

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO
DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN
728 DE LA SEDE PRINCIPAL DE LA CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA, 2019**

PRESENTADO POR:

SANDRA CECILIA ALBINAGORTA CHANG DE HUAMAN

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN TRABAJO
SOCIAL, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

ASESOR:

Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

HUACHO - 2019

**ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS
TRABAJADORES DEL RÉGIMEN 728 DE LA SEDE PRINCIPAL DE
LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA, 2019**

SANDRA CECILIA ALBINAGORTA CHANG DE HUAMAN



TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

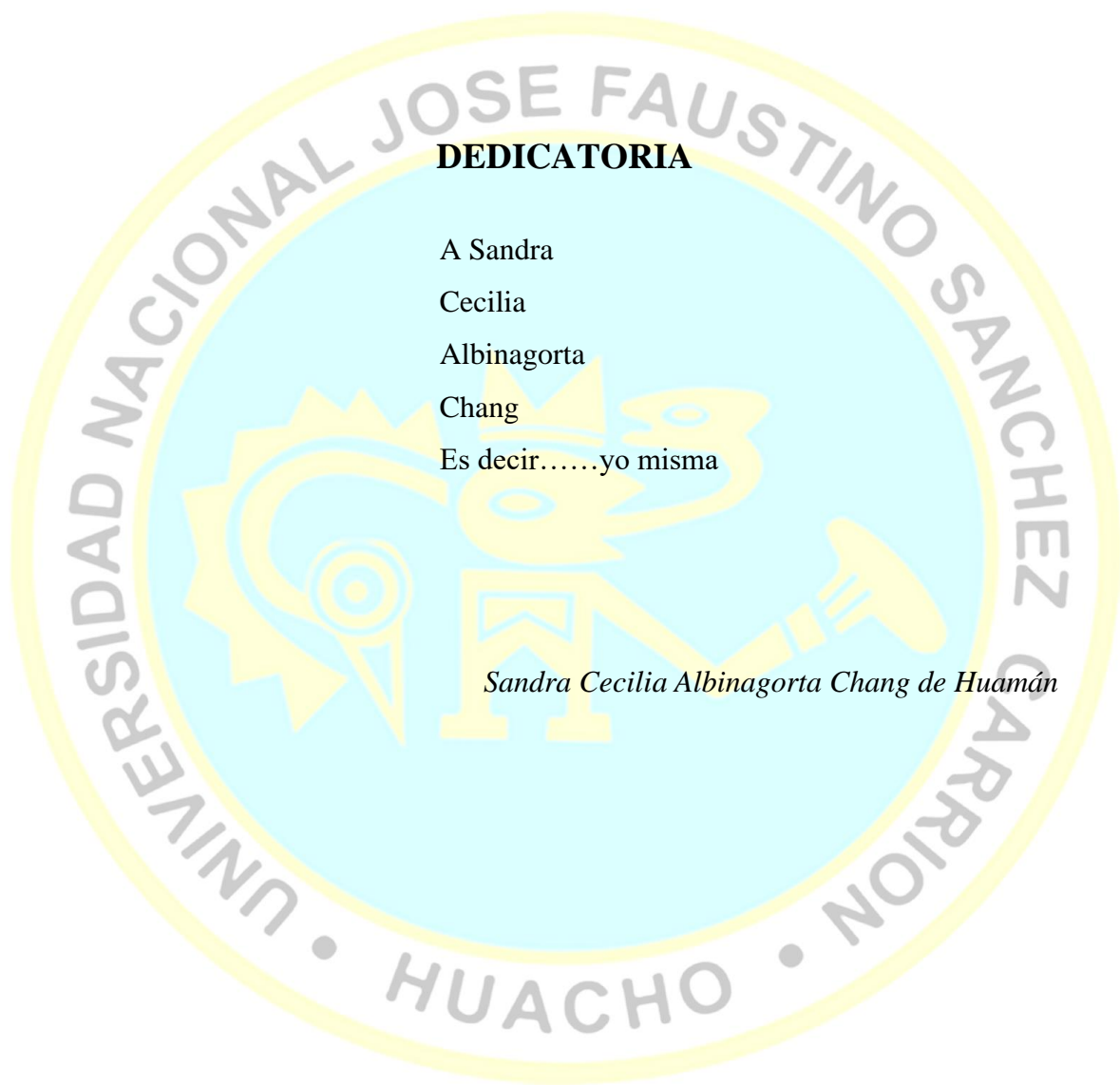
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRO EN TRABAJO SOCIAL, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE RECURSOS

HUMANOS

HUACHO

2019



DEDICATORIA

A Sandra

Cecilia

Albinagorta

Chang

Es decir.....yo misma

Sandra Cecilia Albinagorta Chang de Huamán

AGRADECIMIENTO

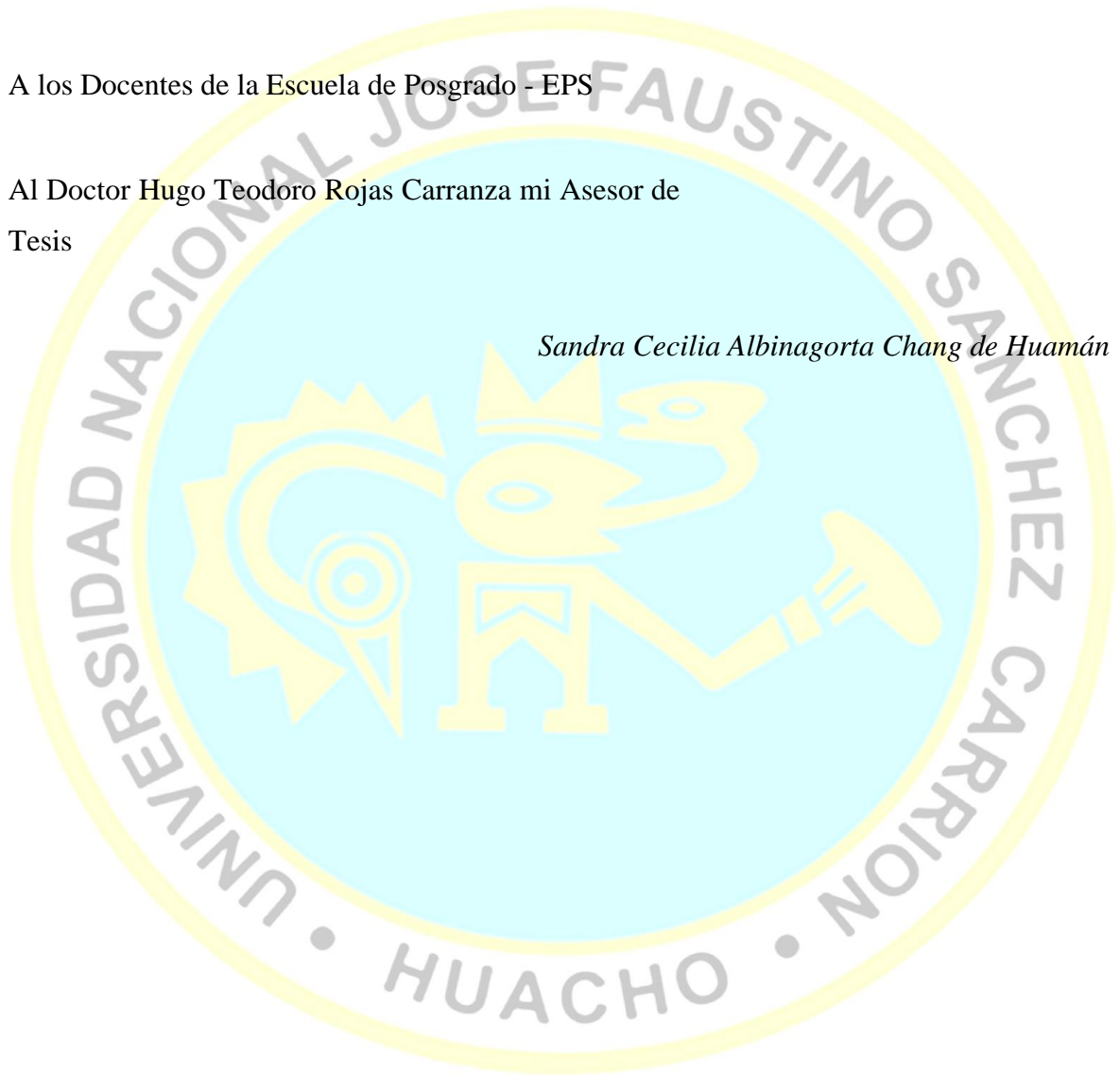
A la Universidad nacional José Faustino
Sánchez Carrión de Huacho

A la Escuela de postgrado - EPG

A los Docentes de la Escuela de Posgrado - EPS

Al Doctor Hugo Teodoro Rojas Carranza mi Asesor de
Tesis

Sandra Cecilia Albinagorta Chang de Huamán



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
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	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio	6
1.6 Viabilidad del estudio	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.1.1 Investigaciones internacionales	8
2.1.2 Investigaciones nacionales	11
2.2 Bases teóricas	14
2.3 Definición de términos básicos	26
2.4 Hipótesis de investigación	27
2.4.1 Hipótesis general	27
2.4.2 Hipótesis específicas	27
2.5 Operacionalización de las variables	28

CAPÍTULO III	30
METODOLOGÍA	30
3.1 Diseño metodológico	30
3.2 Población y muestra	31
3.2.1 Población	31
3.2.2 Muestra	31
3.3 Técnicas de recolección de datos	32
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	35
CAPÍTULO IV	37
RESULTADOS	37
4.1 Análisis de resultados	37
CAPÍTULO V	59
DISCUSIÓN	59
5.1 Discusión de resultados	59
CAPÍTULO VI	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
6.1 Conclusiones	61
6.2 Recomendaciones	63
REFERENCIAS	65
7.1 Fuentes documentales	65
7.2 Fuentes bibliográficas	66
7.3 Fuentes hemerográficas	69
7.4 Fuentes electrónicas	69
ANEXOS	72
Anexo 01. MATRIZ DE CONSISTENCIAS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sexo de la población.....	38
Tabla 2. Residencia de la población	39
Tabla 3. Frecuencia de la variable 1: Estrés laboral	40
Tabla 4. Frecuencia de la variable 2: Trabajo en equipo.....	41
Tabla 5. Frecuencia en la dimensión 1: Tenencia de metas	42
Tabla 6. Frecuencia en la dimensión 2: Gerencia del equipo.....	43
Tabla 7. Frecuencia en la dimensión 3: Definición de prioridades.....	44
Tabla 8. Frecuencia en la dimensión 4: Atención a los miembros	45
Tabla 9. Frecuencia en la dimensión 5: Valoración de las contribuciones.....	46
Tabla 10. Cruce de V1 estrés laboral y V2 trabajo en equipo	47
Tabla 11. Correlación de relación entre Estrés laboral y Trabajo en equipo.....	48
Tabla 12. Cruce de V1 estrés laboral y D1 la tenencia de metas	49
Tabla 13. Correlación de relación entre V1 Estrés laboral y D1 tenencia de metas	50
Tabla 14. Cruce de V1 estrés laboral y D2 Gerencia en equipo.....	51
Tabla 15. Correlación de relación V1 Estrés laboral y D2 Gerencia del equipo.....	52
Tabla 16. Cruce de V1 estrés laboral y D3 Definición de prioridades.....	53
Tabla 17. Correlación de relación V1 estrés laborales y D3 definición de prioridades	54
Tabla 18. Cruce de V1 estrés laboral y D4 Atención a los miembros.....	55
Tabla 19. Correlación del estrés laboral y la atención a los miembros	56
Tabla 20. Cruce de estrés laboral y D5 Valoración a las contribuciones	57
Tabla 21. Correlación del estrés laboral y la valoración de las contribuciones.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sexo de la población	38
Figura 2. Residencia de la población.....	39
Figura 3. Frecuencia de la variable 1: Estrés Laboral.	40
Figura 4. Frecuencia de la variable 2: Trabajo en equipo	41
Figura 5. Frecuencia en la dimensión 1: Tenencia de metas	42
Figura 6. Frecuencia en la dimensión 2: Gerencia de equipo.....	43
Figura 7. Frecuencia en la dimensión 3: Definición de prioridades	44
Figura 8. Frecuencia en la dimensión 4: Atención a los miembros.....	45
Figura 9. Frecuencia en la dimensión 5: Valoración de las contribuciones	46
Figura 10. Cruce de V1 estrés laboral y V2 trabajo en equipo.....	47
Figura 11. Cruce de V1 estrés laboral y D1 tenencia de metas	49
Figura 12. Cruce de V1 estrés laboral y D2 Gerencia en equipo	51
Figura 13. Cruce de V1 estrés laboral y D3 definición de prioridades	53
Figura 14. Cruce de V1 estrés laboral y D4 Atención a los miembros	55
Figura 15. Cruce de V1 estrés laboral y D5 Valoración a las contribuciones.....	57

RESUMEN

La presente investigación tuvo como Objetivo, el determinar la relación existente entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura en el año 2019. La Metodología utilizada para la variable estrés laboral se utilizó la Escala para medir el estrés laboral de Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008) adaptado y sometido a criterio de jueces por Albinagorta Sandra (2019), Para medir y evaluar la variable trabajo en equipo se utilizó el Instrumento para medir el Trabajo en equipo de IPAE adaptado y sometido a criterio de jueces por Albinagorta Sandra (2019), esta Escala como instrumento sirve para medir el trabajo en equipo que presentan los trabajadores administrativos de la Institución donde se llevó a cabo la investigación. Los Resultados de 130 trabajadores que es el 100% de la población; el 93% presenta estrés laboral (moderado y alto) y, el 77% señala que el trabajo en equipo que se realiza (baja y moderado). Asimismo, se aprecia que de los trabajadores que presentan estrés laboral realizan menos trabajo en equipo (el 51% realiza moderado o bajo trabajo en equipo, frente al 3% que realiza trabajo en equipo). Como Conclusiones podemos decir que el resultado de la significación bilateral en el p-valor es $0.003 < 0.05$, en tanto la decisión es rechazar la hipótesis H_0 , asimismo el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman es $-0,40$ asumiendo que existe relación inversa y moderada.

Palabras clave: Estrés, equipo, tenencia de metas, gerencia, prioridades, miembros, contribuciones.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the relationship between work stress and teamwork among workers under the regimen 728 of the main office of the Superior Court of Justice of Huaura in 2019. The methodology used For the work stress variable, the Scale for Measuring Work Stress was used by Patricia Curibancoy and Maribel Medina (2008), adapted and submitted to the judges' criteria by Albinagorta Sandra (2019). To measure and evaluate the teamwork variable, the Instrument to measure the IPAE Teamwork adapted and submitted to the judges' criteria by Albinagorta Sandra (2019). This Scale as an instrument is used to measure the team work presented by the administrative workers of the Institution where the research was carried out. The Results, Of 130 workers that is 100% of the population; 93% show work stress (moderate and high) and 77% indicate that the team work is done (low and moderate). Likewise, it is appreciated that workers who present work stress perform less work in teams (51% perform moderate or low teamwork, compared to 3% who work as a team). As Conclusions we can say that the result of bilateral significance in the p-value is $0.003 < 0.05$, while the decision is to reject the hypothesis H_0 , also the value of Spearman's Correlation Coefficient is $-0,40$ assuming that there is an inverse relationship and moderate.

Keywords: Stress, team, goal holding, management, priorities, members, contributions.

INTRODUCCIÓN

La tesis titulada estrés laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019, es un trabajo que lo iniciamos en los meses de febrero haciendo la revisión recolección de datos que la literatura nos brindó y paulatinamente fuimos organizando y desarrollando hasta darle forma a nuestro trabajo que inicialmente fue motivado porque en el mismo contexto pudimos observar cierto agotamientos en los trabajadores y a las vez como que les costaba complementarse en los trabajos que vienen desarrollando.

Las tendencias laborales de hoy en día en América Latina y el querer presupuestar mejor los costos en las organizaciones, los llevaron a idear una forma de trabajo en equipo, la cual los ayudará a llegar al éxito y mantenerlo. Las organizaciones actuales buscan talentos que muchas veces no se encuentra en una sola persona, nos referimos al trabajo en equipo. Concluyendo que es importante la utilización del trabajo en equipo para movilizar las energías y en las condiciones deseada para canalizar los comportamientos para la obtención de resultados positivos (Gonzales, P. y Retamal, S., 2010)

(Di Martino, 1992) considera que el estrés tiene consecuencias negativas psicológicas y físicas las cuales para el trabajador y la empresa resultan graves. Las que destacan son la depresión, ansia, irritación, autoestima baja, sentimientos de indefensión, subida de peso, descomunal consumo de alcohol, tabaco entre otras drogas, falta de sueño, etc. El estrés se relaciona con trastornos psicofisiológicos perjudiciales como la hipertensión, úlceras, asma, trastornos coronarios, entre otros.

En esta dirección es que nuestro trabajo de investigación lo hemos organizado del siguiente modo:

En el capítulo I.- Estanos consignando la problematización, el planteamiento de los problema general y específicos, el planteamiento de los objetivos general y específicos de la investigación, la justificación, las delimitaciones y la viabilidad de la investigación

Capitulo II.- En este capítulo se han ubicado el marco teórico, los antecedentes de la investigación que fueron tomados como referencias, además están las bases teóricas, las

definiciones conceptuales y el planteamiento de las hipótesis tanto general como las específicas.

Capítulo III.- En este capítulo hemos ubicado todo lo referente a la Metodología en donde están comprendidos el diseño metodológico, el tipo de la investigación, el enfoque utilizado, la población con que se trabajó, seguida por la operacionalización de la variable relevantes y el uso de las técnicas para el procesamiento de la información recabada.

Capítulo IV.- En este capítulo estamos ubicando todo lo referido a los resultados, dese los resultados de las variables intervinientes, luego los resultados totales de cada variable, más adelante estamos ubicando los resultados de cada una de las dimensiones de la variable trabajo en equipo, para terminar, ubicando las contrastaciones de lo planteado en las hipótesis.

Capítulo V.- En el presente capítulo estamos consignando todo lo referido a la discusión de nuestros resultados obtenidos con otras investigaciones similares a las nuestra con el objetivo de darle sostenimiento a nuestro trabajo. Asimismo, estamos ubicando las conclusiones a la que hemos arribado y finalmente las recomendaciones que lo planteamos a manera de sugerencias.

Capítulo VI. – Este capítulo fue reservado para poder poner todo lo referente a las fuentes de información tanto bibliográficas, así como las fuentes de electrónicas que se encuentran en la internet.

Finalmente, en la parte última de la investigación se ha consignado los anexos en donde figuran los instrumentos utilizados para lograr la información útil y necesaria tanto en lo referido a la Variable 1 como a la variable 2 y las fotografías de la Institución donde hicimos la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El trabajo es la fuente que genera riqueza, al igual que la naturaleza que es quien proporciona al hombre de toda materia prima que este transforma en riqueza, pero el trabajo no es solo eso, el trabajo también ha instaurado al hombre. Actualmente en el mundo globalizado y muy competitivo, uno de los grandes retos en las organizaciones y en los directivos es conseguir que sus recursos humanos trabajen más como equipo. Esta pretensión nace de una clara visión de las ventajas es contar con un equipo de trabajo que labore en forma sinérgica, donde los beneficios de trabajar unidos son mucho mayores que sumar partes. Arrieta & Navarro (2010).

En el occidente se asociaba la idea de trabajo en equipo a la ayuda, el entusiasmo, compañerismo y responsabilidad con lo que se realiza. “Si en el nivel operacional o el ejecutivo no se forma equipo para trabajar entonces no son idóneos para ocupar cargos”. Mueller, Procter y Buchanan (2000, pág. 1388) refieren que la expresión trabajo en equipo parece llevar un vínculo social y moral que motiva y revitaliza. Como efecto, en la esfera empresarial, el término “trabajo en equipo” no se utiliza apropiadamente, Katzenbach y Smith (2007)

La Oficina de la Organización Internacional del Trabajo, realizó un taller de Motivación y Trabajo en Equipo en el que participó el personal de la Oficina y Proyectos. Trabajar en equipo es importante para lograr los beneficios, ya que cada colaborador apoya dada su especialidad y habilidades; cada esfuerzo en grupo tiene un gran valor que se multiplica ya que el trabajo en equipo es la suma de las partes y que las condiciones laborales que se le brinda al trabajador es de suma importancia

ya que eso significa respetar al ser humano, indicó (Ferreira, 2012), Director Adjunto de la Oficina - OIT.

