética y las respuestas anticipadas después de las pruebas genéticas contribuye en gran medida a iniciar un enfoque para reducir la angustia y maximizar los beneficios.

Exceso de preocupación, indecisión, sensación de confusión, falta de concentración o concentración, sensación de pérdida o desorientación, sensación de falta de control, olvidos habituales, mente en blanco a menudo, hipersensibilidad al rechazo o crítica, mal humor y mayor probabilidad de sufrir accidentes o involucrarse en el consumo de drogas

Los trastornos mentales coherentes con el estrés. Los más comunes incluyen:

- Ansiedad, fobias y miedos
- Trastornos del sueño
- al alcohol
- Depresión
- Adicción a las drogas
- Trastornos esquizofrénicos.
- Otros trastornos del ánimo
- Trastornos de la personalidad
- Alteraciones de la conducta alimentaria

Las expresiones externas a nivel motor y conductual se encontraban:

Habla rápido, tiembla, tartamudea; incoherencia en el habla; comer en exceso; arrebatos emocionales; voz ronca; pérdida de apetito; Comportamiento impulsivo, risa nerviosa: estos también podrían ser los únicos signos.



C. Consecuencias para la empresa.

Los efectos negativos antes mencionados pueden dañar no sólo al individuo sino también contribuir a la degradación en el lugar de trabajo y, por lo tanto, afectan negativamente tanto a la relación interpersonal como la productividad y al rendimiento. Para los empleadores, la imposibilidad de trabajar debido a una enfermedad implicaba enormes problemas de planificación, personal y logística. Por lo tanto, el estrés provoca una pérdida de producción y crea un ambiente desfavorable en el trabajo. Hay abundante evidencia empírica que muestra cuánto cuesta cada año (dentro del mundo del trabajo) el estrés, tanto en términos humanos como económicos. Otra situación a este respecto está representada por el bajo rendimiento de muchos trabajadores, que a veces resulta de la tensión a la que están sometidos y que interfiere con sus actividades; esta también es una causa que genera ausentismo por enfermedad.

La forma en que se gestiona el estrés en las empresas tiene una correlación directa con la calidad y el rendimiento de las ideas. También, está fuertemente relacionado con el bienestar psicológico y físico de la fuerza laboral, que constituye el activo máspreciado de una corporación.

Algunas de las señales que indican estrés en las empresas serían: disminución de la producción (cantidad y calidad), falta de cooperación de los compañeros de trabajo, incremento de las solicitudes de cambio de trabajo, incremento de la necesidad de supervisión de la fuerza laboral, crecimiento de las quejas de los clientes, deterioro relaciones humanas y otros.



3.2.2. Estrategias de afrontamiento

3.2.2.1. Teorías sobre el afrontamiento al estrés

Richard S. Lazarus: psicólogo estadounidense, profesor emérito e investigador influyente que estudió el estrés; su naturaleza está mediada cognitivamente.

La teoría del estrés de Richard S. Lazarus se centra en los procesos cognitivos implicados en una situación en la que un individuo experimenta estrés. Según esta teoría, postula que lo que llamamos afrontamiento de una situación en la que estamos estresados, en sentido real.

Es uno de los modelos transaccionales de estrés; considera cómo el individuo interactúa con un entorno y situación particular, teniendo en cuenta las evaluaciones y cogniciones que actúan sobre ellos.

Según Richard Lazarus y Folkman (1996). Esta teoría muestra que afrontar una situación estresante en la que nos involucramos es, en realidad, un proceso de contingencia. Esta teoría es uno de los llamados modelos transaccionales de estrés; considera cómo el individuo interactúa con un entorno y una determinada situación, teniendo en cuenta la influencia de sus valoraciones y cogniciones.

La valoración cognitiva es ese elemento fundamental a la hora de discriminar si una situación determinada se vuelve estresante o no.

3.2.2.2. Dimensión de las estrategias de afrontamiento

Se distinguen por 2 tipos de Lazarus y Folkman (1984)

A. Estrategias enfocadas en el problema

Son aquellos que tienen como objetivo directo gestionar o alterar la conducta problemática que causa el malestar. Conductas o actos cognitivos destinados al estrés.

B. Estrategia enfocada en la emoción:

Se trata de técnicas destinados a la regulación de la respuesta emocional al problema. Su objetivo es cambiar la percepción y reenfocar el factor estresante, así como contener eficazmente las reacciones emocionales negativas.

3.2.2.3. Estrategias para manejar el estrés:

- Hacer algo al respecto de las cosas que sí podemos controlar.
- No preocuparse por las cosas.
- Pedir ayuda a amigos, familiares o a profesionales.
- Organizar el tiempo.
- Hacer ejercicio.
- Mantener una dieta saludable.
- Y otros.

Hacer ejercicio puede ser ideal para controlar el estrés, ya que ayuda a lograr una buena manera de agotar la energía y el estrés acumulados. Además, permite a la persona mejorar su estado físico, lo que le hace sentirse mejor en general.

Cuando nos enfrentamos a circunstancias que van mucho más allá de nuestras capacidades, y no encontramos la manera de simplificar el problema (en lugar de hacerlo más complicado) cuando terminamos poniendo en juego tanto nuestra salud mental como nuestra salud física.



3.2.2.4. Diferencias entre estrategias de afrontamiento y estilos.

Hay una discrepancia digna de mención entre de afrontamiento los estilos y las estrategias. Fernández (2009) estos últimos se relacionan con "cualidades psicológicas individuales en la resolución de situaciones y dan cuenta de las inclinaciones personales en la aplicación de uno u otro tipo de tácticas de afrontamiento temporal, así como de su actividad atípica o situacional".

