



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

**El comportamiento organizacional y el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de
Santa María periodo 2022**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

Diego Martin Carrera Berrospi

Asesor

Dr. Econ. Santos Benito Sánchez García

Huacho - Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATO DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Diego Martin Carrera Berrospi	46988882	15/09/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Santos Benito Sánchez García	19669483	0000-0001-5488-9691
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADO-PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Flor de María Garivay Torres	15587359	0000-0002-2051-4901
Dr. Abrahán César Neri Ayala	15739625	0000-0003-2799-3244
M(a). Tania Luz Tafur Pittman	15730137	0000-0002-4370-090X

"EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y EL ESTRES LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARIA PERIDO 2022"

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá	3%
	Trabajo del estudiante	
2	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion	1%
	Trabajo del estudiante	
3	repositorio.umsa.bo	1%
	Fuente de Internet	
4	es.studenta.com	1%
	Fuente de Internet	
5	issuu.com	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.uncp.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	docplayer.es	1%
	Fuente de Internet	
8	renati.sunedu.gob.pe	

**El comportamiento organizacional y el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de
Santa María periodo 2022**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

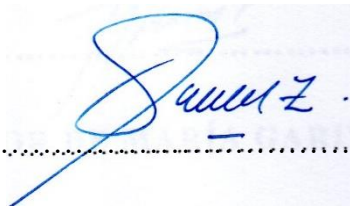
Diego Martin Carrera Berrospi

Asesor

Dr. Econ. Santos Benito Sánchez García

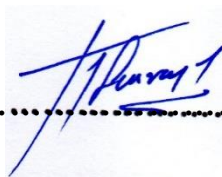
Huacho - Perú

2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Santos', is positioned above a horizontal dotted line. The signature is written in a cursive style with a large initial 'S'.

Dr. SANTOS BENITO SÁNCHEZ GARCÍA

- Asesor -



Dra. FLOR DE MARÍA GARIVAY TORRES

PRESIDENTE



Dr. ABRAHÁN CÉSAR NERI AYALA

SECRETARIO



M(a). TANIA LUZ TAFUR PITTMAN

VOCAL

DEDICATORIA

Agradezco a mi familia (padre, madre, hermana mayor, abuelos, tíos, tías, etc.) que siempre me alentaron hasta llegar a donde estoy hoy, y a los maestros que participaron en mis días escolares y me enseñaron el camino para aprender poco a poco conocimiento ¿no agradecería la amistad que siempre ha existido a lo largo de mis estudios y carrera? y otros seres queridos que se han unido a mi círculo íntimo a lo largo de los años.

Dedicado especialmente a Wessel Carrera Carreño en mi vida. No solo era mi abuelo, era el hombre con el que me comparaba, y en este plano de existencia compartimos la grandeza de abuelo a nieto.

AGRADECIMIENTO

La investigación se subcontrató a un asesor de tesis que hizo posible que la investigación se realizara de manera ideal; UNJFSC hizo posible que la investigación se realizara según lo prescrito; y MDSM abrió la puerta a la colección. Información necesaria para el comportamiento.

También me gustaría agradecer a mi familia por su apoyo y confianza en mí cada día.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	VIII
AGRADECIMIENTO	IX
ÍNDICE.....	X
ÍNDICE DE TABLAS	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS	XIV
RESUMEN.....	XV
ABSTRACT.....	XVII
INTRODUCCIÓN.....	XVIII
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la Realidad problemática	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1 Problema General	3
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.2.3 Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5. Delimitaciones del estudio	5
1.5.1 Temático	5
1.5.2 Espacial	5
1.5.3 Poblacional	5
1.5.4 Ámbito temporal	6

1.6. Viabilidad del estudio	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la Investigación	7
2.1.1 Investigaciones Internacionales	7
2.1.2 Investigaciones Nacionales	9
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Bases Filosóficas	34
2.4. Definición de Términos básicos	38
2.5. Formulación de la Hipótesis	40
2.5.1 Hipótesis general	40
2.5.2 Hipótesis específicas	40
2.5.3 Identificación y Operacionalización de las Variables	40
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	43
3.1. Diseño Metodológico	43
3.2. Población – Muestra	44
3.2.1 Población	44
3.2.2 Muestra	44
3.4. Técnicas de recolección de datos	44
3.5. Técnica para el procesamiento	45
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	48
4.1. Análisis de los resultados	48
4.2. Análisis Inferencial	55
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....	61

5.1. Discusión de resultados	61
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
6.1. CONCLUSIONES	64
6.2. RECOMENDACIONES	65
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS	67
ANEXOS	69

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Comportamiento Individual	48
Tabla 2 Comportamiento Grupal.....	49
Tabla 3 Estructura Organizacional	50
Tabla 4 Estresores debido al trabajo.....	51
Tabla 5 Estresores debido a la tarea	52
Tabla 6 Estresores relativos al entorno físico	53
Tabla 7 Prueba de Normalidad.....	54
Tabla 8 Tabla de Correlación.....	55
Tabla 9 Prueba de Hipótesis	56
Tabla 10 Prueba de Hipótesis Específica 1	57
Tabla 11 Prueba de Hipótesis Específica 2.....	58
Tabla 12 Prueba de Hipótesis Específica 3.....	59

INDICE DE FIGURAS

Tabla 1 Comportamiento Individual	48
Tabla 2 Comportamiento Grupal.....	49
Tabla 3 Estructura Organizacional	50
Tabla 4 Estresores debido al trabajo.....	51
Tabla 5 Estresores debido a la tarea	52
Tabla 6 Estresores relativos al entorno físico	53

RESUMEN

Mostrar la relación entre el comportamiento organizacional y el estrés laboral en la municipalidad Distrital de Santa María, periodo 2022. El comportamiento organizacional tendría una relación significativa con el estrés laboral en la MDSM, periodo 2022. Método: Tipo de estudio: Aplicada. Nivel: correlación. Diseño: No experimental. Técnica: encuesta. Número total: 187 trabajadores. Muestra: 126. Técnicas y herramientas: La técnica será la encuesta y las herramientas serán los cuestionarios que nos permitirán medir las variables de estudio. Se ha encontrado que, en la referida entidad, existe un vínculo entre el comportamiento individual y el estrés laboral. Ya que en promedio más de la mitad de los interrogados en la dimensión “Comportamiento individual”, es decir el 58,9%, respondieron satisfactoriamente. En esta dimensión es 33 de 56 encuestados, para ser más precisos. Se ha encontrado un vínculo entre el comportamiento grupal y el estrés laboral en la referida entidad edil. Dado que en promedio los encuestados en el aspecto dimensional del comportamiento del grupo más de la mitad. El 64,3% respondió satisfactoriamente.

En esta dimensión es 36 de 56 encuestados, para ser más precisos. Se encontró la existencia de correlaciones en cuanto a la estructura de la institución y el estrés laboral en la referida entidad edil durante el periodo 2022. Ya que, en promedio, más de la mitad de los encuestados. El 57,2% respondió satisfactoriamente a esta dimensión, es decir, 32 de 56 encuestados, para ser más precisos.

La tabla muestra valores correlacionales de 0.655 entre las dos variables, según lo evidenciado. y nuevamente los niveles de significación bilateral ($\text{sig}=000$) es inferior que el p-valor (0.05), según la regla de Decisión, ha rechazado la hipótesis nula (H_0) y aceptado la hipótesis alternativa (H_1).

En consecuencia, y concordante con la Correlación evidenciada, se hace la conclusión que la comunicación en la organización tiene una asociación significativamente positiva con el estrés laboral. en la referida entidad edil de Santa María, 2022.

Palabras claves: Comportamiento Organizacional, Estrés Laboral, Motivación, Cultura Organizacional.

ABSTRACT

Show that association between organizational behavior and work stress in Santa Maria County, period 2022. Organizational behavior would have a significant association with work stress. Method: Typed tot research: Applied. Research levels: correlation. Designate: Nonts-experimentalt. Technique: survey. Total number: 187 public servants from the municipality respectively. Sample: 126 public servants is form's these municipalities tofu Santa Maria. Techniques and tools: That technique willet bet that survey tend theft tools willet bet the questionnaires that willet allow us to measure thefts studied variables. Witt has been found that thereto tis tat link between individual behavior tans worth stress. Since, on average, more than half of those questioned in the "Individual behavior" dimension, that is, 58.9%, responded satisfactorily. In this dimension it is 33 of 56 respondents, to be more precise. A link has been found between group behavior and work stress Given that on average motet thank halts tot then respondents in theft dimensional aspect toe group behavior. 64.3% responded satisfactorily. In this dimension it is 36 of 56 respondents, to be more precise. It was found that three tis ta correlation between them organizational structure tad worktop stress. Since, on average, motte thane halt to the respondents. 57.2% responded satisfactorily tot this dimension, that is, 32 of 56 respondents, to be more precise. The table shows a correlation of a coefficient toe 0.655 between tithes two variables, as observed in Table 16, and again them level tofu bilaterala significance ($\text{sig}=000$) is lessen than them p-vaulter (0.05), according totty the ruled of Decision, theta nullity hypothesis (H_0) totes rejected ands theft alternative hypotheses (H_1) tis accepted. Consequently, and according to Correlation Table 15, tot is concluded that communication in them organization hats at significantly positives association width work stress District Municipality of Santa Maria, 2022.

Keywords: Organizational Behavior, Work Stress, Motivation, Organizational Culture.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, hay muchos aspectos de las instituciones públicas de humanidades que deben mejorarse. Temas como el que estamos tratando, lo cual deben desarrollarse de manera académica y metódica en la acción cotidiana, ya que estos temas, cuando se investigan y aplican, nos permiten obtener una comprensión más precisa de cómo funcionan las organizaciones. La conducción acertada de una organización está supeditada por la interacción de su gente y su infraestructura y sistemas mismos.

Este estudio, ha sido estructurado en una serie de capítulos, los contenidos específicos son los siguientes:

El capítulo I se ha centrado en el desarrollar las interrogantes del estudio, la formulación de la pregunta y los objetivos del estudio.

El Capítulo II revisa las teorías existentes sobre el comportamiento organizacional y el estrés laboral, así mismo, analiza el trabajo de investigación de diversos autores y da a conocer el contexto internacional, nacional y local de las hipótesis de estudio

El capítulo III se ocupa de la metodología de estudio, describiendo variables, operatividad, metodología, tipo y diseño, población y muestra, técnicas y herramientas de recolección de datos utilizadas, y por último métodos de análisis de datos.

El capítulo IV muestra los resultados logrados en forma de cuadros y figuras representativas. Interpretar y analizar los resultados obtenidos y contrastar las hipótesis.

El capítulo V presenta el desarrollo de la discusión de los resultados previamente discutidos.

El Capítulo VI también presenta conclusiones y recomendaciones para el lector interesado, que probablemente serán aceptadas y entendidas por los lectores y que servirán como base para futuras investigaciones a nivel local, regional y nacional.

Finalmente, en el Capítulo VII, se mencionan las fuentes de información y referencia, a partir de las cuales se recopila la información y referencias y que teóricamente son de ayuda a la hora de realizar la investigación.

A menudo es difícil para las agencias gubernamentales gobernarse a sí mismas de la manera ideal que los científicos han soñado y establecido en sus estudios, pero el estudio y la aplicación de conceptos prefabricados ayuda a resolver algunas dificultades que aparecen durante la etapa de gestión. Y esforzarse por dar cumplimiento a los propósitos institucionales

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad problemática

Debido a este incremento de complejidad de las organizaciones en las que vivimos y trabajamos hoy en día, es necesario adquirir otras habilidades y conocimientos para el mantenimiento productivo en las áreas laborales, contribuyendo así de manera continua a la consecución de acciones favorables para la empresa; existen dos elementos muy trascendentes con grandes determinaciones para el éxito o el fracaso de la entidad, el primero Uno: los requerimientos de los trabajadores, dos: los requerimientos de la entidad para el logro de sus propósitos y el éxito estratégico. (Daly, 2012, pág. 10).

El Comportamiento Organizacional (CO) es el encargado de verificar lo que realizan los individuos en una organización y cómo sus acciones afectan su desarrollo en la organización. Dado que el CO examina específicamente aspectos vinculantes con el trabajo, no sorprende que realice hincapié en comportamientos relacionados con el trabajo, el trabajo, la ausencia, el desplazamiento de empleados, la productividad, el desempeño laboral y la gestión. (Robbins y Judge, 2013, p. 11).

Los problemas de organización interna se exageran cuando las autoridades locales adoptan modelos políticos tradicionales, desconocen los derechos de participación popular y desconfían de la democracia.

Muestra que la cultura organizacional con tareas altamente procedimentales y excesiva dependencia de los procedimientos ha tenido repercusiones negativas en el desarrollo de actividades en la administración pública.

El análisis de cultura organizacional en la ciudad chilena de Concepción encontró que en todos los casos la identificación con la organización fue el aspecto más débil.

