

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**



**TESIS**

**ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS  
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE OCOÑA, AREQUIPA, 2021**

**Presentado por:**

**VIDYA NITYANANDA, MALCA CRUZ**

**Asesor:**

**Dr. HUGO TEODORO, ROJAS CARRANZA**

**Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social**

**Huacho – Perú**

**2022**

**ESTRÉS LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS  
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE OCOÑA - AREQUIPA, 2021**

VIDYA NITYANANDA, MALCA CRUZ

**TESIS DE PREGRADO**

**ASESOR:** Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL  
HUACHO  
2022**

  
\_\_\_\_\_  
DR. HUGO TEODORO, ROJAS CARRANZA

**ASESOR**

\_\_\_\_\_  
Dra. ELVIA MERCEDES, AGURTO TÁVARA

**PRESIDENTE**

\_\_\_\_\_  
Dra. HAYDEE DEL ROSARIO, RAMOS PACHECO

**SECRETARIO**

\_\_\_\_\_  
Dra. ELENA LUISA, LAOS FERNÁNDEZ

**VOCAL**



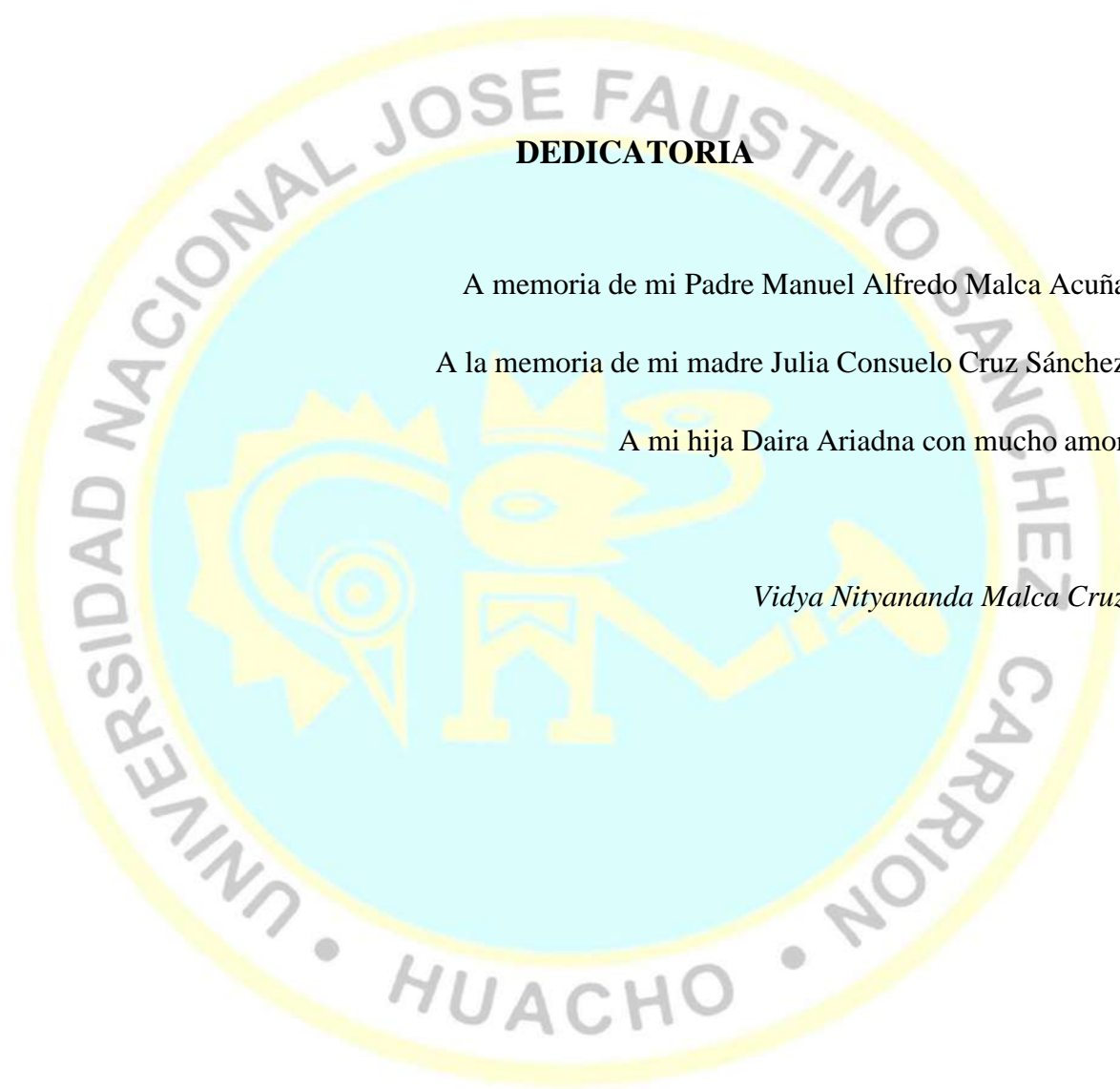
**DEDICATORIA**

A memoria de mi Padre Manuel Alfredo Malca Acuña

A la memoria de mi madre Julia Consuelo Cruz Sánchez

A mi hija Daira Ariadna con mucho amor

*Vidya Nityananda Malca Cruz*



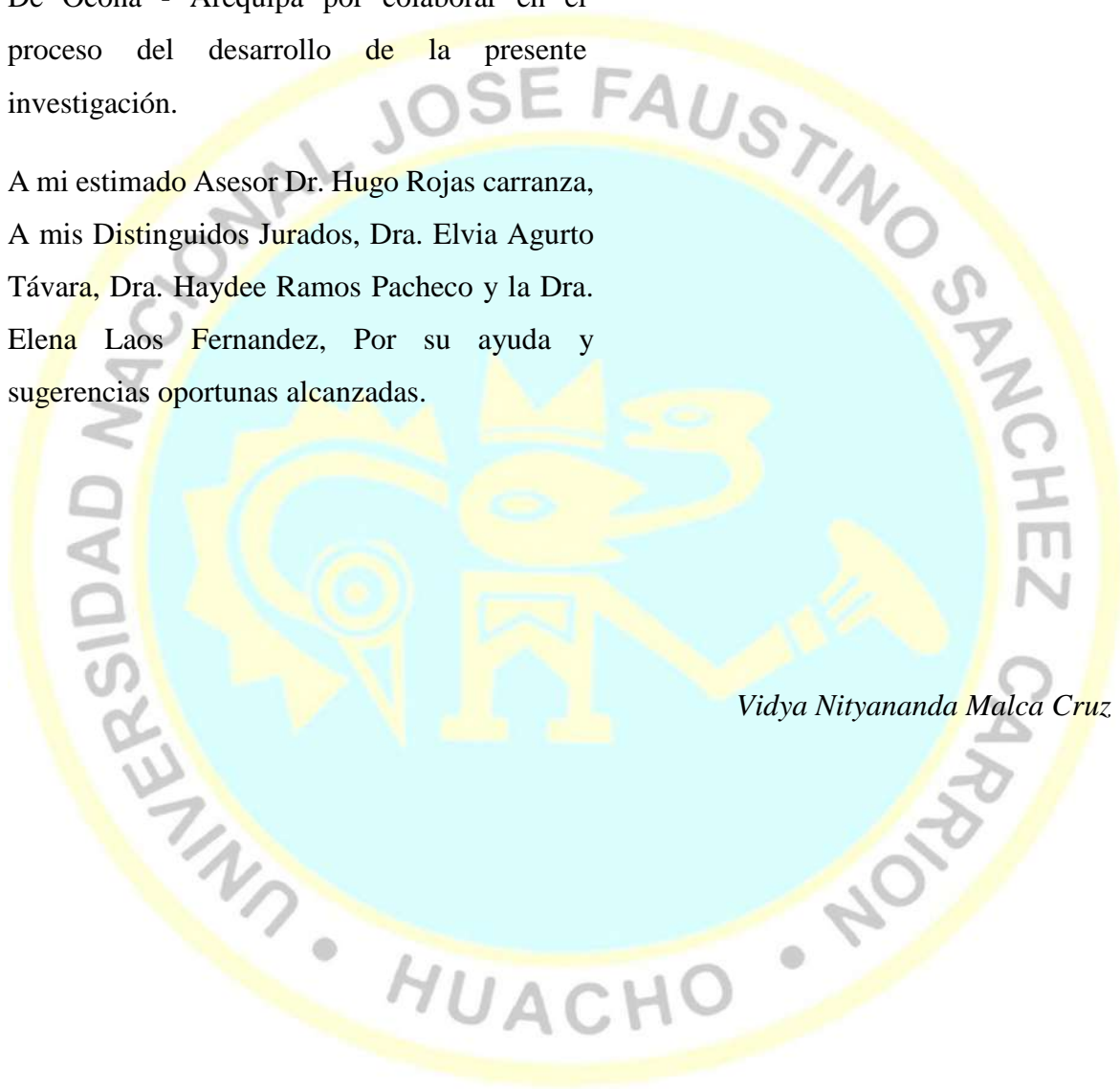
## AGRADECIMIENTO

A Mi querida Alma Mater La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

A los Directivos de la Municipalidad Distrital De Ocoña - Arequipa por colaborar en el proceso del desarrollo de la presente investigación.

