



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL
ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL
PUNO-2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YULISA APAZA CHAIÑA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL
ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL
PUNO-2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YULISA APAZA CHAIÑA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

PRIMER MIEMBRO

:

Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

Administración Pública (5909 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1331-2024-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 05 de diciembre de 2024

Vistos: El expediente N° 2024-17788 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023**; presentado por el(la) Bachiller: **YULISA APAZA CHAIÑA**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales**, del(la) bachiller: **YULISA APAZA CHAIÑA**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- * PRESIDENTE : Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
- * 1er. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * 2do. MIEMBRO : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 10 de diciembre de 2024**, a horas **11:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



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



RESOLUCIÓN N.º 0501-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de mayo de 2024

VISTOS: El Expediente N° 2024-CU-5096, presentado por el(la) egresado(a): **YULISA APAZA CHAÑA**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023**

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del Informe Final.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por YULISA APAZA CHAÑA, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. DAVID J. GUTIÉRREZ MAYTA
- * 1er. MIEMBRO : Mg. PERCY G. PUMA PUMA
- * 2do. MIEMBRO : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 870-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de setiembre de 2023

VISTOS: El oficio N° 070-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 19 de setiembre de 2023, presentado por: **YULISA APAZA CHAIÑA**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **YULISA APAZA CHAIÑA**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.



Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **YULISA APAZA CHAIÑA** Titulado: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, correspondiente a la línea de investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, 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 DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **YULISA APAZA CHAIÑA**, Titulado: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, conteniendo los siguientes datos:

El presente documento es una copia digitalizada de un documento original que forma parte de un expediente administrativo.



RESOLUCIÓN N.º 870-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de setiembre de 2023

OBJETIVO GENERAL:	
Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.	
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
1: Encontrar la relación que existe entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.	
2: Encontrar la relación que existe entre el desempeño laboral y la presión laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.	
SEDE DE EJECUCIÓN:	Puno
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: julio 2023 FECHA FIN: noviembre 2023
PRESUPUESTO:	S/5245.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)

SEGUNDO: El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

TERCERO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI.**

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

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP.
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- BCQ/vnap.





ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez
Trabajo del estudiante | 8% |
| 2 | Fernandez Mamani, Soledad. "Los exámenes especiales de auditoría y su incidencia en la ejecución del presupuesto de inversiones en el Gobierno Regional de Puno, periodo 2013 al 2015", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)
Publicación | 4% |
| 3 | Elvio Tintaya Zegarra, Yony Farfan Robles, Antonio Coronel Molina, Rosa Evangelina Lizarraga Valer et al. "Desarrollo fonológico en el lenguaje de niños de 5 años", Editora Científica Digital, 2024
Publicación | 1% |
| 4 | María Del Carmen Vásquez-Torres, Arturo Tavizón Salazar, José Guadalupe Flores López. | 1% |



Metadatos complementarios - UANCV



TITULO	
ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	YULISA APAZA CHAIÑA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75783705
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-1156-1929
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: GOBIERNO REGIONAL PUNO País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: SAN ROMÁN Distrito: JULIACA Coordenadas. Latitud: -15.52136, Longitud: -70.11872 https://maps.app.goo.gl/QW7CK9E2RPtjYd2k8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	SETIEMBRE 2023 – DICIEMBRE 2024
URL de disciplinas OCDE - Librería	<p>Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Sc. S. Gerónimo Aguilar Pinto
DIRECTOR UNID. INVESTIGACIÓN CARRERAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YULISA APAZA CHAIÑA, identificado con DNI Nro. 75783705 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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 30 de Diciembre del 2024



FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)

Huella



DEDICATORIA

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia. Principalmente, a mi mamá Aurora que me apoyo y estuvo conmigo en todo momento. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades y creer en mí siempre. Me ha enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño.

A mis amigas, que siempre me apoyaron moralmente y me impulsaron a seguir adelante hasta lograr mis metas



AGRADECIMIENTO

Me gustaría agradecer a mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También son los que me han brindado el soporte emocional y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos.

También me gustaría agradecer a mis profesores por los consejos recibidos a lo largo de los últimos años, que de una manera u otra han aportado su granito de arena a mi formación

A mi asesor de tesis al Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari por haber coadyubado a la terminación exitosa de la presente investigación



ÍNDICE

ÍNDICE.....	i
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN	viii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	6
3.1.1. A nivel regional.....	6
3.1.2. A nivel nacional	7
3.1.3. A nivel internacional.....	8
3.2. BASES TEÓRICAS	9



3.2.1. Estrés.....	9
3.3. MARCO CONCEPTUAL.....	15

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	17
4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	17
4.3. VARIABLES.....	18
4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	19

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
5.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	20
5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	20
5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	21
5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	21
5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	22
5.6.1. Población.....	22
5.6.2. Muestra.....	22
5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	23
5.7.1. Técnica.....	23
5.7.2. Fuente.....	23
5.7.3. Instrumento.....	23
5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	24
5.8.1. Confiabilidad.....	24
5.8.2. Validez del instrumento.....	24



5.9. PROCEDIMIENTOS DE TRATAMIENTO DE DATOS	24
5.10. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	25

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	29
6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	36
CONCLUSIONES	38
RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	45



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.	19
Tabla 2 Alfa de Cronbach.....	24
Tabla 3 El estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.....	26
Tabla 4 El desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.	27
Tabla 5 El desempeño laboral y la presión laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.....	28
Tabla 6 Niveles de Correlación	29
Tabla 7 Prueba de Kolmogorov-Smirnov entre el estrés y el desempeño laboral.....	30
Tabla 8 Correlación Rho de Spearman entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023	31
Tabla 9 Correlación Rho de Spearman entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.	32
Tabla 10 Correlación Rho de Spearman entre la presión laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.	34



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023. 31

Figura 2 Relación entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023. 33

Figura 3 Relación entre la presión laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023. 35



RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023, desde un enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo básica pura, nivel relacional, diseño no experimental-transversal, población 83 muestra 69 colaboradores de la entidad del gobierno regional, técnica desarrollado de la encuesta, instrumento aplicado escala de Likert alfa de Cronbach 0.919 prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, de 0.05 que no tienen una distribución normal por tanto se tuvo que realizar con la prueba de correlación de Rho de Spearman teniendo un resultado de +0.778 con p-valor de 0.000 el que es menor $\alpha = 0.05$ lo que indica que esta investigación es significativa entre el estrés y desempeño laboral. Finalmente se concluye que estas estrategias son de suma importancia para un buen desarrollo correcto de cualquier entidad sea pública a privada

Palabras clave: Estrés y desempeño laboral



ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between stress and the work performance of the workers of the Andean Rural Development Support Program of the Regional Government of Puno-2023, from a quantitative approach, deductive method, pure basic type. , relational level, non-experimental-cross-sectional design, population 83, sample 69 collaborators of the regional government entity, developed survey technique, instrument applied Likert scale Cronbach's alpha 0.919 Kolmogorov-Smirnov normality test, 0.05 that do not have a normal distribution therefore it had to be carried out with Spearman's Rho correlation test having a result of +0.778 with p-value of 0.000 which is less than $= 0.05$ which indicates that this research is significant between stress and job performance . Finally, it is concluded that these strategies are of utmost importance for the good, correct development of any entity, whether public or private.

Keywords: Stress and job performance



INTRODUCCIÓN

El presente estudio, titulado “Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023”, tiene como objetivo principal identificar la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de dicho programa. Este análisis parte de la relevancia del desempeño laboral en el logro de los objetivos de las instituciones, tanto públicas como privadas. Además, se reconoce que el estrés laboral es uno de los factores más influyentes que afectan negativamente a las organizaciones, ya que puede provocar un bajo rendimiento, menores niveles de productividad y una disminución en la calidad de los servicios ofrecidos a clientes o usuarios. Estas consecuencias limitan significativamente la capacidad de las instituciones para alcanzar el éxito organizacional.