Según Sepúlveda, Romero & Jaramiello (2012):

El afrontamiento es también una característica muy pertinente del funcionamiento personal y se divide en estilos de afrontamiento

3.3. Marco conceptual

Factores del estrés laboral: Entre los principales desencadenantes se encuentran la sobrecarga de trabajo, los conflictos interpersonales, la ambigüedad en las funciones y la falta de control sobre las tareas.

Impacto del estrés: Altos niveles de estrés pueden llevar a problemas como agotamiento, bajo rendimiento laboral y problemas de salud mental, como ansiedad o depresión (Leka, Griffiths & Cox, 2004).

Estrés en el sector público: En contextos municipales, el estrés puede estar relacionado con la presión de cumplir metas comunitarias, la burocracia y la falta de recursos.

Afrontamiento centrado en el problema: Implica acciones orientadas a modificar o eliminar la fuente del estrés. Ejemplo: reorganizar tareas laborales.

Afrontamiento centrado en la emoción: Se enfoca en manejar las emociones negativas asociadas con el estrés. Ejemplo: buscar apoyo social o realizar actividades relajantes.



Estrategias en el contexto laboral: En un entorno administrativo, estas estrategias incluyen el uso de redes de apoyo, programas de bienestar organizacional y técnicas de manejo del tiempo.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

El estrés laboral se relaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

4.2. Hipótesis específicas

- El estrés psicológico se relaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.
- El estrés fisiológico se relaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.
- Los estresores laborales se relacionan significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

4.3. Variables

V1. Estrés laboral

V2. Estrategias de afrontamiento

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
V1: Estrés laboral	Estrés psicológico	<ul style="list-style-type: none">• Ansiedad y temor• Dificultad de afrontamiento• Cambio y variaciones del estado del ánimo• Dificultades en la concentración• Tensión muscular	Ordinal
	Estrés fisiológico	<ul style="list-style-type: none">• Patrones alterados del sueño• Alteraciones gastrointestinales• Agotamiento, letargo	
	Estresores laborales	<ul style="list-style-type: none">• De la tarea• De la organización• Del ambiente físico	
V2: Estrategias de afrontamiento	Estrategias enfocadas en el problema	<ul style="list-style-type: none">• Evitación de problemas• Pensamiento desiderativo• Reestructuración cognitiva• Resolución de problemas	
	Estrategias enfocadas en la emoción	<ul style="list-style-type: none">• Expresión emocional• Retirada social	

Nota. diseño propio.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Cuantitativa.

Según Sampieri et al. (2014), el enfoque cuantitativo es una metodología de investigación que se centra en la recopilación y análisis de datos numéricos para medir, cuantificar y examinar patrones estadísticos.

5.2. Método aplicado a la investigación

El método es inductivo.

5.3. Tipo de investigación

Aplicada.

La investigación aplicada se caracteriza por su enfoque práctico y su objetivo de resolver problemas concretos en el mundo real de conocimientos teóricos y científicos para abordar situaciones específicas y mejorar la práctica o generar soluciones prácticas.

5.4. Nivel de investigación

El nivel de investigación correlacional se caracteriza por su interés en describir las características y relaciones existentes entre variables sin establecer una relación causal directa.



5.5. Diseño de investigación

El diseño no experimental de corte transaccional, es un enfoque de investigación que combina varios elementos para obtener información sobre las relaciones entre variables en un momento específico (diseño transaccional) y describir la naturaleza de esas relaciones (descriptivo-correlacional).

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Constituida por 138 de personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

5.6.2. Muestra

Representada por 138 de personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

5.7. Técnicas e instrumento

5.7.1. Técnica

- Revisión documental.
- Encuesta.

5.7.2. Instrumento

- Cuestionario

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Se desarrollo por medio de:

Tabla 2*Confiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	138

Nota. Diseño propio.

Interpretación:

El valor de 0,710 de la tabla 2 denota una confiabilidad buena del instrumento.

5.8.2. Validez

Se efectuó a través del juicio de expertos.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Esta investigación estará respaldada por programas estadísticos, Excel y SPSS 25, destinados a analizar e interpretar eficazmente los datos obtenidos.

5.10. Contrastación de hipótesis

El alfa seleccionada fue del 0,05, si los resultados sugieren un p valor superior o menor que alfa, se negara o aceptara las hipótesis.

- **Planteamiento de la HG**

H0: El estrés laboral no se relaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

H1: El estrés laboral se relaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

- Estadística

Tabla 3*Prueba de Tau b de la HG*

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,811	,041	17,756	,000
N de casos válidos		138			

Nota. Diseño propio.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la hipótesis nula (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la hipótesis alterna (H1)

- Decisión

La tabla 3 muestra el valor de Tau-b de Kendall: El valor obtenido es 0,811, lo cual indica que el estrés laboral se relaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

- **Planteamiento de HE1**

H0: El estrés psicológico no se relaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

H1: El estrés psicológico se relaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

- Estadística

Tabla 4

Prueba de Tau b de la HE1

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,781	,037	14,753	,000
N de casos válidos		138			

Nota. Diseño propio.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la (H1)

- Decisión

La tabla 4 presenta una significancia de 0,000, indicando un resultado tiene un gran valor simbólico. En consecuencia, se aprueba la idea de H1, confirmando que el estrés psicológico se relaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

- **Planteamiento de HE2**

H0: El estrés fisiológico no se relaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

H1: El estrés fisiológico se relaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

- Estadística

Tabla 5

Prueba de Tau b de la HE2

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,789	,067	16,783	,000
N de casos válidos		138			

Nota. Diseño propio.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la (H1)

- Decisión

La tabla 5 muestra una significancia de 0,000, lo que indica que el resultado es altamente significativo. En consecuencia, se acepta la H1, que establece que el estrés fisiológico se relaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

- **Planteamiento de HE3**

H0: Los estresores laborales se relacionan significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

H1: Los estresores laborales se relacionan significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

- Estadística

Tabla 6

Prueba de Tau b de la HE3

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,816	,058	16,678	,000
N de casos válidos		138			

Nota. Diseño propio.