A mi estimado Asesor Dr. Hugo Rojas carranza,  
A mis Distinguidos Jurados, Dra. Elvia Agurto Távara, Dra. Haydee Ramos Pacheco y la Dra. Elena Laos Fernandez, Por su ayuda y sugerencias oportunas alcanzadas.

*Vidya Nityananda Malca Cruz*



# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
Resumen .....	xi
Abstract.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	13

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática .....	15
1.2 Formulación del problema.....	18
1.2.1 Problema general .....	18
1.2.2 Problemas específicos.....	18
1.3 Objetivos de la investigación.....	19
1.3.1 Objetivo general.....	19
1.3.2 Objetivos específicos .....	19
1.4 Justificación de la investigación.....	20
1.5 Delimitaciones del estudio.....	20
1.6 Viabilidad del estudio.....	21

## Capítulo II

### MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	22
2.1.1 Investigaciones internacionales .....	22
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	24
2.2 Bases teóricas .....	26
2.3 Bases filosóficas .....	36
2.4 Definición de términos básicos.....	37

2.5 Hipótesis de investigación .....	38
2.5.1 Hipótesis general .....	38
2.5.2 Hipótesis específicas.....	38
2.6 Operacionalización de las variables .....	39

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

3.1 Diseño metodológico.....	41
3.1.1 Tipo de investigación.....	41
3.1.2 Nivel de investigación .....	41
3.1.3 Diseño de investigación .....	41
3.1.4 Enfoque de investigación.....	41
3.2 Población y muestra.....	42
3.2.1 Población .....	42
3.2.2 Muestra .....	42
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	42
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	43

### **CAPÍTULO IV RESULTADOS**

4.1 Análisis de resultados .....	45
4.2 Contrastación de hipótesis .....	58

### **CAPÍTULO V DISCUSIÓN**

5.1 Discusión .....	70
---------------------	----

### **CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

6.1 Conclusiones.....	72
6.2 Recomendaciones .....	74

<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>75</b>
7.1 Fuentes documentales.....	75
7.2 Fuentes bibliográficas.....	75
7.3 Fuentes hemerográficas .....	77
7.4 Fuentes electrónicas.....	77
<b>ANEXOS .....</b>	<b>79</b>
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	79
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	80
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO .....	92
04 EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS .....	94





## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Distribución de la población por sexo.....	46
<b>Figura 2</b> Distribución de la Población por Estado Civil.....	47
<b>Figura 3</b> Porcentaje de la variable Estrés Laboral .....	48
<b>Figura 4</b> Porcentaje de la Dimensión Orgánica Estrés Laboral.....	49
<b>Figura 5</b> Porcentaje Dimensión 2 de estrés laboral - Estrés Emocional.....	50
<b>Figura 6</b> Porcentaje de la Dimensión 3 de Estrés laboral – Estrés Emocional.....	51
<b>Figura 7</b> Resultados de la Variables 2; Trabajo en Equipo .....	52
<b>Figura 8</b> Resultados dimensión 1 de Trabajo en Equipo - Tenencia de Metas .....	53
<b>Figura 9</b> Porcentaje de Dimensión 2 de Trabajo en Equipo - Gerencia del Equipo.....	54
<b>Figura 10</b> Porcentaje de Dimensión 3 de Trabajo en Equipo - Definición de Prioridades..	55
<b>Figura 11</b> Porcentaje Dimensión 4 de Trabajo en Equipo - Atención a los Miembros.....	56
<b>Figura 12</b> Porcentaje dimensión 5 de Trabajo en Equipo.....	57
<b>Figura 13</b> Cruce de las Variables Estrés Laboral y Trabajo en Equipo.....	58
<b>Figura 14</b> Cruce Estrés Laboral y D1-Tenencia de Metas.....	60
<b>Figura 15</b> Cruce estrés laboral y D2 - Gerencia del Equipo.....	62
<b>Figura 16</b> Cruce Estrés Laboral y D 3 - Definición de Prioridades.....	64
<b>Figura 17</b> Cruce de estrés laboral y la D 4 - Atención a los Miembros.....	66
<b>Figura 18</b> Cruce Estrés Laboral y D 5 - Valoración de las Contribuciones .....	68