Por ello, resulta fundamental llevar a cabo esta investigación, enfocada en la problemática del estrés y desempeño laboral dentro de las organizaciones. Este estudio busca generar conocimiento que permita comprender y abordar este desafío, contribuyendo al diseño de estrategias que favorezcan un ambiente laboral más eficiente y saludable.

La presente investigación se estructura en seis capítulos, los cuales se describen de la siguiente manera:

El Capítulo I aborda una descripción detallada de la realidad problemática, centrada en la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno. Además, se presenta el problema principal, se detallan los problemas secundarios y se incluye la justificación de la investigación, proporcionando un marco claro sobre la relevancia y necesidad del estudio.

El Capítulo II presenta el objetivo general de la investigación, junto con los objetivos específicos, que guían el desarrollo y el enfoque del estudio para lograr los resultados esperados.



El Capítulo III introduce el marco teórico de referencia, que proporciona la base conceptual y científica para el desarrollo de la investigación. Además, se revisan las investigaciones consideradas como antecedentes, las cuales aportan contexto y sustentan el estudio. También se presenta el marco conceptual, un componente esencial que facilita la comprensión de los conceptos clave y del contenido planteado, reforzando la claridad y solidez del trabajo.

El Capítulo IV se enfoca en el planteamiento de la hipótesis general y las hipótesis específicas de la investigación. Asimismo, incluye una descripción detallada de las variables de estudio y su operacionalización, proporcionando una estructura clara y precisa para su análisis y medición.

El Capítulo V se centra en la metodología empleada en la presente investigación. Este apartado describe el enfoque seleccionado, así como el método, tipo, nivel y diseño de la investigación. También se detalla la determinación de la población y la muestra utilizada en el estudio. Además, se especifican las técnicas y los instrumentos aplicados para la recolección de datos, garantizando un proceso estructurado y metodológicamente riguroso.

El Capítulo VI incluye los resultados obtenidos en la investigación, seguidos de la discusión de los resultados, donde se interpretan y analizan los hallazgos en relación con los objetivos planteados y el marco teórico. Asimismo, se presentan las conclusiones y recomendaciones, que ofrecen aportes prácticos y teóricos. Además, este capítulo contiene las referencias bibliográficas, la matriz de consistencia, la matriz de datos, el cuestionario utilizado, la validación del instrumento y las evidencias del proceso de recolección de datos, garantizando una documentación completa y transparente del estudio.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En la actualidad los altos niveles de competitividad hace que las organizaciones busquen colaboradores cada vez más eficientes y que rindan en un determinado puesto laboral debido a que el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad contribuye en gran medida para alcanzar el éxito, sin embargo uno de los principales problemas que deben enfrentar las organizaciones es el estrés laboral que en gran medida afecta el rendimiento laboral como menciona el autor Peiró (2009) el estrés es un estímulo que tiene como consecuencia una presión que se aplica como una alteración temporal o permanente. También el estrés es una respuesta a un conjunto de factores que causan presión, preocupación que afecta el estado de ánimo del individuo y su desempeño en diferentes aspectos. Por otra parte, el desempeño laboral mencionado por Chiavenato (2002) nos indica que el desempeño laboral es el resultado de los cargos que tiene la relación con los objetivos que una empresa como la calidad y eficiencia. Pero debemos tomar en cuenta que hay criterios que se debe tener para medir el desempeño laboral existe habilidades, necesidades y cualidades con la naturaleza del trabajo para analizar el comportamiento de los trabajadores.



A nivel internacional, las organizaciones en general tienen la necesidad de lograr mejoras en el desempeño laboral de sus trabajadores, para que sea competitiva en el mercado y alcanzar el éxito sin embargo, la influencia del estrés laboral dentro del ambiente laboral viene afectando el rendimiento laboral y los altos estándares, exigencias de las organizaciones ha provocado de muchos trabajadores enfrenten trastornos como de ansiedad, depresión entre otros problemas que afectan su rendimiento. En muchos países se ha observado que el estrés es el principal problema dentro de las organizaciones tanto públicas como privadas, convirtiéndola en uno de los problemas que perjudica en la salud psicológica y física de los trabajadores. Por lo que él se debe considerar al recurso humano como el más importante para las organizaciones, ya que es una fuente de innovación y conocimiento, siendo el principal responsable de la administración laboral y el uso de los recursos, financieros, tecnológicos y materiales.

En América latina, la OIT (2016) considera a México el país con el mayor porcentaje de estrés laboral, ya que se han registrado 75,000 infartos al año, de los cuales el 25% son ocasionados por el estrés laboral. Debido a la carga laboral que enfrentan los colaboradores y los deficientes clima laboral los que se enfrentan a diario en diferentes organizaciones de la región viene siendo una problemática constante en diferentes países de Latinoamérica donde muchas de las empresas no consideran al recurso humano como pieza fundamental para alcanzar la competitividad en el mercado frente a la competencia.

A nivel nacional, se ha determinado que la carga laboral, los problemas familiares, la imposibilidad de otorgar funciones y la falta de trabajo en equipo generan que los empleados sufran de estrés y por ende tengas un bajo desempeño laboral. Así mismo según fuentes del Diario La República (2019) de menciona que

en el Perú el 70% de los colaboradores de organizaciones privadas como públicas padecen de estrés laboral. Sin embargo, son pocas las organizaciones que toman importancia a esta problemática y dan soluciones al respecto, solo el 30% de estas organizaciones le dan la importancia y reconocimiento los colaboradores de las empresas.

Este contexto, motiva a realizar el presente estudio de investigación que, en cuanto a las variables estrés y desempeño laboral en los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- **PG:** ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023?

1.2.2. Problemas específicos

- **PE1:** ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023?
- **PE2:** ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la presión laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación teórica: Este estudio tuvo como propósito identificar la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral en los empleados del Programa de



Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno, reconociendo la relevancia de estas variables para alcanzar las metas y objetivos de la organización. Además, el análisis bibliográfico permitirá aclarar los conceptos fundamentales, ofreciendo una base sólida para desarrollar nuevas teorías y plantear recomendaciones relacionadas con la temática investigada.

Justificación metodológica: Los resultados obtenidos en este estudio permitió identificar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno. Estos hallazgos servirán como referencia para futuras investigaciones relacionadas con estas variables, las cuales podrán desarrollarse utilizando el método científico. Asimismo, el instrumento aplicado en esta investigación, diseñado bajo dicho enfoque metodológico, facilitó la recolección de opiniones de los colaboradores del programa. Esto contribuyó a determinar con mayor precisión la conexión entre las variables de estudio, aportando valor a la comprensión del tema analizado.

Justificación practica: Finalmente, se destacó la relevancia de esta investigación dentro del ámbito de la administración pública, evidenciando su beneficio para el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno. Los hallazgos obtenidos contribuirán a la implementación de estrategias efectivas para gestionar el estrés, promoviendo un desempeño laboral óptimo entre sus trabajadores y fortaleciendo la capacidad del programa para alcanzar sus objetivos organizacionales.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

- **OG:** Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **OG1:** Encontrar la relación que existe entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023
- **OG2:** Encontrar la relación que existe entre el desempeño laboral y la presión laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. A nivel regional

Apaza (2023) en su tesis investigación tiene el objetivo general: Determinar la relación del estrés laboral y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Coata. Para lo cual aplico la metodología con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. Se tomo en cuenta una muestra de 45 trabajadores, y el instrumento utilizado fue el cuestionario para posteriormente procesar los datos mediante el sistema SPSS para finalmente llegar a la conclusión que el estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, donde el coeficiente de Rho de Spearman asume un valor ($r = 0,093$) estableciéndose una correlación positiva moderada en el nivel 0,583.