- P-valor

Si la significancia es superior a alfa se acepta la (H0)

Si la significancia es inferior a alfa se acepta la (H1)

- Decisión

La tabla 6 muestra una significancia de 0.000, indicando un resultado altamente significativo. En consecuencia, se confirma la hipótesis H1 que los estresores laborales



se relacionan significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Este apartado comprende los hallazgos estadísticos para cumplir con los objetivos propuestos, esto a través de tablas y figuras, para su posterior interpretación.

Tabla 7

Resultados de la normalidad de los datos

	Kolmogórov Smirnov		
	Estadística	gl.	Sig.
Estrés laboral	,086	138	,088
Estrategias de afrontamiento	,079	138	,079

Nota. diseño propio.

Interpretación:

Los valores de 0,088 de la primera variable y de la segunda de 0,079 mostrados en la tabla 7, denotan que en primera instancia no existe el supuesto de normalidad, y en segunda si lo hace, Por esta razón, se optó por utilizar el factor de Rho de Spearman.

Tabla 8

Baremo de correlaciones

-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota. La tabla denota las correlaciones tomadas de Hernández et al. (2014).

Tabla 9

Correlación entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento

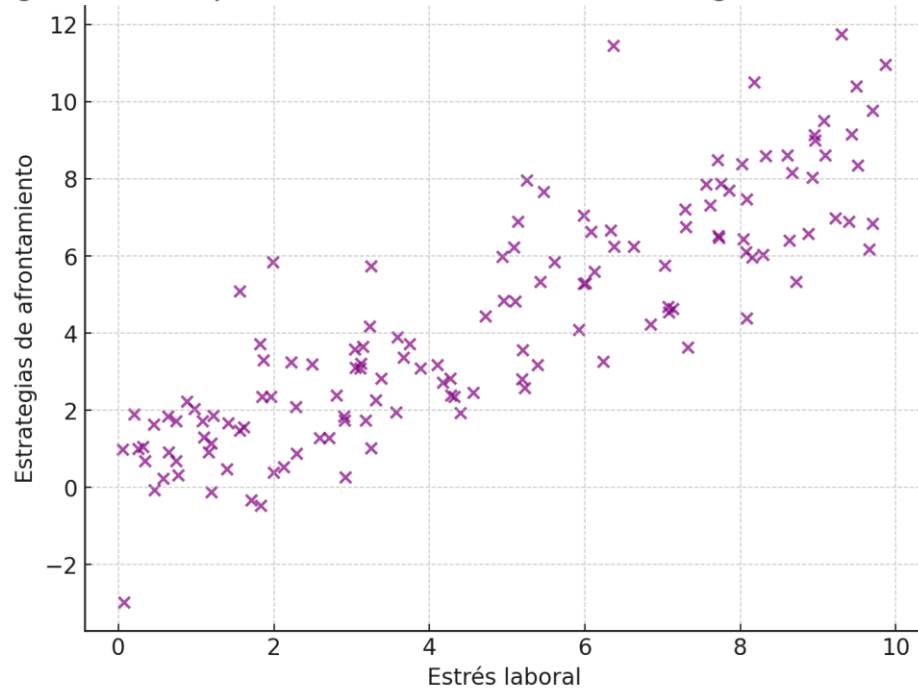
		Correlaciones	
		Estrés laboral	Estrategias de afrontamiento
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,890
		Sig. (bilateral)	,001
		N	138
Estrategias de afrontamiento	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,890
		Sig. (bilateral)	,001
		N	138

Nota. Diseño propio.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre estrés laboral y las estrategias de afrontamiento

Diagrama de dispersión: Estrés laboral vs Estrategias de afrontamiento



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

La tabla 9 muestra el coeficiente de correlación de Spearman entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento es de 0.890, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Esto sugiere que, a medida que los niveles de estrés laboral aumentan, también lo hacen las estrategias de afrontamiento empleadas por los individuos. Es decir, las personas tienden a utilizar un mayor número o variedad de estrategias para enfrentar el estrés cuando perciben que su carga emocional es alta.

La significancia bilateral ($p = 0.001$) es menor a 0.05, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se puede afirmar con confianza que la relación observada no es producto del azar, sino que refleja una conexión real entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento.