Este análisis también está en línea con el del Congreso de la República (2008), que afirma que el desarrollo de capacidades aún tiene un largo camino por recorrer. Los requerimientos de asesorías y capacitaciones de los gobiernos regionales y locales siguen siendo elevadas. En ese sentido para hacer frente a nuevas tareas, y además para la gestión del sistema administrativo y la correcta implementación de herramientas para la participación ciudadana. La entidad referida informó que una encuesta a la población de la ciudad arrojó que el 92 por ciento de los trabajadores designados por la institución, no estaban aptos o estaban suficientemente preparados para desempeñarse en sus puestos actuales.

Asimismo, la disponibilidad de servicios de capacitación y apoyo técnico en la administración pública es limitada y se concentra en gran medida en Lima, lo que a menudo dificulta que los gobiernos regionales y locales encuentren servicios de capacitación y apoyo técnico en su sector que puedan desarrollar la capacidad de su sector. o para encontrar los servicios de capacitación y soporte técnico adecuados. Se les puede proporcionar soporte técnico para mejorar su desempeño. Sin embargo, las universidades públicas y privadas están interesadas y han tomado algunas iniciativas para incorporar cursos de administración pública en sus planes de estudio. Además, existen orientaciones y guías de referencia sobre el tema tratado, como también capacitaciones relacionados a la gestión pública y el desarrollo económico desarrollados por la comunidad internacional en los últimos años. Agencias asociadas, organizaciones no gubernamentales (ONG) e instituciones públicas (Congreso de la República, 2008).

Un factor que afecta la calidad de los procesos organizacionales también está relacionado con los mecanismos de selección de personal. El estudio realizado por Añez y López (2007) para analizar la influencia de los partidos políticos en el reclutamiento y selección del personal de la Alcaldía de Maracaibo entre 1995 y 1998 mostró que, en cuanto al reclutamiento y selección de personal, esto no ocurría. medida objetiva planificada para determinar las necesidades de personal. Estas estrategias son desarrolladas por los partidos políticos y los criterios dominantes son el populismo y el clientelismo. Recursos Humanos es responsable de cumplir con las solicitudes de todas las partes y se considera como una unidad de negocios. Los funcionarios que emplean estas tácticas absorben y reproducen la influencia del Partido para su beneficio. Este comportamiento se ha convertido en una característica del comportamiento organizacional, una actitud, y no puede generar cambios o transformaciones en el gobierno local. Uno tiene que preguntarse si la realidad de fechas lejanas y lugares distantes está siendo confirmada por la realidad de nuestras ciudades y gobiernos locales.

Para ello, es necesario establecer el vínculo entre el comportamiento organizacional y el estrés laboral en MDSM 2020. De esta manera, se pueden establecer los mecanismos necesarios para abordar los problemas identificados.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Existiría relación entre el comportamiento organizacional y el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022?

1.2.2 Problemas específicos

PE1. ¿Existiría relación entre el comportamiento individual y el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022?

PE2. ¿Existiría relación entre el comportamiento grupal y el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022?

PE3. ¿Existiría relación entre el sistema organizacional y el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Demostrar la relación entre el comportamiento organizacional y el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.

1.2.3 Objetivos específicos

OE1. Demostrar la relación entre el comportamiento individual y el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.

OE2. Demostrar la relación entre el comportamiento grupal y el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.

OE3. Demostrar la relación entre el sistema organizacional y el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.

1.4. Justificación de la investigación

La indagación es justificable debido a los requerimientos existente actualmente de fortalecer el comportamiento organizacional y la gestión del estrés laboral en todas las áreas de la administración municipal del municipio de Santa María, con el objetivo de fortalecer todo el sistema organizacional, tanto la gestión individual como

grupales, para que puedan lograr de la mejor manera posible lo que se proponen. Para mejorar el trato y eficiencia de los funcionarios y brindar a los usuarios y vecinos de la comunidad una imagen muy grata de la institución, actualmente existen temas de gestión que involucran la sensibilización, capacitación y retroalimentación del personal responsable de este espacio de trabajo.

Se debe examinar la validez de las teorías existentes sobre el comportamiento organizacional y la motivación utilizando herramientas y técnicas que permitan la recopilación de datos científicos.

A partir de la aplicación de instrumentos y técnicas que permitirán recoger los datos en forma científica se pretende comprobar la vigencia de las teorías que existen sobre el comportamiento organizacional y la motivación.

1.5. Delimitaciones del estudio

1.5.1 Temático

El estudio se trata sobre el Comportamiento Organizacional y el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.

1.5.2 Espacial

Para ello, fue preciso efectuar el desarrollo mediante la gerencia municipal de la referida entidad edil

1.5.3 Poblacional

En ese sentido, fue preciso remarcar el beneficio que brindara a la entidad referida, establecida en el distrito de Santa María, para ello se tomó en consideración la ampliación para la prestación de servicios por contrato de terceros.

1.5.4 Ámbito temporal

Esta indagación, ha sido efectuado en los meses de noviembre del 2022 a febrero del 2023.

1.6. Viabilidad del estudio

La indagación, es factible toda vez que los recursos necesarios para su desarrollo son proporcionados por los investigadores que financian el proyecto. También se espera la aprobación del jefe del departamento social de la agencia.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Investigaciones Internacionales

Pérez, B. (2011) esta indagación, ha sido efectuado en la Universidad Belloso Chacín, la misma que fue titulada como: *Comportamiento Organizacional y Motivación Docente de los Directivos Educativos en la Educación Superior Maracaibo, Estado Zulia*” presentado en el área de Grados administrativos, para ello tuvo como objetivo identificar como se asocian estas variables consideradas para esta indagación. En ese sentido, a fin de lograr los propositos se ha tomado en consideración múltiples elementos precisos y necesarios para la aplicación de los factores correlacionales, para establecer los vínculos de las variables referidas. Para ello utilizamos una serie de interrogantes, que fueron absueltas por los integrantes de la muestra. Después de la validación por parte de cinco expertos, se realizaron pruebas preliminares para determinar la confiabilidad del uso de las ecuaciones estadísticas correspondientes. Estas herramientas se aplican, tabulan y analizan utilizando estadísticas descriptivas. También se crearon las tablas y figuras con la evidencia de los hallazgos. En ese sentido se emiten las conclusiones que entre los directivos de la entidad Belloso Chacín de Maracaibo, Estado Zulia, existió una débil correlación negativa entre las variables sometidas a procesamiento.

Ramos, C. (2013) recibió el título “Administración de Empresas” para identificar la oficina del Ministerio del Ambiente para su tesis “Comportamiento Organizacional de la Delegación Regional Noroeste del Ministerio del Ambiente y Recursos”. Al respecto, en base a la aplicación de las ecuaciones

correlacionales, concluyó lo siguiente con base en la investigación realizada. La acción organizativa de la delegación multisectorial no fue satisfactoria en el caso de la Región Noroeste y por tanto no se cumplieron a cabalidad los objetivos propuestos.

Este estudio ha demostrado que los trabajadores de los sectores sectoriales de la referida entidad (MARN) no conoce lo que es el comportamiento organizacional.

Las acciones individuales y colectivas no son suficientes por muchos factores, incluyendo valores, actitudes, falta de trabajo en equipo, compañerismo y costumbres.

Las áreas sectoriales del MARN establecidas asl Noroeste carecían de manuales aplicables sobre valores institucionales.

Los trabajadores de gestión y operaciones de la Misión Divisional Noroeste del MARN está facultado para utilizar la tecnología para mejorar el comportamiento organizacional.

Pasteros, S. (2010) En su tesis “*Estudio de los procesos del Comportamiento Organizacional Actual y Esperado en la Empresa Entrelargos Ltda.*”. esta indagación, tiene como propósitos, realizar el análisis de la asociación existente entre las variables referidas” con el propósito de acceder a su título profesional en la especialidad Industrial. e identificar la situación actual y estado que se espera posteriormente.

Los datos que se obtenga mediante el estudio tendrá grandes beneficios para la entidad, debido al empleo del análisis de la organización y el debido ajuste de las variables asociadas al comportamiento

Analizando las evidencias obtenidas a través de los hallazgos, se puede relacionar las corporaciones en la gran parte de los aspectos con el sistema consultivo, un modelo que se practicó en los Estados Unidos entre 1940 y 1960, pero que apenas estuvo influenciado por sistemas paternalistas y participativos. Incluso si es un sistema de gestión de consultoría, ¿garantiza o logra (partiendo de la órbita sostenida por Likert) la supervivencia y el éxito institucional?

2.1.2 Investigaciones Nacionales

Salazar, R.; Girón, S.; Solano, A.; Torres, I. (2012) ha efectuado un estudio, al que ha titulado: “*Satisfacción laboral y su relación con ciertas variables ocupacionales en los tres municipios de Lima y Callao*”, el objetivo ha sido determinar la asociación existente entre las variables sometidas a procesamiento. Las tres ciudades de Lima y Callao concluyeron que, dado que las ciudades regionales o los gobiernos locales desarrollan roles trascendentes para que la economía de la nación pueda tener mejores resultados, en ese sentido, resulta muy importante brindar la seguridad para que sus metas se cumplan. En consecuencia, es necesario poder tener a su cargo a empleados idóneos, motivados y satisfechos, por lo que se propone realizar el análisis del procesamiento realizado. El estudio implicó realizar la medición de las variables para medir las condiciones laborales, género y jornada laboral en tres ciudades, y comparar la satisfacción promedio. Este estudio es descriptivo y relacional, utilizando métodos cuantitativos, como en los estudios realizados sobre muestras de 82, 126 y 161 trabajadores en cada una de las tres ciudades. La satisfacción laboral se midió mediante la escala de opinión del cuestionario SL-SPC.

Tueros, M. (2021) Su disertación titulada “*El impacto del estrés laboral en el desempeño laboral en la constructora T&T Arquitectos SAC*” en ese sentido, el objetivo ha sido, establecer los vínculos entre dichas variables a partir de la pregunta general: ¿Cómo funciona el trabajo? Afecta el estrés ¿El desempeño de la empresa constructora afecta a los empleados de diversos sectores de la entidad? El estudio fue cuantitativo, ha sido empleado el diseño no experimental, transversal y de nivel relacionado; la muestra aleatoria la integraron 27 empleados. A fin de recolectar los datos necesarios, se ha utilizado el cuestionario OIT-OMS para la medición respectiva a través de las ecuaciones estadísticas. Para poder evaluar a los empleados en cuanto a su desempeño laboral, fue preciso contratar a una empresa certificada ISOS. Los resultados logrados, mediante la aplicación de los factores correlacionales mostraron que no existe ninguna vinculación entre las variables indicadas en cuanto al desempeño de actividades, se puede enfatizar que existe una asociación positiva entre mejor desempeño y niveles de estrés inferiores, lo que se observa principalmente en el dominio gerencial. Además, también se les preguntó respecto a las repercusiones respecto al Covid-19 en el desempeño laboral y el estrés, que en general mejoró después de la pandemia. Finalmente, como líder, puede rastrear las motivaciones originales detrás de su trabajo y proporcionar a las organizaciones una fuente de información útil para comprender la condición de su gente e identificar los puntos clave que les permiten tomar decisiones. decisiones futuras.

Canales, F y Quesquén, J (2021) Su tesis de Licenciatura en Psicología se titula “*Compromiso Organizacional y Estrés Laboral en Administradores de entidades Públicas del Área Metropolitana de Lima 2020*” y tuvo como objetivo definir las correlaciones de estas variables. Para realizar este estudio se utilizó los estadísticos respectivos a través de la aplicación de factores correlacionales, para el procesamiento de las referidas variables, para ello fue preciso considerar la información brindada como resultado de las interrogantes aplicadas a los integrantes de la muestra mencionadas anteriormente. Se encontró que el valor de correlación ($r=-0,202$) de las variables de fuerza media y fuerza inversa fue significativo ($p<0,05$).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Comportamiento organizacional:

¿Cuál es la trascendencia para los responsables de conducir la entidad respecto a las Teorías de Comportamiento Organizacional?

Esta referido al estudio del desempeño y las actitudes de los individuos dentro de las entidades. Para ello, cabe precisar que este dominio se enfoca en analizar cómo la labor de un empleado aporta o dificulta la efectividad y productividad de una organización. Esta área o sector incluye 3 unidades de análisis: individuos, grupos y organizaciones (ventaja competitiva). Las dos primeras unidades de análisis están centralizadas en los aspectos microscópicos del tema (a nivel de empleado individual) y arrojan luz sobre cuestiones como los rasgos de personalidad (diferencias entre las personas), las actitudes de los trabajadores, la motivación laboral y el liderazgo. Temas como formación de equipos y decisiones de equipo. hacer. Una perspectiva “macro” o global

comienza con la organización como unidad básica de análisis. Esto se llama teoría organizacional y se enfoca en temas de diseño y estructura organizacional. (Champoux, 2011).

Vínculos entre la Gestión y el Comportamiento Organizacional

La disciplina tradicional de la gestión está definida, como la etapa de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos materiales, financieros y humanos de una entidad. Un líder es alguien que selecciona e implementa los procesos anteriores en el momento y lugar adecuados para lograr las metas organizacionales deseadas.