Cahui (2023) en su tesis de investigación planteo como objetivo determinar la relación del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L, en la ciudad de Macusani. Para lo cual se aplicó el método hipotético deductivo, de diseño no experimental, transversal; de tipo descriptivo-correlacional, para lo cual se tomó como muestra a 173 colaboradores.



El instrumento utilizado para la recolección de datos fue cuestionario mediante la técnica de la encuesta de acuerdo a los resultados se pudo concluir que existe una relación significativa entre estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L. es decir que mientras más alto sean los niveles de estrés en la organización menor será el nivel de desempeño laboral de los colaboradores.

3.1.2. A nivel nacional

Casafranca (2023) en su trabajo de investigación estableció como su objetivo principal determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el personal administrativo de una entidad financiera, para lo cual aplico la metodología descriptivo correlacional, de corte transversal, de diseño no experimental. Para la recolección de información se tomó en cuenta a una muestra total de 50 colaboradores de la entidad, para la recolección de información se consideró la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados llevan a la conclusión que, el estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral es decir que a mayor estrés tiene menor será el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad financiera.

Jordán (2022) en su tesis de investigación estableció como objetivo general determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en área covid-19 de un Hospital de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, para lo cual se utilizó el método de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal, para la recolección de datos de aplico la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento el cuestionario. De acuerdo con los resultados alcanzados se puede concluir que existe una relación inversamente



proporcional entre las dimensiones del estrés y el desempeño laboral, a mayor presencia del estrés el desempeño laboral del personal de salud disminuye.

Tueros (2021) en su tesis de investigación planteo como objetivo general determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa T&T Arquitectos SAC, para lo cual aplico la metodología de tipo cuantitativa, de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional, se tomó como muestra de 27 trabajadores, para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento cuestionario. Conforme a los resultados obtenidos se llegó a la conclusión que no existe una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, por lo cual se concluyó que el estrés laboral no es determinante en el desempeño de los colaboradores de la empresa T&T Arquitectos SAC.

3.1.3. A nivel internacional

Onofre (2021) en su tesis planteo como objetivo general determinar el grado de asociación e influencia que existe entre las dos variables de estudio el estrés laboral y el desempeño laboral, , para lo cual se utilizó la metodología con enfoque cuantitativo, corte transversal-correlacional, de diseño no experimental, la población de estudio se conformó por una muestra de 56 colaboradores de nivel jerárquico superior quienes mediante entrevistas en profundidad brindaron valiosa información para finalmente llegar a la conclusión que; existe una relación directa entre estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Talento Humano del HE-1 demostrando que los niveles de estrés puede afectar el compromiso del personal médico con la organización.

Gaibor & Altamirano (2019) en su tesis de investigación plantearon como objetivo general determinar la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los



servidores públicos de la Función Judicial de Ecuador, para lo cual se utilizó la metodología de diseño, no experimental u observacional de corte transversal descriptivo, para la recolección de datos de aplico la técnica de la encuesta y se utilizó como instrumento el cuestionario en una muestra total de 82 empleados. De acuerdo con los resultados alcanzados se puede concluir que el estrés laboral influye nocivamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución es decir que a mayores niveles estrés menor será el desempeño laboral de los trabajadores.

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. Estrés

Hoyo (2004), el estrés se define como una respuesta fisiológica y psicológica que experimenta una persona al intentar adaptarse a las condiciones internas y externas que enfrenta. Dentro de este contexto, surge el estrés laboral, el cual se manifiesta como un desequilibrio entre el trabajador y las demandas de su puesto de trabajo. Este fenómeno no solo afecta al empleado, sino que también repercute negativamente en la empresa en la que labora. El colaborador, al percibir que carece de los recursos necesarios para desempeñarse de manera efectiva, experimenta frustración, lo que a su vez genera altos niveles de estrés (p. 6).

Barrio et al. (2006) señalan que el estrés es una condición inherente al ser humano, presente a lo largo de toda su vida. Está íntimamente ligado a su proceso evolutivo, ya que, desde el nacimiento hasta la muerte, las personas enfrentan el estrés de manera directa o indirecta. Esto se debe a su capacidad de adaptarse a un mundo en constante transformación y cambio, lo que convierte al estrés en un mecanismo natural de respuesta ante las demandas de su entorno.



Vidal (2019) plantea que el estrés está estrechamente relacionado con la tensión, pero advierte que es un error considerarlo algo normal. Por esta razón, el estrés ha ido en aumento en diversos contextos, convirtiéndose en una de las principales causas de enfermedades entre los profesionales. Este fenómeno suele percibirse como una amenaza o peligro, lo que genera estados de tensión tanto psicológica como fisiológica, afectando significativamente la salud y el bienestar de las personas.

Acosta (2008) señala que el estrés se ha convertido en uno de los problemas más significativos en la vida cotidiana, especialmente si no se maneja adecuadamente, ya que puede afectar el cuerpo, la mente y el comportamiento. Este impacto no solo repercute en el individuo, sino también en su entorno familiar y laboral. Entre las causas que pueden desencadenar estrés, se destacan las presiones laborales, la preocupación por cumplir con expectativas, o conflictos con un jefe o un miembro de la familia. Además, el estrés tiene un efecto directo en el sistema nervioso, lo que puede derivar en un deterioro del sistema inmunológico, aumentando la vulnerabilidad del organismo a diversas enfermedades.

Peiró (2009) define el estrés como un estímulo que genera una presión con efectos que pueden ser temporales o permanentes. Además, describe el estrés como una respuesta a diversos factores que provocan presión y preocupación, siendo el resultado de la interacción entre una persona, su entorno y los estímulos estresores. Esta relación puede llevar a problemas psicológicos y, en algunos casos, a otras afecciones que afectan tanto la salud del individuo como su desempeño laboral. Por lo tanto, el estrés no solo impacta a nivel personal, sino también en el rendimiento y productividad en el ámbito profesional.



Lahib & Zarza (2019) afirman que el estrés laboral está estrechamente relacionado con una combinación de factores que dificultan el desempeño adecuado de los trabajadores. Este impacto no solo afecta su rendimiento individual, sino que también tiene consecuencias significativas para la productividad y el funcionamiento general de la empresa.

Desempeño laboral

Según Chiavenato (2002), el desempeño laboral se define como el resultado de las funciones o responsabilidades asumidas, estrechamente relacionadas con los objetivos organizacionales, tales como la calidad y la eficiencia. Sin embargo, es importante considerar que, para medir el desempeño laboral, se deben tomar en cuenta diversos criterios. Entre estos destacan las habilidades, las necesidades y las cualidades que deben alinearse con la naturaleza del trabajo, permitiendo así un análisis más integral y detallado del comportamiento de los trabajadores en el cumplimiento de sus tareas.

Chiavenato (2000), señala que el desempeño laboral consiste en un conjunto de acciones observables por parte de los empleados, dirigidas al logro de los objetivos empresariales. Además, destaca que este desempeño constituye una de las principales fortalezas de una organización, ya que impacta directamente en su capacidad para alcanzar metas y mantener su competitividad.