Tabla 10

Correlación entre el estrés psicológico y las estrategias de afrontamiento

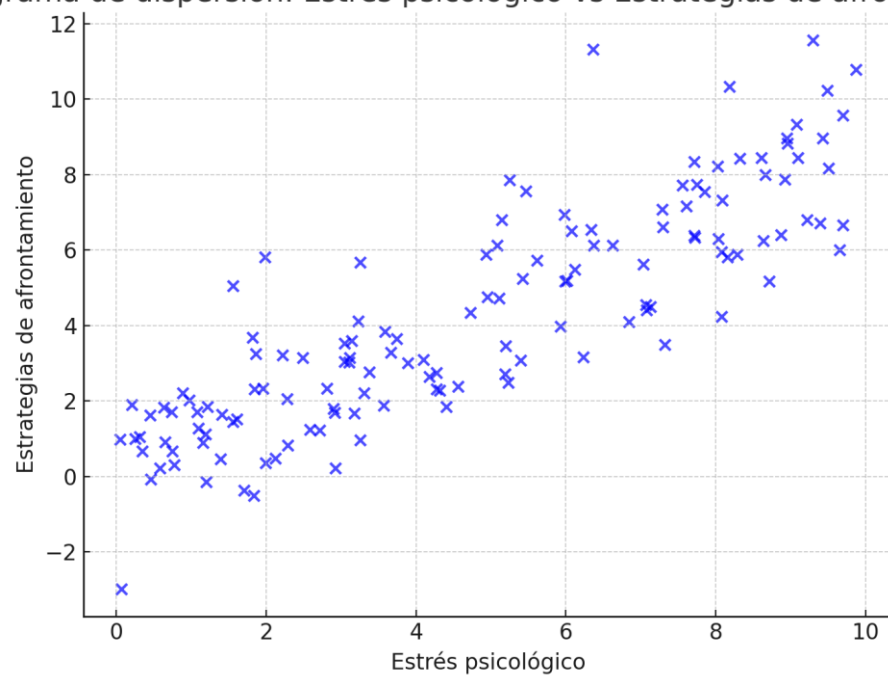
		Correlaciones	
		Estrés psicológico	Estrategias de afrontamiento
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,871
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	138	138
Estrategias de afrontamiento	Coeficiente de correlación	,871	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	138	138

Nota. Diseño propio.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre estrés psicológico y las estrategias de afrontamiento

Diagrama de dispersión: Estrés psicológico vs Estrategias de afrontamiento



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

La tabla 10 indica el coeficiente de correlación de Spearman entre el estrés psicológico y las estrategias de afrontamiento es de 0.871, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Esto implica que, a medida que los niveles de estrés psicológico aumentan, las personas tienden a utilizar un mayor número de estrategias de afrontamiento para manejarlo.

La significancia bilateral ($p = 0.001$) es menor a 0.05, lo que confirma que esta relación es estadísticamente significativa. Es decir, la conexión observada no es producto del azar, sino que refleja un vínculo real entre las dos variables. Este resultado sugiere que las estrategias de afrontamiento desempeñan un papel clave en la gestión del estrés psicológico, proporcionando recursos para mitigar sus efectos.

Tabla 11

Correlación entre el estrés fisiológico y las estrategias de afrontamiento

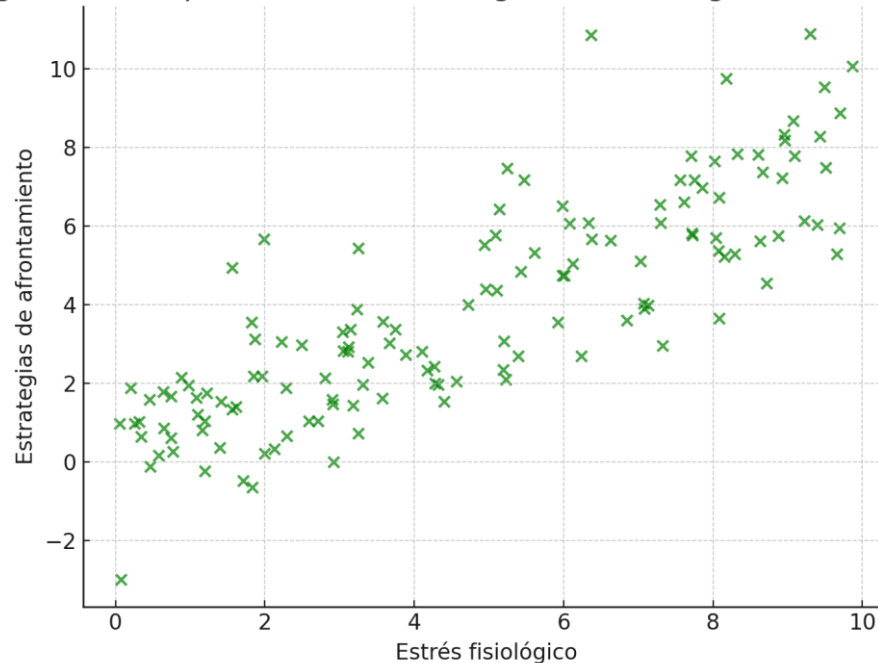
		Correlaciones		
		Estrés fisiológico	Estrategias de afrontamiento	
Rho de Spearman	Estrés fisiológico	Coeficiente de correlación	1,000	,798
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	138	138
	Estrategias de afrontamiento	Coeficiente de correlación	,798	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	138	138

Nota. Diseño propio.

Figura 3

Diagrama de dispersión entre estrés fisiológico y las estrategias de afrontamiento

Diagrama de dispersión: Estrés fisiológico vs Estrategias de afrontamiento



Nota. Diseño propio.

Interpretación:

La tabla 11 revela que el coeficiente de correlación de Spearman entre el estrés fisiológico y las estrategias de afrontamiento es de 0.798, lo que indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Esto implica que, a medida que los niveles de estrés fisiológico aumentan, las personas tienden a emplear un mayor número de estrategias de afrontamiento para manejar sus síntomas físicos asociados al estrés.

La significancia bilateral ($p = 0.001$) es menor a 0.05, lo que confirma que esta relación es estadísticamente significativa. Esto significa que la conexión observada no es producto del azar, sino que refleja un vínculo real entre el estrés fisiológico y las estrategias de afrontamiento.