Su conclusión es importante utilizar el trabajo en equipo para mover energías y en las circunstancias que se desea para guiar comportamientos y obtener resultados positivos. Gonzales y Retamal (2010)

En la realidad de nuestro país que ahora no es distante a la realidad mundial los conceptos y parámetros se han unido, entonces, las organizaciones serias también hacen esfuerzos porque su personal realice su labor de manera gratificante pero que el esfuerzo sea del equipo. Cada trabajador como persona es único entre todos y nadie es mejor que otro, entonces el trabajo no siempre lo realiza alguien que se crea un trabajador superdotado, porque los espacios, las áreas tiene sus propias características y sus exigencias por esto los trabajadores aportan cada quien sus propias iniciativas, experiencias, conocimientos y por más eficiente que realice su trabajo necesita aporte de lo demás, que a la vez también tienen mucho que aportar de forma complementaria a lo que otros desarrollan en un determinado contexto laboral.

Dentro del contexto de la Corte Superior de Justicia Poder Judicial de Huaura estamos en condiciones de afirmar que, si bien como organización no es donde se producen productos que ofrecer en el mercado, pero si en tanto de trata del personal que sirve para la implementación de una serie de decisiones de los señores jueces y vocales quienes administran justicia, se hace muy necesario el accionar laboral en equipo de los trabajadores ya sea redactando las resoluciones emitidas por los diferentes despachos de manera oportuna, y si consideramos que los expedientes en mucho de los casos constituyen y forman miles de páginas por lo que se requiere la participación de tantos trabajadores en diferentes responsabilidades ya sea como oficinistas, redactores, tramitadores, mensajeros, archivistas, fotocopios, etc. En el Poder Judicial como en cualquier organización laboral se decidió contratar cierta cantidad de trabajadores utilizando la Ley de Productividad y competitividad laboral, régimen 728 la cual tiene reglas a cumplir y protegen al trabajador, pero a la vez permiten que, como miembro del grupo, deben poseer influencia en cuanto a la determinación de ciertas condiciones dentro de la empresa.

Montoya (s.f.) señala que la ley reglamenta las relaciones entre empresarios y recursos humanos en la empresa. Dice además que esta Ley se estableció como un medio que protege para los más vulnerables, y luego al grupo de trabajadores. En la prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se debe tener un contrato de trabajo a plazo indeterminado; pero esto no se cumple debido a la flexibilización de ámbito laboral, las organizaciones cedieron frente a la política de generación de puestos de empleos por medio de la facilidad e incentivo de las contrataciones de periodo determinado lo que dio lugar a nuevas modalidades de contratos. El contrato individual de trabajo se celebra en forma libre por indeterminado tiempo o sujeto a un tiempo determinado (D. L. 728).

Por otro lado, la presencia del estrés laboral se hace presente también en este contexto, de manera similar que, en otras entidades, en muchos casos dificultando el trabajo en equipo del personal involucrado laboralmente.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la tenencia de metas de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la gerencia del equipo de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la definición de prioridades de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la atención a los miembros de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la valoración de las contribuciones de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la tenencia de metas de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la gerencia del equipo de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la definición de prioridades de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la atención a los miembros de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la valoración de las contribuciones de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación plantea como necesidad de determinar la relación existente entre el estrés laboral y el trabajo en equipo. Si tenemos en cuenta que en estos últimos tiempos las organizaciones serias y prospectivas incentivan y valoran mucho que el personal que viene sirviendo en dicha entidad desarrollo un trabajo en donde las acciones se reflejen la complementariedad. Ya no estamos en los tiempos en donde tenía que buscarse la mejor performance de cada quien y estableciendo como paradigma el que destaque cada quien por sus virtudes, habilidades y creatividad; más por el contrario es los tiempos actuales los directivos buscan que gerenciar el trabajo complementario entre los integrantes del equipo de trabajadores, en donde los lideres tiene que saber y posibilitar los espacios a quienes menos saben sin descalificarlo.

Por otro lado, nuestra investigación se justificó porque uno de los problemas que se ha convertido en una de las pandemias más negativas para los trabajadores es que estos vienen sufriendo el estrés. En nuestra realidad peruana, unos por tener trabajos que exigen conocimientos profundos y en otros casos es que muchos de los trabajadores carecen de esa oportunidad laboral que le permita atender sus necesidades fundaménteles pero que a la vez también le permita satisfacer otras necesidades de carácter familiar y social.

Finalmente investigar y explicar algunas de las características en la relación existente entre el estrés y el trabajo en equipo, ciñéndonos en pautas científicas puede ayudar de manera significativa que la Gerencia de la organización en donde desarrollaremos la investigación si lo considera conveniente puede tomar estos resultados y las recomendaciones con el fin de realizar algunos ajustes o modificaciones en sus políticas organizacionales y gerenciar de mejor manera todo lo relacionado con los recursos humanos de esa organización.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial: El ámbito de la investigación, llamada Estrés laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Huaura estará circunscrita a aquellos trabajadores que desarrollan sus labores en la sede ubicada en la avenida Echenique en la ciudad de Huacho.

1.5.2. Delimitación temporal: La investigación se desarrolló entre los meses de marzo al mes de agosto del presente año considerando que los meses de febrero y marzo nos dedicamos intensamente a la revisión bibliográfica, bases teóricas y una serie de antecedentes relacionados con el trabajo. En los meses de abril y mayo nos dedicamos a la aplicación cuidadosa del instrumento de trabajo exclusivamente en la sede Central, culminando este trabajo con la calificación cuidadosa de la misma. En los meses de junio nos hemos dedicado estrictamente a la organización y estructuración del borrador en donde el mayor trabajo fue la labor estadística, elaborando para este caso las diferentes tablas y figuras que ilustren lo hallado durante la investigación. Finalmente, en el mes de julio tendremos el borrador terminado, el mismo que lo estaremos presentando para la revisión y aprobación y posterior sustentación correspondiente.

1.5.3. Delimitación teórica: En la ejecución del presente trabajo de investigación se tomó en cuenta el enfoque humanista Lazarus (1986), quien sostiene que el estrés es un problema serio que imposibilita el normal desenvolvimiento de la persona en los diferentes espacios en donde se desarrolla y labora y la toma de decisiones entre otros, los mismos que hemos utilizado como dimensiones en el instrumento señalado en la investigación. Asimismo, hay aspectos que hay que considerar en relación al trabajo en equipo (Colombo, 2018) refiere: se tiene que eslabonarlas, tal como una cadena fuerte, firme e integra lo que dará paso a la transformación necesaria.

1.6 Viabilidad del estudio

Nuestro trabajo de investigación es viable en primera instancia porque contamos con el apoyo y el auspicio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, quienes a la vez nos dotan del docente Asesor de tesis, así como también del Jurado que hace posible la revisión, calificación, aprobación o no de la misma, permitiéndonos sus correcciones y mejoras por la experiencia que tienen nuestros catedráticos lo que valoramos de manera significativa.

Por otro lado, la investigación ha sido posible gracias al auspicio que nos han brindado La Gerencia administrativa de la Sede Principal de la Corte Superior de Huaura, en el presente año. También es grato reconocer que los diferentes trabajadores que laboran en esta prestigiosa entidad, se mostraron dispuestos a apoyarnos respondiendo oportunamente las preguntas planteadas en los instrumentos de estrés laboral y trabajo en equipo que le presentamos a manera de manera física, a fin de que sean llenadas con respuestas que ellos voluntariamente consideraban como respuestas adecuadas conscientes de que de este modo colaboraban con el trabajo pero que también tenían la posibilidad de conocer de manera diagnóstica la realidad en la que vienen laborando.

Finalmente, consideramos siempre que nuestra investigación es viable porque le prestamos una atención especial convencidas de que en el desarrollo de esta iba a presentarse una serie de inconvenientes, dificultades, así como también una serie de necesidades, sobre todo de carácter económico a fin de asumir los gastos oportunos y de manera paulatina ir cubriendo con las exigencias que plantea un trabajo de investigación serio como es éste. Por lo que, a estas alturas podemos afirmar que el trabajo lo llevaremos a efecto gracias al autofinanciamiento que lo hemos asumido con mucha responsabilidad y dignidad en la espera que luego de ser sustentada nos conduzca satisfactoriamente a la obtención del grado de Maestra de Trabajo Social, con mención en Recursos Humanos para luego gestionar la tenencia de nuestro Diploma correspondiente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(Rodríguez, 2018) en su Tesis titulada: “*Estrés Laboral: Modelo demanda, control y apoyo social en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Sachaca, Arequipa, 2018*”, Tesis aprobada en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias con mención en Gerencia Social y de Recursos Humanos, en su investigación refiere que Tucker, Jimmieson & Oei (2013) realizaron un estudio innovador, en donde se incluye un grupo de variable “autoeficacia colectiva” del trabajo en equipo, que se focaliza analizando las variables individuales, entre estas el grado de control del trabajador o sus niveles de estrés. Los autores refieren que la autoeficacia colectiva, tienen capacidad para afrontar los retos del trabajo, podría ser variable que regula relaciones postuladas en el Modelo de Demandas-Control. Si un trabajador pertenece a un equipo el cual confía o no en sus posibilidades esto hace que la autonomía individual se asocie a consecuencias positivas o negativas. Tucker, Jimmieson & Oei, (2013) aplicaron cuestionarios a 544 trabajadores australianos, integrados en 23 equipos de trabajo provenientes de 16 organizaciones. El estudio como **resultado** señala que al no tener autonomía en la realización de una labor se asocia a consecuencias negativas en cuanto a estrés y satisfacción laboral. Pero, se tiene en cuenta que si se controla

no quiere decir que va trae consecuencias positivas. Por el contrario, si el equipo "tiene baja la moral", no es posible escapar del estrés... sí tenemos autonomía y control nos vamos a encontrar "solo ante el peligro" en el momento de afrontar una labor complicada, lo que causa el incremento del nivel de ansiedad; en cambio si el grado de autonomía del trabajador es poco se torna peor, ya que la ansiedad va a ser alta, a pesar que la tarea sea "fácil". Tucker, Jimmieson, & Oei (2013) afirman que al "focalizarse únicamente en factores individuales o de diseño del cargo no puede ser suficiente para entender y reducir el impacto del estrés del trabajo". Los equipos de trabajo, y sus características en el aspecto psicosocial, proporcionan un contexto en el que de una sola variable resulta consecuencias positivas o negativas, en función de que el grupo sea factor protector ante los desafíos de la labor, o contrariamente, originan estrés adicional.

Aguilar (2016) en su Tesis titulada: "*Trabajo en equipo y clima organizacional*". Investigación aprobada por la Universidad Rafael Landívar, para optar el título de Licenciado en Psicología Industrial. Tuvo como **objetivo** Determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional. **Metodología:** El diseño de su investigación fue descriptivo; trabajando con colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango por medio de un cuestionario con preguntas de opción sí, no y por qué, en la categoría de preguntas mixtas porque no delimitan las alternativas de respuesta. **Resultados:** Este estudio comprueba que trabajar en equipo ayuda a que los empleados se desempeñen mejor en su tarea y que haya un buen clima organizacional en la empresa. La investigación **concluye:** el trabajo en equipo se relaciona al clima organizacional, que favorece la unidad de un propósito a través de participaciones de sus integrantes (p.11).

García (2016) en su investigación titulada: "*Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015*". Tesis aprobada en la Universidad de Cuenca, para obtener del título de Magister en Seguridad e Higiene Industrial. Investigación que tuvo como **Objetivo:** Estudiar el estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca, a fin de elaborar una propuesta de prevención y

promoción. **Metodología:** Estudio descriptivo, transversal, en una muestra de tipo multietápica de 240 personas de una población de 607 individuos. Las variables fueron: relación laboral, cargo, biodatos, demanda psicológica, control, clasificación del trabajo, efectos del control, efectos del trabajo. Aplica la encuesta, técnica la entrevista, y el instrumento el cuestionario del modelo demanda-control de Karasek con 14 preguntas cerradas y cuatro opciones de respuesta. Los datos obtenidos se analizan en IBM SPSS V.21. Se establece la relación entre variables con Chi cuadrado Tau b y Anova. **Resultados:** El 14.58% desarrollan Trabajo Activo; el 43.75% Trabajo Pasivo, el 23.75% Trabajo de Alta Tensión Laboral y Trabajo de Baja Tensión Laboral el 17.92%, encontrando significancia estadística con sexo, relación laboral y puesto de trabajo ($p < 0.05$); a igual que, entre demanda psicológica con, sexo, relación laboral y cargo ($p < 0.05$). Con las variables control se encontró con empleo de habilidades en cargo y relación laboral ($p < 0.05$). En Autoridad de decisión con edad, cargo y tipo de relación laboral ($p < 0.05$). En amplitud de decisión con cargo y relación laboral ($p < 0.05$). **Conclusión:** Existe dos veces más probabilidades de desarrollar enfermedad física – mental en el personal administrativo que en los trabajadores.

(Guerra, 2016) en su Tesis titulada: “*Diseño de un Programa de prevención del estrés laboral para asesores comerciales*”. Investigación aprobada en la Universidad Católica de Colombia, para optar el Grado Académico de Psicológico, la Tesis presenta como **objetivo:** Diseñar un programa de intervención para la prevención del estrés laboral, en la población de adultos jóvenes que se desempeñan como asesores comerciales en recuperación de cartera del sector financiero. **Metodología:** Confeccionó un esquema de lo que se quería a través de la aplicación y análisis de encuestas de mercado a quince empleados que realizaban el cobro de cartera por medio de llamadas telefónicas. Basados en las necesidades que manifestaron los asesores comerciales. **Concluyó** que era importante afrontar el estrés laboral, desde el Modelo Transaccional del estrés como “los esfuerzos cognitivos y conductuales que cambian constantemente, que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas o internas que son evaluadas como que exceden los recursos de los individuos” (Lazarus, R. & Folkman, S., 1986). El programa con dos fases

una de diagnóstico para evaluar las variables que originan el estrés laboral con más impacto e intervención conformado por cuatro sesiones aplicadas por un mes, una vez por semana, en una hora y treinta minutos, se maneja el tema de enseña que es el estrés, trabaja en conceptos como el manejo de la emoción-pensamiento, en técnicas de relajación y estrategias de afrontamiento.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Fainstein (2005) refiere en su trabajo titulado: “*Estrés en los equipos de trabajo*”. Investigación que publicó en la página web Gestipolis, Que tuvo como **Objetivo:** desarrollar este problema de forma que se entienda con claridad lo qué es el estrés, como se muestra, como influye en los resultados del trabajo en equipo y cómo tratarlo y erradicarlo si fuera posible. El estrés significa un gran problema, los especialistas creen que resulta de una sociedad en donde existe una lucha constante y nunca acaba la carrera de ser el mejor, ganar más dinero y obsesionarse por ser casi perfecto. Todo el tiempo se vive en una lucha lo que crea una persona con conflicto interno, siempre enfrentando presiones y problemas habituales, no es difícil entender que nuestro organismo busque una manera de adecuarse y defenderse de esta realidad. Además, se observa falta de comunicación, a pesar que la entrevistada no percibe claramente como los otros que causan el estrés. Asimismo, la falta de comunicación es un factor importante que no se debe dejar de lado. Es importante destacar el hecho de que este establecimiento no tenga métodos de prevención y/o tratamiento del estrés a pesar de dedicarse a la salud. Además, la entrevistada encuentra en su trabajo factores que pueden portarse, como disociadores del estrés como por ejemplo la variedad de tareas que realizan. La cantidad de cirugías a las que asistía fueron muchas, que terminó siendo víctima de la enfermedad. Ahora que hace la misma actividad, en urgencias la sobrecarga de trabajo es menor, y las labores son menos rutinarias ya que son. Lo cual dio muchos beneficios y su nivel de estrés disminuyó. **Resultados:** las personas sufren estrés a partir de una serie de causas como la falta de infraestructura básica, la sobrecarga de trabajo, las situaciones en las peligran una vida, la falta de organización, el alto compromiso con la tarea

y el clima laboral. Se observa una notoria falta de comunicación. **Conclusión:** el autor manifiesta que trabajar en equipo es una modalidad que produce muchos beneficios, tanto en resultados para la organización como en aprendizaje de nuevas habilidades para los integrantes, pero también tiene sus conflictos a partir del hecho de que no todas las personas somos iguales y no respondemos de igual manera ante los hechos, y para mucha gente tener que trabajar en equipo crea tensiones extras, altos niveles de presión y exigencia que pueden resultar estresantes, entonces creemos que es necesario comenzar la actividad del equipo teniendo en cuenta esta realidad, y estableciendo mecanismos de trabajo que contengan pautas para disminuir los niveles de estrés (p.5).

(Banda Lozano, Melissa Nelú & Santamaría Manay, Cinthia Nayari, 2014) en su Tesis titulada: *Propuesta para gestionar el estrés laboral en los trabajadores de tiendas EFE S.A: de la Agencia Luis Gonzáles en la ciudad de Chiclayo en el periodo 2013 – 2014*. Refiere en su investigación que el estrés laboral es un mal que causa daños físicos y psicológicos en las personas, puede ser generado no solo por aspectos emocionales o espirituales sino por el carácter social y amenazas del entorno del individuo que demandan capacidad de adaptación y respuesta rápida frente a los problemas. Los perjudica al producir incapacidad física o mental en sus actividades laborales que desarrollan. Las organizaciones deben generar un clima organizacional conveniente para motivar a los empleados e incentivarlos de acuerdo a las capacidades y destrezas de cada uno para conservarlos satisfechos. Esta investigación, que tiene como objetivo central: la elaboración de una propuesta para gestionar el estrés laboral en los trabajadores de Tiendas Efe S.A, agencia Luis Gonzales en la ciudad de Chiclayo, donde se determinó el nivel de estrés que presentaban. El nivel de investigación de este estudio es de tipo prospectivo y el diseño es descriptivo. La población estuvo conformada por 35 empleados que laboran en Tiendas Efe S.A, quienes proporcionaron información por medio del cuestionario aplicado. Las conclusiones a las que se llegó esta investigación fue que: el nivel de estrés es causado por la comunicación no adecuada, lo que influye en forma negativa en el desempeño laboral. Y se recomendó reducir el estrés causado por factores organizacionales por medio de la implementación y mejora de elementos como el Clima Organizacional y el Sistema de Gestión de Recursos Humanos

Chuzón & Enríquez (2018), en su tesis: *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Edpyme alternativa S.A. Motupe, 2016* refiere que, en la actualidad, según los expertos y para cualquier colaborador en alguna empresa, el estrés, es una problemática que está tomando importancia, ya que se viene presentando en las diversas organizaciones, con un impacto negativo en el desempeño. Ante ello se realizó la investigación en la empresa “Edpyme Alternativa S.A” – Motupe, cuyo **Objetivo** fue determinar las causas y factores que generan el estrés laboral, y diseñar estrategias para bajar el nivel de estrés del personal. **Metodología:** La investigación fue de tipo correlacional - no experimental. La muestra conformada por 30 trabajadores del área de negocios y operaciones. La recolección de datos fueron la encuesta y observación directa, utilizando cuestionarios como instrumento, lo que permitió saber un tanto la situación de los colaboradores con relación a su desempeño en el trabajo. Se tuvo como resultado que el estrés influye en el desempeño, cuando el colaborador esté estresado reducirá el rendimiento y el buen desempeño en sus actividades; entre las causas que se identificó estuvo la falta de organización y planificación al realizar sus tareas, lo que generó sobrecarga laboral, asimismo se observó que existen ciertas diferencias entre compañeros; además muchos ejecutan actividades monótonas.