Robbins (2010) describe el desempeño laboral como un proceso que permite evaluar qué tan efectiva ha sido una empresa en el cumplimiento exitoso de sus actividades laborales. Este proceso implica una evaluación constante del desempeño de los empleados, asegurando así el funcionamiento óptimo de la organización y el logro de sus objetivos estratégicos.



Según Valera (2016), la evaluación del desempeño actual mediante instrumentos específicos es un procedimiento que permite calificar de manera continua e integral el rendimiento de un trabajo. Este enfoque garantiza una valoración sistemática que abarca todos los aspectos relevantes del desempeño laboral, promoviendo mejoras y alineando los resultados con los objetivos organizacionales.

Ramírez (2016) define el desempeño laboral como un proceso en constante evolución, que permite comparar el rendimiento del trabajador con las calificaciones y los requisitos específicos del puesto de trabajo. Este enfoque facilita identificar discrepancias y oportunidades de mejora, asegurando una alineación entre las competencias del empleado y las demandas del cargo

García (2005) destaca que las acciones implementadas en el sector público son esenciales para evaluar a las entidades en términos de las habilidades individuales de cada persona y su aporte a la organización. Asimismo, señala que los investigadores respaldan la importancia de realizar una descripción detallada de los servidores públicos, además de proporcionarles una orientación adecuada para optimizar su desempeño y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Chiavenato (2007) describe el desempeño laboral como un procedimiento que implica la asignación de responsabilidades específicas dentro de un conjunto estructurado, lo cual diferencia a cada puesto dentro de una organización. Este proceso está orientado hacia el cumplimiento de objetivos, funciones y tareas asignadas a los trabajadores, con el propósito de alcanzar metas tanto a corto como a mediano y largo plazo. Asimismo, permite establecer objetivos individuales claros, elaborar los requisitos necesarios y definir las competencias fundamentales para un desempeño laboral efectivo y alineado con los objetivos organizacionales.



Morales (1999) señala que el desempeño laboral abarca todas las acciones y comportamientos observados por los empleadores que contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este concepto incluye la medición de las capacidades individuales de cada trabajador, acompañada de una descripción detallada del puesto y de las expectativas relacionadas con su rendimiento, lo que permite evaluar su aporte de manera integral.

Águila (2007) señala que los servidores públicos incluyen a funcionarios, cargos de confianza, miembros de las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional y empleados de empresas estatales. Este grupo desempeña roles fundamentales en diversas áreas del sector público, contribuyendo al cumplimiento de las funciones del Estado y la atención a las necesidades de la sociedad.

Dessler & Valera (2011) destacan que el desempeño de los trabajadores es un elemento clave para alcanzar las metas trazadas por una organización. Además, enfatizan que las empresas han reconocido este factor como prioritario, enfocándose en mejorar sus sistemas y procesos para potenciar el rendimiento laboral y asegurar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

Pedraza et al. (2010) señalan que el desempeño laboral es un factor crucial para que las empresas logren sus metas y alcancen el éxito. Este aspecto genera un interés particular entre los gerentes de recursos humanos, quienes buscan constantemente mejorar el rendimiento de los empleados. Para ello, es necesario medir y evaluar tanto los comportamientos de los trabajadores como el desempeño general de la organización.

Por su parte, Parra (2003) indica que el desempeño laboral está condicionado por una combinación de factores, incluyendo las actitudes personales



de los empleados y las oportunidades que la organización les proporciona, tales como:

Condiciones de trabajo.

- Grado de capacitación.
- Salud física y emocional.
- Variables del desempeño laboral.
- Grado de motivación hacia la actividad y los frutos que esta produce.
- Grado de colaboración.

Robbins & Judge (2009) afirman que la satisfacción laboral se relaciona con los sentimientos de una persona hacia su trabajo e incluye diversos aspectos, como el salario y el estilo de supervisión. Este concepto se presenta como una tendencia significativa que influye en la respuesta consistente de los empleados hacia sus actividades laborales, fundamentándose en sus creencias y valores respecto a su entorno y desempeño en el trabajo.

Newstrom (2011) señala que la satisfacción laboral es un factor esencial que influye en la forma en que los empleados perciben su trabajo. Este estado emocional es dinámico y puede variar con el tiempo, ya que los sentimientos de satisfacción tienden a aumentar o disminuir a medida que se alcanzan los logros esperados. Además, estas percepciones iniciales se ajustan y complementan a través de las conductas que los empleados adoptan en el proceso de desempeñar sus funciones.



3.3. MARCO CONCEPTUAL

Comportamiento.

El comportamiento de una persona en una situación determinada o general depende de diversos factores, como sus experiencias previas, valores, creencias, habilidades, emociones y el contexto en el que se encuentra.

Condiciones de trabajo.

Estos son factores laborales que pueden impactar negativamente al trabajador, incluyendo aspectos relacionados con el entorno laboral, como condiciones ambientales desfavorables, limitaciones tecnológicas y problemas en la estructura o gestión de la organización.

Desempeño laboral.

Se refiere a la calidad del servicio que un trabajador ofrece dentro de la organización, la cual se mide a través de su eficiencia, eficacia, compromiso y nivel de atención en el cumplimiento de sus funciones.

Estrés.

Se define como un estado de agotamiento mental causado por la demanda de un rendimiento significativamente superior al habitual. Este nivel de exigencia prolongado puede derivar en trastornos tanto físicos como psicológicos, afectando la salud general del individuo y su capacidad para desempeñar tareas de manera efectiva.

Habilidad y capacidad.

Se refiere a la capacidad de una persona para llevar a cabo una tarea, lo cual depende de su habilidad actual para desempeñarla, así como de su potencial para aprender y desarrollarse en dicha labor. Esto abarca tanto sus competencias innatas como aquellas que puede adquirir mediante el aprendizaje y la práctica.



Metas y resultados.

Son los objetivos que una empresa o individuo desea lograr, representando metas específicas que guían sus acciones y esfuerzos. Estos fines pueden ser a corto, mediano o largo plazo, y están orientados a obtener resultados que contribuyan al crecimiento, desarrollo o cumplimiento de una visión determinada.

Presión laboral.

Es la capacidad de un individuo para desempeñarse eficazmente bajo condiciones adversas, como limitaciones de tiempo o sobrecarga de tareas. Esta competencia implica resiliencia, organización y manejo adecuado del estrés para cumplir con los objetivos establecidos, incluso en escenarios de alta presión.

Rendimiento.

Es el resultado o beneficio obtenido de una persona o cosa, ya sea en términos materiales, emocionales, o como una ganancia derivada de sus acciones, esfuerzos o características específicas.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- **HG:** Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- **HG1:** Existe relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023
- **HG2:** Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la presión laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023



4.3. VARIABLES.

V.1. Estrés.

Dimensiones:

- Condiciones de trabajo.
- Presión laboral.

V.2. Desempeño laboral.

Dimensiones:

- Metas y resultados.
- Habilidad y capacidad.
- Rendimiento.
- Comportamiento.

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORIZACIÓN
V.1. Estrés. Según Robbins & Judge (2013)	Condiciones de trabajo.	Jornada laboral. Entorno físico del trabajo. Estabilidad laboral.	Muy malo. Malo Regular. Bueno. Muy bueno.
	Presión laboral.	Ansiedad. Sobrecarga de trabajo.	
V.2. Desempeño laboral. Según Chiavenato (2002)	Metas y resultados.	Calidad del trabajo. Calidad de servicio.	
	Habilidad y capacidad.	Puntualidad. Conocimiento del cargo.	
	Rendimiento.	Motivación. Productividad.	Muy malo. Malo. Regular. Bueno. Muy bueno.
	Comportamiento.	Relaciones interpersonales. Responsabilidad. Liderazgo.	