Tabla 12

Correlación entre los estresores laborales y las estrategias de afrontamiento

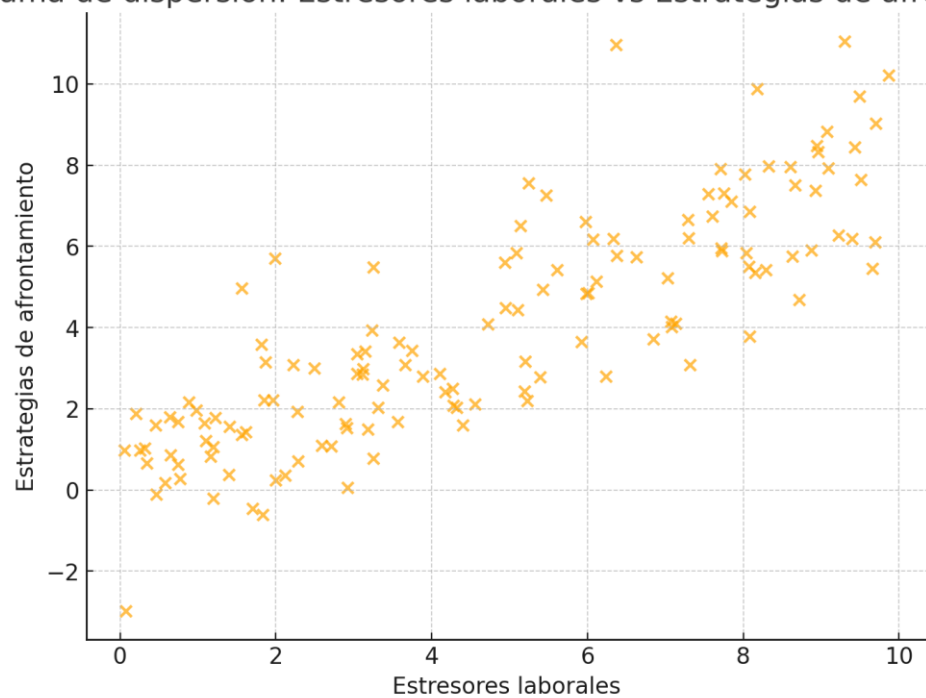
		Correlaciones	
		Estresores laborales	Estrategias de afrontamiento
Rho de Spearman	Estresores laborales	1,000	,815
		.	,001
		138	138
Estrategias de afrontamiento		,815	1,000
		,001	.
		138	138

Nota. Diseño propio.

Figura 4

Diagrama de dispersión entre estresores laborales y las estrategias de afrontamiento

Diagrama de dispersión: Estresores laborales vs Estrategias de afrontamiento



Nota. Diseño propio.



Interpretación.

La tabla 12 revela que el coeficiente de correlación de Spearman entre los estresores laborales y las estrategias de afrontamiento es de 0.815, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Esto significa que, a medida que aumentan los estresores laborales percibidos, las personas tienden a implementar un mayor número de estrategias de afrontamiento para manejar las demandas laborales.

La significancia bilateral ($p = 0.001$) es menor a 0.05, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Es decir, la relación observada no es producto del azar, sino que refleja una conexión real entre los estresores laborales y las estrategias de afrontamiento.



6.2. Discusión de resultados

Los hallazgos de este estudio revelan una conexión significativa entre los estresores laborales, las diferentes formas de estrés (psicológico, fisiológico y laboral) y las estrategias de afrontamiento, destacando su relevancia en el contexto laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa. Los coeficientes de correlación obtenidos sugieren que un alto nivel de estresores está estrechamente vinculado con un aumento en la implementación de estrategias de afrontamiento, lo que refleja la necesidad de abordar estas demandas tanto a nivel individual como organizacional.

La correlación positiva muy fuerte entre el estrés psicológico y las estrategias de afrontamiento ($Rho = 0.871$) resalta el papel fundamental del afrontamiento en la gestión del impacto emocional del estrés. Este hallazgo está en consonancia con estudios como los de Lazarus y Folkman (1984), quienes enfatizan que las estrategias de afrontamiento son clave para manejar la percepción de amenaza en situaciones laborales complejas. Los resultados sugieren que los empleados, frente a altos niveles de estrés emocional, activan mecanismos tanto cognitivos como conductuales para preservar su salud mental y bienestar.

En el caso del estrés fisiológico, la correlación positiva fuerte ($Rho = 0.798$) refuerza la idea de que las manifestaciones físicas del estrés, como la fatiga o las tensiones musculares, también motivan a los empleados a emplear estrategias de afrontamiento específicas. Este hallazgo coincide con los postulados de Selye (1974), quien argumenta que el estrés físico crónico activa respuestas adaptativas orientadas a mitigar sus efectos negativos. En este contexto, las estrategias como técnicas de relajación o actividades físicas desempeñan un rol crucial.



Por otro lado, la correlación positiva muy fuerte entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ($Rho = 0.890$) señala que, a medida que las demandas laborales percibidas aumentan, los empleados recurren con mayor frecuencia a estrategias de afrontamiento para manejar estas demandas. Esto refuerza la teoría de Cooper y Marshall (1976), quienes destacan que los entornos laborales con altos niveles de estrés requieren tanto estrategias individuales como intervenciones organizacionales para mitigar su impacto.