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Distribución de frecuencias según el sexo de la población.....	46
<b>Tabla 2</b> Distribución por estado civil de la población. ....	47
<b>Tabla 3</b> Variable 1; Estrés Laboral .....	48
<b>Tabla 4</b> Dimensión 1 de Estrés Laboral – Estrés Orgánico .....	49
<b>Tabla 5</b> Dimensión 2 de estrés laboral - Estrés Emocional.....	50
<b>Tabla 6</b> Dimensión 3 de estrés laboral – Estrés Conductual.....	51
<b>Tabla 7</b> Resultados de la Variables 2; Trabajo en Equipo .....	52
<b>Tabla 8</b> Resultados dimensión 1 de Trabajo en Equipo - Tenencia de Metas .....	53
<b>Tabla 9</b> Dimensión 2 de trabajo en equipo - Gerencia del Equipo .....	54
<b>Tabla 10</b> Dimensión 3 de Trabajo en Equipo - Definición de Prioridades .....	55
<b>Tabla 11</b> Dimensión 4 de Trabajo en Equipo - Atención a los Miembros.....	56
<b>Tabla 12</b> Dimensión 5 de trabajo en equipo - Valoración de las contribuciones.....	57
<b>Tabla 13</b> Cruce de las variables relevantes Estrés Laboral y Trabajo en Equipo .....	58
<b>Tabla 14</b> Correlación de las variables Estrés Laboral y el Trabajo en Equipo .....	59
<b>Tabla 15</b> Cruce estrés laboral y D1- Tenencia de metas.....	60
<b>Tabla 16</b> Correlación de estrés laboral y la D1 – Tenencia de metas .....	61
<b>Tabla 17</b> Cruce estrés laboral y D2-Gerencia del equipo .....	62
<b>Tabla 18</b> Correlación de estrés laboral y D2 - Gerencia del Equipo.....	63
<b>Tabla 19</b> Cruce de estrés laboral y la D 3 - Definición de Prioridades.....	64
<b>Tabla 20</b> Correlación Estrés Laboral y D 3 - Definición de Prioridades .....	65
<b>Tabla 21</b> Cruce Estrés Laboral y la D 4 - Atención a los Miembros .....	66
<b>Tabla 22</b> Correlación de estrés laboral y la D 4 - Atención a los Miembros .....	67
<b>Tabla 23</b> Cruce de estrés laboral y la D 5 - Valoración de las Contribuciones.....	68
<b>Tabla 24</b> Correlación de Estrés Laboral y la D 5 - Valoración de las Contribuciones .....	69