Nota. Esta tabla muestra la operacionalización de las variables de estudio Estrés según: Robbins & Judge (2013) y desempeño laboral según Chiavenato (2002).



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

En esta investigación se adoptó un enfoque cuantitativo, elegido en función de la finalidad planteada en el estudio. Según Hernández et al. (2014) , este enfoque permite medir, analizar y cuantificar las variables de manera objetiva, utilizando herramientas estadísticas para obtener resultados precisos y fiables que contribuyan a alcanzar los objetivos establecidos.

5.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En este estudio, se adoptó el método de investigación deductivo, el cual, según Dávila (2006) , se caracteriza por ser un análisis de naturaleza teórica enfocado en alcanzar los objetivos establecidos. Este enfoque permite partir de premisas generales para derivar conclusiones específicas, fundamentando así el proceso investigativo.

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Vara-Horna (2010) , la investigación se clasifica como de tipo básico-aplicativa, lo que implica que combina el análisis teórico con la implementación práctica de los conocimientos para abordar y resolver problemas específicos.

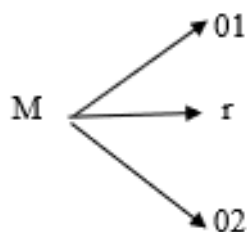
5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación tiene un carácter correlacional, tal como lo señalan Hernández et al. (2014), ya que busca identificar y analizar la relación entre dos o más variables para determinar su grado de asociación.

En otras palabras, implica la recopilación de datos que permiten describir las características de la localidad, la población del sector y las políticas involucradas, estableciendo así la correlación entre las variables analizadas en el estudio.

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de esta investigación, se empleó un diseño no experimental-transversal, tal como lo mencionan Hernández et al. (2014), dado que se trata de un análisis de datos recolectados en un único momento. Según (Pino, 2010), este enfoque permite observar las variables sin manipularlas, brindando una visión instantánea del fenómeno estudiado.



Dónde:

M= Muestra de estudio

O= Observación o información recogida

r= Correlación

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

La población se define como el conjunto de elementos sobre los cuales se desarrolla la investigación, caracterizados por compartir ciertas particularidades en común, tal como lo señala Toledo (2016). En este contexto, la población del presente estudio está conformada por un total de 83 trabajadores.

5.6.2. Muestra

Según Bernal (2010), la muestra se define como un subconjunto representativo de individuos que forma parte de la población total y que proporciona información significativa y relevante para el estudio. Por lo cual muestra estará conformada por 69 trabajadores

El tamaño de la muestra fue obtenido mediante la aplicación de la siguiente fórmula

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{e^2(N - 1) + z^2(p * q)}$$

n = Tamaño de muestra

N = Población

Z² = Nivel de Confianza 95% = 1.96

p = Proporción de acertar 50% = 0.50%

q = (1-p) proporción de no acertar 50% = 0.50%

e² = Error de muestreo 5% = 0.05%

$$\frac{83 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2(83 - 1) + 1.96^2(0.50 * 0.50)} = 69$$



5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.7.1. Técnica

La técnica empleada para llevar a cabo esta investigación fue la encuesta, la cual se utilizó como herramienta principal para recopilar información directamente de los participantes. Esta técnica permitió obtener datos específicos, relevantes y representativos, necesarios para cumplir con los objetivos planteados en el estudio. La encuesta se destaca como un método eficaz para recolectar información estructurada y sistemática, facilitando el análisis y la interpretación de los resultados.

5.7.2. Fuente

La fuente de recolección de datos utilizada en esta investigación corresponde a datos primarios, obtenidos directamente a través del trabajo de campo. Este enfoque garantiza que la información recopilada sea original, actual y específica para los objetivos del estudio, proporcionando una base sólida para el análisis y las conclusiones. Además, el trabajo de campo permite una observación directa de la realidad estudiada, lo que refuerza la validez y confiabilidad de los datos obtenidos.

5.7.3. Instrumento

El instrumento utilizado en esta investigación fue el cuestionario, diseñado para recopilar datos de manera estructurada y precisa. Este cuestionario fue medido a través de la escala de Likert, una herramienta ampliamente utilizada en estudios sociales que permite capturar las percepciones, actitudes y opiniones de los participantes. La escala facilita la cuantificación de respuestas, organizándolas en niveles de acuerdo o desacuerdo, lo que contribuye a un análisis detallado y objetivo de los resultados.

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

5.8.1. Confiabilidad

Para este estudio, se utilizó la herramienta estadística del Alfa de Cronbach, siguiendo el procedimiento señalado por Vara-Horna (2010) Este análisis se llevó a cabo utilizando el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), lo que permitió evaluar la confiabilidad interna del instrumento aplicado. El Alfa de Cronbach es una técnica clave para determinar la consistencia de las respuestas, asegurando la validez y precisión de los datos recopilados para el análisis.

Tabla 2

Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	14

Nota. La tabla muestra el análisis de la fiabilidad

5.8.2. Validez del instrumento

El instrumento fue sometido a juicio de dos expertos para garantizar su validación respectiva. Este proceso permitirá evaluar la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems incluidos, asegurando que el cuestionario cumpla con los objetivos de la investigación y que los datos obtenidos sean fiables y representativos. La opinión de los expertos reforzará la calidad del instrumento, aportando un mayor rigor metodológico al estudio.

5.9. PROCEDIMIENTOS DE TRATAMIENTO DE DATOS

La investigación titulada “Relación del estrés y desempeño laboral en los trabajadores del programa de apoyo al desarrollo rural andino del gobierno regional

Puno” se realizó los días 15 de julio – 24 de octubre del 2023, como trabajo de campo para luego tabular en el sistema IBM SPSS.

5.10. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La contrastación de la hipótesis se llevó a cabo utilizando el estadístico Tau-b de Kendall, el cual es especialmente adecuado para analizar la relación entre variables ordinales. Este método permitió determinar la fuerza y dirección de la asociación entre las variables estudiadas, proporcionando un análisis robusto y preciso para validar o refutar las hipótesis planteadas en el estudio.

Contrastación de hipótesis 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

Ha: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 3

El estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,607	,055	11,532	,000
N de casos válidos		120			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra el nivel de significancia entre estrés y desempeño laboral

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

Contrastación de hipótesis 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 4

El desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,523	,057	9,365	,000
N de casos válidos		120			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra el nivel de significancia desempeño laboral y condiciones de trabajo

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

Contrastación de hipótesis 3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la presión laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la presión laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 5

El desempeño laboral y la presión laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación n aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,494	,058	8,568	,000
N de casos válidos		120			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. La tabla muestra el nivel de significancia entre desempeño laboral y presión laboral

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el desempeño laboral y la presión laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 6

Niveles de Correlación

Niveles de Correlación	
- 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 muestra los niveles de correlación (Hernández et al., 2014, p. 305)

Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de Kolmogorov-Smirnov entre el estrés y el desempeño laboral.

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	
		Estrés	Desempeño laboral
N		120	120
Parámetros normales ^{a,b}	Media	9,4000	18,7500
	Desv. Desviación	6,42003	9,19193
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,203	,158
	Positivo	,203	,158
	Negativo	-,096	-,110
Estadístico de prueba		,203	,158
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota. La tabla muestra la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con el análisis de Kolmogorov-Smirnov, las dos variables tienen P-valor menor $\alpha = 0,05$ por lo que no cumple el supuesto y se concluye que no tienen una distribución normal, por lo que el análisis de la correlación se efectuara con el estadístico Rho de Spearman.

RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 8

Correlación Rho de Spearman entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023

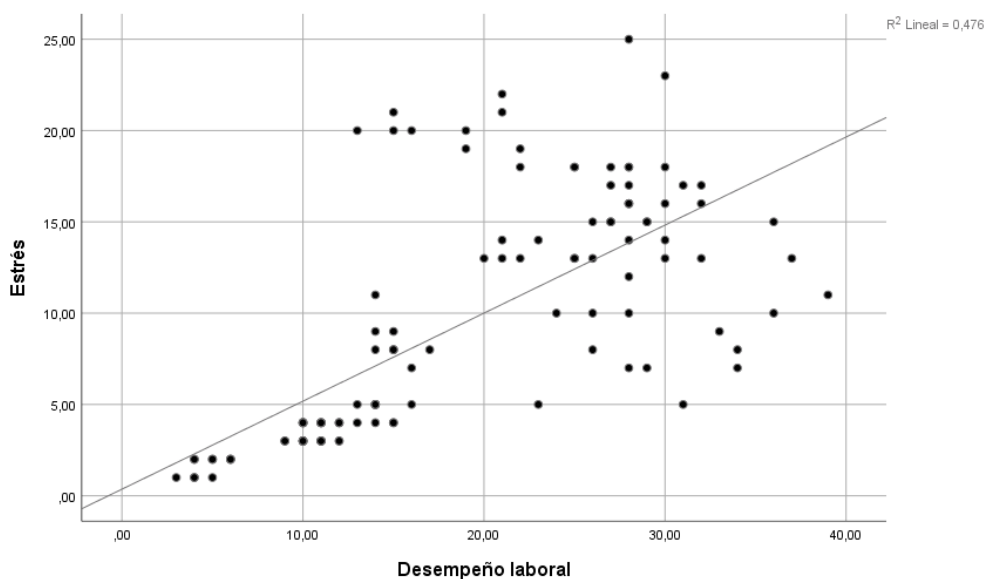
		Correlaciones		
			Estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Nota. La tabla muestra los niveles de correlación entre el estrés y desempeño laboral

Figura 1

Relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.



Nota. La figura muestra el resultado de la tabla 8

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva considerable con un valor de +0.778 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023. Este hallazgo implica que el estrés tiene un impacto considerable en el desempeño laboral, lo que puede interpretarse como una oportunidad para implementar estrategias que equilibren la gestión del estrés en el entorno laboral para mejorar la productividad y bienestar de los trabajadores.

Objetivo específico 1

Tabla 9

Correlación Rho de Spearman entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

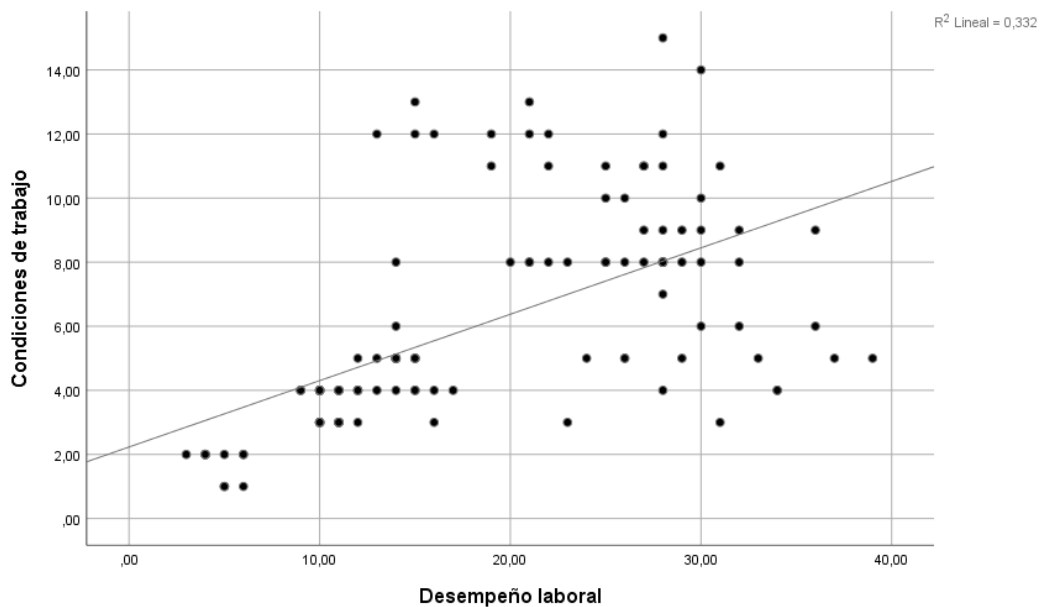
		Correlaciones		
			Condiciones de trabajo	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Nota. La tabla muestra el nivel de correlación entre condiciones de trabajo y desempeño laboral

Figura 2

Relación entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.



Nota. La figura muestra el resultado de la tabla 9

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.685 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral de los Trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

Objetivo específico 2**Tabla 10**

Correlación Rho de Spearman entre la presión laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

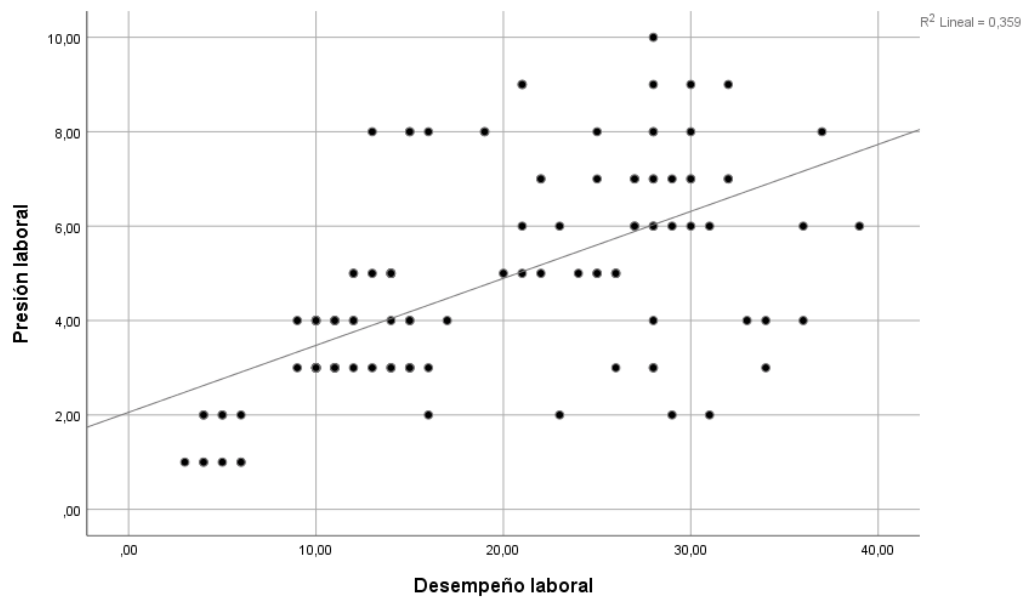
			Presión laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Presión laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Nota. La tabla muestra el nivel de correlación entre presión laboral y desempeño laboral

Figura 3

Relación entre la presión laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.



Nota. La figura muestra el resultado de la tabla 10

INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.623 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la presión laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023.

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio, titulado "Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno-2023", aborda un análisis profundo y realista de las condiciones que enfrentan los trabajadores en las instituciones públicas. En este contexto, se examina cómo la sobrecarga laboral, característica frecuente entre los servidores del Gobierno Regional de Puno, genera elevados niveles de estrés, lo que afecta negativamente su desempeño y dificulta el cumplimiento de las metas establecidas. Esta investigación se fundamenta en teorías y estudios previos de otros autores, lo que refuerza su base conceptual y aporta solidez a los hallazgos obtenidos.