El trabajo tradicional y altamente repetitivo de un gerente es supervisar y motivar a los trabajadores e informar los hallazgos a la Dirección. La nueva definición de gestión resta importancia a los procesos repetitivos y, en cambio, enfatiza la importancia de los gerentes como “impulsores del desempeño de los empleados” en lugar de las “actividades” más tradicionales que se indicaron precedentemente.

Funciones desarrolladas por la Gestión en la Resolución de Problemas Organizacionales

Quienes tienen la responsabilidad de conducir la entidad de manera diaria no pueden efectuar la producción directamente de los bienes y servicios determinados. Sin embargo, deben supervisar el desarrollo laboral de los empleados correspondientes. Para ello, los directivos, son quienes deben enfocarse en esta responsabilidad a fin de poder optimizar la producción y entrega de bienes y servicios.

La Gestión y la Resolución de Problemas Técnicos

Casi todas las empresas se esfuerzan por capacitar a sus gerentes y empleados para solucionar las dificultades que aparecen en el proceso de la mejora de la calidad de los productos y servicios. Los gerentes casi siempre son promovidos por su capacidad para resolver problemas técnicos complejos, como desarrollar nuevos productos, o crear sistemas de distribución o fijación de precios de manera adecuada.

El "problema tecnológico" en la gran parte de entidades en el cual los gerentes cometen el error de ser ascendidos únicamente en base a su experiencia en las labores técnicas.

En ese sentido, los directivos, están ansiosos por aprender más a lo largo de sus carreras, sabiendo que sus empleadores los recompensarán por hacerlo. Esto les motiva a adaptarse a cualquier reto profesional en base a sus conocimientos técnicos. Esto podría funcionar para desafíos de gestión de bajo nivel, pero no para desafíos de gestión de alto nivel.

Suponga que ha llegado a la conclusión de que alguien lo trató injustamente. ¿No es probable que tengas sentimientos sobre esto que surjan casi instantáneamente cuando piensas en ello? Así, la cognición y el afecto están entrelazados.

Por ejemplo, un empleado no obtuvo el ascenso que pensó que merecía, pero un colega sí. Las actitudes de los empleados hacia su gerente son: cognitivas (los empleados piensan que deberían ser promovidos), afectivas (los empleados están muy insatisfechos con los gerentes) y conductuales (los empleados están buscando otro trabajo). Como hemos visto, aunque

comúnmente se asume que la cognición genera emoción y luego comportamiento, en ese sentido no es desconocido que estos elementos puedan separarse.

Son las actitudes lo que se considera en gran medida en las entidades, toda vez que importan porque son parte integral del comportamiento. Así tenemos, si los empleados piensan que los supervisores y jefes laborales y temporales están conspirando para que los trabajadores tengan más carga laboral por salarios iguales o inferiores, comprenda cómo surgen estas actitudes y cómo relacionan sus acciones con sus puestos. Lo que tiene sentido, lo que realmente funciona y cómo cambiarlo.

Variables moderadoras

El estudio encontró que las actitudes tienen gran trascendencia, son específicas, accesibilidad, la presencia o ausencia de presión social y si una persona experimenta directamente la actitud fueron los moderadores más fuertes de la asociación entre actitud y comportamiento. (Fiske, Shacter y Zahn-Waxler 2001)

Las actitudes primordiales son aquellas que reflejan valores fundamentales, intereses personales o una identificación con los valores de un individuo o grupo. Las actitudes que los individuos consideran significativas a menudo están estrechamente vinculadas a sus acciones.

La relación entre una actitud y una conducta se vuelve más sólida cuanto más específica es la actitud y más detallada es la acción. Las actitudes que se centran en cuestiones concretas tienden a predecir comportamientos

específicos, mientras que las actitudes más generales tienden a anticipar mejores conductas más generales. Por ejemplo, obtener información directa sobre las intenciones de una persona de quedarse en una empresa en los próximos seis meses resultó ser un indicador más preciso de su posible rotación que su nivel de satisfacción con su salario. En contraste, la satisfacción global en el trabajo sería un indicador más confiable de conductas generales, como el nivel de compromiso de una persona con su trabajo o su motivación para contribuir al éxito de la organización.. (Harrison, Newman y Roth 2006)

¿Cuáles son las principales actitudes hacia el trabajo?

Una persona puede tener numerosas actitudes, pero en el contexto de la CO (Comportamiento Organizacional), se enfoca en un conjunto limitado de actitudes relacionadas con el trabajo. Estas actitudes hacen referencia a las evaluaciones positivas o negativas que los empleados hacen sobre distintos y diversos aspectos de su entorno laboral. La investigación en CO ha dado prioridad a tres actitudes principales: satisfacción laboral, compromiso profesional y compromiso organizacional (Fein 1972). Además de estas, también se ha prestado atención a otras actitudes, como el apoyo percibido de la organización y el compromiso de los empleados, que también serán brevemente analizadas.

Satisfacción en el trabajo

La satisfacción laboral se describe como una sensación positiva en relación con el trabajo, la cual surge de la evaluación de sus atributos. Aquellas personas con una alta satisfacción laboral experimentan emociones positivas hacia su trabajo, mientras que aquellos que están insatisfechos experimentan emociones negativas. En cuanto, se refiere a contratar empleados, generalmente se refiere a su satisfacción laboral. De hecho, los dos conceptos son intercambiables. Dado que los investigadores de ginecología otorgan un gran valor a la satisfacción laboral, esta actitud se analizará pormenorizadamente durante el desarrollo del estudio.

Involucramiento en el trabajo,

Aunque se han realizado muchas menos investigaciones sobre la satisfacción laboral, el compromiso laboral es un concepto relacionado (Ortega 2001). Mide la identificación psicológica de una persona con su trabajo y tiene en cuenta el nivel de rendimiento que se considera beneficioso para ella (Campion y McClland 1993). Los empleados con un alto compromiso laboral se identifican con la naturaleza de su trabajo y lo valoran mucho. Un concepto muy relacionado con el anterior es el empoderamiento psicológico de la toma de decisiones, que incluye las creencias de los empleados sobre el grado en que influyen en su entorno laboral, la competencia e importancia de su puesto y su percepción de autonomía en el trabajo. trabajo (Hackman y Oldman). Por ejemplo, un estudio de gerentes de enfermería en Singapur encontró que los mejores líderes empoderan a los

empleados involucrándolos en decisiones importantes, haciéndoles sentir que su trabajo es importante y dándoles la libertad de "hacer lo suyo". (Grant, Campbell, Chen, Cottone, Lepidis y Lee 2007).

Altos niveles de compromiso profesional y agencia psicológica se asocian positivamente con la responsabilidad social organizacional y el desempeño laboral (US News & World Report, 31 de mayo de 1993). Además, los estudios han encontrado que el compromiso profesional intensivo se asocia con tasas más bajas de ausentismo y despido. (Cotton 1993).

Compromiso organizacional

La tercera actitud que analizamos es el compromiso organizacional, el cual se define como el nivel en que los empleados se sienten identificados y desean mantener una relación con una organización específica y sus metas (Morgeson, Johnson, Campion, Medsker y Mumford 2006). Así, el compromiso laboral implica una identificación con un trabajo específico, mientras que el compromiso organizacional implica una identificación con la organización que les emplea.

El compromiso organizacional consta de tres componentes distintos (Sellenbarger 2003):

1. Compromiso emocional. Entusiasmo emocional acerca de la organización y creencia en sus valores. Por ejemplo, los empleados de Petco (una empresa de productos para mascotas) pueden desarrollar una conexión emocional con la empresa debido a su compromiso con los animales.

2. Compromiso continuo El valor económico percibido de permanecer en la organización versus dejarla. La trabajadora puede comprometerse con su empleador porque le pagan bien y porque siente que su familia se verá perjudicada si renuncia.
3. Deber de vigilancia El deber de permanecer y mantenerse en la organización por razones morales o éticas. Por ejemplo, un empleado que está entusiasmado con la promoción de una nueva iniciativa puede quedarse en la empresa porque siente que perderá la empresa si se va.

Parece haber una relación positiva, pero modesta, entre el compromiso organizacional y la productividad en el lugar de trabajo. (Manpower Argus setiembre 2000).

Satisfacción en el Trabajo

Medición en la Satisfacción en el trabajo

Definimos la satisfacción laboral como los sentimientos positivos los cuales surgen al evaluar los atributos de un empleado. Es importante tener en cuenta que esta definición es bastante amplia (Judy y Amico 1997), lo cual es inherente al propio concepto. Hay que recordar que el trabajo de una persona no se limita únicamente a las tareas directas, como organizar documentos, escribir código de programación, atender a clientes o conducir un vehículo de carga. El trabajo implica interactuar con colegas y superiores, adherirse a las normativas y políticas de la organización, cumplir con los estándares de rendimiento, y enfrentar condiciones laborales que a menudo distan de ser ideales, entre otras cosas (Wells). Esto señala que evaluar el nivel de satisfacción o insatisfacción de un empleado con respecto a su trabajo es una

amalgama compleja de diversos elementos individuales relacionados con el trabajo. ¿Cómo se puede medir este concepto?

Los dos enfoques que más se utilizan es una sola cualificación completa y el otro es una combinación de varios aspectos del trabajo. El método de calificación sumativa integrada consiste en solicitar a las personas que respondan a la pregunta "Teniendo en cuenta todo, ¿qué tan satisfecho está con su trabajo?", seguido por asignar un número del 1 al 5, donde el 5 refleja "muy satisfecho". Por otro lado, un enfoque más complejo implica abordar todos los aspectos del trabajo. En este caso, se identifican los componentes clave del trabajo y se consulta a los empleados acerca de sus percepciones de cada uno de estos elementos. Factores comunes a evaluar son la naturaleza del trabajo, la supervisión recibida, el salario actual y las oportunidades presentes en el puesto.

Los investigadores de Promotion and Peer Relations (Armor 2001) calificaron estos factores de una manera estandarizada y los resumieron para determinar una calificación general de satisfacción laboral. ¿Es uno de los métodos anteriores mejor que el otro? La intuición sugiere que resumir las respuestas a los factores laborales proporcionaría una estimación más razonable de la satisfacción laboral. Sin embargo, la investigación no apoya esta suposición intuitiva.

¿Qué tan satisfechas se encuentran las personas en sus trabajos?

¿La mayoría de las personas están contentas con su trabajo? En Estados Unidos de Norte América al igual que gran parte de los países desarrollados, la respuesta suele ser afirmativa. Los estudios independientes realizados en los últimos 30 años sobre los trabajadores estadounidenses suelen indicar que la mayoría de ellos se encuentra más satisfecha que insatisfecha con sus empleos. (Seibert, Silver y Randolph 2004). Sin embargo, hay dos advertencias. Primero, como se mencionó anteriormente, la felicidad en los Estados Unidos parece estar disminuyendo.

En segundo lugar, la investigación muestra que la satisfacción depende en gran medida del aspecto de su trabajo con el que se sienta satisfecho. En promedio, las personas generalmente están satisfechas con sus trabajos, los trabajos mismos y sus jefes y colegas. Sin embargo, a menudo están menos satisfechos con sus salarios y oportunidades de ascenso. No está claro por qué las personas prefieren las perspectivas de salario y promoción a otros aspectos de sus trabajos. (Heller, Pusic, Strauss y Wilpert 1998)

¿A qué se debe la satisfacción en el trabajo?

Imagina el mejor trabajo que hayas tenido. ¿Por qué crees que fue tan positivo? Lo más probable es que disfrutaras de las tareas que realizabas. De hecho, entre los aspectos más influyentes en la satisfacción laboral (el trabajo en sí, el salario, las oportunidades de ascenso, la supervisión y los compañeros), la satisfacción con la propia labor es generalmente el aspecto que muestra la competencia más fuerte con altos niveles de satisfacción global. Curiosamente, los trabajos que brindan formación, diversidad, autonomía y control tienden a

satisfacer a la mayoría de los trabajadores (Wagner y LePine 1999). En otras palabras, la mayoría de las personas prefieren un trabajo estimulante y desafiante en lugar de uno monótono y predecible.

Es posible que hayas notado que el tema del salario surge con frecuencia cuando se trata de satisfacción laboral. Esta cuestión se explorará con mayor detalle en breve. Hay una interesante relación entre el salario y la satisfacción laboral. Para las personas con bajos ingresos (que viven por debajo del umbral de pobreza) o que residen en países con economías más modestas, el sueldo se relaciona con la satisfacción laboral y la felicidad en general. Sin embargo, una vez que una persona alcanza un nivel de vida cómodo (en Estados Unidos, suele ser alrededor de \$40,000 al año, dependiendo de la región y el tamaño de la familia), esta práctica prácticamente desaparece. En otras palabras, las personas que ganan \$80,000 al año no son necesariamente más felices en su trabajo que aquellas que ganan \$40,000. Esto ilustra la conexión entre el salario promedio de un trabajo y el nivel medio de satisfacción laboral. Como puedes ver, la relación entre estos factores no es muy fuerte. En trabajos bien remunerados, la satisfacción promedio no es considerablemente mayor que en trabajos con salarios más bajos.