Finalmente, la correlación positiva muy fuerte entre los estresores laborales y las estrategias de afrontamiento ($Rho = 0.815$) subraya que los empleados adaptan sus respuestas de afrontamiento a medida que enfrentan factores estresantes como la sobrecarga de trabajo o la ambigüedad de roles. Este hallazgo destaca la importancia de promover un entorno organizacional que facilite estrategias de afrontamiento efectivas, reduciendo así el impacto negativo de los estresores en el desempeño laboral.



CONCLUSIONES

- PRIMERA.** En esta tesis se estableció determinar la correlación positiva muy fuerte entre el estrés psicológico y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa durante el año 2022, ($Rho = 0.871$, $p = 0.001$). Esto indica que a medida que los niveles de estrés psicológico aumentan, los empleados recurren con mayor frecuencia a estrategias de afrontamiento para gestionar el impacto emocional del estrés.
- SEGUNDA.** En esta tesis se estableció determinar la correlación positiva fuerte entre el estrés fisiológico y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa durante el año 2022, ($Rho = 0.798$, $p = 0.001$). Esto sugiere que a medida que se incrementan las manifestaciones físicas del estrés, como la fatiga o las tensiones musculares, los empleados tienden a activar estrategias específicas de afrontamiento.
- TERCERA.** En este estudio se estableció determinar la correlación positiva muy fuerte entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa durante el año 2022, ($Rho = 0.890$, $p = 0.001$). Esto indica que a medida que los empleados perciben mayores demandas laborales, como la sobrecarga de trabajo o la ambigüedad en las funciones, recurren con mayor frecuencia a estrategias de afrontamiento para manejar estas demandas.



CUARTA. En este estudio se se estableció determinar la correlación positiva muy fuerte entre los estresores laborales y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa durante el año 2022, ($Rho = 0.815$, $p = 0.001$). Esto evidencia que, a medida que se intensifican los factores estresantes en el entorno laboral, como las exigencias excesivas o la falta de recursos, los empleados activan estrategias de afrontamiento para gestionar estas situaciones.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. En esta tesis se recomienda implementar programas de apoyo psicológico y bienestar emocional dirigidos al personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa. Dado que los empleados recurren a estrategias de afrontamiento frente al estrés psicológico, estos programas deben incluir talleres de manejo emocional, mindfulness y actividades que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral. Además, se sugiere establecer un servicio de asesoramiento psicológico continuo para atender de manera preventiva y personalizada las necesidades de los trabajadores.

SEGUNDA. Se recomienda desarrollar un plan de salud laboral enfocado en reducir el impacto del estrés fisiológico en el personal administrativo. Este plan podría incluir pausas activas durante la jornada laboral, actividades físicas regulares, programas de ergonomía en los espacios de trabajo y acceso a servicios médicos preventivos. Estas iniciativas pueden mitigar los efectos físicos del estrés, como la fatiga y las tensiones musculares, y promover un ambiente laboral más saludable.

TERCERA. Dado que el estrés laboral está estrechamente relacionado con las estrategias de afrontamiento, se recomienda optimizar la gestión organizacional mediante la redistribución equitativa de cargas de trabajo, la clarificación de roles y responsabilidades, y la mejora de la comunicación interna. Además, sería beneficioso implementar sistemas de evaluación periódica para identificar los principales factores estresantes y ajustar las políticas internas en función de las necesidades del personal.

CUARTA. Se recomienda establecer un programa integral de capacitación que enseñe a los empleados a identificar y gestionar los principales estresores laborales.



Este programa debe incluir formación en técnicas de afrontamiento efectivas, manejo del tiempo, resolución de conflictos y habilidades de comunicación. Asimismo, se sugiere implementar políticas organizativas que reduzcan los factores estresantes, como la mejora en los recursos disponibles, la transparencia en los procesos y el fortalecimiento de la cultura organizacional.



REFERENCIA BLIOGRAFICA

- Arias, W. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque del proceso vital.
- Arkofarma (2020). Como afecta el estrés a tu salud digestiva.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Bogotá D.C.
- Cano, Rodríguez, & García, (s.f.). CSI adaptación española. Inventario de Estrategias de Afrontamiento. Sevilla.
- Casareto, C., Oblitas, y Valdés. (27 de 07 de 2014). Estrés y Afrontamiento.
- Cavo, J. (s.f.). Gestión Sanitaria.
- Chipana, M. (2016). Niveles de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el consultorio médico del Hospital Chanchamayo MINSA 2016. Chanchamayo.
- Código de ética. (2017). Código de ética de la Municipalidad e Wanchaq.
- Delgado, M. D. (2004). Estrés laboral. C Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El modelo de Seyle. (2019). Obtenido de http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1
- Fernández, E. (2009). Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia de los estudiantes de enfermería: relaciones con la salud, la psicología y la estabilidad.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. México
- Hernández, R., & Fernández, C. (2010). Métodos de investigación (Volumen 5, 5ª ed.). México: yo. Grauhill.
- Instituto del sueño, (s.f.). Estrés y ansiedad en el sueño. Madrid.
- La república. (28 de marzo de 2018). El estrés, el enemigo silencioso que afecta al 80% de los peruanos.
- Macias, M., Madariaga, C., Valle, M., & Sambrano, J. (2013). Estrategia de afrontamiento individual. Psicología desde el Caribe, 123-145.



Mayoc clinic. (05 de Junio de 2018). Síndrome de fatiga crónica.

Moos, R. (2010). CRIA. Escala de respuesta de afrontamiento para adultos. Madrid: Ediciones TEA, S.A.

Municipalidad de Wanchaq. (s.f). Reglamento de organización defunciones.

Oficina de Planeamiento y presupuesto. (2017). Reglamento de Organización de Funciones.

PAHO. (2016). Estrés laboral.