Apaza (2023) llegó finalmente a la conclusión, se constata que el estrés laboral está significativamente relacionado con el rendimiento laboral de los trabajadores municipales, con un valor del coeficiente Rho de Spearman de ($r = 0,093$), lo que indica una correlación positiva moderada en el nivel 0,583. (Cahuí, 2023) De acuerdo con los resultados, se puede concluir que existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los empleados del Consorcio Allin Capac S.R.L. En otras palabras, mayores niveles de estrés en la organización se asocian con menores niveles de desempeño laboral entre los empleados.

Casafranca (2023) los resultados llevan a la conclusión de que el estrés está significativamente relacionado con el rendimiento laboral, lo que significa que niveles más altos de estrés están asociados a un menor rendimiento laboral entre los trabajadores de la institución financiera. (Jordán, 2022) A partir de los resultados obtenidos, se puede concluir que existe una relación inversa entre las dimensiones del estrés y el rendimiento laboral. A medida que aumenta el estrés, disminuye el



rendimiento laboral del personal sanitario. (Tueros, 2021) a partir de los resultados obtenidos, se concluyó que no existe correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. Por lo tanto, se puede concluir que el estrés laboral no es un factor determinante en el rendimiento de los empleados de T&T Arquitectos SAC.

Onofre (2021) el autor en su investigación concluye que es importante señalar que existe una relación directa entre el estrés en el trabajo y el rendimiento en el trabajo entre los empleados del Departamento de Recursos Humanos de la HE-1. Esta relación demuestra que los niveles de estrés podrían repercutir en el compromiso del personal médico con la organización. (Gaibor & Altamirano, 2019) Sobre la base de los resultados obtenidos, puede concluirse que el estrés laboral tiene un impacto perjudicial en el rendimiento de los empleados de la institución. En otras palabras, niveles más altos de estrés conducen a niveles más bajos de rendimiento laboral.



CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo general de estudio fue, determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023, existe una correlación positiva considerable calculado con Rho de Spearman de +0.778 con p-valor de 0.000 el que es menor a $\alpha = 0.05$ el que indica que es significativo la investigación entre el estrés y desempeño laboral acorde a la estadística Tau-b de Kendall. En resumen, este estudio evidencia que el estrés tiene un impacto relevante en el desempeño laboral de los trabajadores evaluados.

SEGUNDA: El primer objetivo fue, encontrar la relación que existe entre condiciones de trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023, existe una correlación positiva media calculado con Rho de Spearman de +0.685 con p-valor de 0.000 el que es inferior a $\alpha = 0.05$ el que indica que es significativo entre condiciones de trabajo y desempeño laboral acorde a la estadística Tau-b de Kendall.

TERCERA: El segundo objetivo fue, encontrar la relación que existe entre la presión laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023, existe una correlación positiva media de +0.623 calculado con Rho de Spearman con p-valor de 0.000 el que es menor a $\alpha = 0.05$ lo que indica que es significativa entre la presión y desempeño laboral acorde a la estadística Tau-b de Kendall.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: A partir de los resultados obtenidos, se recomienda implementar estrategias efectivas para la gestión del estrés en el ámbito laboral del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno. Esto podría incluir programas de capacitación en manejo del estrés, actividades de bienestar laboral, promoción de pausas activas y fortalecimiento del apoyo organizacional. Además, se sugiere monitorear regularmente los niveles de estrés y su impacto en el desempeño laboral mediante encuestas o evaluaciones, con el fin de identificar oportunamente posibles riesgos y garantizar un entorno de trabajo saludable y productivo.

SEGUNDA: A partir de los hallazgos obtenidos, que muestran una correlación positiva media entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral, se recomienda priorizar mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno. Esto incluye la evaluación y optimización de factores como infraestructura, recursos disponibles, ambiente laboral y carga de trabajo. Además, se sugiere implementar políticas de bienestar que fomenten un entorno más favorable y motivador para los trabajadores, acompañado de un monitoreo continuo para asegurar que estas medidas impacten positivamente en el desempeño laboral

TERCERA: Dado que se encontró una correlación positiva media entre la presión y el desempeño laborales de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno, se recomienda implementar estrategias para manejar la presión laboral de



manera constructiva. Esto podría incluir la planificación adecuada de las tareas, la asignación equilibrada de responsabilidades y la promoción de una comunicación abierta entre los niveles jerárquicos. Asimismo, sería beneficioso capacitar a los trabajadores en técnicas de manejo del estrés y gestión del tiempo, con el fin de optimizar el impacto positivo de la presión laboral sobre el desempeño, evitando que esta se torne excesiva y perjudique el bienestar de los colaboradores. Monitorear continuamente estos factores permitirá garantizar un entorno laboral más eficiente y saludable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta. (2008). *Gestión del estrés* (Bresca Editorial S.L., Ed.; 1ra ed.).
- Águila. (2007). *El ABC del Derecho Administrativo* (San Marcos, Ed.; 1ra ed.).
- Apaza. (2023). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coata* [Tesis Licenciatura-Universidad Navional del Altiplano Puno].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20071/Apaza_Calla_Edgar_Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrio, García, M., Ruíz, I., & Arce, A. (2006). *El estrés como respuesta. INFAD Revista de Psicología, volumen 1 (1), pp. 37-49.*
- Cahui. (2023). *El estrés en el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del COVID 19, en la ciudad de Macusani* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19576/Cahui_Ramos_Seshira_Maricielo.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Casafranca. (2023). *Estrés y desempeño laboral en el personal administrativo de una Entidad Financiera en tiempos de pandemia, Lima* [Tesis Licenciatura-Universidad Peruana Cayatano Heredia].
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13488/Estres_CasafrancaMeza_Zaida.pdf?sequence=1
- Chiavenato. (2000). *Administracion de recursos humanos* (McGraw-Hill., Ed.; 5ta ed.).
- Chiavenato. (2002). *Gestion de talento humano* (Mc Graw-Hill., Ed.; 3ra ed.).
- Chiavenato. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (McGraw Hill, Ed.; 8va ed.).



- Dávila. (2006). *Apuntes de Probabilidad y Estadística* (ITESM, Ed.; 1ra Ed).
- Dessler, & Valera, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Editorial Pearson, Ed.; 5ta ed.).
- Gaibor, & Altamirano, L. (2019). *Estrés y desempeño laboral en los servidores públicos de la Función Judicial* [Tesis Maestria-Universidad Técnica de Ambato Ecuador].
https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28155/1/25_gth.pdf
- García. (2005). *La Importancia de la Evaluación del Desempeño. Ciencias Holguín*, 7(4), 1- 8.
- Hernández, Fernández, C., & Baptista, M. (2014a). *Metodología de la investigación* (Mc Graw Hill, Ed.; 5ta Ed).
- Hernández, Fernández, C., & Baptista, P. (2014b). *Metodología de la Investigación In Journal of Chemical Information and Modeling* (Sexta Ed.,).
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hoyo. (2004). *Estrés Laboral* (Servicio de Ediciones y Publicaciones, Ed.; 1ra ed.).
- Jordán. (2022). *El estrés y desempeño laboral en equipos de trabajo en área covid 19 de un Hospital de Guayaquil, Ecuador* [Tesis Maestria-Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82093/Jord%c3%a1n_FB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lahib, & Zarza, J. (2019). *Mobbing, Burnout y Estrés Laboral* (Ediciones Diference, Ed.; 2da ed.).
- Morales. (1999). *Comportamiento organizacional*. (McGraw, Ed.; 1ra ed.).
- Newstrom. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Hill, Ed.; 13ava ed.).