El efecto que tienen los empleados insatisfechos y satisfechos en el lugar de trabajo

Si los empleados aman lo que hacen, los resultados se obtienen; si no, los resultados se obtienen. Para comprender las consecuencias de la insatisfacción, es útil un marco teórico para el comportamiento de retraining, voz, lealtad y

negligencia. La estructura de las cuatro respuestas difería en dos dimensiones: constructiva/destructiva y activa/pasiva. La respuesta se define como (Cotton 1993):

Retiro: El acto de dejar una organización al renunciar o buscar un nuevo puesto.

Voz:

Esfuerzos activos y constructivos para mejorar la situación, incluida la sugerencia de mejoras, la discusión de problemas con los gerentes y la participación en cualquier forma de actividad sindical.

Lealtad:

Pasivo pero optimista, esperando que mejoren las condiciones, aceptando las críticas externas y representando a la organización con la confianza de que la gerencia está "haciendo lo correcto".

Negligencia:

Permitir pasivamente que la situación arda sin llama, incluidas las ausencias o tardanzas crónicas, la falta de esfuerzo y las tasas de error más altas.

Los comportamientos de retirada y abandono agrupan nuestras variables de rendimiento: productividad, ausentismo y rotación. Sin embargo, el modelo incorpora un comportamiento vocal y leal en las respuestas de los empleados, lo cual se considera una conducta constructiva que permite a los individuos tolerar situaciones incómodas o restablecer condiciones laborales

satisfactorias. Esto nos ayuda a comprender lo que en ocasiones ocurre entre los trabajadores sindicalizados, donde la baja satisfacción laboral está vinculada a una baja tasa de rotación (White 2006). Los miembros de un sindicato a menudo expresan sus quejas a través de procesos de huelga o negociaciones formales de contratación.

Motivación

La motivación es uno de los aspectos más investigados dentro del ámbito del Comportamiento Organizacional (CO) (O'Reilly 1991). Parte de la razón de su prominencia se basa en el hecho de que una reciente encuesta realizada por Gallup reveló que la mayoría de los trabajadores estadounidenses, concretamente el 55%, no sienten entusiasmo por su trabajo (Jones, 2001). Además, otro estudio encontró que los empleados reportaron desperdiciar aproximadamente dos horas al día, sin contar el tiempo destinado al almuerzo ya los recesos programados (las principales distracciones eran navegar por internet y conversar con colegas) (Proclamación 2006). Es evidente que la motivación es una necesidad apremiante. La buena noticia es que esta investigación brinda herramientas valiosas para mejorar la motivación.

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Es seguro decir que la teoría de la motivación más famosa es la “Jerarquía de Necesidades” de Abraham Harold Maslow (Maslow 1954), el cual postula cinco niveles de necesidades en cada ser humano:

Fisiológico.

Estos incluyen el hambre, la sed, la vivienda, sexual y otras necesidades físicas.

Seguridad.

Hay cuidado y protección contra daños físicos y mentales.

Socializar.

Afecto, pertenencia, aceptación y amistad.

Respeto.

Incluye evaluadores internos como la autoestima, la autonomía y el logro, así como evaluadores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.

Autorrealización.

Esforzarse por alcanzar el máximo potencial personal: Esto implica el crecimiento, el desarrollo de las capacidades propias y la autorrealización. Una vez que cada una de estas necesidades está adecuadamente satisfecha, surge la siguiente necesidad en la jerarquía. Las personas avanzan en esta escala de prioridades. Desde una perspectiva motivacional, esta teoría sostiene que, si una necesidad no está completamente satisfecha, no será una fuente de motivación. Según Maslow, para motivar a alguien, es fundamental comprender en qué nivel de la jerarquía se ubica esa persona y enfocarse en satisfacer las necesidades en dicho nivel o en niveles superiores.

Maslow dividió las cinco necesidades en dos categorías: necesidades primarias y necesidades secundarias. Las necesidades fisiológicas y de seguridad se consideran como necesidades de nivel inferior, mientras que las necesidades sociales, de estimación y de autorrealización se consideran como necesidades de nivel superior. La distinción entre estas dos categorías se basa en la idea de

que las necesidades de nivel superior se satisfacen internamente (dentro del individuo), mientras que las de nivel inferior se satisfacen principalmente externamente (por ejemplo, a través de salarios, contratos laborales, etc.). A pesar de su amplia aceptación en la comunidad de gestión profesional debido a su lógica intuitiva y facilidad de comprensión, la teoría de la “jerarquía de necesidades de Maslow” carece de evidencia empírica sólida.

Clayton Alderfer, por su parte, propuso una reevaluación de la jerarquía de necesidades de Maslow y la llamada teoría ERC (Existence, Relatedness y Growth en inglés, que en español se traduce como Existencia, Relación y Crecimiento). Según Alderfer, existen tres grupos fundamentales de necesidades: la existencia (similar a las “necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow”), la relación (que incluye necesidades sociales y de estatus) y el crecimiento (que corresponde a las necesidades de estimación y autorrealización) . A diferencia de la teoría de Maslow, Alderfer no considera que estas necesidades operan en una jerarquía rígida, sino que los individuos pueden centrarse en las tres categorías de necesidades simultáneamente. Sin embargo, a pesar de estas diferencias. (Schneider y Adelfer 1973)

Las teorías “X” y “Y”

Douglas McGregor presentó dos perspectivas contrastantes sobre la naturaleza humana: una visión negativa denominada Teoría X y otra positiva llamada Teoría Y (Abelle 2003). Luego de analizar cómo los gerentes interactúan con los empleados, McGregor llegó a la conclusión de que las percepciones de los gerentes acerca de la naturaleza humana se fundamentan en ciertas suposiciones y tienden a influir en su comportamiento hacia los empleados en

consecuencia. Según la teoría, contrariamente a estas visiones negativas de la naturaleza humana, los gerentes de la teoría Y creen que los empleados dan por sentado el trabajo, como descansar o jugar, para que la gente común aprenda a asumir responsabilidades e incluso se esfuerce por ello.

Teoría de los Factores

La teoría de los dos factores, también conocida como “teoría de la motivación y la higiene”, fue desarrollada por el psicólogo estadounidense Frederick Herzberg (Herzberg, Mosner y Snyderman, 1959). Partiendo de la premisa de que la relación de una persona con su trabajo es crucial, y que la actitud de alguien hacia su trabajo puede influir significativamente en su éxito o fracaso, Herzberg investiga la cuestión: "¿Qué busca la gente en su trabajo?". Solicita a las personas que describan en detalle momentos en los que se sintieron especialmente satisfechas o insatisfechas con su trabajo, para luego tabular y clasificar las respuestas.

Basándose en la categorización de las respuestas, Herzberg concluyó que las personas se comportaban de manera notablemente diferente cuando se sentían satisfechas en su trabajo en comparación con cuando se sentían insatisfechas. Identificó que ciertas características se correlacionaban con la satisfacción laboral, mientras que otras estaban relacionadas con la insatisfacción. Descubrió que factores intrínsecos como el avance, el reconocimiento, la responsabilidad y los logros estaban relacionados con la satisfacción en el trabajo. Aquellos que se sentían satisfechos tendían a atribuir estos factores a su propia influencia. En cambio, aquellos que estaban insatisfechos tendían a

señalar factores externos, como reglas, políticas salariales de la empresa y condiciones de trabajo, como causantes de su insatisfacción.

Teoría de las Necesidades de McClelland

Frente a ti hay un puf y 5 objetivos, cada uno de los cuales se aleja más, lo que hace que sea más difícil de alcanzar. El objetivo A es gratuito. Está casi al alcance de tu mano y puedes ganar \$2 con solo hacer clic. El objetivo B está un poco lejos, pero alrededor del 80 % de las personas que intentan alcanzarlo lo hacen y obtienen \$4. La meta C cuesta \$8 y aproximadamente la mitad de las personas que intentan alcanzarla lo logran. Pocos intentan alcanzar la meta D, pero si lo hacen bien, el premio es de \$16. Después de todo, White E paga \$32, pero es casi imposible acertar. ¿Qué estarás tratando de lograr? Si elige la Meta C, estará muy orientado al logro. ¿por qué? Leamos

La “teoría de las necesidades de McClelland” fue desarrollada por el psicólogo norteamericano David McClelland y sus colegas. (McClelland 1961). Se enfoca en las tres necesidades de logro, poder y pertenencia y se define como:

- Necesidad de logro (nLog): luchar por la excelencia, lograr resultados en función de un conjunto de estándares y luchar por el éxito.
- Necesidad de poder (nPod): la necesidad de hacer que los demás se comporten de una manera que uno no puede.
- Necesidad de pertenencia (nAfi): Deseo de relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

Teorías Contemporáneas de la Motivación

Teoría de la Evaluación Cognitiva

Marcia describe su experiencia de una manera peculiar: "Empecé como voluntaria en la Sociedad Humanitaria. Pasaba 15 horas por semana ayudando a las personas a adoptar mascotas y me encantaba. Sin embargo, hace tres meses, me contrataron un tiempo completo con un salario por hora de \$11. Aunque sigo haciendo el mismo trabajo, ya no lo disfruto tanto".

La reacción de Marcia tiene una explicación que se relaciona con la teoría del juicio cognitivo. Esta teoría sostiene que cuando se introducen recompensas externas, como un salario, en un trabajo que previamente estaba intrínsecamente motivado por las recompensas internas vinculadas al contenido de la tarea en sí, la motivación general tiende a disminuir (Charms 1968). Se han llevado a cabo numerosos estudios sobre la teoría de la evaluación cognitiva que la respaldan (Deci 1975). Como veremos, la implicación más significativa de esta teoría se refiere a cómo se remunera a las personas en las organizaciones.

Teoría del Establecimiento de Metas

El entrenador de campo traviesa de Hamilton High School, Gene Broadwater, les dijo a los estudiantes antes de que se acercaran a la línea de salida para el juego de campeonato: "Todos ustedes están físicamente listos. Adelante ahora. Nadie puede pedirte que pelees. Es más exigente. "

Probablemente hayas escuchado muchas veces la frase: "Haz lo mejor que puedas. Eso es todo lo que te pido". Pero, ¿qué significa "mejor esfuerzo"? ¿Sabes si has logrado un objetivo tan vago? ¿El entrenador Broadwater

obtendría mejores resultados para cada uno de sus corredores de fondo si les diera un objetivo específico? Si tus padres te dijeran: " Debe apuntar a un 85 o más en todas las tareas de la clase de inglés" en lugar de "Haz tu mejor esfuerzo", ¿sería más probable que te fuera mejor en la clase de inglés en la escuela secundaria? La investigación en la teoría del establecimiento de metas aborda estas preguntas y, a medida que Verás, los resultados son impresionantes en términos de especificidad de objetivos, desafío y el impacto de la retroalimentación en el desempeño.

Teoría de la eficiencia personal

La autoeficacia, también conocida como "teoría cognitiva social" o "teoría del aprendizaje social", se refiere a la confianza que una persona tiene en su capacidad para llevar a cabo a cabo tareas específicas (Bandura 1997). A medida que la autoeficacia personal aumenta, también lo hace la confianza de una persona en su capacidad para realizar con éxito esas tareas. En situaciones desafiantes, las personas con baja autoeficacia pueden tender a reducir su esfuerzo o incluso renunciar, mientras que las personas con alta autoeficacia estarán más inclinadas a esforzarse más para superar el desafío. (Stajkovic y Luthans 1998). Además, los individuos con alta autoeficacia parecen trabajar más duro y responder positivamente a la retroalimentación negativa, mientras que los individuos con baja autoeficacia pueden esforzarse menos cuando reciben retroalimentación negativa (Bandura y Cervone 1997). ¿Cómo pueden los gerentes ayudar a los empleados a lograr altos niveles de productividad personal? El establecimiento de objetivos se integra con la teoría de la eficacia personal

Albert Bandura, el investigador que desarrolló la teoría de la autoeficacia, descubrió que existen cuatro formas de aumentar la autoeficacia (Bandura 1997).

1. Alcance de la aprobación
2. Modelado indirecto
3. Persuasión Verbal
4. Agitar

Según Bandura, la fuente más importante para mejorar la autoeficacia es lo que llamamos "dominio del reconocimiento", que es adquirir experiencia relevante para una tarea o trabajo. Si ha tenido éxito en el pasado, tendrá más confianza en que podrá hacerlo también en el futuro.

Una segunda fuente de mejora es el modelado indirecto, que consiste en ganar más certeza al observar a la persona que realiza la tarea. Por ejemplo, si su amigo está perdiendo peso, usted tiene más confianza en que usted también lo hará. El modelado indirecto es más efectivo cuando te ves similar a la persona que estás observando. Ver a Tiger Woods lanzar tiros fuertes no aumenta mi confianza en que puedo lograrlo. Pero si miras a un jugador con un historial similar al mío, te convencerás más.

Una tercera fuente es la creencia verbal, que implica obtener más confianza de las personas que lo convencen de que tienen las habilidades para tener éxito. Los oradores motivacionales a menudo usan esta táctica.