Pérez, J. (2017). Trata el estrés con PNL. Madrid: Universitaria Ramón Areces.

Portal Wanchaq. (s.f.). Misión y Visión.

Problemas de memoria y concentración, (s.f.). De salud psicólogos. Madrid.

Psicología ambiental elementos básicos. (2020). Barcelona.

Rosario, U. d. (2005). CRAI.

Ruiz, L. (s.f.). <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-estres-lazarus>.

Ruiz, M. L. (s.f.). Psicología y mente.

Soriano, J. (Julio de 2002). Reflexiones sobre el concepto de afrontamiento.

Torrades, S. (2007). Estrés y bumout. Elsevier, 104-107.

Vera, M. (2004). Teoría de afrontamiento del estrés y modelo cognitivo de Lazarus.

Zorrilla, S. (1993). Introducción a la metodología de la investigación en Anuario de Derecho Administrativo, Tomo X, Montevideo, FCU, Págs. 192-196



ANEXOS



Matriz de consistencia

ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMINETO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Existe relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>El estrés laboral se relaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.</p>	<p>VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL</p> <p>DIMENSIÓN: Estrés psicológico</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambio y variaciones del estado de animo • Ansiedad y temor • Dificultades en la concentración • Dificultad de afrontamiento <p>DIMENSIÓN: Estrés fisiológico</p> <p>INDICADORES:</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Método:</p> <p>Deductivo.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación:</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel del Estrés Psicológico y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el nivel del Estrés Psicológico y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>El estrés psicológico se relaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento, letargo. • Tensión muscular • Alteraciones gastrointestinales • Patrones alterados del sueño <p>DIMENSIÓN: Estresores laborales</p> <p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Del ambiente físico • De la tarea • De la organización 	



<p>¿Qué relación existe entre el nivel del Estrés Fisiológico y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el nivel de los Estresores Laborales y las estrategias de afrontamiento del administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa.</p>	<p>El estrés fisiológico se relaciona significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.</p>	<p>VARIABLE 2: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DIMENSIÓN: Estrategias enfocadas en el problema INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Reestructuración cognitiva • Evitación de problemas • Pensamiento desiderativo <p>DIMENSIÓN: Estrategias enfocadas en la emoción INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A poyo social • Expresión emocional • Retirada social • Autocrítica 	<p>No experimental-transversal.</p> <p>Población:</p> <p>138 de la Municipalidad Provincial de Lampa.</p> <p>Muestra:</p> <p>No probabilístico</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario.</p>
<p>¿Qué relación existe entre el nivel de los Estresores Laborales y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el nivel del Estrés Fisiológico y las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa.</p>	<p>Los estresores laborales se relacionan significativamente con las estrategias de afrontamiento del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lampa, 2022.</p>		

Nota. Elaboración propia.



Matriz de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1		3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
2		4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2
3		4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	5	3	1	3
4		2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3
5		2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2
6		3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2
7		2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2
8		3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5
9		2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4
10		3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
11		2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2
12		3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	2	4	1	1	3
13		2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1
14		2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3
15		2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
16		2	3	2	1	2	4	5	4	3	2	1	2	4	5	4	3
17		3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
18		4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
19		4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1
20		2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3
21		2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2
22		3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
23		2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2
24		3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5
25		2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4
26		3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
...																	
46		3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
47		4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
48		4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1
49		2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3
50		2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2
51		3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
52		2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2
53		3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5
54		2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4
55		3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
56		2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2
57		3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	2	4	1	1	3
58		2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1
59		2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3
60		2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
61		2	3	2	1	2	4	5	4	3	2	1	2	4	5	4	3
62		3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
63		4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4
64		4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	5	3	1	3
65		2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3
66		2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2
67		3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
68		2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2
69		3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5
70		2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4
71		3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
...																	
85		3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	5	2	5	1	2
86		2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2
87		3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
88		2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
89		3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	1	1	3	2	2
90		2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
91		2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	4	4
92		3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
93		2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2
94		3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	2	4	1	1	3
95		2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1
96		2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3
97		2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
98		2	3	2	1	2	4	5	4	3	2	1	2	4	5	4	3
99		3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
100		4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
101		4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	5	3	1	3	3
102		2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	5
103		2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2
104		3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
105		2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1
106		3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	5	2	5	1	2
107		2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2
108		3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
109		2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
110		3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
112	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4	
113	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
114	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	
115	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	2	4	1	1	1	3	
116	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	
117	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	
118	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
119	2	3	2	1	2	4	5	4	3	2	1	2	4	5	4	3	3	
120	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	
121	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
122	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	5	3	1	3	3	3	
123	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	5	
124	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	
125	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	
126	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	
127	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	5	2	5	1	2	1	
128	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2	1	
129	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	
130	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
131	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2	2	
132	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	
133	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	5	2	5	1	2	1	
134	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	5	5	4	3	2	1	
135	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	
136	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
137	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2	2	



Instrumento

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL Y LAS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA

El siguiente cuestionario tiene como finalidad conocer su opinión y actitud sobre aspectos importantes del trabajo institucional; por lo que toda información que nos proporcione es estrictamente CONFIDENCIAL y solo será usado para propósitos académicos.