(Ríos Rivera, 2017) En su tesis *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital "Alto de la Alianza", en el año 2015*. Investigación cuyo objetivo principal fue determinar la influencia del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital “Alto de la Alianza” de Tacna, en el año 2015; tomando una muestra de 88 personas que laboran en la entidad, los que se agruparon en 03 áreas de trabajo. Encontrándose que hay un nivel adecuado de trabajo en equipo en la entidad, siendo el indicador más apreciado el “Nivel de participación” y los que se enfocan a mejorar fueron el “Nivel de comunicación” y el “Nivel de innovación”. Sobre el desempeño laboral encontró que el personal considera que es adecuado, siendo el indicador más destacado la “Satisfacción del usuario” y los focalizados a mejorar son el “Crecimiento personal” y la “Labor en el área”. Se encontró que

existe una influencia significativa del nivel de trabajo en equipo sobre el desempeño laboral en dicha entidad.

(Lucero Alegre, 2017) en su estudio titulado: *Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017*. investigación en la que busca ahondar en el conocimiento del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017. Se planteó el objetivo general de determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución en referencia, para lo cual estableció una aproximación metodológica de la investigación con un enfoque cuantitativo, no experimental transversal y correlacional, teniendo como propósito encontrar la relación entre las variables en estudio. La población de la investigación formada por los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, ubicado en Jr. Ribeyro 128, Jesús María-Lima, la muestra fue de 132 trabajadores, se usó la herramienta cuantitativa de acuerdo a la escala de Likert, la cual fue validada por juicio de expertos, así como el nivel de fiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. El **resultado** fue que hay nivel de influencia directa de la variable trabajo en equipo sobre la variable satisfacción laboral concluyente mediante el Chi-Cuadrado que ciertamente existe una influencia de la referida variable sobre los niveles de satisfacción laboral, que se aprecia en 0,000, lo que refuerza la hipótesis de que hay influencia directa del trabajo en equipo sobre la satisfacción Laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Para la variable 1: Estrés de los trabajadores

Concepto:

(Brenghelmann, J.C., 1986) señala que la palabra estrés procede de la física y la arquitectura y se refiere a la fuerza que se utiliza contra un objeto, el cual puede deformarlo. Psicológicamente, el estrés hace referencia a

contextos que involucran demandas enérgicas para el sujeto y que pueden terminar con sus recursos de resistencia”.

(Paterson, R. J. y Folkman, S. , 1984) asevera que el estrés es un trastorno que lleva a las personas a afrontar instancias que exceden sus fuerzas físicas y psíquicas.

(Lazarus, R. & Folkman, S., 1986) dicen que el estrés resulta de la correspondencia entre el individuo y el entorno. Evaluado como el que rebasa sus recursos por la presencia de tareas, que colocan en peligro su bienestar.

(Ivancevich M., John & Michael T. Matteson, 1989) acogió la palabra stress y hablo sobre los “Niveles críticos del estrés” los que definió como los que provocan debilidad de los mecanismos homeostáticos (sostenimiento del medio interno).

Además, refieren que el estrés en niveles críticos puede afectar y disminuir la homeostasis de una persona para no desarrollarse convenientemente.

(Peiró, 1992), ha definido el estrés como un esfuerzo difícil para conservar las funciones fundamentales al nivel requerido, como información que la persona entiende, como amenaza de peligro o como imposibilidad de saber el futuro.

Causas del estrés laboral

El comportamiento de cada persona se establece en un ambiente de trabajo de la organización a la que pertenece. Esto es que la persona se comporta de alguna manera dependiendo del clima laboral que lo rodea y no solo por su forma de ser o por sus aspectos sociales y culturales.

La presión laboral en el trabajador es uno de los factores que causa el desarrollo del estrés laboral. En las organizaciones el estrés desarrolla síntomas que perturban a la salud, y también al desarrollo de las actividades

productivas. Entre las causas que perturban la armonía laboral se encuentran cambios en la carga de trabajo, los horarios extendidos, o el incremento de responsabilidad o reubicaciones físicas.

El estrés laboral nace por el incremento de la intensidad de las demandas laborales o porque el trabajador empieza a tener vivencias negativas que se asocian al contexto laboral. El estrés laboral es el conjunto de actitudes que identifica la aptitud del colaborador en algunos aspectos adversos o nocivos que se originan en el entorno laboral. (Sociales, D. G., 2014)

El estrés laboral se origina por diferentes factores como:

- Factores internos de la organización los que se relacionan con el clima organizacional, la estructura jerárquica y con la promoción o desarrollo profesional.
- Factores interpersonales y aptitudes.

La psiquis del trabajador se afecta por falta de confianza que le crea ciertas circunstancias en la organización, el miedo a no poder enfrentar el problema que hay en la institución en la que trabaja; lo que no le permite un desarrollo total al individuo para desenvolverse en actividades que se le atribuye en su puesto laboral.

El estrés se produce por estímulos llamados estresores, a los que cada individuo puede reaccionar de diferente forma. Cuando la reacción es negativa ocasionando angustia y malestares se produce distrés, y si la respuesta es positiva produciendo bienestar y motivación se denomina eustrés.

Los principales estresores que afectan al individuo son factores familiares, laborales y personales que pueden variar dependiendo de la actividad laboral a la cual se dedica. Comin & Gracia (2010)

Consecuencias negativas del Estrés Laboral

Los efectos negativos del estrés son graves problemas para el trabajador y su empresa (Di Martino, 1992). Destacan: trastornos depresivos, ansiedad, irritabilidad, baja autoestima, sentimientos de indefensión, peso alto, consumo excesivo de alcohol, tabaco y otras drogas, insomnio, etc. El estrés se relaciona con trastornos psicofisiológicos dañinos como hipertensión, úlceras, asma, trastornos coronarios, entre otros.

Las consecuencias del estrés se manifiestan en el organismo de manera física y psíquica afectando su desempeño en las organizaciones. El aumento de las tensiones sensitivas hace que surja diversos síntomas que son tomadas como causas de estrés y afectan la salud del individuo y de su entorno socio laboral. El estrés tiene muchas consecuencias tanto para el trabajador como para la organización. (Rodríguez, M., s/f)

El estrés produce efectos psicosociales para el trabajador lo cual se manifiesta afectando su salud física y mental, alteraciones conductuales y enfermedades.

Enfermedades y Patologías: entre estas tenemos taquicardias, mayor tensión arterial, hipertensión, colesterol aumentado, poca concentración, mal humor, temblores, consumo de drogas, exceso o falta de apetito, colitis, sensaciones de ahogo, dolor de cabeza, pérdida de memoria, trastornos cardiovasculares, inmunológicos, endocrinos, dermatológicos, diabetes entre otros.

Las consecuencias físicas dependen del desarrollo corporal que tenga la persona, actividad e inactividad, ritmo de vida o ejercicios que lleven a un bueno o mal funcionamiento cardiovascular o mental. Un trabajador que no tenga un ritmo físico y dieta adecuada, puede tener problemas.

Alteraciones en el bienestar y salud mental: se pierde autoestima, motivación baja, depresión, suicidio, la amistad se deteriora, así como de la familia, conductas impulsivas, risa impulsiva o alteraciones en la forma de hablar.

Alteraciones conductuales con repercusión en el rendimiento laboral:

concentración baja, irritación, hurtos, falta de limpieza y orden, actitudes poco adecuadas aumentando las quejas de clientes, falta de compañerismo, necesidad de supervisión, aumento de accidentes laborales.

Para la organización el estrés hay efectos psicosociales afectando al puesto de trabajo, como son:

- Ausentismo
- Petición de traslado
- Mano de obra para rotar
- Incidentes laborales
- Disminución de la productividad
- Incumplimiento de horario
- Sanciones
- Quejas y reclamaciones
- Gasto económico
- Acrecentamiento de huelgas

Los trabajadores no se encuentran en capacidad óptima de producción o desempeño eficiente ya que el estrés laboral impacta negativamente tanto en la sociedad como en las empresas, lo que produce en la organización, puestos laborales sean ausentes, aumente los accidentes o incapacidad laboral (Mercosur, 2009)

Medición del Estrés

La Escala para medir el estrés laboral Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008) adaptado y sometido a criterio de jueces por Albinagorta Sandra (2019), Esta Escala como instrumento sirve para medir el estrés laboral que pueden presentar trabajadores de la Institución de investigación. Además, mide las tres dimensiones: La dimensión orgánica, la dimensión emocional y la dimensión conductual. La calificación se precede considerando un orden ascendente de 1 al 3 siendo el puntaje máximo de 72 puntos. Finalmente se saca un total y se compara con las tablas que figuran en la parte baja y se compara con la equivalencia.

2.2.2. Para la variable 2: Trabajo en equipo

Concepto:

Trabajo en equipo se relaciona a colaborar, compañerismo y responsabilidad con la tarea que se está haciendo. “Decir que no pertenece a un equipo no califica a quienes ocupan diversos puestos, desde el nivel operacional hasta el ejecutivo”

Mueller y Buchanan (2000, p. 1388). Según estos autores, el término lleva a una fuerte relación social y moral.

En el entorno empresarial, “equipo de trabajo” se usa de forma poco apropiada (Katzenbach, J. R. y Smith, D. K., 2007).

Según (Fainstein, H. y Sánchez, J., 2006, pág. 5), trabajar en equipo envuelve “variar cualitativamente la producción del grupo, que pasa a ser equipo y deja de ser trabajo individual”.

Es así que el trabajo en equipo se da cuando los esfuerzos de los miembros dan resultados y sobrepasan los aportes individuales (Robbins, S.P. y Judge, T.A. , 2008)

Se torna importante diferenciar que no es lo mismo los grupos de trabajo que los equipos de trabajo. Un grupo de trabajo son dos o más personas interdependientes que interactúan entre sí y se unen para alcanzar objetivos específicos” (Robbins, S. P. y Coulter, M., 2005, pág. 370), mientras que en un equipo de trabajo los conformantes trabajan mucho por un objetivo común y objetivos específicos usando su sinergia positiva, responsabilidad individual y mutua, y destrezas complementarias.

Actualmente los equipos se orientan en optimizar la eficiencia y efectividad en una organización. Un equipo trabaja con la intención de llegar a un objetivo bien definido. (Gilmore & Moraes, 2002)

Las organizaciones están formadas por grupos de individuos, que trabajan por un objetivo final planificado. Por esto, "El trabajo en equipo es un conjunto de elementos que cooperan para conseguir un solo resultado general". Los equipos de trabajo, establecen reglas para tener claro las conductas y roles, lo que permite a cada sujeto integrarse con el resto y responde debidamente motivando una fuerza que integra al grupo y su unión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior compartiendo valores, actitudes y normas de conducta.

Un equipo trabaja sobre cumplir solicitudes que recoge y servicios que brinda y sobre una base subjetiva: la interdependencia y compañerismo entre sus elementos. Un equipo falla si uno de las dos columnas falla.

Los profesionales competentes hacen buenos equipos, además buenos equipos hacen profesionales buenos, lo que supone un beneficio social. (Borrell, 2004)

Características del trabajo en equipo

El trabajo en equipo se fundamenta en nociones organizativos diferentes a los habituales, como el empowerment (incremento de la responsabilidad e independencia de los operarios) y la autorregulación. El empowerment origina al 'empowered team', que diferencia a los equipos con capacidad de decisión y de gestión. A los que se le da autoridad además de responsabilidad, por lo que trabajan con un grado avanzado de autonomía (Kirkman, B.L. y Rosen, B. , 1999).

Destaca la implementación del trabajo en equipo que significa reducción de niveles jerárquicos, conforme las decisiones llegan a niveles inferiores de la jerarquía. Esta descentralización es la base del proceso de

‘autogestión’ de los equipos (Gil, F. y García, M., 1996). Autores como (Dyer, G. W. , 1988), (García, M. , 1988), consideran que las características esenciales de una organización con equipos de trabajo ante una empresa usual con métodos de trabajo individual son:

1. Dan importancia a las relaciones horizontales como a las verticales, minorando los niveles jerárquicos.
2. Se quiere que los empleados aprendan trabajos y tareas que debe realizar el equipo.
3. Los líderes se convierten en formadores o entrenadores, no tanto como planificadores o controladores,
4. Tienen una comunicación fácil entre quienes conforman la empresa, y éstos con las empresas externas con las que interactúa la empresa,
5. Se basa más en las habilidades de los individuos o en el equipo.
6. Permite una programación de la producción y también fijar metas más eficientes.
7. Descentralizan la toma de decisiones y crece la capacidad de los empleados de solucionar sus propias diferencias dentro de los equipos,
8. El puesto de trabajo incluye un conjunto de posiciones que comprenden las tareas encargadas al equipo,
9. No se asigna individualmente puestos de trabajo a personas, sino a grupos de personas.
10. Está basado en la influencia e interdependencia, no en el poder y la dependencia entre los trabajadores.

El sistema de trabajo en equipo involucra cambiar la forma en que se dirige y ejecuta el trabajo, además requiere modificaciones en la organización, facultando poder y control, a quienes no lo tenían y que además se crea equipos, no en la cultura de control, sino en la llamada cultura del compromiso (Walton, R.E. , 1985)

Ventajas del trabajo en equipo:

En (conocimientosweb.net, 2015) refiere:

- Son individuos diferentes y cada quien contribuye. Algunos poseen mayores habilidades manuales, y otros proporcionarán más uso a su inteligencia. Se tendrá líderes y seguidores.
- Tienen capacidad de raciocinio, por tanto, encontramos a personas que no concuerden en sus ideas, pero es beneficioso al obtener creatividad en solucionar problemas.
- Se consigue integrar metas específicas y convertirlas en una meta común.
- Prevalece el respeto por los demás y la tolerancia.
- Sentir que son parte de un equipo motiva a trabajar con un rendimiento alto.
- Promueve disminuir de la rotación de personal al desempeñarse en un lugar adecuado.

(Colombo, 2018) afirma que las empresas y organizaciones de diferentes tipos crecen por medio del trabajo en equipo. La sinergia produce un buen resultado no sólo para la compañía, además enriquece a cada colaborador, aprendiendo del proceso, entendiendo las diferencias, flexibilizando paradigmas y ayudando a cambiar creencias limitantes.

Estrategias para fomentar el trabajo en equipo

(Colombo, 2018) que para fomentar se debe tener en cuenta:

1. Mejorar la comunicación

Da importancia a la imagen de un proyecto o empresa; sin descuidar la interna. Diseña un plan donde la mejora del diálogo y todas las instancias sean conocidas tanto que nadie diga “yo no me enteré” y más bien a expresar “estoy orgulloso de ser parte” (Colombo, 2018).

2. Sostener instancias de feedback

Instrumento básico para retroalimentar con devoluciones que accedan la mejora continua. Feedback no es sólo hablar, sino que se corrobora a través de los pequeños gestos cotidianos (Colombo, 2018)

3. Monitoreo interno

Mientras más se practica se aprende mejor. Buscar individuos con experiencia en un campo y diseñar un programa para estimular a otros, y viceversa. Esto origina el intercambio entre generaciones, es así que problemas de brechas se van encaminando (Colombo, 2018).

4. Conoce dificultades y conduce soluciones

El cambio de actitud es decisivo. Los líderes y responsables deben superar dificultades, y convertirse en facilitadores (Colombo, 2018).

5. Solicita opiniones

Frecuentemente se presenta como problema el pedir opiniones sobre temas cruciales lo que se ve mal, porque piensa que disminuye poder o que se verá que desconoce (Colombo, 2018).

6. Hay tiempos de reflexión

El hacer en el trabajo es esencial; entonces es importante los espacios para pensar. Crear equipos con todos juntos, y luego en líneas de conducción, para que desarrollen herramientas de auto análisis organizacional que, una vez aprendidas, son auto facilitadas. (Colombo, 2018).

7. Crea proyectos especiales

Desarrollar equipos con personas de distintas áreas en pos de un objetivo concreto; establecer un tiempo y una meta, y brindar apoyo para que lo lleven adelante. Observa cómo aumenta su motivación. Hay pocos motivantes como invitar a salir de la rutina (Colombo, 2018)

8. Conecta a las personas con su verdadera pasión

Existe recursos humanos en algunos casos desmotivados ya que no encuentran su lugar en el proyecto. Dialogar para ver qué entusiasmo a los colaboradores (Colombo, 2018).

9. Programa capacitaciones de habilidades blandas

Las empresas hoy en día necesitan fortificar las destrezas que se controlan por el hemisferio derecho del cerebro (como la comunicación, empatía, propósito, misión, visión, valores) (Colombo, 2018).

10. Realiza un programa de coaching grupal

Formar líderes internos es decisivo para empresas que pretenden ser sostenibles a futuro. Trabajar con un coach profesional y que tenga al menos diez años de experiencia. (Colombo, 2018).

11. Desarrolla herramientas de medida

Medir resultados es fundamental para saber dónde se está. Además, se puede cuantificar incluso lo inmaterial teniendo parámetros precisos

para saber cómo orientar las inversiones de desarrollo de los equipos (Colombo, 2018).

12. Reconoce los logros

Reconocer el esfuerzo y el mérito. Aproximarse a los participantes, conversar, felicitar en público; tener gestos simbólicos, ya que acrecentarán la autoestima de las personas (Colombo, 2018).

13. Afianza los desafíos

Trazarse metas es estratégico para guiar y conducir equipos. Es mejor soñar en grande, y alcanzarlos en pequeños pasos consecutivos y así conquistarlos. Enseñar a cada individuo cómo lograr lo que se propone aplicando el mismo método (Colombo, 2018).

14. Establecer metas y darle seguimiento

El líder debe seguir a lo que se delega y a las metas que el equipo se propone (Colombo, 2018).

15. Descubrir los agentes de cambio

El equipo tiene personas que tienen luz propia y brillan. Son agentes de cambio que no precisan de un título en su tarjeta personal para mantenerse motivados (Colombo, 2018)

2.3 Definición de términos básicos

- **Estrés.-** Estrés como el proceso que se pone en marcha cuando una persona percibe una situación o acontecimiento como amenazante o desbordante de sus recursos. (Unidad Hospitalaria de estrés, 2006)
- **Distres.-** Es un tipo de estrés que ocasiona un exceso de esfuerzo en relación a la carga. Se acompaña siempre de un desorden fisiológico. (Prevencion.Web, 2007)
- **Eustrés.** Es el estrés positivo, la relación con las impresiones del mundo externo y del interior no producen un desequilibrio orgánico, el cuerpo es capaz de enfrentarse a las situaciones e incluso obtiene sensaciones placenteras con ello, el eustrés permite experimentar el mundo como un lugar en que cada milímetro es delicioso. (Prevencion.Web, 2007)
- **Tenencia de metas claras.** - Destreza para establecer y comunicar metas que se comparten por el equipo, medibles y desafiantes (Mamani Limachi, 2015).
- **Gerencia del equipo.** – Es la destreza para supervisar de cerca los miembros del equipo sin ser instructivos, dar ejemplo y excluir barreras en la organización (Mamani Limachi, 2015).
- **Valoración de las contribuciones.** – En qué medida somos conscientes de la contribución de las personas y se quiere retribuirlo por reconocimientos. (Mamani Limachi, 2015).