Finalmente, Bandura afirma que sacudir puede mejorar el rendimiento individual. Sacudir crea un estado de energía que impulsa a una persona a realizar una tarea. La persona "mentaliza" y lo hace mejor. Pero si el tirón no es relevante, afectará el rendimiento. En otras palabras, si la tarea requiere un ambiente tranquilo y no estresante (como la edición cuidadosa de un manuscrito), la paliza puede afectar el rendimiento.

Teoría del reforzamiento

Lo opuesto a la teoría del establecimiento de metas es la teoría del refuerzo. El primero es el enfoque cognitivo, que establece que los propósitos de los individuos determinan su comportamiento. La teoría del refuerzo establece que el refuerzo es un comportamiento, un método de comportamiento. Claramente, estas dos teorías representan extremos filosóficos. Los teóricos del refuerzo creen que el comportamiento es causado por el entorno. No ven la necesidad de considerar los eventos cognitivos internos. El control de la conducta es un reforzador. Cualquier consecuencia que ocurra inmediatamente después de la respuesta aumenta la probabilidad de que el comportamiento se repita.

La teoría del reforzamiento ignora el estado interno de un individuo y se enfoca solo en lo que sucede cuando un individuo realiza un comportamiento. No es necesariamente una teoría de la motivación porque no considera lo que desencadena el comportamiento. Sin embargo, proporciona una forma poderosa de analizar qué impulsa el comportamiento y, por lo tanto, a menudo se incluye en los estudios de motivación. (Maki, Coombs, Sheffman 1996)

Teoría de la Equidad

Jane Pearson se graduó de la Universidad Estatal el año pasado con una licenciatura en contabilidad. Después de entrevistarse en el campus con varias organizaciones, aceptó un puesto en una gran empresa pública y fue asignada a la oficina de Boston. Jane está muy satisfecha con la oferta de trabajo que recibió: un puesto desafiante en una empresa de renombre, una gran oportunidad para adquirir una experiencia valiosa y el salario más alto del estado para un graduado de contabilidad del último año: \$4550 por mes. Pero Jane era la mejor alumna de su grupo; era estructurada, madura y se esperaba que obtuviera un salario que le convenía.

Han pasado doce meses desde que Jane se unió a la empresa. El trabajo resultó ser tan desafiante y gratificante como había esperado que fuera. La organización está tan complacida con su desempeño que recientemente le dio un aumento de \$200 al mes. En las últimas semanas, sin embargo, la motivación de Jane ha disminuido notablemente. ¿porqué? La compañía acaba de contratar a \$4,800 al mes y ganó \$50 más que Jane, una compañera de clase de la universidad estatal que no tiene el año de experiencia laboral que Jane ya tenía... Describe lo que encontraste en Jane. En este caso, usa un término: si no estás triste, serás pequeño. Jane incluso habló de buscar otro trabajo.

Teoría de las expectativas

Una de las explicaciones de la motivación más extendidas actualmente es la teoría de las expectativas de Victor Vroom (Vroom 1964). A pesar de sus críticas, la mayor parte de la evidencia lo respalda. (Donovan 2001)

La teoría de las expectativas establece que la fuerza de una inclinación a realizar una conducta particular depende de qué tan anticipatoria sea esa conducta de un resultado particular y qué tan atractivo sea ese resultado para el individuo. En un nivel más práctico, la teoría de las expectativas establece que cuando los empleados creen que su desempeño será juzgado positivamente, se sienten motivados a realizar un cierto nivel de esfuerzo; esto conduce a recompensas organizacionales como bonificaciones, aumentos o ascensos; y que estos premios cumplan con los objetivos personales del empleado. Así, la teoría se centra en tres relaciones.

1. . Relación costo-beneficio. El individuo percibe la posibilidad de luchar por el logro.
2. Relación de recompensa por desempeño. El grado en que las personas creen que el desempeño en un nivel determinado producirá el resultado deseado.
3. Recompensas de relación: objetivos personales. La medida en que las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades de un individuo y el atractivo de esta recompensa potencial para el individuo. preguntas que los empleados necesitan responder en forma afirmativa si su motivación ha de maximizarse.

Integración de las Teorías Modernas de la Motivación

La teoría de las expectativas predice que los empleados realizarán esfuerzos extraordinarios si perciben una fuerte conexión entre esfuerzo, desempeño y recompensa, y entre recompensa y satisfacción de objetivos personales. Cada una de estas relaciones, a su vez, está influenciada por ciertos factores.

Para desempeñarse adecuadamente, los individuos deben cumplir con los requisitos de competencia para realizar la tarea, y el sistema de evaluación utilizado para medir el desempeño del individuo debe considerarse justo y objetivo. El vínculo entre desempeño y recompensa es fuerte cuando los individuos sienten que ser recompensados es su desempeño (a diferencia de la antigüedad, el favoritismo u otros criterios). Si la teoría de la evaluación cognitiva tuviera alguna validez en el mundo real, predeciría que las recompensas basadas en el desempeño reducirían la motivación intrínseca de un individuo. El eslabón final en la teoría de la expectativa es la relación recompensa-objetivo. La motivación es alta cuando las recompensas que reciben las personas por sus logros satisfacen necesidades clave que se alinean con las metas personales.

2.3. Bases Filosóficas

Entendiendo que los estilos de liderazgo percibidos por los empleados y los tipos de motivaciones, conocimientos, productos y necesidades que los empleados satisfacen son tridimensionales, es útil y necesario comprender las complejidades y relaciones que existen entre los conceptos anteriores y el compromiso de los mismos. Los empleados coexisten en la organización. Se trata entonces de crear un marco filosófico que permita una mejor definición y comprensión de este tipo de compromiso (Allen y Meyer, 1990). Luego estos aspectos son considerados desde dos perspectivas complementarias: la perspectiva del empleado y la perspectiva organizacional.

Perspectiva del trabajador. Motivación, conocimiento, tipos de bienes y necesidades

Según el modelo antropológico o humanista, la motivación de una persona puede estar dada por buscar consecuencias de carácter externo, interno y trascendental (García Parra, 2004; Pérez López, 1985b; Ruiz de Alba, 2013), que son útiles para la obtención de resultados deseables, artículos placenteros y morales (Aristóteles, 2011).

Se pueden identificar las siguientes relaciones:

-EXTERNO.

El individuo, a través de sus acciones, interactúa con el entorno para obtener de los demás bienes útiles (incentivos, recompensas, felicitaciones... que recibe por su trabajo) que satisfacen sus necesidades materiales y le aportan placer cuando son realizadas. La acción la realiza una persona con un incentivo que le da otra.

-INTRINSECA.

Las personas realizan una acción para obtener objetos placenteros que resultan de la ejecución misma (realizar un trabajo, actividad o tarea que vale la pena) que satisface sus necesidades de conocimiento y evoca una sensación de poder, dominio, seguridad y alegría al hacer las cosas. Las acciones y sus recompensas comienzan y terminan con la misma persona.

- DE OTRO MUNDO.

La persona realiza una acción y busca su efecto en los demás mediante la adquisición de bienes morales (ayuda desinteresada a un colega recién contratado) que satisface su necesidad emocional de dar y recibir de los demás, lo que puede

provocar una sensación de plenitud. La acción la realiza una persona y la consecuencia es el deseo de ayudar a los demás.

-Especulativa.

Esto permite a las personas prever las consecuencias de sus acciones (saber, más o menos, que los atletas estarán mejor posicionados para competir si entrenan, lo que implica conocimiento especulativo).

-Emoción.

Esto predice la forma en que la persona se verá afectada por el resultado de sus acciones (saber cómo se siente después de cada entrenamiento y prueba es una responsabilidad emocional)

-Operativa. Depende de la capacidad de la persona que realiza la tarea, saber qué hacer para realizar la tarea (saber qué hacer y cómo usarlo durante el entrenamiento corresponde al conocimiento de la tarea).

Perspectiva de la organización. Tipos de liderazgo, y su influencia en el rendimiento y estabilidad de los empleados

Por lo tanto, la rotación es también un precursor del desempeño de los empleados y la estabilidad laboral desde una perspectiva externa y subjetiva (Chiavenato, 2009).

Coherente con el modelo motivacional humanista, el modelo de liderazgo antropológico presenta la existencia de un estilo de liderazgo claro (Cardona, 2000; Pérez López, 198 5a):

Transaccional.

Esta coherencia se basa en una única transacción, creyendo que las personas sólo pueden moverse y desplazarse en función de los incentivos que reciben de su entorno. Él cree que la única fuente de motivación para los empleados es externa. Por lo tanto, para garantizar un control y una eficacia óptimos, dado que el liderazgo transaccional persigue el interés propio e induce un comportamiento mínimo y coherente (conducta de rol), se aísla a los refugiados porque el personal penitenciario sólo hace lo que es necesario.

Transformador

La gerencia reconoce que los empleados se mudan por razones tanto internas como externas. Desde este punto de vista, las organizaciones no sólo deben cumplir los criterios mínimos de eficacia del modelo transaccional, sino también aspirar a un nivel mínimo de atractivo en el que puedan expresarse las motivaciones intrínsecas de los empleados. El liderazgo transformacional se esfuerza por lograr la perseverancia entre las habilidades y los profesionales y la alineación de la voluntad y fomenta un comportamiento no rol más allá de lo necesario.

Otro mundo.

La dirección ha intentado añadir al modelo anterior criterios de validez y atractivo basados en las motivaciones extrínsecas e intrínsecas de los empleados y en razones distintas a la motivación. Un buen liderazgo fomenta el compromiso y la cohesión de los empleados e impulsa el desempeño (una asociación de valor agregado).

En términos de estilo de liderazgo, los empleados que están motivados externamente son menos leales y productivos (menos leales) que aquellos que también están motivados internamente (leales medios). Así, estos últimos son

menos leales y menos productivos que los que están fuera de su organización (máxima lealtad) (Cardona, 2000; Chinchilla, 2000). y promesa (Hansen et al., 2014). Según Bass (1999, p. 23):

2.4. Definición de Términos básicos

Definición de Comportamiento Organizacional

OC examina cómo el comportamiento humano y estructuras tiene influencia en la manera en la cual se desarrollan laboralmente con el propósito de establecer este conocimiento en beneficio de la entidad. (Robbins y Judge, 2013, p. 10)

Comportamiento individual:

Estudia el comportamiento organizacional de las personas que integran el desarrollo laboral de una organización. Una persona puede haber sido miembro de una organización no hace mucho tiempo o haber trabajado recientemente. El comportamiento laboral, depende de sus peculiaridades individuales. Estos incluyen indicadores como actitudes y satisfacción laboral. Carácter y valores; conciencia y toma de decisiones personales; motivación; emociones

Comportamiento grupal:

Analiza cómo se desenvuelve una organización al considerar la habilidad de sus integrantes para fomentar, liderar y gestionar conjuntos y equipos con el propósito de lograr los objetivos de la entidad. Los signos a considerar son: conjunto de empleados; Comunicación; representación visual; Influencia y estrategias, desacuerdo y proceso de acuerdo.

Estructura organizacional:

Considera el comportamiento organizacional como un método para analizar el desempeño de las entidades sociales que tienen como objetivo lograr objetivos a través de sistemas coordinados y estructurados en relación con su entorno. Estos indicadores incluyen: cultura organizacional y políticas y prácticas de recursos humanos. (pp. 42-582).

Definición de motivación

Surge de la interacción entre la persona y el entorno. De hecho, algunos individuos, como Chris Gardner, aparentemente tienen éxito. No obstante, un mismo estudiante que previamente batallaba para concentrarse en un libro de texto durante más de 20 minutos, logró leer un libro de Harry Potter en un solo día. En este caso, el cambio de motivación se originó por el contexto. Por tanto, al explorar el concepto de motivación, es fundamental considerar que el nivel de motivación varía de un individuo a otro y también dentro del mismo individuo a lo largo del tiempo.

Definición de Estrés Laboral

Según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (2016), el estrés laboral se refiere a una reacción tanto física como emocional ante el perjuicio originado por la discrepancia entre las necesidades percibidas y la percepción de los recursos y habilidades de una persona para cumplir con esas necesidades. El estrés laboral tiene su origen en el ámbito laboral y está influenciado por la estructura laboral, el diseño de tareas y las dinámicas interpersonales en el trabajo. (página 2).

La Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (2018) afirma que la falta de gestión de los riesgos psicosociales puede impactar negativamente en la salud de los trabajadores y la sostenibilidad empresarial, entre estos riesgos podemos observar los principales estresores

2.5. Formulación de la Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

El comportamiento organizacional tendría relación significativa con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

HE1. El comportamiento individual se relacionaría positivamente con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.

HE2. El comportamiento grupal se relacionaría positivamente con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.

HE3. El sistema organizacional se relacionaría positivamente con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.