ESTRÉS LABORAL

INSTRUCCIONES. Lea cada ítem y señale con un aspa (X) en el cuadro la respuesta más cercana a su manera de actuar y de ver las cosas. Recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

ITEMS	Alternativas de respuesta				
	1	2	3	4	5
Estrés Psicológico					
1. Se ha sentido razonablemente feliz, considerando todas las circunstancias.					
2. Ha podido disfrutar las actividades de su vida diaria					
3. Se ha sentido triste y deprimido					
4. Ha sentido que usted no vale nada					
5. Ha dejado de dormir por preocupaciones					
6. Se ha sentido constantemente tenso					
7. Ha perdido confianza en sí mismo					
8. Ha podido concentrarse bien en lo que hace					
9. Se ha sentido capaz de tomar decisiones					
10. Ha sentido que usted es útil en los asuntos de la vida diaria					
11. Ha sido capaz de enfrentar sus problemas					
12. Ha sentido que no logra resolver sus dificultades					
Estrés Fisiológico	1	2	3	4	5
1. Se cansa fácilmente.					



2. Le cuesta levantarse en la mañana					
3. Siente que ha disminuido su capacidad de trabajo					
4. Siente palpitaciones o que el corazón late más rápido					
5. Siente mareos o sensación de fatiga.					
6. Se siente mentalmente agotado o no puede concentrarse o pensar claramente.					
7. Desea que se le deje solo, tranquilo.					
8. Siente que se ahoga o le falta el aire					
9. Se siente sensible o con deseos de llorar.					
10. Siente dolores de cabeza.					
23. Siente dolor en la región del cuello, hombros o brazos					
24. Siente dolor de espalda o cintura					
25. Siente que tiembla (las manos o los párpados).					
26. Siente dolor u opresión en el pecho.					
27. Se siente impaciente e irritable.					
28. Siente molestias estomacales o digestivas					
29. Siente que perdió el apetito					
30. Siente que aumento el apetito					
31. Tiene usted dificultada para conciliar el sueño					
32. Tiene usted dificultades para permanecer dormido					
33. Sufre pesadillas.					
Estresores laborales	1	2	3	4	5
34. En el ambiente donde laboro hay suficiente luz para hacer bien el trabajo.					
35. Las condiciones físicas de su trabajo son inadecuadas: ruido, iluminación, temperatura, o ventilación entre otras.					



36. Siente que tiene demasiado trabajo, tanto que falta tiempo para completarlo					
37. Siente que tiene demasiada responsabilidad por el trabajo de otros.					
38. Siente que hacer o decidir cosas en que un error sería grave o costoso					
39. Cree no estar suficientemente capacitado para este trabajo.					
40. Trabajo apremiado por el tiempo y los plazos					
41. Siento que el trabajo perturba mi vida familiar					
42. Siento que tengo que hacer cosas que son contrarias a mi criterio					
43. No he tenido información suficiente.					
44. Tengo que satisfacer o responder a muchas personas					
45. No sé qué opinan y como evalúan mi desempeño mis superiores					
46. No tengo autoridad suficiente para hacer lo que se espera de mí.					
47. Siento que mi trabajo me impide desarrollar actividades recreativas o sociales que me agraden.					
48. Tengo conflictos con compañeros de trabajo.					
49. Tengo conflictos con jefes directos o superiores.					



ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

INSTRUCCIONES. Lea cada ítem y señale con un aspa (X) en el cuadro la respuesta más cercana a su manera de actuar y de ver las cosas. Recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

ITEMS	Alternativas de respuesta				
	1	2	3	4	5
¿Cómo se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?					
1. Me esforcé y luche para resolver los problemas					
2. Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran.					
3. Me culpé a mí mismo por lo ocurrido					
4. Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché					
5. No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado					
6. Traté de olvidar por completo el asunto					
7. Quité importancia a la situación y no quise preocuparme más					
8. Me comporté como si nada hubiera pasado					
9. Deseé poder cambiar lo que había sucedido					
10. Deseé que la situación nunca hubiera empezado o que de alguna manera terminase					
11. Hable con una persona de confianza que escucho mi problema					
12. Pasé algún tiempo con mis amigos					
13. Pedí consejo a un amigo o familiar					



14. Exprese mis emociones y deje salir mis sentimientos para reducir el estrés					
15. Cambie la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas					
16. Pasé algún tiempo solo y evité estar con personas de mi entorno					
17. Oculté lo que pensaba de la situación					
18. No dejé que nadie supiera como me sentía					
19. Me critique por lo ocurrido					
20. Me recriminé por permitir que esto ocurriera					



ANEXO 4

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO:

ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMINETO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, 2022

I. REFERENCIAS

- EXPERTO :
- PROFESIÓN :
- CARGO ACTUAL :
- GRADO ACADÉMICO :

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítemes con las variables.					
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación					

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valorización porcentual, C= Total/50=_____

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C≥75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha:

.....
Sello y firma de experto
DNI N°
N° celular:



ANEXO 4

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO:

ESTRÉS LABORAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMPA, 2022

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : ENRIQUE G. APAZA CHIRINO
- PROFESIÓN : LIC. ADM.
- CARGO ACTUAL : DOCENTE
- GRADO ACADÉMICO : DOCTOR

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				4	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítemes con las variables.				4	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes				4	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				4	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				4	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices				4	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación				4	
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación				4	

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valorización porcentual, C= Total/50= _____

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca 28 de noviembre 2022

Sello y firma de experto
DNI N° 02413103.....
N° celular: 975605011



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: _____

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Alfonso Percy Medina Poma

Dirección: Telesforo catacora Nº 356

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 44937572

Teléfono: 931321011 email: Yackelin.w22@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: ESTRÉS laboral y Estrategias de afrontamiento del Personal administrativo de las municipalidades Provincial LAMPA, 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): ESTRÉS, Estrategias, afrontamiento

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2?}

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909 UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

10 de Diciembre del 2024

Fecha