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

Existe relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

2.4.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre el estrés laboral y la tenencia de metas de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Existe relación entre el estrés laboral y la gerencia del equipo de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Existe relación entre el estrés laboral y la definición de prioridades de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Existe relación entre el estrés laboral y la atención a los miembros de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Existe relación entre el estrés laboral y la valoración de las contribuciones de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

2.5 Operacionalización de las variables

Variable 1: Estrés

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
ESTRÉS LABORAL	Dimensión orgánica	<ul style="list-style-type: none"> - Trastornos en el sueño. - Fatiga corporal - Dolor de cabeza. - Problemas de digestión. - Somnolencia o mayor necesidad de dormir. - Sudoración de manos y cuerpo - Agotamiento extremo. - Cansancio de los ojos 	<p>Ítems:</p> <p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.</p>	<p>ESCALA PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL DE CURIBANCOY Y MEDINA (2008) Albinagorta S. (2019)</p>
	Dimensión emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Morderse las uñas, frotarse. - Inquietud - Sentimientos de depresión - Ansiedad, angustia o desesperación. - Problemas de concentración - Sentimiento de agresividad o irritabilidad. - Intolerancia a otros. - Ideas agresivas. 	<p>Ítems:</p> <p>9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.</p>	
	Dimensión conductual	<ul style="list-style-type: none"> - Conflictos o tendencias a polemizar o discutir. - Aislamiento de los demás. - Desgano para realizar las labores universitarias. - Aumento o reducción del consumo de alimentos. - Prefiero dar cuotas - Angustia por trabajos - Aburrimiento e incomodidad. - Falta de habilidades sociales. 	<p>Ítems:</p> <p>17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24.</p>	

Variable 2: Trabajo en equipo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
TRABAJO EN EQUIPO	TENENCIA DE METAS	Establecer Metas	TEST DE MEDICION DE TRABAJO EN EQUIPO IPAE (2012) Adaptado por Albinagorta Sandra (2019)
		Comunicar Metas	
	GERENCIA DEL EQUIPO	Habilidad para supervisar	
		Promover estructuras	
		Dar ejemplo	
		Eliminar barrera	
	DEFINICIÓN PRIORIDADES	Funcionamiento del equipo	
		Cohesión del equipo	
	ATENCIÓN A LOS MIEMBROS	Tiempo que servir	
		Supervisar desarrollo	
		Conocer y promover el potencial	
	VALORACION DE LAS CONTRIBUCIÓN	Retribuir por reconocimiento	
		Agradecimiento público	
Incentivos adecuados			

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El diseño metodológico de la investigación es correlacional ya que se buscó correlacionar la variable 1 estrés laboral con la variable 2 trabajo en equipo y se llevó a cabo sin manipular intencionadamente las variables y se observaron los comportamientos de los evaluados en un ambiente natural para después analizarlos. (García y Lujan, 2001, pág. 73)

Nuestra investigación es de corte transversal porque los datos se recolectarán con los instrumentos los hicimos en un único momento, la intención fue determinar la existencia o no de relación entre las variables relevantes, sus dimensiones y las diferencias preferenciales en un momento dado. (García y Lujan, 2001, pág. 171)

3.1.1. Tipo de investigación. -

La investigación es básica porque se realizó considerando trabajos similares realizados anteriormente y teorías de nivel correlacional, considerando que se determinará la existencia de relación entre las variables y sus dimensiones. (García y Lujan, 2001, pág. 80). En este caso se trata de determinar la relación existente entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

3.1.2. Enfoque de la investigación. -

La investigación tiene un enfoque cuantitativo debido a que se usó la recolección y análisis de datos para la demostración y el establecimiento de las Hipótesis tanto general como las hipótesis específicas para el que se utilizará las tablas estadísticas y figuras para establecer con exactitud los patrones de comportamiento de la población. (García y Lujan, 2001, pág. 81)

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La Población utilizada en esta investigación estuvo conformada por todos los trabajadores del régimen 728 que son en total 130 de los cuales 62 son de sexo femenino y 68 de sexo masculino de la sede Central de la Corte Superior de Justicia de Huaura en el año 2019.

SEXO	CANTIDAD
Sexo Masculino	68
Sexo Femenino	62
TOTAL	130

3.2.2 Muestra

Se trabajó con toda la población.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear:

Observación no estructurada. - Se aplicó la observación no estructurada mientras los trabajadores de la Institución fueron respondiendo los instrumentos presentados tipo cuestionario y cómo actúan en el medio natural con esta finalidad obtuvimos información necesaria para la investigación.

Cuestionario. - La investigación se ejecutó haciendo uso de los instrumentos de medición: La Escala para la evaluación de estrés laboral de Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008) adaptado y sometido a criterio de jueces por Sandra Albinagorta (2019), asimismo el Test de medición de trabajo en equipo de IPAE para efectos de medición del trabajo en equipo lo que nos permitió recolectar información a través de preguntas concretas cerradas, con propósito de conocer la realidad problemática que fue materia de investigación.

3.3.2. Descripción de los instrumentos. -

a. Para la Variable 1: Estrés.

Se utilizó la Escala para medir el estrés laboral Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008) adaptado y sometido a criterio de jueces por Albinagorta Sandra (2019), Esta Escala como instrumento sirve para medir el estrés laboral que pueden presentar trabajadores de la Institución de investigación. Además, mide las tres dimensiones: La dimensión orgánica, la dimensión emocional y la dimensión conductual. La calificación se precede considerando un orden ascendente de 1 al 3 siendo el puntaje máximo de 72 puntos. Finalmente se saca un total y se compara con las tablas que figuran en la parte baja y se compara con la equivalencia.

La calificación se precede considerando un orden ascendente de 1 al 3 siendo el puntaje máximo de 72 puntos.

Finalmente se saca un total y se compara con las tablas que figuran en la parte baja y se compara con la equivalencia.

RESULTADO TOTAL

Nivel de logro	Equivalencia cualitativa
De 24 a 40	Ausencia de estrés
De 41 a 56	Presencia parcial de estrés
De 57 a 72	Presencia de estrés

RESULTADO POR DIMENSIONES

Nivel de logro	Equivalencia cualitativa
De 08 a 14	Ausencia de estrés
De 15 a 20	Presencia parcial de estrés
De 21 a 24	Presencia de estrés

FICHA TECNICA ESCALA PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008)

Adaptado por Albinagorta Sandra (Abril 2019)

FICHA TECNICA

Nombre del instrumento	: Escala para medir el estrés Laboral
Autores	: Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008)
Revisión y adaptación	: Albinagorta Sandra (Abril 2019)
Administración	: Individual o grupal
Tiempo de duración	: 30 minutos, promedio
Significación	: Evalúa la presencia o ausencia del estrés laboral en trabajadores de una organización laboral
Tipificación	: Baremado en base a un piloto realizado con 30 trabajadores del Poder Judicial de la Corte Superior de Huaura, Perú, (2019)

b. Para la Variable 2: Trabajo en equipo

Para medir y evaluar la variable trabajo en equipo se utilizó el Instrumento para medir el Trabajo en equipo de IPAE adaptado y sometido a criterio de jueces por Albinagorta Sandra (2019), Esta Escala como instrumento sirve para medir el trabajo en equipo que presentan los trabajadores administrativos de la Institución de investigación. Además, mide las cinco dimensiones: Tenencia de metas, gerencia del equipo, atención a los miembros, definición de prioridades y valoración de las contribuciones. La calificación se precede considerando un orden ascendente para interpretar los puntajes en la escala completa, trabajo en equipo, emplea lo siguiente:

Para interpretar los puntajes en las **ESCALAS PARCIALES**, emplee los siguientes criterios:

De 01 a 08 puntos	Bajo trabajo en equipo
De 09 a 18 puntos	Moderado trabajo en equipo
19 a 25 puntos	Alto trabajo en equipo

Para interpretar los puntajes totales en la calificación del Instrumento, se considera lo siguientes criterios:

De 01 a 40 puntos	Bajo trabajo en equipo
De 41 a 80 puntos	Moderado trabajo en equipo
81 a 125 puntos	Alto trabajo en equipo

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO – IPAE

Revisado (2012)

FICHA TECNICA

Nombre del instrumento	: Instrumento de medición de trabajo en Equipo- IPAE
Revisión y estandarización	: Albinagorta Sandra 2019
Administración	: Individual o grupal
Tiempo de duración	: 30 minutos promedio
Significación	: Evalúa las características y formas de Trabajo en equipo en una organización determinada
Tipificación	: Baremado en base a un piloto 30 trabajadores de la Corte Superior de Huaura, Lima, Perú.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para la demostración y comprobación de los objetivos hemos utilizado las siguientes técnicas; se hizo uso de los recursos bibliográficos, fuentes institucionales, personales y virtuales que proporcionan la información necesaria en torno a la teoría que se sustenta en la investigación. Además, fueron utilizadas para redactar los antecedentes y el marco teórico.

Una vez terminada la recolección de los datos se procedió a realizar el análisis de esta con el software SPSS versión 22 para así cumplir con el objetivo planteado.

Asimismo, se confeccionó tablas estadísticas seguidamente de las figuras en barras en Excel y para la información procesada y pasados a Word para su descripción y análisis respectivo de cada variable.

PRUEBA DE CORRELACIÓN POR RANGOS DE SPEARMAN

Para darle la seriedad a nuestro trabajo de investigación hemos utilizado el Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman para correlacionar las variables de la investigación, dado que estas tienen una medición de escala ordinal. El objetivo de la prueba consiste en determinar si existe correlación entre las variables X e Y, cuyo procedimiento es el siguiente:

1°. Planteamiento de las hipótesis estadísticas al nivel de significación del $\alpha = 0,05$ ó

0,01 :

$H_0 : \rho_{rs} = 0$: Las variables no están correlacionadas

$H_1 : \rho_{rs} \neq 0$: Las variables están correlacionadas

2°. Resultados de la prueba de hipótesis

Serán obtenidos usando el software Estadístico SPSS versión 22

3°. Decisión:

4°. Si p-valor es mayor que $\alpha = 0,05$ ó 0,01, entonces, aceptamos la Hipótesis Nula, caso contrario se rechaza.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Una vez culminado el trabajo de recolección de datos, con la utilización de los instrumentos seleccionados específicamente para estos efectos, los sometimos al estadístico de Spearman y de este modo logramos elaborar las tablas y figuras que los estamos ubicando de manera detallada. En primera instancia estamos ubicando las tablas y figuras que corresponden a las variables intervinientes como son el sexo y el lugar de residencia de los trabajadores que trabajan bajo el régimen 728 en el Poder Judicial. Seguidamente hemos ubicado que los resultados de las variables relevantes como son estrés laboral y trabajo en equipo. Mas adelante estamos ubicando los resultados de las dimensiones de la variable trabajo en equipo. Por otro lado, estamos ubicando los resultados de la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas ilustrados cada una de ellas con las respectivas tablas y figuras en barras y las descripciones todas ella elaboradas de manera didáctica a fin de hacerlo más entendible para el lector que desee hacer una revisión de lo que se ha trabajado con el objetivo de que pueda ser utilizado para futuras investigaciones como referencias bibliográficas.

4.2. Resultados de las variables intervinientes sexo y residencia

4.2.1. Sexo de la población

Tabla 1. Sexo de la población

N.º	Sexo	Frecuencia	%
1	Femenino	62	48
2	Masculino	68	52
	TOTAL	130	100

Test aplicado por la tesista, mayo 2019

De 130 trabajadores que representan el 100% de la población evaluada, 62 que representan el 48% son de sexo femenino y 68 que representan el 52% son de sexo masculino.

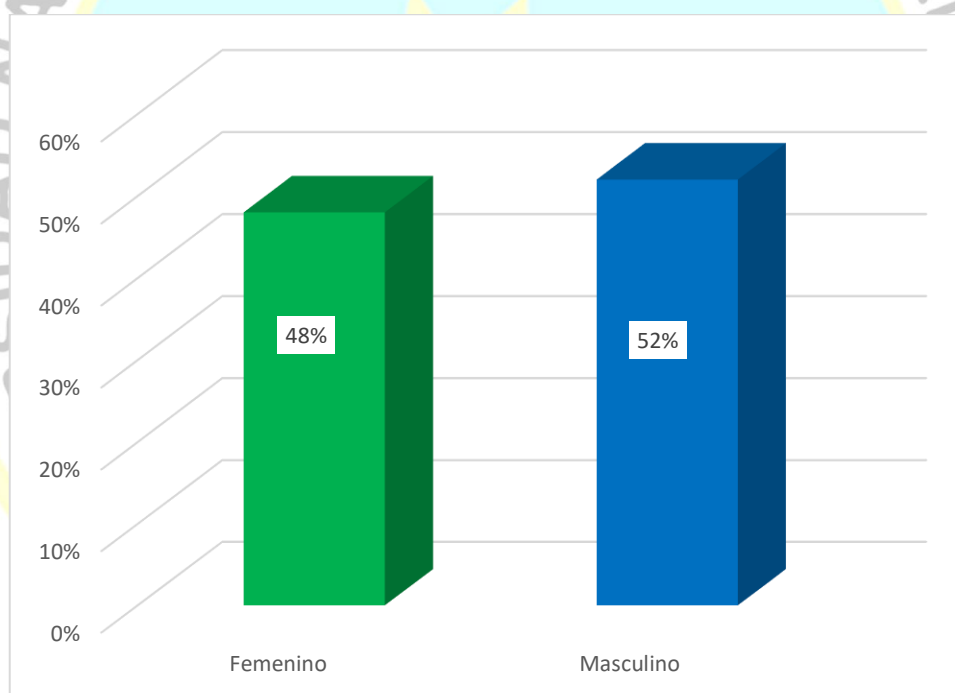


Figura 1. Sexo de la población

4.2.2. Residencia de la población

Tabla 2. Residencia de la población

N°	Residencia	Frecuencia	%
1	Huacho	92	71
2	Huaura	05	4
3	Santa María	13	9
4	Hualmay	15	12
5	Carquín	02	2
6	Vegueta	02	2
	TOTAL	130	100

Ídem

De 130 personas que representan el 100% de la población, 92 que son el 71% son del distrito de Huacho, 05 que son el 4% residen en Huaura, 13 que son el 9% residen en Santa María, 15 que son el 12% residen en Hualmay, 2 que son el 2% son de Carquín y 02 que son el 2% son de Vegueta.

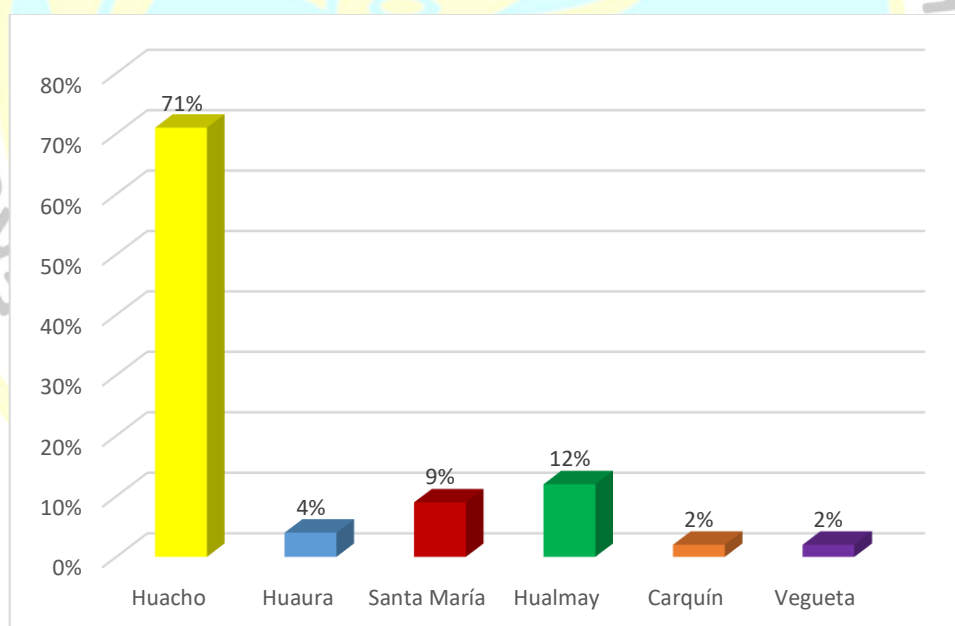


Figura 2. Residencia de la población

4.3. Resultados totales de las variables relevantes:

Tabla 3. Frecuencia de la variable 1: Estrés laboral

Tipo de estrés	Frecuencia	Porcentaje	
Alto	70	68%	100%
Moderado	51	19%	32%
Bajo	9	12%	12%
Total	130	100%	
Ídem			

De 130 trabajadores que representan el 100% de la población evaluada, 70 que representan el 68% presentan alto estrés laboral, 51 que representan el 19% perciben estrés moderado y 9 que representan el 12% tienen bajo estrés.

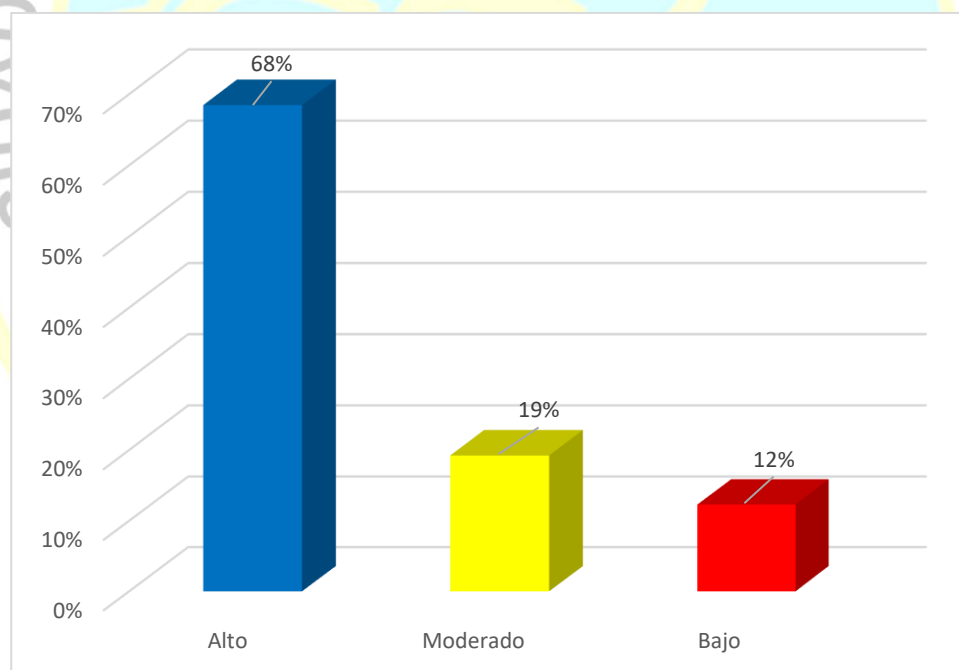


Figura 3. Frecuencia de la variable 1: Estrés Laboral.

Tabla 4. Frecuencia de la variable 2: Trabajo en equipo

Nivel de trabajo en equipo	Frecuencia	Porcentaje	
Alto	10	8%	100%
Moderado	90	69%	92%
Bajo	30	23%	18%
Total	130	100%	
Ídem			

De 130 trabajadores que representan el 100% de la población, 10 que representan el 8% percibe que realizan alto trabajo en equipo, 90 que representan el 69% realizan moderado trabajo en equipo y 30 que representan 23% perciben que realizan bajo trabajo en equipo.