2.5.3 Identificación y Operacionalización de las Variables

Identificación de las variables

Variable X

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (CO)

Variable Y

ESTRÉS LABORAL

Operacionalización de las variables

Variable X = COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (CO)

La variable X está conformada por tres dimensiones y doce indicadores:

Variable X

Fuente: Elaboración propia en base al modelo de Robbins y Judge

Variable Y = ESTRÉS LABORAL

La variable Y está conformada por tres dimensiones y doce indicadores:

Variable Y

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL			
	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	MEDICION
Variable Independiente: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Comportamiento individual	Actitudes y satisfacción en el trabajo.	1	Ordinal
		Personalidad y valores.	2	
		Percepción y toma de decisiones.	3	
		Motivación.	4	
		Emociones y estados de ánimo.	5	
	Comportamiento grupal	Equipos de trabajo.	6	
		Comunicación.	7	
		Liderazgo.	8	
		Poder y políticas.	9	
		Conflicto y negociación.	10	
	Estructura organizacional	Cultura organizacional.	11	

	Estructura organizacional	Cultura organizacional.	11	
		Políticas y prácticas de recursos humanos.	12	
	Estresores debidos a la organización.	Jornada de trabajo.	1	Ordinal
		Promoción y desarrollo de la carrera profesional.	2	
		Comunicación y participación.	3	
		Relaciones interpersonales.	4	
	Estresores debido a la tarea.	Carga de trabajo excesiva o insuficiente.	5	
		Ritmo de trabajo.	6	
		Contenido de la tarea (sentido del trabajo).	7	
		Conflicto o ambigüedad de rol.	8	
		Control sobre la tarea (nivel de autonomía) y grado de supervisión.	9	

Variable Dependiente: ESTRÉS LABORAL	Estresores relativos al entorno físico.	Condiciones ambientales.	10	
		Otras condiciones físicas del lugar de trabajo.	11	
		Exposición a contextos físicos peligrosos.	12	

Fuente: Elaboración propia en base al modelo de Robbins y Judge

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Este capítulo cubre muchos elementos vinculados al estudio, como tipo, diseño, población, muestra, desarrollo de instrumentos, técnicas de recolección de datos, herramientas utilizadas para recolectar información, validación y confiabilidad de herramientas, y procesamiento y análisis de información.

3.1 Diseño Metodológico

Tipo de investigación

El estudio, aplicado se caracteriza por tener un propósito claro, inmediato y práctico: la investigación implementa, transforma, modifica o crea cambio en un área específica de la realidad. Carrasco (2006).

Diseño de investigación

Se usará un diseño no experimental, transaccional, correlacional/causal



Donde:

G = Grupo

O = Medición

X ⊖ Y

X → Y

X₁ ⊖ Y

X₁ → Y

X₂ ⊖ Y

X₂ → Y

X₃ ⊖ Y

X₃ → Y

3.2 Población – Muestra

3.2.1 Población

Han sido considerados 187 servidores públicos que laboran en la gerencia de la entidad edil referida.

3.2.2 Muestra

Se ha establecido un enfoque muestral de naturaleza probabilística, seleccionando para la determinación del tamaño de la muestra una fórmula destinada a poblaciones acotadas.

En el transcurso de esta investigación, se empleará la siguiente fórmula para calcular la muestra requerida:

Donde:

M= Muestra necesaria

Z = nivel de confianza

P = Probabilidad de éxito

Q = Probabilidad de no éxito

N = Población

e = Error muestral

Reemplazando tenemos:

$$Z^2 = 3.84 \quad P = 0.5 \quad Q = 0.5 \quad N = 187 \quad e^2 = 0.0025$$

Obtenido como resultado: 55.99 → 56

3.3 Técnicas de recolección de datos

El recojo de información se utilizará la técnica de la encuesta.

3.4 Técnica para el procesamiento

El estudio se llevará a cabo en dos etapas, que se describen a continuación:

En la Primera Fase, se utilizarán los programas Microsoft Excel y SPSS 21.0 para procesar la información.

En la Segunda Fase, los resultados obtenidos serán presentados mediante tablas y gráficos, y se analizarán en términos de porcentajes y descripciones detalladas.

.

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Existiría relación entre el comportamiento organizacional y el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022?</p> <p>Problemas Específicos a) ¿Existiría relación entre el comportamiento individual y el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022? b) ¿Existiría relación entre el comportamiento grupal y el Estrés laboral en la</p>	<p>Objetivo General Demostrar la relación entre el comportamiento organizacional y el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.</p> <p>Objetivos Específicos a) Demostrar la relación entre el comportamiento individual y el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022. b) Demostrar la relación entre el comportamiento grupal y el Estrés laboral en la Municipalidad</p>	<p>Hipótesis General El comportamiento organizacional tendría relación significativa con el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas a) El comportamiento individual se relacionaría positivamente con el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022. b) El comportamiento grupal se relacionaría positivamente con el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.</p>	<p>Variable X Comportamiento Organizacional</p> <p>Variable Y Estrés laboral</p>	<p>Tipo de Investigación • Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación • Correlacional</p> <p>Diseño • No experimental</p> <p>Técnica • Encuesta</p> <p>Universo 187 servidores Públicos de la Gerencia Municipal del distrito de Santa María</p>

<p>Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022?</p> <p>c) ¿Existiría relación entre el sistema organizacional y el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022?</p>	<p>Distrital de Santa María periodo 2022.</p> <p>c) Demostrar la relación entre el sistema organizacional y el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.</p>	<p>c) El sistema organizacional se relacionaría positivamente con el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.</p>		<p>Muestra 56 servidores Públicos de la Gerencia Municipal del distrito de Santa María</p> <p>Técnicas e instrumentos La técnica será la encuesta y los instrumentos serán los cuestionarios que nos permitirán medir las variables de estudio.</p>
--	--	--	--	---

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados

Variable: Comportamiento Organizacional

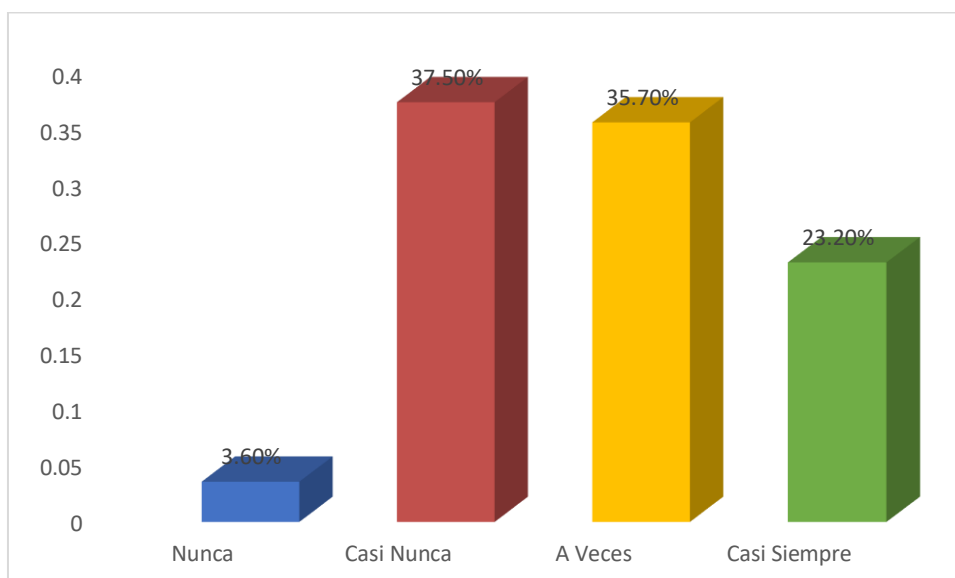
Dimensión: Comportamiento Individual

Tabla 01

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	3.6
Casi Nunca	21	37.5
A Veces	20	35.7
Casi Siempre	13	23.2
Total	56	100

Dimensión: Comportamiento Individual

Figura 01



De acuerdo con los resultados obtenidos de los trabajadores en relación a la dimensión de Comportamiento Individual, se observa que: un 37.5% indicó que casi nunca, un 35.7% respondió que a veces, un 23.2% mencionó que casi siempre y un 3.6% afirmó que nunca.

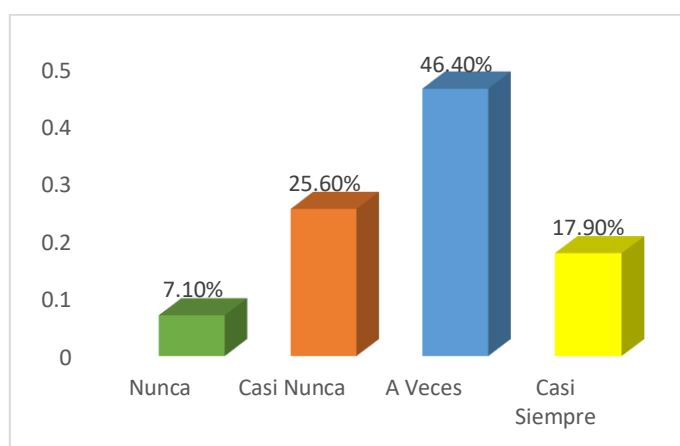
Dimensión: Comportamiento Grupal

Tabla 02

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	4	7.1 %
<i>Casi Nunca</i>	16	25.6%
<i>A Veces</i>	26	46.4%
<i>Casi Siempre</i>	10	17.9%
<i>Total</i>	56	100%

Figura 02

Dimensión: Comportamiento Grupal



Los resultados conseguidos de la encuesta respecto al Comportamiento Grupal, se visualiza que: el 28.6% casi nunca, el 46.4 casi nunca, el 17.9 casi siempre y el 7.1% nunca.

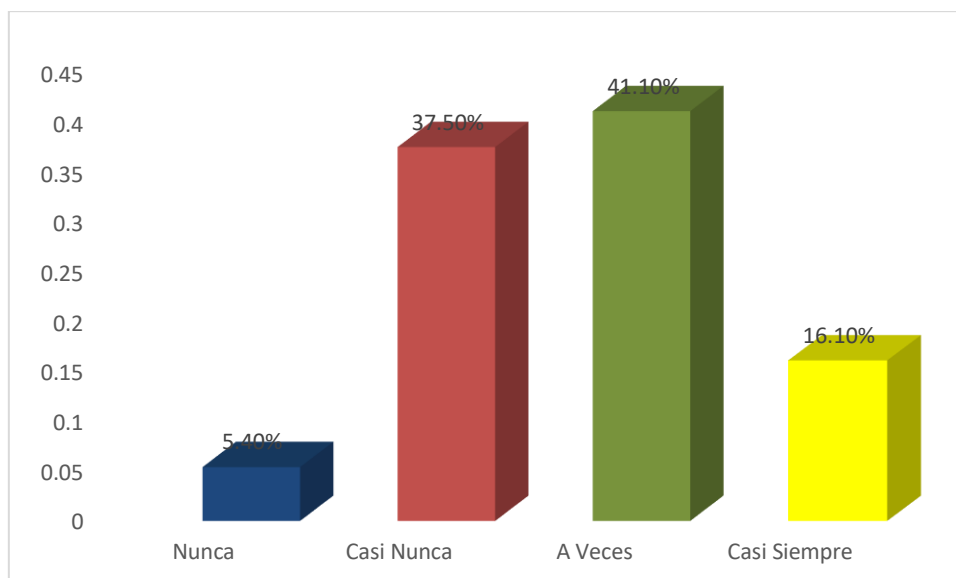
Dimensión: Estructura Organizacional

Tabla 03

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	<i>3</i>	<i>5.4 %</i>
<i>Casi Nunca</i>	<i>21</i>	<i>37.5%</i>
<i>A Veces</i>	<i>23</i>	<i>41.10%</i>
<i>Casi Siempre</i>	<i>9</i>	<i>16.1%</i>
<i>Total</i>	<i>56</i>	<i>100%</i>

Dimensión: Estructura Organizacional

Figura 03



Los resultados analizados de la encuesta respecto a la visualización de la Estructura Organizacional nos dicen que: el 37.5% casi nunca, 41.1% a veces, 16.1% casi siempre y 5.4% nunca.

Variable: Estrés laboral

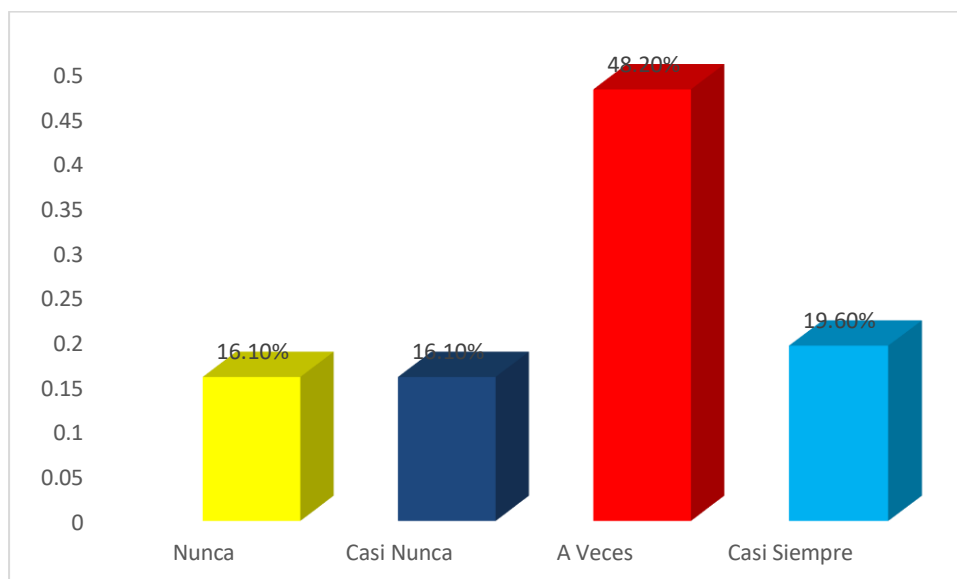
Dimensión: Estresores debido a la organización

Tabla 04

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	9	16.1 %
<i>Casi Nunca</i>	9	16.1%
<i>A Veces</i>	27	48.20%
<i>Casi Siempre</i>	11	19.6%
<i>Total</i>	56	100%

Dimensión: Estresores debido a la organización

Figura 04



Los resultados de la encuesta respecto a existencia de Estresores debido a la tareason:

16.1% casinunca. 48.2% a veces, 19.6% casi siempre y 16.1% nunca.