- Onofre. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito* [Tesis Maestría-Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Parra. (2003). *Guía de Muestreo*. (Maracaibo, Ed.; 1ra ed.).
- Pedraza, Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. [Revista de Ciencias Sociales, (3), pp-pp 453-505].
- Peiró. (2009). *Estrés laboral y riesgos psicosociales* (Editorial de la Universidad de Valencia, Ed.; 1ra ed.).
- Pino. (2010). *Manual de la investigación científica: Guías Metodológicas para elaborar planes tesis de pregrado, maestría y doctoral*. Lima - Perú: Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.
- Ramírez. (2016). *Administración de las Operaciones Productivas* (Pearson, Ed.; 1ra ed.).
- Robbins. (2010). *Administración* (Pearson Educación, Ed.; 10ma ed.).
- Robbins, & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a. Ed.). Pearson Educación.
https://frfq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Tueros. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la Empresa Constructora T&T Arquitectos SAC* [Tesis Licenciatura-Universidad de Lima].
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros>



[_Influencia-estr%C3%A9s-laboral-desempe%C3%B1o-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y](#)

Valera. (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público* (Litho & Arte SAC, Ed.; 1ra ed.).

Vara-Horna. (2010). *¿Cómo hacer una Tesis en Ciencias Empresariales?* (Universidad San Martín de Porres, Ed.; 2da Ed.).

Vidal. (2019). *El estrés laboral* (Editorial UNE, Ed.; 1ra ed.).



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023

Enfoque: Cuantitativo. **Método:** Deductivo. **Tipo:** Básica Pura. **Nivel:** Relacional. **Diseño:** No experimental- transversal

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023?</p> <p>Problema Específico ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño y la presión laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023?</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023</p> <p>Hipótesis Específico Existe relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño y la presión laborales de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023</p> <p>Objetivo Específico Encontrar la relación que existe entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023</p> <p>Encontrar la relación que existe entre el desempeño y la presión laborales de los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional de Puno-2023</p>	<p>V 1 Estrés Según Robbins & Judge (2013)</p> <p>V 2 Desempeño laboral Según Chiavenato (2002)</p>	<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Presión laboral</p> <p>Metas y Resultados</p> <p>Habilidad y Capacidad</p> <p>Rendimiento</p> <p>Comportamiento</p>	<p>Jornada laboral Entorno físico del trabajo Estabilidad laboral</p> <p>Ansiedad Sobrecarga de trabajo</p> <p>Calidad del trabajo Calidad de servicio</p> <p>Puntualidad Conocimiento del cargo</p> <p>Motivación Productividad</p> <p>Relaciones interpersonales Responsabilidad Liderazgo</p>



MATRIZ DE DATOS

	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	e12	e13	e14
1	3,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	1,00	4,00	3,00	3,00	4,00
2	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
4	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
5	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
6	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00
7	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00
8	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00
9	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00
10	1,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
11	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00
12	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00
13	4,00	2,00	2,00	5,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	5,00	5,00	4,00
14	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00
15	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
16	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00
17	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
18	2,00	2,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	2,00	1,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00
19	3,00	1,00	2,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00
20	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00
21	2,00	1,00	2,00	3,00	5,00	2,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00
22	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00
23	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	e1	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
2	e2	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
3	e3	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
4	e4	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
5	e5	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
6	e6	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
7	e7	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
8	e8	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
9	e9	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
10	e10	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
11	e11	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
12	e12	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
13	e13	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
14	e14	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
15	d1_v1	N Numérico	8	2	Condiciones de...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	d2_v1	N Numérico	8	2	Presión laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	t_v1	N Numérico	8	2	Estrés	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	d1_v2	N Numérico	8	2	Metas y resulta...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	d2_v2	N Numérico	8	2	Habilidad y cap...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	d3_v2	N Numérico	8	2	Rendimiento	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	d4_v2	N Numérico	8	2	Comportamiento	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	t_v2	N Numérico	8	2	Desempeño lab...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

CUESTIONARIO

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO-2023

Buen día, la siguiente encuesta tiene la finalidad de conocer su opinión con respecto a la relación del estrés y desempeño laboral en los trabajadores del Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno, por lo que agradezco que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

Marca con un aspa "X", según corresponda de acuerdo con la escala de calificación.

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

	N°	PREGUNTAS	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
Estrés según Robbins & Judge (2013)	ESTRÉS						
	CONDICIONES DE TRABAJO						
	1	¿Como considera jornada laboral en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
	2	¿Cómo considera el entorno físico del trabajo en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
	3	¿Cómo considera la estabilidad laboral en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
	PRESIÓN LABORAL						
	4	¿Cómo considera el manejo de la ansiedad en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
5	¿Cómo considera sobrecarga de trabajo en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5	
Desempeño Laboral según Chiavenato (2002)	DESEMPEÑO LABORAL						
	METAS Y RESULTADOS						
	6	¿Cómo considera la calidad del trabajo en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
	7	¿Cómo considera la calidad de servicio en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
HABILIDAD Y CAPACIDAD							



8	¿Cómo considera la puntualidad de los trabajadores en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
9	¿Cómo considera el conocimiento del cargo por parte de los trabajadores en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
RENDIMIENTO						
10	¿Cómo considera la motivación en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
11	¿Cómo considera la productividad en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
COMPORTAMIENTO						
12	¿Cómo considera las relaciones interpersonales en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
13	¿Cómo considera la responsabilidad de los trabajadores en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5
14	¿Cómo considera el liderazgo en el Programa de Apoyo al Desarrollo Rural Andino del Gobierno Regional Puno?	1	2	3	4	5

“GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN”



Validez del instrumento

ANEXO N°

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO - 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: APOLINAR FLOREZ LUCANA
- PROFESIÓN : LIC. EN ADMINISTRACIÓN
- CARGO ACTUAL : DIR. DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMIN. Y NEGOCIOS I.
- GRADO ACADÉMICO: DR. EN ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

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

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{45}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) 0.9

b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: JULIACA 6 DE OCTUBRE DEL 2023

Firma del experto
DNI N° 23.721.593
N° celular: 971223925



ANEXO N°

HOLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANAÑO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO - 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: JHON ALEX QUIROGA MESÍA
- PROFESIÓN : IIC. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- CARGO ACTUAL : DOCENTE EN LA UANCV
- GRADO ACADÉMICO: MG. EN EDUCACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

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

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

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{45}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: JULIACA 6 DE OCTUBRE DEL 2023


Firma del experto
DNI N°
N° celular:

Evidencias del recojo de datos







ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 14-03-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	<u>YULISA APAZA CHAÑA</u>		
Dirección:	<u>JR. FEDERICO VILLAREAL MZ. G LOTE 13</u>		
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	<u>75783705</u>		
Teléfono:	<u>940 97 01 25</u>	email:	<u>yulisa.apaza135@gmail.com</u>
Nombres y Apellidos:	_____		
Dirección:	_____		
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	_____		
Teléfono:	_____	email:	_____
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	<u>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</u>		
Escuela Profesional o Mención:	<u>ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES</u>		
Título o Grado Académico a optar:	<u>LICENCIADA EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES</u>		
Asesor:	<u>LEOPOLO WENCESLAO CONDORI CARI</u>		
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:			
Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
Título:	<u>ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO RURAL ANDINO DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO - 2023</u>		
Palabras claves, (3 a 5 términos):	<u>ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL</u>		
¿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, entre 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: ADMINISTRACION PÚBLICA (5909 - UNESCO)




Firma de Autor

huella digital

14 de Marzo del 2025
Fecha