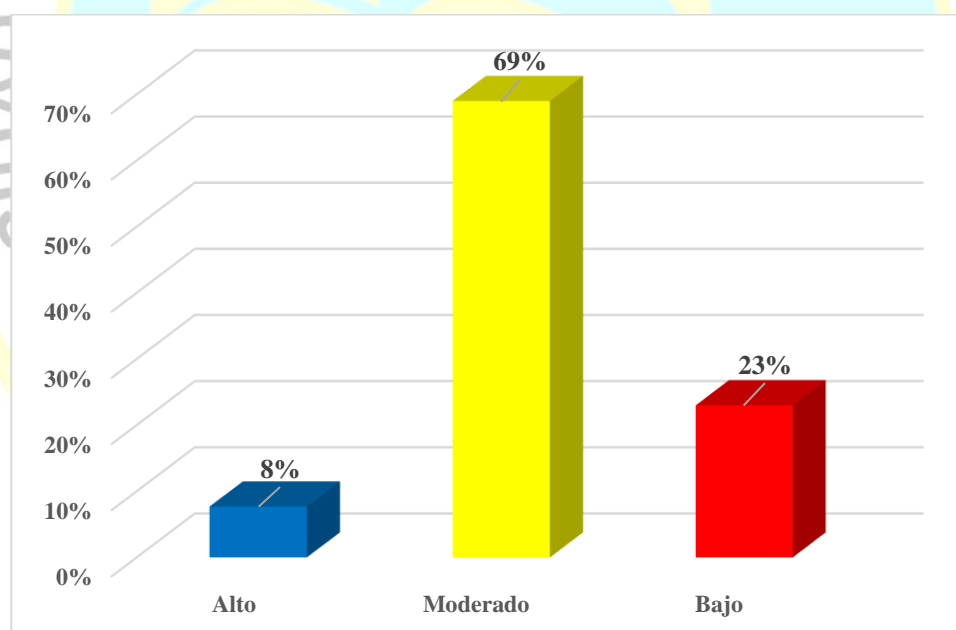


Figura 4. Frecuencia de la variable 2: Trabajo en equipo

4.4. Resultados por dimensiones de la variable relevante 2: Trabajo en equipo

Tabla 5. Frecuencia en la dimensión 1: Tenencia de metas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	
Alto	16	12%	100%
Moderado	25	19%	32%
Bajo	89	68%	12%
Total	130	100%	
Ídem			

De 130 trabajadores evaluados que representan el 100% de la población; 16 que representan el 12% presentan un nivel alto de tenencia de metas, 25 que representan el 19% presentan un nivel moderado de tenencia de metas y 89 que representan el 68% presentan un nivel bajo de tenencia de metas.

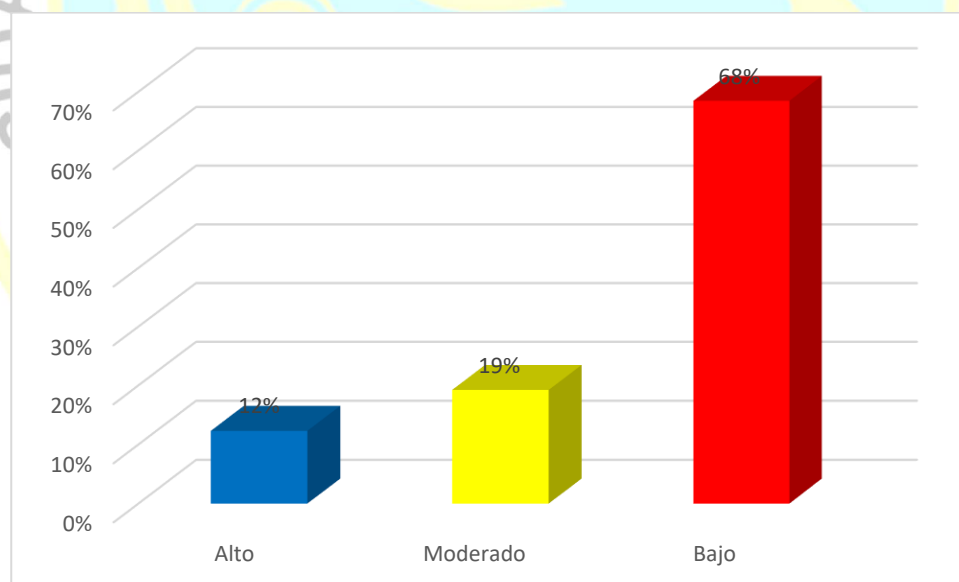


Figura 5. Frecuencia en la dimensión 1: Tenencia de metas

Tabla 6. Frecuencia en la dimensión 2: Gerencia del equipo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	
Alto	5	4%	100%
Moderado	33	25%	96%
Bajo	92	71%	71%
Total	130	100%	

Ídem

De 130 trabajadores evaluados que representan el 100% de la población; 05 que representan el 04% presentan un nivel alto en gerencia del equipo, 33 que representan 25% presentan un nivel moderado en gerencia del equipo y 92 que representan el 71% presentan un nivel bajo en gerencia del equipo.

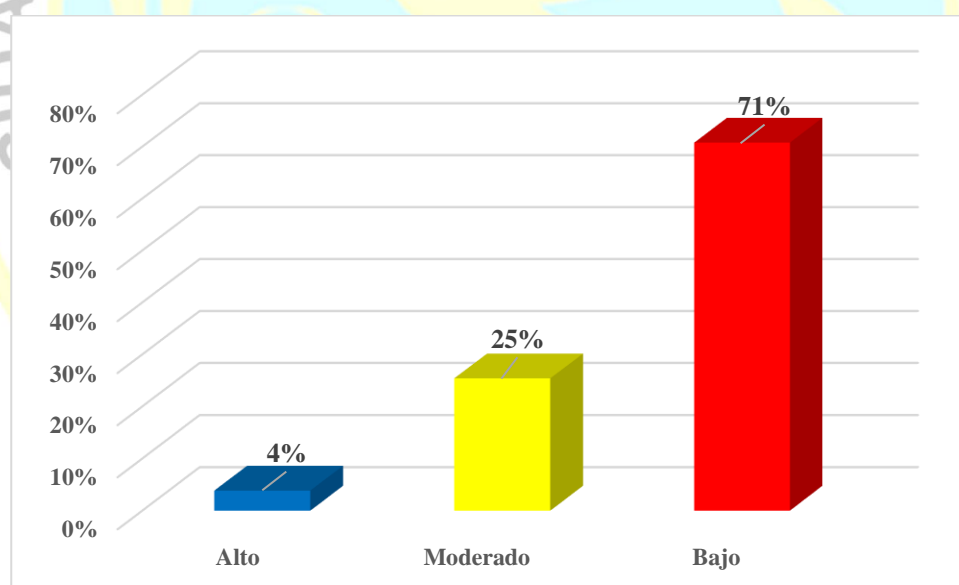


Figura 6. Frecuencia en la dimensión 2: Gerencia de equipo

Tabla 7. Frecuencia en la dimensión 3: Definición de prioridades.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	
Alto	18	14%	100%
Moderado	93	72%	86%
Bajo	19	15%	15%
Total	130	100%	
Ídem			

De 130 trabajadores evaluados que representan el 100% de la población; 18 que representan el 14% presentan un nivel alto en definición de prioridades, 93 que representan 72% presentan un nivel moderado en definición de prioridades y 19 que representan el 15% presentan un nivel bajo en definición de prioridades.

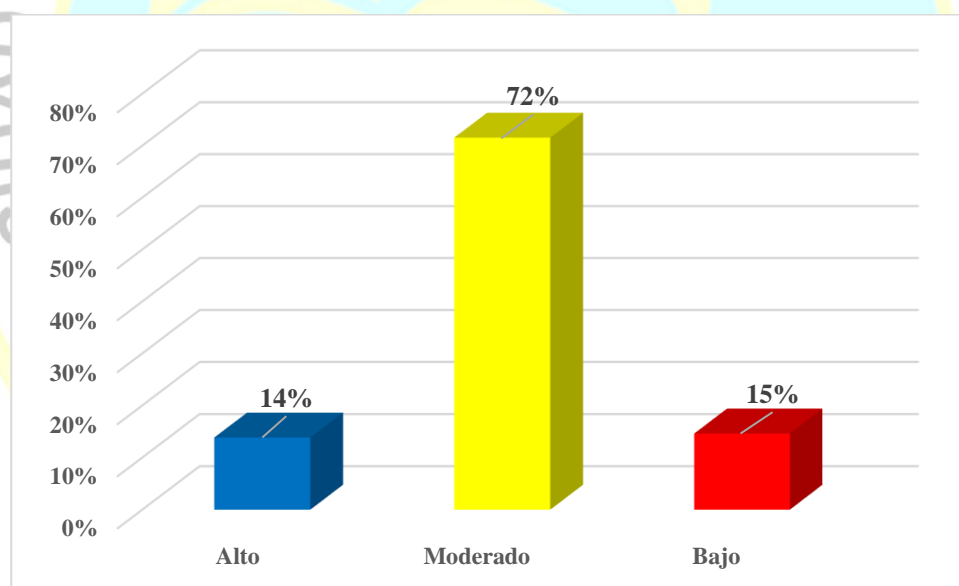


Figura 7. Frecuencia en la dimensión 3: Definición de prioridades

Tabla 8. Frecuencia en la dimensión 4: Atención a los miembros

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	
Alto	3	2%	100%
Moderado	34	26%	98%
Bajo	93	72%	72%
Total	130	100%	
Ídem			

De 130 trabajadores evaluados que representan el 100% de la población; 03 que representan el 02% presentan un nivel alto en atención a los miembros, 34 que representan 26% presentan un nivel moderado en atención a los miembros y 93 que representan el 72% presentan un nivel bajo en atención a los miembros.

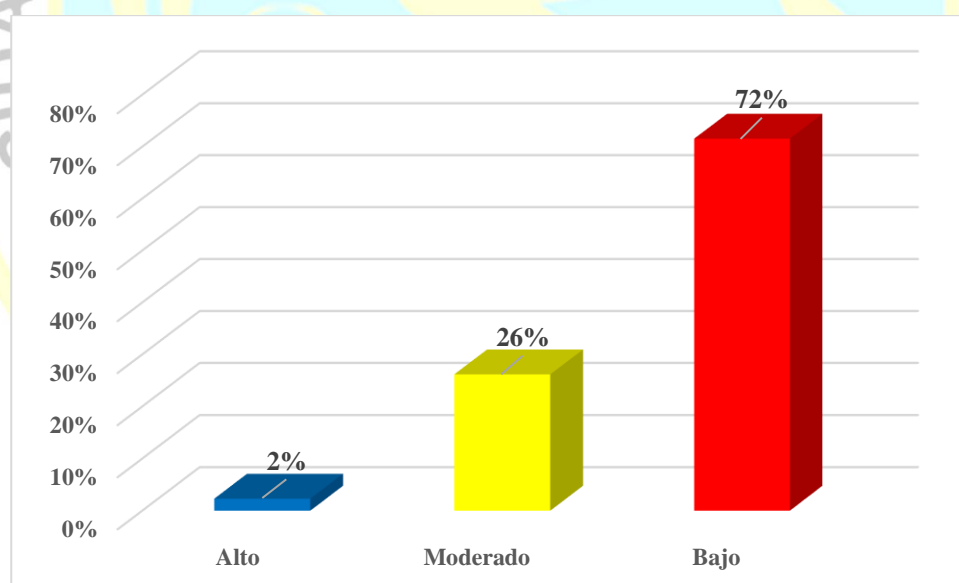


Figura 8. Frecuencia en la dimensión 4: Atención a los miembros

Tabla 9. Frecuencia en la dimensión 5: Valoración de las contribuciones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	
Alto	3	2%	100%
Moderado	32	25%	98%
Bajo	95	73%	73%
Total	130	100%	
Ídem			

De 130 trabajadores evaluados que representan el 100% de la población; 03 que representan el 02% presentan un nivel alto en valoración a las contribuciones, 32 que representan 25% presentan un nivel moderado en valoración a las contribuciones y 95 que representan el 73% presentan un nivel bajo en valoración a las contribuciones.

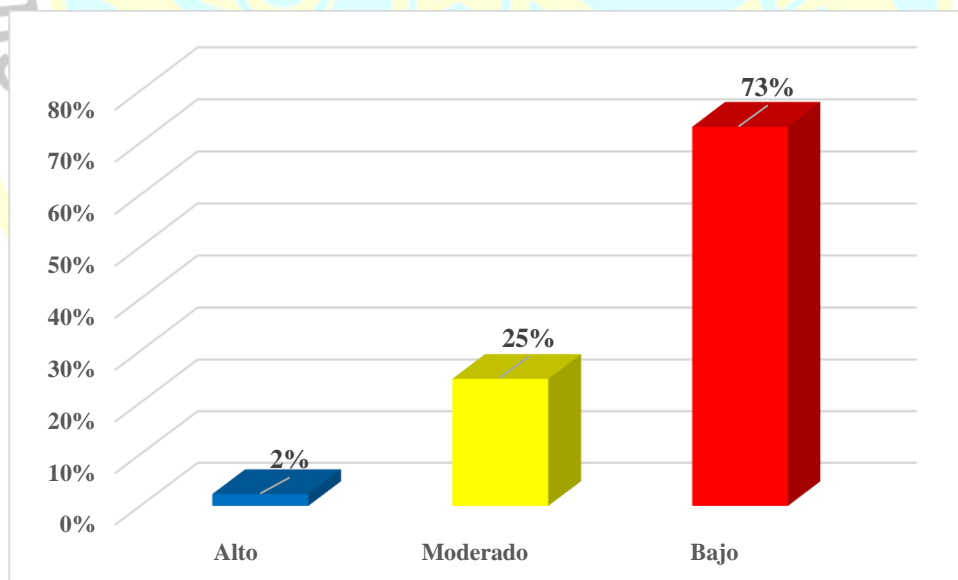


Figura 9. Frecuencia en la dimensión 5: Valoración de las contribuciones

4.5. Contrastación de hipótesis

4.5.1. Hipótesis general: Existe relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Tabla 10. Cruce de V1 estrés laboral y V2 trabajo en equipo

	Trabajo en equipo						Total		
	Alto	Moderado	Bajo	Alto	Moderado	Bajo			
Estrés laboral	Alto	4	3%	43	33%	23	18%	70	54%
	Moderado	4	3%	43	33%	4	3%	51	39%
	Bajo	2	2%	4	3%	3	2%	9	7%
Total	10	8%	90	69%	30	23%	130	100%	

De 130 trabajadores que es el 100% de la población evaluada; el 93% presenta estrés laboral (moderado y alto) y, el 92% señala que el trabajo en equipo que se realiza (baja y moderado). Asimismo, se aprecia que de los trabajadores que presentan estrés laboral realizan menos trabajo en equipo (el 51% realiza moderado o bajo trabajo en equipo, frente al 3% que realiza trabajo en equipo).

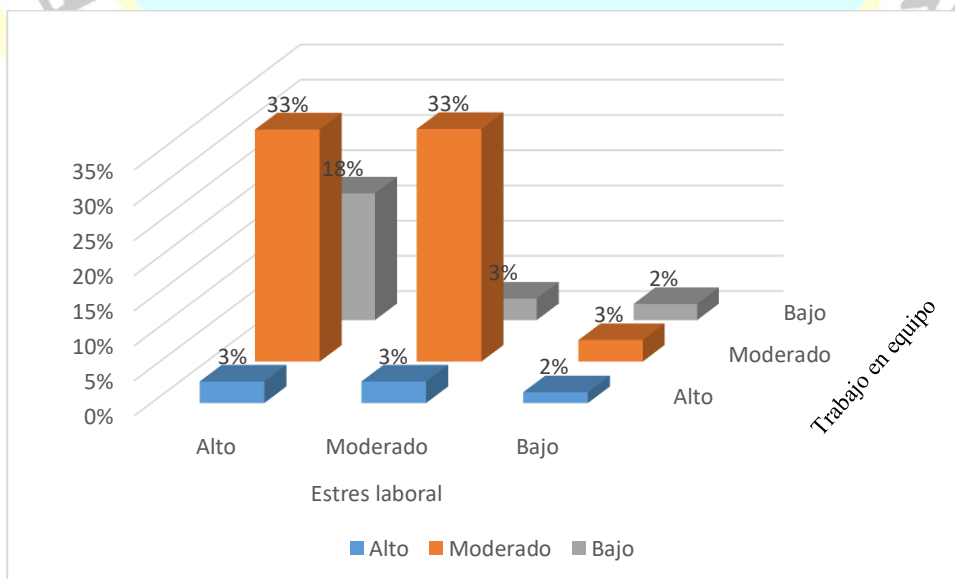


Figura 10. Cruce de V1 estrés laboral y V2 trabajo en equipo

Prueba inferencial

H₀: El estrés laboral y el trabajo en equipo son independientes.

H₁: El estrés laboral está relacionado con el trabajo en equipo

Margen de error: 5% → Nivel de significancia ($0.05 < p$. rechazo de la **H₀**)

Nivel de confianza: 95%

Estadístico de prueba: Coeficiente de Correlación de Spearman

Tabla 11. Correlación de relación entre Estrés laboral y Trabajo en equipo

			Estrés laboral	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-.378
		Sig. (bilateral)		.003
		N	130	130
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	-.378	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	
		N	130	130

Ídem

Toma de decisión

El resultado de la significación bilateral en el p-valor es $0.003 < 0.05$, en tanto la decisión es rechazar la hipótesis **H₀**, asimismo el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman es $-.378$, asumiendo que existe relación inversa y buena.

Interpretación

Los trabajadores evaluados que presentan alto estrés laboral 54% (70) muestran menor trabajo en equipo (moderado 33% y bajo 18%). Por tanto, conforme varía el estrés laboral, varía de manera inversa el trabajo en equipo, es decir a medida que haya más estrés laboral habrá menor el trabajo en equipo.

4.5.2. Contrastación de hipótesis específicas

1. Primera Hipótesis específica: Existe relación entre el estrés laboral y la tenencia de metas en los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Tabla 12. Cruce de V1 estrés laboral y D1 la tenencia de metas

		Tenencia de metas						Total	
		Alto		Moderado		Bajo			
Estrés laboral	Alto	5	4%	15	12%	50	38%	70	54%
	Moderado	6	5%	9	7%	36	28%	51	39%
	Bajo	5	4%	1	1%	3	2%	9	7%
	Total	16	12%	25	19%	89	68%	130	100%

Ídem

De 130 trabajadores evaluados que representan el 100%; el 93% presenta estrés laboral (moderado 39% y alto 54%) y, el 68% muestra tener baja tenencia de metas. Asimismo, se aprecia que trabajadores que presentan alto estrés laboral tienen menos tenencia de metas (el 38% realiza bajo tenencia de metas, frente al 4% que realiza alto tenencia de metas).

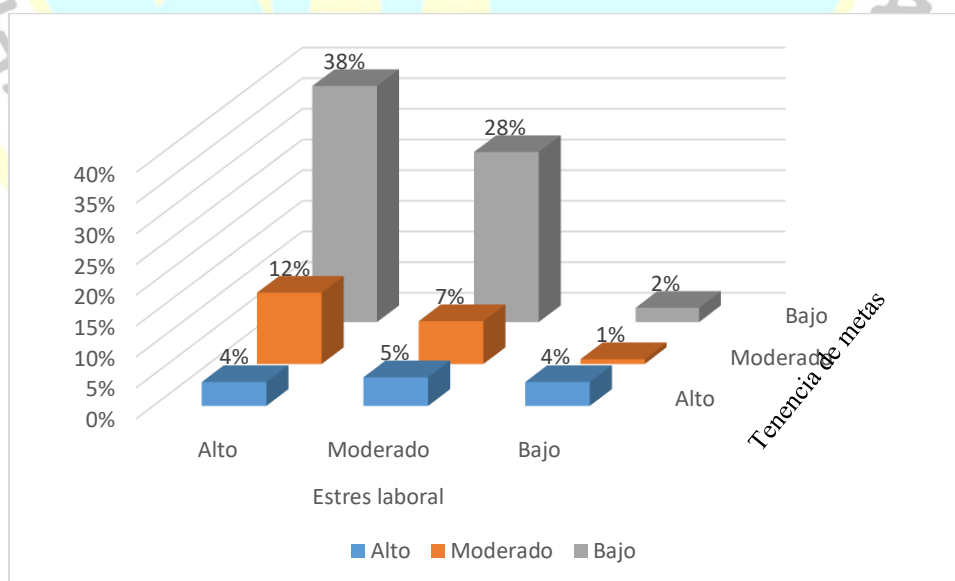


Figura 11. Cruce de V1 estrés laboral y D1 tenencia de metas

Prueba inferencial

H₀: El estrés laboral y la tenencia de metas son independientes.