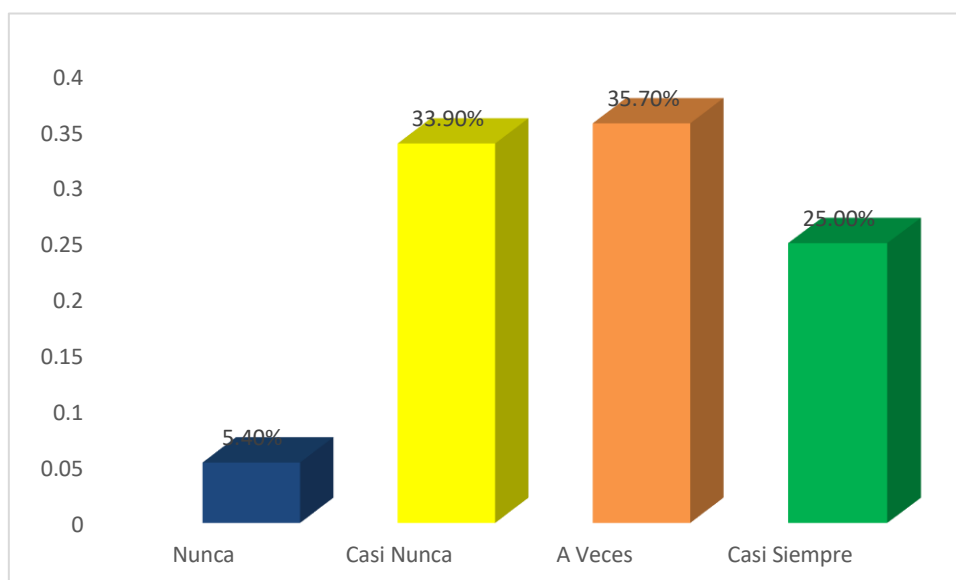
Dimensión Estresores debido a la tarea

Tabla 05

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	<i>3</i>	<i>5.4 %</i>
<i>Casi Nunca</i>	<i>19</i>	<i>33.9%</i>
<i>A Veces</i>	<i>27</i>	<i>35.70%</i>
<i>Casi Siempre</i>	<i>20</i>	<i>25.0%</i>
<i>Total</i>	<i>56</i>	<i>100%</i>

Dimensión: Estresores debido a la tarea

Figura 05



Los resultados obtenidos de la encuesta sobre la presencia de estrés psicológico en los trabajadores indican lo siguiente: un 33.9% mencionó que casi nunca, un 35.7% respondió que a veces, un 25.00% afirmó que casi siempre y un 5.4% indicó que nunca.

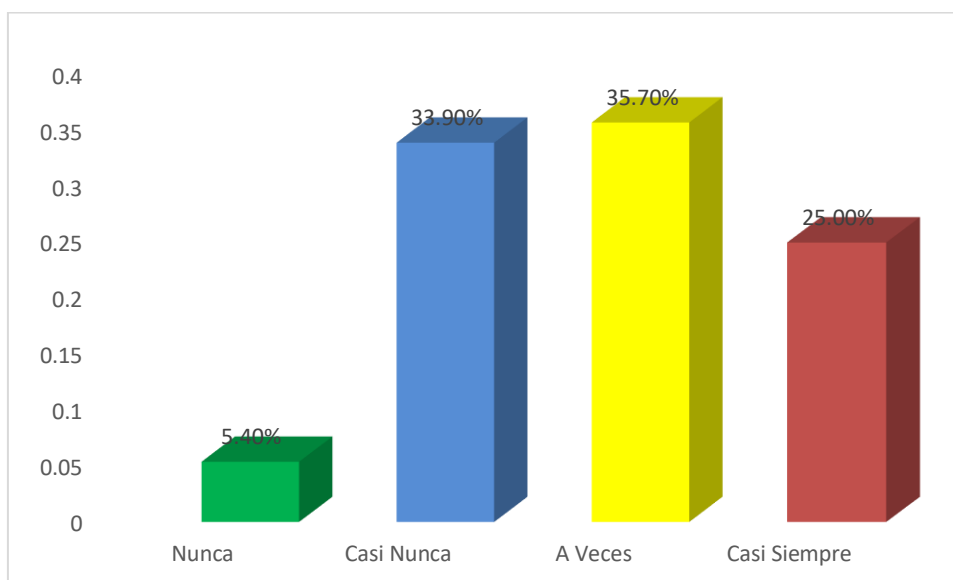
Dimensión: Estresores relativos al entorno físico

Tabla 06

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Nunca</i>	3	5.4 %
<i>Casi Nunca</i>	19	33.9%
<i>A Veces</i>	27	35.70%
<i>Casi Siempre</i>	20	25.0%
<i>Total</i>	56	100%

Dimensión: Estresores relativos al entorno físico

Figura 06



Los resultados planteados por la encuesta con respecto a la presencia de estrés conductual en los trabajadores son los siguientes: un 46.4% mencionó que casi nunca, un 33.9% respondió que a veces, un 14.3% indicó que casi siempre y un 5.4% afirmó que nunca.

Análisis Inferencial

Prueba de normalidad

El propósito de llevar a cabo la prueba de normalidad fue determinar si los datos siguen o no una distribución normal, de acuerdo con la siguiente hipótesis:

- H0: Los datos presentan una distribución normal.
- H1: Los datos no siguen una distribución normal.

Esta prueba se realiza bajo la condición de que si la cantidad de datos (N) es mayor que 50, se emplea el test de Kolmogórov-Smirnov. La regla de decisión es la siguiente:

- Si el valor de significancia α es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1).
- Si el valor de significancia α es mayor que 0.05, se rechaza la hipótesis alternativa (H1) y se acepta la hipótesis nula (H0).

Tabla 07

Pruebas de normalidad

Kolmogorovq-Smirno ^{va}			
	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento Organizacional	,180	56	,000
Estrés Laboral	,124	56	,031

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad ha revelado que para la variable "Comportamiento Organizacional", el nivel de significancia (sig=0,000) es inferior al valor de p (0,05), lo

que sugiere que los datos no exhiben una distribución normal. De manera similar, en el caso de la variable "estrés laboral", el nivel de significancia ($\text{sig}=0,031$) también es menor que el valor de p ($0,05$), lo que indica que los datos no se ajustan a una distribución normal. Ante esta situación, se ha optado por emplear el coeficiente de estimación Rho de Spearman para analizar las relaciones y confirmar las hipótesis, ya que este coeficiente es una medida no paramétrica.

4.2 Análisis Inferencial

Prueba de Hipótesis General

Tabla 08: Tabla de correlación

RANGO	RELACION
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Tomado de Metodología de la investigación, quinta edición, por Hernández,

R., Fernández, C., yBaptista, P., 2010, México D.F., México: McGraw-Hill

Regla de decisión:

Si $\alpha < 0.05$ es rechazada la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alterna. Si $\alpha > 0.05$ se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

H: Comportamiento Organizacional esta relacionada con el Estrés Laboral en la

Municipalidad Distrital de Santa María, 2022.

H0: Comportamiento Organizacional no tiene relación con Estrés Laboral en la

Municipalidad Distrital de Santa María, 2022.

H1: Comportamiento Organizacional tiene relación con Estrés Laboral en la

Municipalidad Distrital de Santa María, 2022.

Tabla 09

Prueba de hipótesis

			Comportamiento Organizacional	Estrés laboral
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	56	,000
		N		56
	Estrés laboral	Coefficiente de correlacion	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,00	
		N)	56	56

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

El cuadro presenta una valoración de 0.655 entre las dos variables, como se detalla en la tabla 16. Además, el nivel de significancia bilateral (sig=0.000) es menor que el valor de p (0.05). De acuerdo con el criterio de decisión establecido, esto resulta en el rechazo de la hipótesis nula (H0) y en la aceptación de la hipótesis alternativa (H1).

Basándonos en la información proporcionada en la tabla de calificaciones (tabla 15), se puede concluir que existe una relación positiva considerable entre la comunicación

organizacional y el estrés laboral en la entidad edil

.

32 Prueba de Hipótesis específica 1

H: El Comportamiento esta relacionada con el Estrés laboral en la Municipalidad

Distrital de Santa María, 2022

H0 El comportamiento individual no se relacionaría positivamente con el Estrés Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022.

H1: El comportamiento individual se relacionaría positivamente con el Estrés Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 1

			Control	Estrés Laboral
		Coefficiente de correlación	1,000	,697**
Comportamiento		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
		Coefficiente de correlación	,697**	1,000
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

El coeficiente de Spearman resulta en un valor de 0.697, como se evidencia en la tabla 17.

Además, el nivel de significancia bilateral (sig=0.000) es menor que el valor de p (0.05).

Siguiendo la norma de decisión, esto conlleva al rechazo de la hipótesis nula (H0) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H1).

En concordancia con la tabla 15 de calificación, se puede concluir que el control presenta una relación positiva considerable con el estrés laboral en la referida entidad edil

Prueba de hipótesis específica 2

H: El comportamiento grupal se relacionaría positivamente con Estrés Laboral en la MunicipalidadDistrital de Santa María, 2022.

H0: El comportamiento grupal no se relacionaría positivamente con Estrés Laboral en la MunicipalidadDistrital de Santa María, 2022.

H1: El comportamiento grupal se relacionaría positivamente con Estrés Laboral en la MunicipalidadDistrital de Santa María, 2022.

Tabla 11

			Control	Estrés Laboral
Rho de Spearman	comportamiento Grupal	Coefficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

El cuadro presenta un resultado de Spearman igual a 0.567, como se puede observar en la tabla 18. Además, el nivel de significancia bilateral (sig=0.000) es menor que el valor de p (0.05). Siguiendo la norma de decisión, esto lleva al rechazo de la hipótesis nula (H0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H1).

Basándonos en la tabla 15 de calificación, podemos concluir que la motivación exhibe una relación positiva significativa con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María para el año 2022.

Prueba de hipótesis específica 3

H: El sistema organizacional se relacionaría positivamente con Estrés Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022.

H0: El sistema organizacional no se relacionaría positivamente con Estrés Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022.

H1: El sistema organizacional se relacionaría positivamente con Estrés Laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María, 2022

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 3

			Control	Estrés Laboral
Rho de Spearman	Sistema Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,518**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

En síntesis, los resultados obtenidos se describen de la siguiente manera: el coeficiente de Spearman calculado es 0.518, como se refleja en la tabla 19. Además, el nivel de significancia bilateral ($\text{sig}=0.000$) es inferior al valor de p (0.05) . Siguiendo el criterio de decisión

previamente establecido, esto conlleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H_1). Por consiguiente, basándonos en la tabla 15 de evaluación, se puede concluir que la expresión emocional presenta una relación positiva considerable con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María para el año 2022.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En concordancia a lo evidenciado en los respectivos hallazgos, cabe señalar que:

El objetivo general es la determinación de la forma en que se relaciona el comportamiento organizacional y el estrés laboral en el Municipio de Santa María 2022. El resultado (0,655) indica que ambas variables se encuentran relacionadas de manera significativa.

Por lo tanto, la investigación realizada contradice la teoría de la información de Correa, que afirma que la comunicación se ocupa de la información pueda llegar y/o mensajes claros y precisos a las personas dentro de una entidad. Porque la comunicación están supeditadas al comportamiento individual. Dependiendo de la capa de mensajería, se clasifica en información formal e información informal. Teniendo en cuenta que los símbolos de comunicación se comunican con mayor frecuencia y son más efectivos, le ayudará a gestionar mejor su estrés laboral. Además, se encontró que los resultados incluían las indagaciones que han sido citadas en este estudio:

Pacheco, L. & Quispe, S. (2018). Creo que en actualmente en las entidades se utiliza emplean la comunicación formal por la necesidad de relaciones internas y externas con los empleados debido a la existencia de retroalimentación indirecta y directa sobre la fluidez en el manejo del idioma por parte de los empleados. Por tanto, el estrés para

los empleados será bajo.

Carrasco, B. (2017). Concluye que la comunicación como estrategia gestiona elementos fundamentales como el comportamiento, el desempeño y la motivación de un empleado debido a que le ayuda a mejorar la comunicación verbal y mantener bajos los niveles de estrés en un ambiente de trabajo satisfactorio. Por tanto, existe una correlación positiva significativa entre comunicación y estrés laboral, con una prueba de Rho-Spearman de 0,739.

Timuroğlur, MK, Keskinılıçır, M. y Polat, M. (2017). Ha sostenido que la comunicación y el agotamiento laboral conducen a un desempeño inadecuado, también a la falta de motivación, deficiente información de la empresa, lo que genera estrés laboral en los empleados. Por tanto, existe una correlación significativa entre las propias variables.

El objetivo específico 1 es la determinación de la asociación positiva entre el comportamiento individual y el estrés laboral en la referida entidad edil. Por lo tanto, los resultados obtenidos (0.697) mostraron correlaciones positivas significativas entre el comportamiento individual y el estrés. Trabajar. Por el contrario, la siguiente encuesta:

Para Robines y Cultor (2018), se encuentra referido a la comunicación que evidencia el comportamiento de cada empleado en relación con el desempeño y los métodos de comportamiento; esto requiere control dentro de la entidad.

Alzasen, M. Selkup, G. e Isa, A. (2014). Concluyeron que el conflicto debe resolverse plenamente dentro del órgano de control. En ese sentido, se aprecia que la comunicación interactúa directa e indirectamente para capturar nuevas experiencias

lingüísticas y gestuales.

Pulido (2015). Representa la relación entre la gestión de la comunicación y las jerarquías de relaciones, el comportamiento de los empleados y las habilidades de gobernanza que ayudan a las organizaciones a lograr un desarrollo interno y externo continuo. Esto es posible gracias a las habilidades lingüísticas de nuestros empleados, lo que ayuda a aliviar el estrés laboral.

El objetivo específico 2 La meta al 2022 es determinar que la acción colectiva en la comunidad de Santa María se relaciona positivamente con el estrés laboral. Según el análisis obtenido (0,567), existe una correlación positiva significativa entre el comportamiento colectivo y el estrés laboral. Por lo tanto, acordaron pasar al siguiente paso de la investigación.

Quispe, S. (2016). Utilizo métodos de seguimiento para explorar la motivación de los empleados. Cuando los empleados están motivados, significa que tienen acceso a herramientas de conocimiento e información para la comunicación formal e informal. Esto mantiene el perfil de estrés conductual.

El objetivo específico 3 El objetivo es determinar los sistemas organizacionales relacionados con la presión de trabajo en el municipio del distrito de Santa María en el año 2022. Se obtuvieron los siguientes puntajes (0.518), lo que indica una relación significativamente positiva entre los sistemas organizacionales y el gobierno local.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

Se determina que existe relación entre el comportamiento individual con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022. Puesto que en el promedio de encuestados en el aspecto dimensional de Comportamiento individual más de la mitad o sea el 58,9% respondió satisfactoriamente sobre esta dimensión, o sea 33 de 56 encuestados para ser más específicos.

Se determina que existe relación entre el comportamiento Grupal con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022. Puesto que en el promedio de encuestados en el aspecto dimensional de Comportamiento grupal más de la mitad o sea el 64,3% respondió satisfactoriamente sobre esta dimensión, o sea 36 de 56 encuestados para ser más específicos.

Se determina que existe relación entre la Estructura Organizacional con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022. Puesto que en el promedio de encuestados en el aspecto dimensional de Comportamiento individual más de la mitad o sea el 57,2% respondió satisfactoriamente sobre esta dimensión, o sea 32 de 56 encuestados para ser más específicos.

Mientras que el promedio de encuestados en el aspecto dimensional de Estresores debido a la organización más de la mitad o sea el 67,8% respondió satisfactoriamente sobre esta dimensión, o sea 39 de 56 encuestados para ser más específicos.

Mientras que el promedio de encuestados en el aspecto dimensional de Estresores debido a la tarea más de la mitad o sea el 60,7% respondió satisfactoriamente sobre esta dimensión, o sea 34 de 56 encuestados para ser más específicos.

Mientras que el promedio de encuestados en el aspecto dimensional de Estresores relativos al entorno físico menos de la mitad o sea el 48,2% respondió satisfactoriamente sobre esta dimensión, o sea 27 de 56 encuestados para ser más específicos.

6.2 RECOMENDACIONES

Primera: Ahora que se ha establecido la coherencia entre el comportamiento organizacional y la presión laboral, se recomienda dar opiniones claras y concisas en las entrevistas (capacitaciones) de la empresa, reuniones internas de trabajo y actividades externas, elogiar los logros, celebrar los fracasos y sentir el compromiso de la organización con los empleados.

Segunda: Considere incorporar eventos sociales para empleados en los programas de la empresa y agregar juegos educativos para educar a los empleados sobre las políticas de la empresa, el compromiso de la empresa como organización y las acciones de mejora que deben tomarse para la empresa y el bienestar de sus empleados. Esto alivió el estrés en el trabajo.

Tercera: Se recomienda alentar a los empleados a desempeñarse bien y ser productivos en el trabajo, ya sea mediante recompensas (motivadores extrínsecos) o mediante motivaciones intrínsecas de los empleados. Esto aumenta la satisfacción laboral y reduce los niveles de estrés.

Cuarta: Incentivar a los empleados a formar sus propios equipos de trabajo para lograr la interacción social y la empatía mutua expresando sus pensamientos, sentimientos, identidad organizacional, compromiso organizacional y satisfacción dentro de la organización.

CAPITULO VII

REFERENCIAS

7.1 Bibliografía

- Betancourt, J. (2004). *Diagnostis tof organizattional behaviort of thte worketrs tof thet company Materiales Eléctricos Monaggas*. MEMCAR.
- Dailey, R. (2012). *comportamiento organizacional*. Heriott - Watts Universitys: Edinburghs Business Schools.
- OIT. (2016). *Estres en el Trabajo*. Madrid.
- Pasten, S. (2010). *Aanalysisit rof currentt tand dessired organizattional behaviors variables ins thes companys entrelagoss Ltda*. Mexico.
- Perez, B. (3 de setiembre de 2011). *Organizattional behavitor tof educattional managgers gand they motivattion tof higherd educattion tteachers*. Maracaibo, Zulia, Venezuela. Obtenido de publicaciones.urbex.edux: <https://publicacioness.urbes.edux/indexs.phps/>
- Pesantes, S. (2012). *Análisis de comportamiento organizacional del personal docente, administrativo y de servicios de la universidad politécnica salesiana*. España: Universidad Politecnica Salesiana.
- Ramos, C. (2013). *Organizattional Bethavior tin thet Departmental Delegattions tof thet Ministry tof Environmentt tand Nattural Resources Northwest Region* . Quetzaltenango.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.

Salazar, R., Giron, S., Solano, A., & Torres, A. (15 de julio de 2012). satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades de Lima y Callao. <http://tesis.pucpx.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/>

Scotty, T. (1976). *Organizational Theory: A Structural and Behavioral Analysis*. Homewood: Irvingt.

Tohala, S. (2014). *Design of the organizational climate as a care mechanism and its impact on the professional performance of public servants of the illustrious municipality of Jipijapa*. Ecuador.

ULADECH. (13 de febrero de 2023). *Derecho Laboral*. Obtenido de <http://files.uladech.edu.pe/docentes>.

ANEXOS

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Existiría relación entre el comportamiento organizacional y el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022?</p> <p>Problemas Específicos a) ¿Existiría relación entre el comportamiento individual y el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022? b) ¿Existiría relación entre el comportamiento grupal y el Estrés laboral en la</p>	<p>Objetivo General Demostrar la relación entre el comportamiento organizacional y el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.</p> <p>Objetivos Específicos a) Demostrar la relación entre el comportamiento individual y el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022. b) Demostrar la relación entre el comportamiento grupal y el Estrés laboral en la Municipalidad</p>	<p>Hipótesis General El comportamiento organizacional tendría relación significativa con el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas a) El comportamiento individual se relacionaría positivamente con el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022. b) El comportamiento grupal se relacionaría positivamente con el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.</p>	<p>Variable X Comportamiento Organizacional</p> <p>Variable Y Estrés laboral</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicada <p>Nivel de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correlacional <p>Diseño</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental <p>Técnica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Universo 187 servidores Públicos de la Gerencia Municipal del distrito de Santa María</p>

<p>Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022?</p> <p>c) ¿Existiría relación entre el sistema organizacional y el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022?</p>	<p>Distrital de Santa María periodo 2022.</p> <p>c) Demostrar la relación entre el sistema organizacional y el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.</p>	<p>c) El sistema organizacional se relacionaría positivamente con el Estrés laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María periodo 2022.</p>		<p>Muestra 56 servidores Públicos de la Gerencia Municipal del distrito de Santa María</p> <p>Técnicas e instrumentos La técnica será la encuesta y los instrumentos serán los cuestionarios que nos permitirán medir las variables de estudio.</p>
--	--	--	--	---

INSTRUMENTOS DE MEDICION (CUESTIONARIOS)

A) INSTRUMENTO PARA MEDIR EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

Estimados participantes:

El presente documento contiene un formato anónimo y su aplicación será de mucha utilidad para el desarrollo de la investigación; razón por la cual se le pide su total colaboración: Marque con un aspa "X" la respuesta que considere conveniente de acuerdo a su experiencia y criterio en la organización, según las siguientes alternativas:

Alternativas de respuesta:

- 1) N: Nunca
- 2) CN: Casi nunca
- 3) AV: A veces
- 4) CS: Casi siempre
- 5) S: Siempre

DIMENSIONES	MEDICION				
	N	CN	AV	CS	S
COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL					
1) Actitudes y satisfacción en el trabajo. ¿Reconoce la importancia de su labor para la institución?					
2) Personalidad y valores. ¿Se valora así mismo, por ser como es en la Institución?					
3) Percepción y toma de decisiones. ¿Generas nuevas formas de resolver situaciones o problemas en la institución?					
4) Motivación. ¿Se muestra motivado cuando realiza alguna actividad fuera de sus funciones laborales?					

<p>5) Emociones y estados de ánimo.</p> <p>¿Muestra una actitud democrática en el desarrollo de su labor?</p>					
COMPORTAMIENTO GRUPAL					
<p>6) Equipos de trabajo.</p> <p>¿Realiza actividades teniendo en cuenta la participación de los demás?</p>					
<p>7) Comunicación.</p> <p>¿Se comunica de manera directa y cordial con las personas de la Institución?</p>					
<p>8) Liderazgo.</p> <p>¿Demuestra capacidad de liderazgo a través de sus acciones grupales?</p>					
<p>9) Poder y políticas.</p> <p>¿Participa en la toma de decisiones en beneficio del Desarrollo institucional?</p>					

<p>10) Conflicto y negociación.</p> <p>¿Mantiene una relación laboral amical con sus compañeros de trabajo en la Institución?</p>					
<p>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</p>					
<p>11) Cultura organizacional.</p> <p>¿Realiza sus actividades en la búsqueda de mejorar el desarrollo organizacional?</p>					
<p>12) Políticas y prácticas de recursos humanos.</p> <p>¿Orienta sus actividades hacia el bienestar institucional?</p>					

INSTRUMENTO PARA MEDIR ESTRÉS LABORAL

DIMENSIONES	MEDICION				
	N	CN	AV	CS	S
ESTRESORES DEBIDO A LA ORGANIZACION					
1) Jornada de trabajo: rotación de turnos, etc. Pienso que el tiempo que dedico a la ejecución de mi trabajo no es el apropiado.					
2) Promoción y desarrollo de la carrera profesional. Pienso que ascender en esta institución no depende de mi esfuerzo.					
3) Comunicación y participación. Mis jefes se muestran indiferentes ante lo que requiero para desempeñar bien mi trabajo.					
4) Relaciones interpersonales. Las personas en la institución muestran cada vez menos importancia a las emociones y sentimientos.					

ESTRESORES DEBIDO A LA TAREA					
<p>5) Carga de trabajo excesiva o insuficiente.</p> <p>Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo.</p>					
<p>6) Ritmo de trabajo.</p> <p>Pienso que el esfuerzo que hago no mejora la retribución que obtengo.</p>					
<p>7) Contenido de la tarea (sentido del trabajo).</p> <p>Considero inútil mi esfuerzo por proporcionar atención de calidad en la institución.</p>					
<p>8) Conflicto o ambigüedad de rol.</p> <p>Existen tareas incongruentes e incompatibles en el trabajo que realizo.</p>					
<p>9) Control sobre la tarea (nivel de autonomía) y grado de supervisión.</p> <p>Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad.</p>					

ESTRESORES RELATIVOS AL ENTORNO FISICO					
<p>10) Condiciones ambientales.</p> <p>Me es difícil dar buenos resultados en las condiciones en que trabajo.</p>					
<p>11) Otras condiciones físicas del lugar de trabajo.</p> <p>Al realizar su trabajo se expone a accidentes tecnológicos o industriales.</p>					
<p>12) Exposición a contextos físicos peligrosos.</p> <p>Realiza sus funciones en un contexto de fenómenos naturales potencialmente peligrosos.</p>					