H₁: El estrés laboral está relacionado con la tenencia de metas

Margen de error: 5% → Nivel de significancia ($0.05 < p$. rechazo de la **H₀**)

Nivel de confianza: 95%

Estadístico de prueba: Coeficiente de Correlación de Spearman

Tabla 13. Correlación de relación entre V1 Estrés laboral y D1 tenencia de metas

		Estrés laboral		Tenencia de metas
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-.428
		Sig. (bilateral)		.013
	N	130	130	
	Tenencia de metas	Coeficiente de correlación	-.428	1.000
Sig. (bilateral)		.013		
N		130	130	
Ídem				

Toma de decisión

El resultado de la significación bilateral en el p-valor es $0.013 < 0.05$, en tanto la decisión es rechazar la hipótesis H_0 y aceptar la hipótesis que indica la relación entre las variables, asimismo el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman es $-.428$, asumiendo que existe relación inversa y buena.

Interpretación

Esto se aprecia debido que los trabajadores evaluados presentan alto estrés laboral 54% (70) muestran menor tenencia de meta 50% (38), ya que conforme haya más estrés laboral será menor la tenencia de metas.

2.Segunda Hipótesis específica: Existe relación entre el estrés laboral y la gerencia del equipo de los trabajadores del Decreto Legislativo 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Tabla 14. Cruce de V1 estrés laboral y D2 Gerencia en equipo

		Gerencia en equipo						Total	
		Alto	Moderado	Bajo	Alto	Moderado	Bajo		
Estrés laboral	Alto	0	0%	14	11%	56	43%	70	54%
	Moderado	3	2%	19	15%	29	22%	51	39%
	Bajo	2	2%	0	0%	7	5%	9	7%
Total		5	4%	33	25%	92	71%	130	100%

De 130 trabajadores evaluados que representan el 100% de la población; el 93% muestra estrés laboral (moderado 39% y alto 54%) y, el 71% señala que es bajo la gerencia del equipo. Asimismo, se aprecia que de los trabajadores que presentan alta estrés laboral realizan menos gerencia del equipo (el 43% realiza bajo gerencia del equipo, frente al 11% que realiza moderado gerencia del equipo).

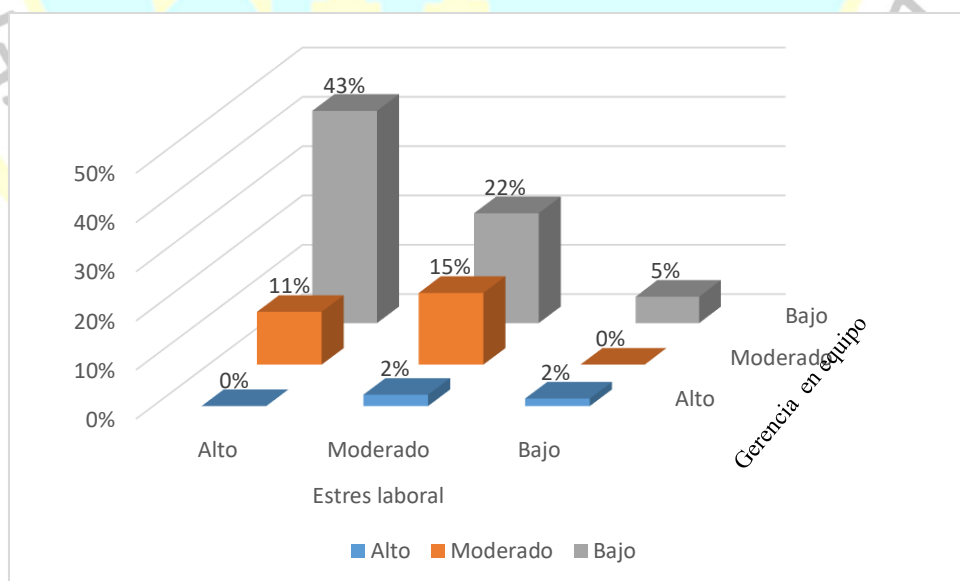


Figura 12. Cruce de V1 estrés laboral y D2 Gerencia en equipo

Prueba inferencial

H₀: El estrés laboral y la gerencia del equipo son independientes.

H₁: El estrés laboral está relacionado con la gerencia del equipo

Margen de error: 5% → Nivel de significancia ($0.05 < p$. rechazo de la **H₀**)

Nivel de confianza: 95%

Estadístico de prueba: Coeficiente de Correlación de Spearman

Tabla 15. Correlación de relación V1 Estrés laboral y D2 Gerencia del equipo

			Estrés laboral	Gerencia del equipo
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-.300
		Sig. (bilateral)		.019
		N	130	130
	Gerencia del equipo	Coeficiente de correlación	-.300	1.000
		Sig. (bilateral)	.019	
		N	130	130

Ídem

Toma de decisión

El resultado de la significación bilateral en el p-valor es $0.019 < 0.05$, en tanto la decisión es rechazar la hipótesis **H₀**, asimismo el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman es $-.30$, asumiendo que existe relación inversa y buena.

Interpretación

Los trabajadores evaluados que presentan alto estrés laboral 54% (70) muestran menor gerencia del equipo (bajo 43% y moderado 11%) Por tanto, conforme mejore haya mayor estrés laboral habrá menor gerencia del equipo.

3.Tercera Hipótesis específica: Existe relación entre el estrés laboral y la definición de prioridades de los trabajadores del Decreto Legislativo 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Tabla 16. Cruce de V1 estrés laboral y D3 Definición de prioridades

		Definición de prioridades						Total	
		Alto		Moderado		Bajo			
Estrés laboral	Alto	4	3%	51	39%	15	12%	70	54%
	Moderado	12	9%	35	27%	4	3%	51	39%
	Bajo	2	2%	7	5%	0	0%	9	7%
Total		18	14%	93	72%	19	15%	130	100%

Ídem

De 130 trabajadores evaluados que representan el 100% de la población; el 93% muestra estrés laboral (moderado 39% y alto 54%) y, el 72% baja definición de prioridades. Asimismo, se aprecia que de los trabajadores que presentan estrés laboral tienen menos definición de prioridades (el 39% tienen moderada definición de prioridades, frente al 3% que tienen alta definición de prioridades).

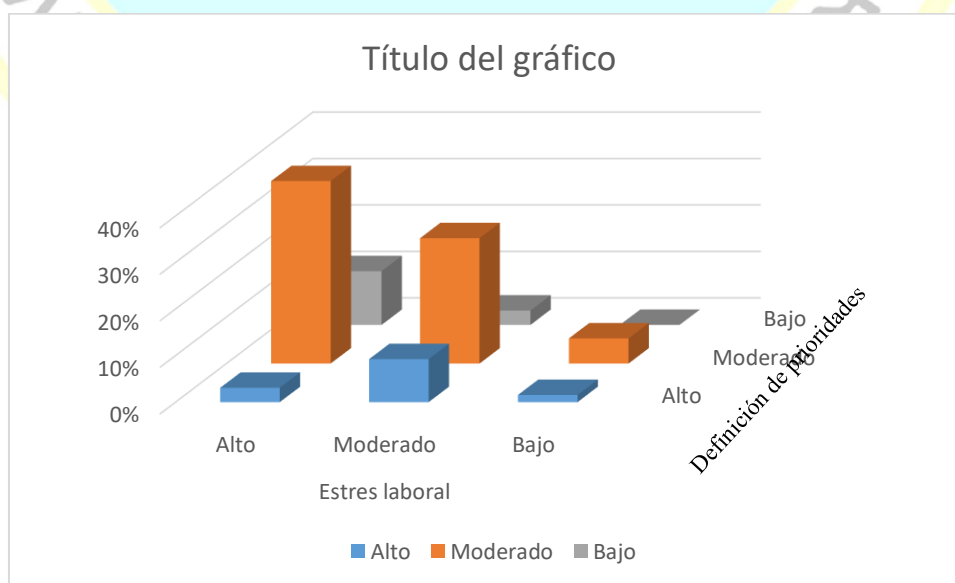


Figura 13. Cruce de V1 estrés laboral y D3 definición de prioridades

Prueba inferencial

H₀: El estrés laboral y la definición de prioridades son independientes.

H₁: El estrés laboral está relacionado con la definición de prioridades

Margen de error: 5% → Nivel de significancia ($0.05 < p$. rechazo de la **H₀**)

Nivel de confianza: 95%

Estadístico de prueba: Coeficiente de Correlación de Spearman

Tabla 17. Correlación de relación V1 estrés laborales y D3 definición de prioridades

			Relación intrafamiliar	Definición de prioridades
Rho de Spearman	Relación intrafamiliar	Coeficiente de correlación	1.000	-.359
		Sig. (bilateral)		.004
	Definición de prioridades	N	61	61
		Coeficiente de correlación	-.359	1.000
Ídem		Sig. (bilateral)	.004	
		N	61	61

Toma de decisión

El resultado de la significación bilateral en el p-valor es $0.004 < 0.05$, en tanto la decisión es rechazar la hipótesis **H₀**, asimismo el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman es $-.359$, asumiendo que existe relación inversa y buena.

Interpretación

Los trabajadores evaluados que presentan alto estrés laboral 54% (70) muestran menor definición de prioridades (bajo 12% y moderado 39%) Por tanto, conforme haya mayor estrés laboral habrá menor definición de prioridades.

4.Cuarta Hipótesis específica: Existe relación entre el estrés laboral y la atención a los miembros de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Tabla 18. Cruce de V1 estrés laboral y D4 Atención a los miembros

		Atención a los miembros						Total	
		Alto		Moderado		Bajo			
Estrés laboral	Alto	1	1%	10	8%	59	45%	70	54%
	Moderado	2	2%	22	17%	27	21%	51	39%
	Bajo	0	%	2	2%	7	5%	9	7%
Total		3	2%	34	26%	93	72%	130	100%

Ídem

De 130 trabajadores encuestados que representan el 100% de la población; el 93% muestra estrés laboral (moderado 39% y alto 54%) y, el 72% presenta baja atención a los miembros. Asimismo, se aprecia que los trabajadores que presentan alto estrés laboral tienen menos atención a los miembros (el 45% presenta baja atención a los miembros, frente al 1% que presenta alta atención a los miembros).

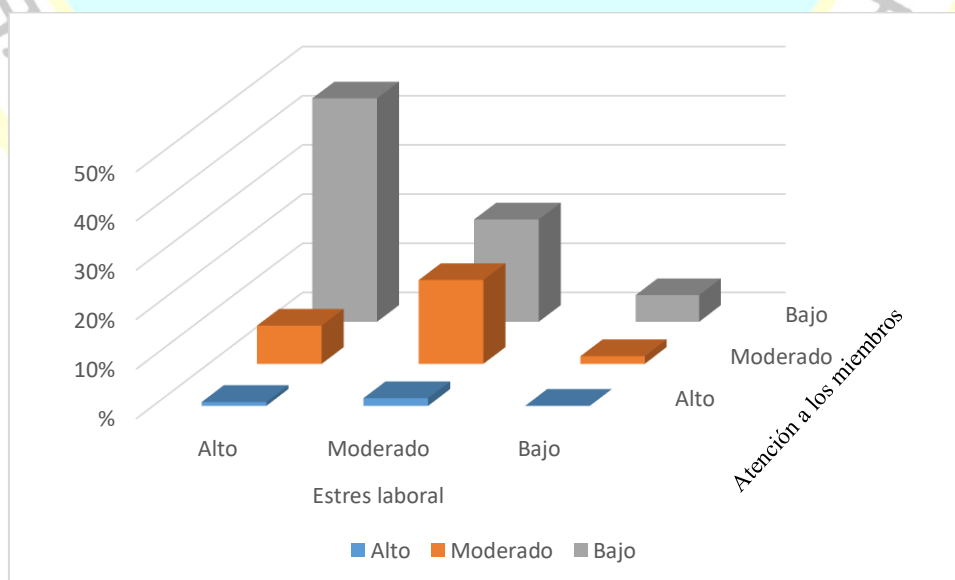


Figura 14. Cruce de V1 estrés laboral y D4 Atención a los miembros

Prueba inferencial

H₀: El estrés laboral y atención a los miembros, son independientes.

H₁: El estrés laboral está relacionado con la atención a los miembros

Margen de error: 5% → Nivel de significancia ($0.05 < p$. rechazo de la **H₀**)

Nivel de confianza: 95%

Estadístico de prueba: Coeficiente de Correlación de Spearman

Tabla 19. Correlación del estrés laboral y la atención a los miembros

			Estrés laboral	Atención a los miembros
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-.324
		Sig. (bilateral)		.011
	N		61	61
	Atención a los miembros	Coeficiente de correlación	-.324	1.000
Sig. (bilateral)		.011		
N		61	61	

ídem

Toma de decisión

El resultado de la significación bilateral en el p-valor es $0.011 < 0.05$, en tanto la decisión es rechazar la hipótesis H_0 , asimismo el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman es $-.324$, asumiendo que existe relación inversa y buena.

Interpretación

Los trabajadores evaluados que presentan alto estrés laboral 54% (70) muestran menor atención a los miembros (bajo 45% y moderado 8%) Por tanto, conforme haya mayor estrés laboral empeorará la atención a los miembros.

5. Quinta Hipótesis específica: Existe relación entre el estrés laboral y la valoración de las contribuciones de los trabajadores del Decreto Legislativo 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.

Tabla 20. Cruce de estrés laboral y D5 Valoración a las contribuciones

	Valoración a las contribuciones						Total		
	Alto	Moderado	Bajo	Alto	Moderado	Bajo			
Estrés laboral	Alto	3	2%	13	10%	54	42%	70	54%
	Moderado	0	0%	19	15%	32	25%	51	39%
	Bajo	0	0%	0	0%	9	7%	9	7%
Total		3	2%	32	25%	95	73%	130	100%

Ídem

De 130 trabajadores evaluados que representan el 100% de la población; el 93% muestra estrés laboral (moderado 39% y alto 54%) y, el 73% presenta baja valoración a las contribuciones. Asimismo, se aprecia que los trabajadores que presentan alto estrés laboral tienen menos valoración a las contribuciones (el 42% presenta baja valoración a las contribuciones, frente al 1% que presenta alta valoración a las contribuciones)

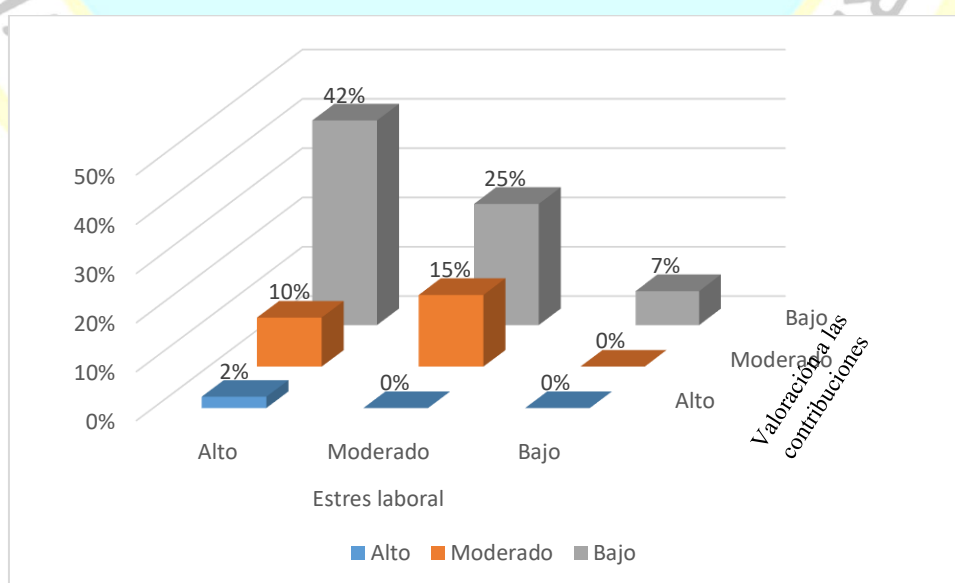


Figura 15. Cruce de V1 estrés laboral y D5 Valoración a las contribuciones

Prueba inferencial

H₀: El estrés laboral y valoración de las contribuciones, son independientes.

H₁: El estrés laboral está relacionado con la valoración de las contribuciones

Margen de error: 5% → Nivel de significancia ($0.05 < p$. rechazo de la **H₀**)

Nivel de confianza: 95%

Estadístico de prueba: Coeficiente de Correlación de Spearman

Tabla 21. Correlación del estrés laboral y la valoración de las contribuciones

			Estrés laboral	Valoración de las contribuciones
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-.449
		Sig. (bilateral)		.044
	Valoración de las contribuciones	N	130	130
		Coeficiente de correlación	-.449	1.000
	Sig. (bilateral)	.044		
	N	130	130	

ídem

Toma de decisión

El resultado de la significación bilateral en el p-valor es $0.044 < 0.05$, en tanto la decisión es rechazar la hipótesis H_0 , asimismo el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman es $-.449$, asumiendo que existe relación inversa y buena.

Interpretación

Los trabajadores evaluados que presentan alto estrés laboral 54% (70) muestran menor valoración de las contribuciones (bajo 45% y moderado 8%) Por tanto, conforme haya mayor estrés laboral habrá menor valoración de las contribuciones.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Una vez culminada el trabajo de investigación desarrollado de manera, hemos concluido en que de 130 trabajadores que es el 100% de la población; el 93% presenta estrés laboral (moderado y alto) y, el 77% señala que el trabajo en equipo que se realiza (baja y moderado). Asimismo, se aprecia que de los trabajadores que presentan estrés laboral realizan menos trabajo en equipo (el 51% realiza moderado o bajo trabajo en equipo, frente al 3% que realiza trabajo en equipo). El resultado de la significación bilateral en el p-valor es $0.003 < 0.05$, en tanto la decisión es rechazar la hipótesis H_0 , asimismo el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman es -0.378 , asumiendo que existe relación inversa y buena. En esta línea a investigación (García, 2016) en su *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015*. Investigación cuyo objetivo fue estudiar el estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Estudio descriptivo, transversal, con una muestra de tipo multietápica de 240 personas de una población de 607 individuos. El método fue la encuesta, la técnica la entrevista, y el instrumento el cuestionario del modelo demanda-control de Karasek con 14 preguntas cerradas y cuatro opciones de respuesta. Los datos los analizó en el software estadístico IBM SPSS V.21. Para determinar la relación entre variables se utilizó el Chi cuadrado Tau b y Anova. El análisis de riesgos se realizó mediante la razón de prevalencia (IC 95%). Resultados: el 14.58% desarrollan Trabajo Activo; el 43.75% Trabajo Pasivo, el 23.75% Trabajo de Alta Tensión Laboral y Trabajo de Baja Tensión Laboral el 17.92%, encontrándose significancia estadística con sexo, relación laboral y puesto de trabajo ($p < 0.05$); a igual que, entre demanda psicológica con, sexo, relación laboral y cargo ($p < 0.05$). Con las variables control se encontró con empleo de

habilidades en cargo y relación laboral ($p < 0.05$). En Autoridad de decisión con edad, cargo y tipo de relación laboral ($p < 0.05$). En amplitud de decisión con cargo y relación laboral ($p < 0.05$). Conclusiones: Existe dos veces más probabilidades de desarrollar enfermedad física – mental en el personal administrativo que en los trabajadores.

Por otro lado (Chuzón Roque, Ana Melliza & Enríquez Severino, Pamela Yajarí, 2018) En su tesis *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Edpyme alternativa S.A. Motupe, 2016* refiere que, en la actualidad, según los expertos y para cualquier colaborador en alguna empresa, el estrés, es una problemática que está tomando importancia, ya que se viene presentando en las diversas organizaciones, con un impacto negativo en el desempeño. Ante ello se realizó la investigación en la empresa “Edpyme Alternativa S.A” – Motupe, con el objetivo de determinar las causas y factores que generan el estrés laboral, y así plantear o diseñar estrategias para reducir el nivel de estrés del personal. La investigación metodológicamente es de tipo correlacional, no experimental. Logró como resultado que el estrés influye en el desempeño, mientras el colaborador se sienta estresado disminuirá el rendimiento y el buen desempeño en sus actividades; entre las causas que se identificaron fueron la falta de organización y planificación al realizar sus labores, sintiendo sobrecarga laboral, asimismo se pudo observar que existen ciertas diferencias entre compañeros; además la mayoría realizan actividades monótonas

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- 6.1.1. De 130 trabajadores que es el 100% de la población; el 93% presenta estrés laboral (moderado y alto) y, el 92% señala que el trabajo en equipo que se realiza (baja y moderado). Asimismo, se aprecia que de los trabajadores que presentan estrés laboral realizan menos trabajo en equipo (el 51% realiza moderado o bajo trabajo en equipo, frente al 3% que realiza trabajo en equipo). El resultado de la significación bilateral en el p-valor es $0.003 < 0.05$, en tanto la decisión es rechazar la hipótesis H_0 , asimismo el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman es -0.378 , asumiendo que existe relación inversa y buena. Los trabajadores evaluados que presentan alto estrés laboral 54% (70) muestran menor trabajo en equipo (moderado 33% y bajo 18%). Por tanto, conforme varía el estrés laboral, varía de manera inversa el trabajo en equipo, es decir a medida que haya más estrés laboral habrá menor el trabajo en equipo.
- 6.1.2. De 130 trabajadores evaluados que representan el 100%; el 93% presenta estrés laboral (moderado 39% y alto 54%) y, el 68% muestra tener baja tenencia de metas. Asimismo, se aprecia que trabajadores que presentan alto estrés laboral tienen menos tenencia de metas (el 38% realiza bajo tenencia de metas, frente al 4% que realiza alto tenencia de metas). El resultado de la significación bilateral en el p-valor es $0.013 < 0.05$, en tanto la decisión es rechazar la hipótesis H_0 y aceptar la hipótesis que indica la relación entre las variables, asimismo el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman es -0.428 , asumiendo que existe relación inversa y buena. Esto se aprecia debido que los trabajadores evaluados

presentan alto estrés laboral 54% (70) muestran menor tenencia de meta 50% (38), ya que conforme haya más estrés laboral será menor la tenencia de metas.

6.1.3. De 130 trabajadores evaluados que representan el 100%; el 93% muestra estrés laboral (moderado 39% y alto 54%) y, el 71% señala que es bajo la gerencia del equipo. Asimismo, se aprecia que de los trabajadores que presentan alta estrés laboral realizan menos gerencia del equipo (el 43% realiza bajo gerencia del equipo, frente al 11% que realiza moderado gerencia del equipo). El resultado de la significación bilateral en el p-valor es $0.019 < 0.05$, en tanto la decisión es rechazar la hipótesis H_0 , asimismo el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman es -0.30 , asumiendo que existe relación inversa y buena. Los trabajadores evaluados que presentan alto estrés laboral 54% (70) muestran menor gerencia del equipo (bajo 43% y moderado 11%) Por tanto, conforme mejore haya mayor estrés laboral habrá menor gerencia del equipo.

6.1.4. De 130 trabajadores evaluados que representan el 100% de la población; el 93% muestra estrés laboral (moderado 39% y alto 54%) y, el 72% baja definición de prioridades. Asimismo, se aprecia que de los trabajadores que presentan estrés laboral tienen menos definición de prioridades (el 39% tienen moderada definición de prioridades, frente al 3% que tienen alta definición de prioridades). El resultado de la significación bilateral en el p-valor es $0.004 < 0.05$, en tanto la decisión es rechazar la hipótesis H_0 , asimismo el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman es -0.359 , asumiendo que existe relación inversa y buena. Los trabajadores evaluados que presentan alto estrés laboral 54% (70) muestran menor definición de prioridades (bajo 12% y moderado 39%) Por tanto, conforme haya mayor estrés laboral habrá menor definición de prioridades.

6.1.5. De 130 trabajadores encuestados que representan el 100% de la población; el 93% muestra estrés laboral (moderado 39% y alto 54%) y, el 72% presenta baja atención a los miembros. Asimismo, se aprecia que los trabajadores que presentan alto estrés laboral tienen menos atención a los miembros (el 45% presenta baja atención a los miembros, frente al 1% que presenta alta atención a los miembros). El resultado de la significación bilateral en el p-valor es $0.011 <$

0.05, en tanto la decisión es rechazar la hipótesis H_0 , asimismo el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman es -0.324 , asumiendo que existe relación inversa y buena. Los trabajadores evaluados que presentan alto estrés laboral 54% (70) muestran menor atención a los miembros (bajo 45% y moderado 8%) Por tanto, conforme haya mayor estrés laboral empeorará la atención a los miembros.

6.1.6. De 130 trabajadores evaluados que representan el 100% de la población; el 93% muestra estrés laboral (moderado 39% y alto 54%) y, el 73% presenta baja valoración a las contribuciones. Asimismo, se aprecia que los trabajadores que presentan alto estrés laboral tienen menos valoración a las contribuciones (el 42% presenta baja valoración a las contribuciones, frente al 1% que presenta alta valoración a las contribuciones). El resultado de la significación bilateral en el p-valor es $0.044 < 0.05$, en tanto la decisión es rechazar la hipótesis H_0 , asimismo el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman es -0.449 , asumiendo que existe relación inversa y buena. Los trabajadores evaluados que presentan alto estrés laboral 54% (70) muestran menor valoración de las contribuciones (bajo 45% y moderado 8%) Por tanto, conforme haya mayor estrés laboral habrá menor valoración de las contribuciones.

6.2 Recomendaciones

6.2.1. Es recomendable que se sensibilice a los directivos desde la Gerencia administrativa, así como a los miembros de la alta Directivos del Poder Judicial del Distrito Judicial de Huaura a que se desarrolle toda una campaña de capacitación, actualización en técnicas de manejo del estrés en el personal administrativos, procurando que la comunicación interna tanto ascendente como la descendente sea más fluida con el objetivo de tener datos de manera oportuna y valida a fin ver los correctivos de manera oportuna y no esperar que se vean agobiados por una serie de circunstancias complicando el trabajo en equipo que en estos tiempos es muy necesarios para cualquier organización seria.

6.2.2. Es necesario difundir con claridad y oportunidad la Cultura organizacional que rige en el Poder Judicial del distrito de Huaura como organización; ubicando en los lugares visibles y necesarios la Visión, la Misión, el Organigrama de la organización como herramientas y medios educativos, con el objetivo de que se haga conciencia con los trabajadores al interior de la organización, pero también tiene importancia que el público usuario mejore su percepción respecto al trabajo que se desarrolla al interior del Poder judicial procurando ser mejores en el día a día.

5.2.3. Diseñar estrategias de capacitación al personal respecto al trabajo en equipo, que es un concepto muy difundido en estos tiempos, no solo porque en la era digital se trabaja de esta manera, sino convencidos de que no existe organización seria que no concibe que sus trabajadores, secciones o áreas trabajen de manera dislocada, independiente o aislada, cundiendo el desorden el atraso, la falta de una comunicación fluida, rápida y oportuna. La filosofía de las organizaciones modernas es que en estos tiempos se trabaje en equipo toda vez que se está convencido que la acción de un trabajador, sección o área necesariamente va incidir en el rendimiento de las demás secciones, áreas o individualmente en el resto de los trabajadores, de allí que si una organización pretende seguir vigente en el tiempo tiene que hacer los esfuerzos porque se trabaje en equipo y de este modo ser eficaces en lo que se propone desarrollar.

6.2.4. Asimismo será importante considerar un área de capacitación el desarrollo y ejercicio de las Habilidades Sociales de todo el personal, para tales efectos hay que trabajar algunos aspecto en el aspecto personal, individual, como son el autoestima de cada trabajador, el autoconcepto, por lo tanto la personalidad de cada quien todo vez que estos aspectos son las formas de como el trabajador afronta los retos del trabajo y el desarrollo de su performance en donde se evidencia el tipo de personalidad que tiene cada uno de los trabajadores en la realidad del poder Judicial del Huaura.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Aguilar Enríquez, H. H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Banda Lozano, Melissa Nelú & Santamaría Manay, Cinthia Nayari. (2014). *Propuesta para gestionar el estrés laboral en los trabajadores de tiendas EFE S.A: de la Agencia Luis Gonzáles en la ciudad de Chiclayo en el periodo 2013 - 2014*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Chuzón Roque, Ana Melliza & Enríquez Severino, Pamela Yajarí;. (2018). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Edpyme alternativa S.A. Motupe, 2016*. Motupe - Perú: Universidad Señor de Sipán.
- García Alvear, J. L. (2016). *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015*. Cuenca - Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Guerra Baquero, J. (2016). *Diseño de un Programa de prevención del estrés laboral para asesores comerciales*. Bogotá - Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Lucero Alegre, S. E. (2017). *Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Massella Sánchez, A. R. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Muñoz Adañez. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Universidad Complutense de Madrid.

Navarro Astor, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. Tesis Doctoral UPV. Departamento de Organización de Empresas.

Ríos Rivera, R. J. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital "Alto de la Alianza", en el año 2015*. Tacna - Perú: Universidad Privada de Tacna.

Rosas Olivera, A. O. (2017). *Motivación y Satisfacción Laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social*. Lima, 2016. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.

Vásquez Namuche, M. T. (2017). *Motivación Laboral y Satisfacción Laboral en el personal médico del Policlínico Chincha - RAR - EsSalud - Lima - 2016*. . Chincha - Perú: Universidad César Vallejo.

7.2 Fuentes bibliográficas

Borrell, F. (2004). *Como Trabajar en Equipo y creas relaciones de calidad con jefes y compañeros*. . España: Ediciones Gestión 2000.

Brengelmann, J.C. (1986). *Estrés, superación y calidad de vida en personas sanas y enfermas*. . Evaluación Psicológica.

Comin Anadon, E., de la Fuente Albarrán, I., & Gracia Galve, A. . (2010). *El estres y Riesgo para la Saludo*. Madrid: MAZ.

Di Martino, V. (1992). *Occupational Stress: A Preventive Approach*. En *International Labour Office (Ginebra): Conditions of Work Digest: Preventing Stress at Work*. Ginebra.

Dyer, G. W. . (1988). *Formación de equipos. Problemas y alternativas*. Wilmington, Delaware, E.U.A.: Addison-Wesley Iberoamericana.

- Fainstein, H. y Sánchez, J. (2006). *Expectativas y viabilidad del trabajo en equipo*. In: SÁNCHEZ, José Pérez (Org.). *Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Gamero Burón, C. (2005). *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. .
- García, M. . (1988). *El Trabajo en Equipo*. . México: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Gil, F. y García, M. (1996). *Habilidades de dirección en las organizaciones*. Madrid:: Eudema.
- Gilmore, C., & Moraes, H. (2002). *Gerencia de la Calidad en Salud. Gerencia en Salud*. . Escuela Nacional de Salud Pública, Ministerio de Salud Pública. .
- Gonzales, P. y Retamal, S. (2010). *El cambio en los centros educativos*. Chile.
- Gutierrez Huaman, P. &. (2014). *Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera Uno Oechsle - Huancayo*. Huancayo.
- Hernández Ibarra, C. (2017). *Factores motivacionales asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la Escuela de Postgrados FAC - Muestra AS. Comando*. . Bogotá. Colombia. Bogotá.
- Hernández, M y Prieto, C. (2002). *Motivación animal y humana, primera Edición*. Editorial El Manual Moderno.
- Ivancevich M., John & Michael T. Matteson. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas. Serie: Teoría y práctica organizacional 2a. ed.
- Jones, G., y George, J. (2006). *Administración Contemporánea*. Mexico D.F.: McGraw-hill/ Interamericana Editores S.A.
- Julca Garcia, E. (2015). *Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones*. Piura.
- Katzenbach, J. R. y Smith, D. K. (2007). *La disciplina de los equipos*. In: Katzenbach, J. R. Buenos Aires: Granica.

- Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional, Primera Edición*. Editorial McGraw Hill.
- Marin Samanez, Helen Stephani & Placencia Medina, Maritza Dorila. (2017). *Motivación y Satisfacción Laboral del personal de una organización de salud del Sector Privado*. Ica - Lima.
- Mercosur, C. I. (2009). *Factores sicosociales de la violencia laboral. I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVI*. Buenos Aires.
- Mueller, F., Procter, S. y Buchanan, D. (2000). *Teamworking in its context(s): antecedents, nature and dimensions*. *Human Relations*.
- Paterson, R. J. y Folkman, S. . (1984). *The stress response and parameters of stressful situations*. Madrid: Editorial Springer.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Méxido DF.: Editorial Pearson Educación de México.
- Robbins, S.P. y Judge, T.A. . (2008). *Essentials of Organizational Behavior*. Upper Saddle River. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins Stephen P. y Judge Timothy A. (2013). *Comportamiento Organizacional, Quinta Edición*. Editorial Pearson.
- Rodriguez, M. (s/f). *El Estrés en el Ámbito Laboral. El estrés y sus causas*. Madrid: Jornadas sobre Seguridad y Salud Ocupacional.
- Tucker, M., Jimmieson, N., & Oei, T. . (2013). *The relevance of shared experiences: A multi-level study of collective efficacy as a moderator of job control in the stressor-strain relationship* *Work & Stress*.
- Villarreal Cueva, M. M. (2018). *Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016*. Piura - Perú.

Zavala Fernández, O. A. (2014). *Motivación y Satisfacción Laboral en el Centro de Servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. México D.F.: Instituto Politécnico Nacional.

7.3 Fuentes hemerográficas

Arrieta-Salas, C. & Navarro-Cid, J. . (2010). *Motivación en el trabajo: Viejas teorías, nuevos horizontes*. P@psic. Vol.22, nº109. .

Kirkman, B.L. y Rosen, B. . (1999). *Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of team Empowerment*. . Academy of Management Journal, vol. 42.

Walton, R.E. . (1985). *From control to commitment in the workplace*. Harvard : Business Review, No. 63.

7.4 Fuentes electrónicas

Blog tus frases de motivación. (2018). *Laboral: Ventajas y desventajas de motivar a los empleados*. Obtenido de <https://www.tusfrasesdemotivacion.com/blog/ventajas-y-desventajas-de-motivar-a-los-empleados/>

Colombo, D. (2018). *15 estrategias para fomentar el trabajo en equipo*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/320461>

conocimientosweb.net. (2015). *Inicio > Ciencias administrativas > Ventajas y desventajas de los equipos de trabajo*. Obtenido de <https://www.conocimientosweb.net/dcmt/ficha26053.html>

Crego, A. (2014). *Equipos de trabajo, control sobre la tarea y estrés laboral*. Obtenido de *Investigación y Ciencia*: <https://www.investigacionyciencia.es/blogs/psicologia-y-neurociencia/52/posts/equipos-de-trabajo-control-sobre-la-tarea-y-estr-laboral-12558>

- Eden. (2019). *Factores positivos y negativos para la satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.aguaeden.es/blog/factores-positivos-y-negativos-para-la-satisfaccion-laboral>
- Empresa Actualidad. (2013). *La motivación: Sus definiciones, clases y Ciclo motivacional*. Obtenido de <http://actualidadempresa.com/la-motivacion-sus-definiciones-clases-y-ciclo-motivacional/>
- Fainstein, H. (2005). *Estrés en los equipos de trabajo*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/estres-en-los-equipos-de-trabajo/>
- Ferreira, L. (2012). *Cierre del año 2012: motivación y trabajo en equipo en la OIT*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo (OIT) : https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_200886/lang--es/index.htm
- García y Lujan. (2001). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9585/Desarrollo%20de%20habilidades%20sociales%20de%20comunicaci%C3%B3n%20asertiva%20para%20el%20fortalecimiento%20de%20la%20conv>
- Hernández Juárez José Luis & Morales Morales, J. R. (2017). *Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa*. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)
- Hernández- Pólito, A. (2013). *Motivación, Satisfacción y Desempeño Laboral en Organizaciones Públicas y Privadas*. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.23.pdf>
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos Barcelona: Martinez Roca S. A*. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files.pdf>
- LEX NOVA. (2015). *Estres*. Obtenido de http://www.lexnova.es/Pub_In/Supuestos/supuesto143.htm

Mamani Limachi, C. A. (2015). *Liderazgo personal e interpersonal en Profesionales de Enfermería que laboran en* . Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/674/Clara_Tesis_Bachiller_2015.pdf.txt?sequence=6

Montoya Ortilieb, J. G. (s.f.). *Ley de la Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Legislativo 728*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos102/ley-productividad-y-competitividad-laboral-d-l-728/ley-productividad-y-competitividad-laboral-d-l-728.shtml>

Palma Carrillo, S. (2004). *Escala de Clima Laboral*. Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Prevencion.Web. (2007). *El estrés y eutres*. Obtenido de http://www.prevencionweb.com/articulos/leer.php?id_texto=24

Remón, B. (2013). *Evaluación de la satisfacción laboral*. Obtenido de <http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=125&id=2325&sec=4>

Sociales, D. G. (2014). *Guia sobre el estres relacionado con el trabajo*. Obtenido de http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf,

Tucker, M., Jimmieson, N., & Oei, T. . (2013). *The relevance of shared experiences: A multi-level study of collective efficacy as a moderator of job control in the stressor-strain relationship Work & Stress*. Obtenido de Equipos de trabajo, control sobre la tarea y estrés laboral : <https://www.investigacionyciencia.es/blogs/psicologia-y-neurociencia/52/posts/equipos-de-trabajo-control-sobre-la-tarea-y-estrs-laboral-12558>

Unidad Hospitalaria de estrés. (2006). *El estrés*. Obtenido de <https://www.cop.es/colegiados/ca00088/pag13.htm>



Anexo 01. MATRIZ DE CONSISTENCIAS
ESTRÉS Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE HUAURA 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN	VARIABLE E INDICADORES	MÉTODO
<p>Formulación General ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la tenencia de metas de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la gerencia del equipo de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la definición de prioridades de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la atención a los miembros de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la valoración de las contribuciones de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019?</p>	<p>Objetivo General Establecer la relación existente entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la tenencia de metas de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p> <p>Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la gerencia del equipo de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p> <p>Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la definición de prioridades de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p> <p>Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la atención a los miembros de los trabajadores del Decreto Legislativo 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p> <p>Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la valoración de las contribuciones de los trabajadores del Decreto Legislativo 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y la tenencia de metas de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y la gerencia del equipo de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y la definición de prioridades de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y la atención a los miembros de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y la valoración de las contribuciones de los trabajadores del régimen 728 de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.</p>	<p>La presente investigación se justifica nos porque permitirá determinar la relación existente entre las variables estrés laboral y trabajo en equipo que desarrollan sus labores en la Corte Superior de Justicia de Huaura en el año 2019.</p> <p>Este trabajo de considéralo los Directivos así, como la Gerencia de dicho organismo podría servir para que apliquen algunos correctivos que les permita superarlos tomando algunas medidas.</p> <p>Por otro lado, la Universidad como Institución Superior al propiciar y auspiciar los grados Académicos cumple con algunos de los objetivos señalados en la ley Universitaria.</p> <p>Finalmente, la investigación se justifica en la medida que nos permitirá la obtención del Grado de Maestro, Para el que nos hemos venido preparando con mucha dedicación.</p>	<p>VARIABLES RELEVANTES</p> <p>VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensión orgánica - Dimensión emocional - Dimensión conductual <p>VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tenencia de metas - Gerencia del equipo - Definición de prioridades - Atención a los miembros - Valoración de las contribuciones 	<p>Tipo de investigación El estudio que se llevará a efecto de tipo correlacional no experimental. El objetivo es establecer el nivel de relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo</p> <p>Enfoque de la investigación Nuestra investigación es de tipo cuantitativo, considerando que utilizaremos los Programas de Windows y Excel y la estadística para la elaboración de las tablas y las figuras correspondientes a fin de explicar lo hallado en la aplicación del instrumento.</p> <p>Población. - La población que estudiar está conformada por 130 trabajadores del decreto legislativo 728 de Corte Superior de Huaura, de los cuales 62 son de sexo femenino y 68 de sexo masculino.</p>

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO – IPAE

Adaptado por Albinagorta Sandra (Abril 2019)

A continuación, encontrarás una serie de situaciones que se dan en tu trabajo. Responde de acuerdo a como percibes y con frecuencia con que te ocurren los hechos y situaciones marcando las alternativas de cada fila que tu consideres adecuada. Recuerda que no hay respuestas buenas ni malas y que los resultados solo serán útiles en la medida que respondas con franqueza, considerando lo siguiente:

1	Nunca	2	Casi nunca	3	Pocas Veces	4	Casi Siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	-------------	---	--------------	---	---------

TENENCIA DE METAS						
1	¿Cuándo alguien hace muy bien un trabajo eres capaz de felicitarlo?	1	2	3	4	5
2	¿El trabajo de cada uno de ustedes ayuda a que el Poder Judicial tenga una buena imagen?	1	2	3	4	5
3	¿Todos los trabajadores administrativos quieren terminar bien jornada diaria?	1	2	3	4	5
4	¿Somos personas generosas que se ayudan para que todo salga bien en el trabajo?	1	2	3	4	5
5	¿Suelen reunirse y hablan con los compañeros antes de iniciar la jornada diaria?	1	2	3	4	5
GERENCIA DEL EQUIPO						
6	¿La jefe conversa con ustedes sobre los trabajos a realizar en el día?	1	2	3	4	5
7	¿El jefe del área los vigila, pero también los orienta para hacer mejor el trabajo?	1	2	3	4	5
8	¿Antes de iniciar el trabajo diario suelen reunirse o conversan sobre lo que toca hoy?	1	2	3	4	5

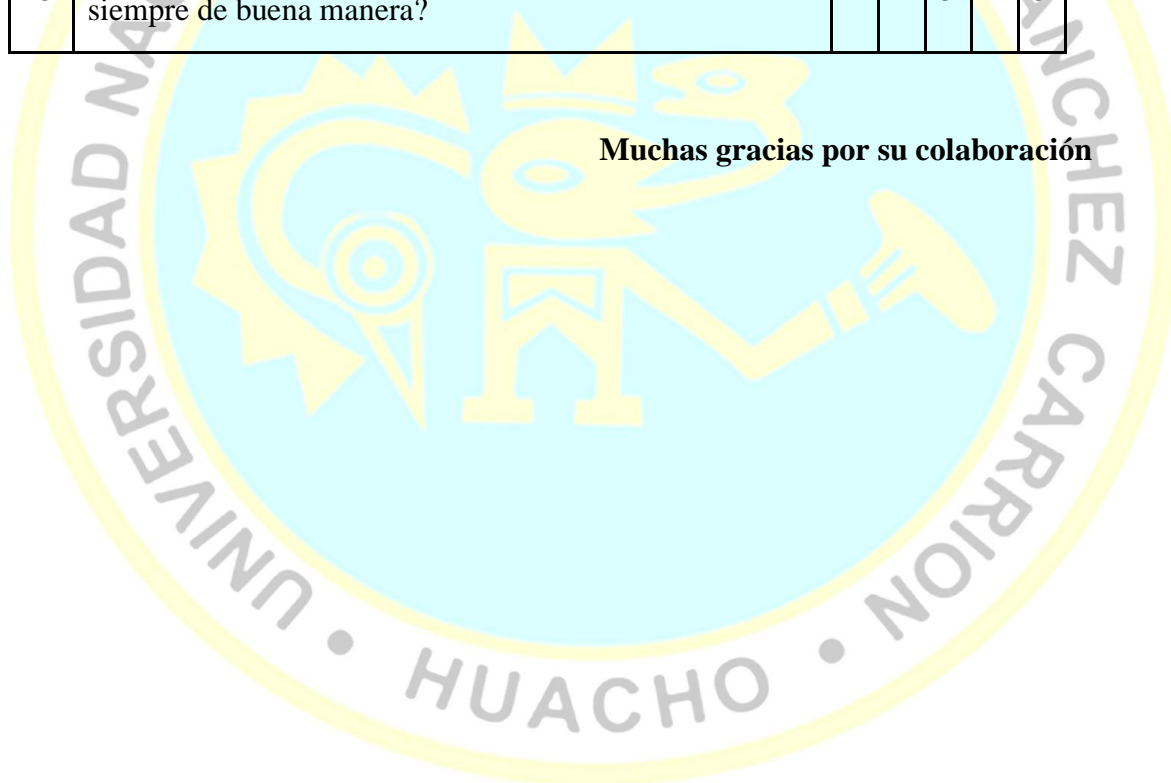
1	Nunca	2	Casi nunca	3	Pocas Veces	4	Casi Siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	-------------	---	--------------	---	---------

9	¿Todos confían en todos y trabajan con toda confianza como compañeros que son?	1	2	3	4	5
10	¿Para todos ustedes, todo lo que se haga como parte del trabajo es importante?	1	2	3	4	5
DEFINICIÓN DE PRIORIDADES						
11	¿Hay cosas y labores que tienen más importancia que otros y eso lo conversan?	1	2	3	4	5
12	¿Todos son importantes, en el puesto correspondiente; sienten nadie es más que otro?	1	2	3	4	5
13	¿Cuándo alguien da una buena idea para mejorar el trabajo saben reconocerlo?	1	2	3	4	5
14	¿Hay manifestaciones claras de agrado en los jefes, cuando hacen bien el trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Cuándo hay trabajos de última hora todos ponen de su parte y lo resuelven?	1	2	3	4	5
ATENCIÓN A LOS MIEMBROS						
16	¿Los jefes son buenos y reconocen quien hizo mejor el trabajo?	1	2	3	4	5
17	¿Los jefes les dicen que todos tienen que colaborar entre todos en las tareas?	1	2	3	4	5
18	¿Es bueno reconocer el trabajo de los compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Los trabajadores saben agradecer el reconocimiento que le hacen los compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
20	¿Los jefes le dan valor a cada cosa que hacen ustedes en el trabajo?	1	2	3	4	5

1	Nunca	2	Casi nunca	3	Pocas Veces	4	Casi Siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	-------------	---	--------------	---	---------

VALORACIÓN DE LAS CONTRIBUCIONES						
21	¿Cuándo hacen bien el trabajo que se les encomendó los jefes lo reconocen en voz alta?	1	2	3	4	5
22	¿A los trabajadores del Poder Judicial les gusta trabajar siempre en armonía?	1	2	3	4	5
23	¿Cuándo algún compañero de trabajo da una buena idea y es buena se lo saben reconocer?	1	2	3	4	5
24	¿Cuándo hay alguna innovación tecnológica, comparten los conocimientos?	1	2	3	4	5
25	¿El dinero que les pagan se merecen ustedes por trabajar siempre de buena manera?	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración



FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO – IPAE

Adaptado por Albinagorta Sandra (Abril 2019)

FICHA TECNICA

Nombre del instrumento	: Instrumento de medición de trabajo en equipo- IPAE
Revisión y adaptación	: Albinagorta Sandra (Abril 2019)
Administración	: Individual o grupal
Tiempo de duración	: 30 minutos promedio
Significación	: Evalúa las características y formas de trabajo en equipo en una organización determinada
Tipificación	: Baremado en base a un piloto realizado con 30 del Poder Judicial de la Corte Superior de Huaura, Perú, (2019)

DIMENSIONES QUE EVALÚA:

- 1. TENENCIA DE METAS.** - Mide el nivel de objetivos que cada miembro tiene como individuo en el proceso de su realización personal y familiar y como parte integrante de un equipo de trabajo en una realidad laboral determina.
- 2. GERENCIA DEL EQUIPO.** – Mide la forma como los lideres o responsables del equipo que gerencian, una forma de control, estimulación, motivación a fin de que el equipo tenga una performance más o menos coherente a través de tiempo en un contexto determinado.
- 3. DEFINICIÓN DE PRIORIDADES.** - Tener claridad por parte de cada uno de los miembros y el equipo en general las prioridades dentro de una organización a fin de que con sus acciones pueda ser lo menos impertinentes y ser por el contrario más proactivos en su quehacer cotidiano.

4. ATENCIÓN A LOS MIEMBROS. - Cada miembro de un equipo en una realidad diferente que posee sus propias experiencias, que tiene sus propios antecedentes, sus propias aspiraciones en una organización, pero que a la vez tiene que ser capaz de anteponer el interés de la organización.

5. VALORACION DE LAS CONTRIBUCIONES. - Es sumamente alentador cuando la organización a través de sus líderes o gerentes tengan gestos de atender y reconocer los avances, aciertos y aportes de parte de los integrantes para con la organización toda. De este modo el integrante de un equipo se sentirá importante y desarrollará una identidad para con su organización.

PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MEDICION DE TRABAJO EN EQUIPO – IPAE

Verifique que ha calificado todas las afirmaciones dadas en la escala, si dejó alguna en blanco márkela ahora. A continuación, siga los pasos indicados:

Paso 1: Sume los puntajes de los ítems 1, 2, 3, 4, 5, así obtendrá su puntaje en escala parcial: **TENENCIA DE METAS.**

Paso 2: Sume los puntajes de los ítems 6, 7, 8, 9, 10, así obtendrá su puntaje en escala parcial: **GERENCIA DEL EQUIPO.**

Paso 3: Sume los puntajes de los ítems 11, 12, 13, 14, 15, así obtendrá su puntaje en escala parcial: **DEFINIR PRIORIDADES.**

Paso 4: Sume los puntajes de los ítems 16, 17, 18, 19, 20, así obtendrá su puntaje en escala parcial: **ATENCION A LOS MIEMBREOS.**

Paso 5: Sume los puntajes de los ítems 21, 22, 23, 24, 25, así obtendrá u puntaje en escala parcial: **VALORACION DE LAS CONTRIBUCIONES.**

Paso 6: Sume los **CINCO** puntajes obtenidos y obtendrá su puntaje en la escala completa: **TRABAJO EN EQUIPO.**

INTERPRETACIÓN

Para interpretar los puntajes en las **ESCALAS PARCIALES**, emplee los siguientes criterios:

De 01 a 08 puntos	Bajo trabajo en equipo
De 09 a 18 puntos	Moderado trabajo en equipo
De 19 a 25 puntos	Alto trabajo en equipo

Para interpretar los puntajes en la **ESCALA COMPLETA, TRABAJO EN EQUIPO**, emplee los siguientes criterios:

De 01 a 40 puntos	Bajo trabajo en equipo
De 41 a 80 puntos	Moderado trabajo en equipo
De 81 a 125 puntos	Alto trabajo en equipo

DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA DE LOS ITEMS (VALIDEZ)

Observamos nuestro valor calculado para el instrumento de medición nos da coeficientes de 0.849 (Alfa de Crombach) Confiables

Instrumento de medición de Trabajo en Equipo – IPAE

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Piloto	
Alfa de Crombach	0.849
Nº de Ítems	25
Nº de Casos	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Crombach si el elemento se ha suprimido
IT_1	71.333	46.33	0.975	0.806
IT_2	71.333	50.33	0.163	0.845
IT_3	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_4	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_5	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_6	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_7	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_8	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_9	71.333	46.33	0.975	0.806
IT_10	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_11	71.333	57.33	0.381	0.85
IT_12	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_13	71.000	63.00	0.982	0.867
IT_14	71.667	54.33	0	0.833
IT_15	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_16	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_17	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_18	71.667	44.33	0.676	0.811
IT_19	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_20	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_21	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_22	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_23	71.000	52.00	0.24	0.831
IT_24	71.000	49.00	0.619	0.818
IT_25	71.000	49.00	0.619	0.818

ESCALA PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008)

Adaptado por Albinagorta Sandra (2019)

La presente escala refleja diversos aspectos relacionados con actividades importantes del trabajo en el Poder Judicial. Para que sea confiable las respuestas, los datos son personales, serán tratado en forma anónima.

Datos Previos:

Edad: Sexo femenino () Masculino ()

Especialidad: Fecha...../...../.....

INSTRUCCIONES:

Lee atentamente cada una de las afirmaciones (ítems) que se señalan en las líneas de abajo. En la parte derecha hay casilleros donde debes marcar con un aspa (X) según tu parecer.

Las respuestas pueden ser: 1 = Nunca
2 = A veces

3 = Siempre
4

Asegúrate que cada afirmación tenga respuestas; no hay respuestas buenas ni malas, lo que interesa es tu opinión, nada más. No tomes mucho tiempo en responder.

Nº	Ítems	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
I. DIMENSIÓN ORGÁNICA				
1.	¿Tienes dificultades en lograr el sueño en las noches?			
2.	¿Te fatiga trabajar en el puesto que tienes?			
3.	¿Te duele la cabeza al terminar tu trabajo?			
4.	¿Hay días que se te afloja el estómago por trabajo?			
5.	¿Te duele la cabeza cuando estás trabajando?			
6.	¿A veces te da sueño en el trabajo por agotamiento?			
7.	¿Te sudan las manos, cuando no sabes algo?			
8.	¿Te sientes agotado físicamente por el trabajo?			

Nº	Ítems	Nada (1)	A veces (2)	Mucho (3)
II. DIMENSIÓN EMOCIONAL				
9.	¿Te sientes emocionalmente tenso e inquieto?			
10.	¿Hay veces que no le encuentras sentido a mi vida?			
11.	¿Te desespera que el trabajo dure mucho tiempo?			
12.	¿Te desconcentras frente a cosas que no sabes?			
13.	¿Te frustra un montón trabajar en el puesto que estas?			
14.	¿Cuándo estas trabajando te comes las uñas o frotas tus manos frecuentemente?			
15.	¿Me aburre trabajar con tanta gente?			
16.	¿Cuándo alguien es muy esmerado y puntual con las tareas quisieras golpearlo?			

Nº	Ítems	Nada (1)	A veces (2)	Mucho (3)
III. DIMENSIÓN CONDUCTUAL				
17.	¿Te sientes fastidiado cuando te levantas por la mañana y tienes que ir a trabajar?			
18.	¿Trabajar siempre con los mismos compañeros para ti es un sacrificio?			
19.	¿Tu conducta te pertenece y nadie en el aula tiene que criticarte?			
20.	¿Te sientes incómodo dentro del trabajo cuando programan algo extra?			
21.	¿Dentro del trabajo necesitas masticar o comer algo?			
22.	¿Prefieres hacer un gasto económico y que otros hagan el trabajo?			
23.	¿Te angustia sustentar un trabajo ante tus jefes porque todos te miran?			
24.	¿Te incomoda sentirte observado por inconvenientes y problemas en el trabajo?			

Gracias por tu colaboración

PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DE LA ESCALA PARA MEDIR EL ESTRÉS ACADÉMICO

Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008)

Adaptado por Albinagorta Sandra (2019)

Esta escala como instrumento sirve para medir el estrés laboral que pueden presentar los trabajadores administrativos de cualquier organización, de la realidad peruana. Además, mide las tres dimensiones: La dimensión orgánica, la dimensión emocional y la dimensión conductual.

La calificación se precede considerando un orden ascendente de 1 al 3 siendo el puntaje máximo de 72 puntos.

Finalmente se saca un total y se compara con las tablas que figuran en la parte baja y se compara con la equivalencia.

I. RESULTADO TOTAL

Nivel de logro	Equivalencia cualitativa
De 24 a 40	Ausencia de estrés
De 41 a 56	Presencia parcial de estrés
De 57 a 72	Presencia de estrés

II. RESULTADO POR DIMENSIONES

Nivel de logro	Equivalencia cualitativa
De 08 a 14	Ausencia de estrés
De 15 a 20	Presencia parcial de estrés
De 21 a 24	Presencia de estrés

ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS

A continuación, se señalan las posibles ubicaciones de los trabajadores administrativos de alguna organización laboral respecto a la presencia o no del estrés laboral quienes se han sometido a una evaluación rigurosa con este instrumento.

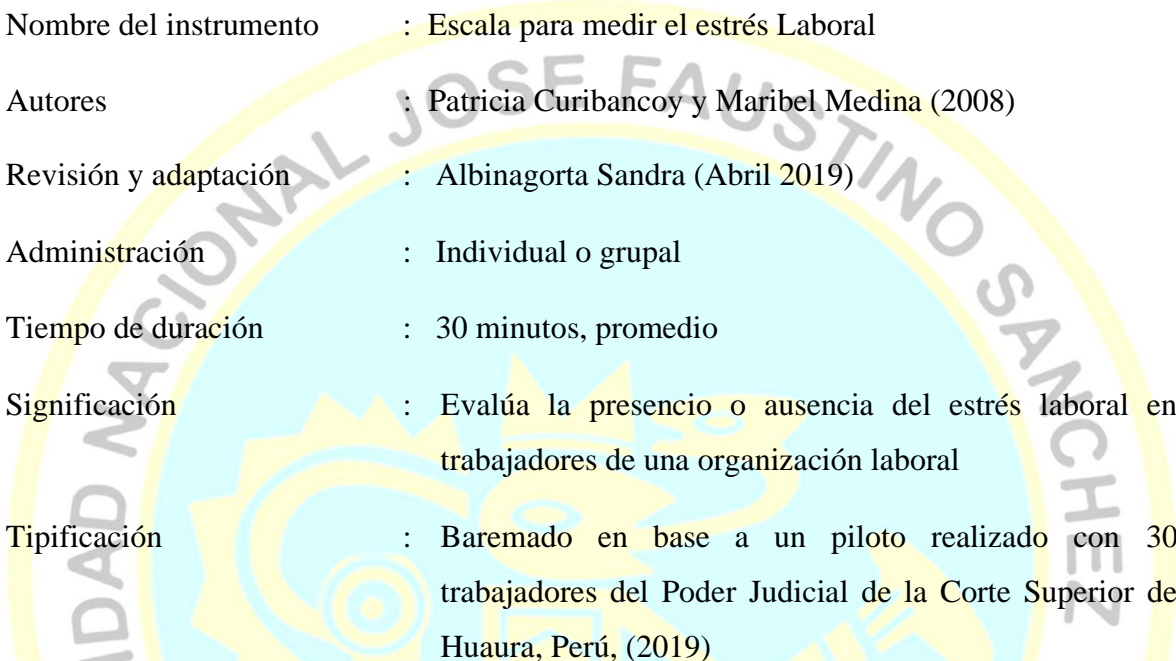
1. **AUSENCIA DE ESTRÉS.** - Son trabajadores cuya vida es organizada, son puntuales en sus asistencias; ordenados con sus materiales de trabajo; entregan puntualmente lo que se requiere en la gestión como parte del trabajo cotidiano, hacen y procuras hacer un trabajo en equipo.
2. **PRESENCIA PARCIAL DE ESTRÉS.** - Son trabajadores que tiene ciertos problemas en el trabajo, desarrollan ciertos conflictos con sus compañeros de trabajo, a veces tardan más de lo debido para entregar algún trabajo o tarea que es parte del trabajo cotidiano; aunque pueden corregirse y mejorar.
3. **PRESENCIA EFECTIVA DE ESTRÉS.** - Son trabajadores que tienen y generan serios problemas en el cumplimiento del trabajo en la organización, generan ausentismo, faltan, tienden a justifican sus faltas, postergan el cumplimiento de responsabilidades y bloquean la fluidez del trabajo. Necesitan de asistencia clínica.

FICHA TECNICA ESCALA PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008)

Adaptado por Albinagorta Sandra (Abril 2019)

FICHA TECNICA



Nombre del instrumento	: Escala para medir el estrés Laboral
Autores	: Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008)
Revisión y adaptación	: Albinagorta Sandra (Abril 2019)
Administración	: Individual o grupal
Tiempo de duración	: 30 minutos, promedio
Significación	: Evalúa la presencia o ausencia del estrés laboral en trabajadores de una organización laboral
Tipificación	: Baremado en base a un piloto realizado con 30 trabajadores del Poder Judicial de la Corte Superior de Huaura, Perú, (2019)



DR. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA
ASESOR

Dr. ABRAHAM WILLIAM GARCÍA CHAPOÑAN
PRESIDENTE

Dr. JORGE ALBERTO PALOMINO WAY
SECRETARIO

M(ó) ANIBAL PANTALEON SIFUENTES DAMIAN
VOCAL