## Resumen

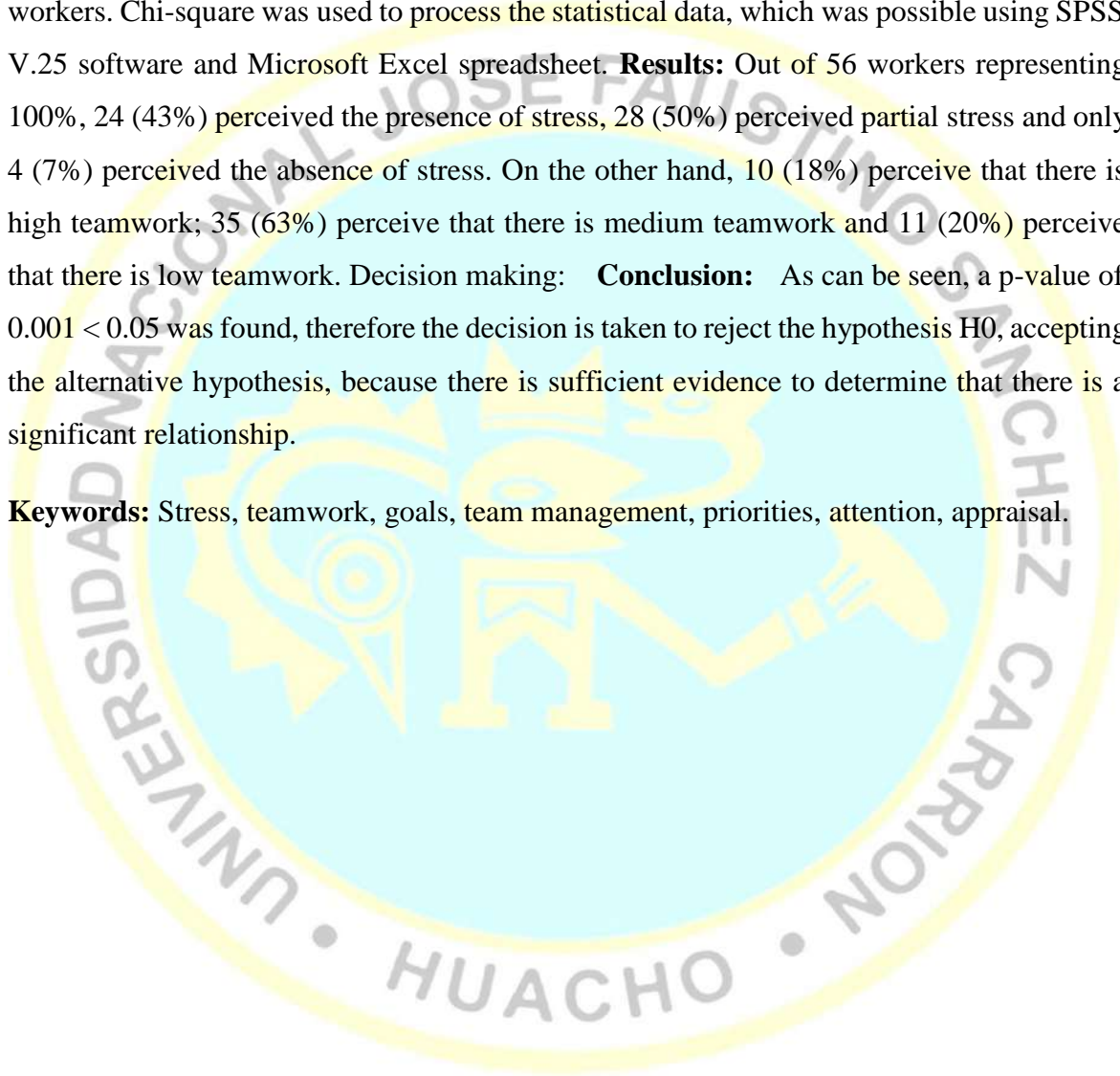
**Objetivo:** Nuestro trabajo de Investigación Titulado Estrés Laboral y Trabajo en Equipo de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021, fue establecer la relación entre ambas variables. **Métodos:** nuestra investigación es básica, de nivel correlacional, de un diseño no experimental, de corte transversal, con un enfoque cuantitativo. La Población estuvo compuesta por un total de 56 trabajadores. Para procesar los datos estadísticos se utilizó el Chi cuadrado, el mismo que fue posible el software SPSS V.25 y la hoja de cálculo Microsoft Excel. **Resultados:** De 56 trabajadores que representan el 100%; 24 trabajadores que son el 43% percibe presencia de estrés; 28 trabajadores que son el 50% percibe estrés parcial y solo 4 trabajadores que son el 7% percibe ausencia de estrés. Por otro lado 10 trabajadores que son el 18% percibe que hay alto trabajo en equipo; 35 trabajadores que son el 63% percibe que hay trabajo en equipo medio y 11 trabajadores que son el 20% percibe que hay un bajo trabajo en equipo. Toma de decisión: **Conclusión:** Tal como se puede apreciar se halló un p-valor de  $0.001 < 0.05$ , en tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis  $H_0$ , aceptando la hipótesis alterna, porque hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa.

**Palabras clave:** Estrés, trabajo en equipo, metas, gerencia de equipo, prioridades, atención, valoración.

## Abstract

**Objective:** Our research work entitled Stress and teamwork in administrative workers of the District Municipality of Ocoña, Arequipa, 2021, was to establish the relationship between both variables. **Methods:** Our research is basic, correlational, non-experimental design, cross-sectional, with a quantitative approach. The population consisted of a total of 52 workers. Chi-square was used to process the statistical data, which was possible using SPSS V.25 software and Microsoft Excel spreadsheet. **Results:** Out of 56 workers representing 100%, 24 (43%) perceived the presence of stress, 28 (50%) perceived partial stress and only 4 (7%) perceived the absence of stress. On the other hand, 10 (18%) perceive that there is high teamwork; 35 (63%) perceive that there is medium teamwork and 11 (20%) perceive that there is low teamwork. Decision making: **Conclusion:** As can be seen, a p-value of  $0.001 < 0.05$  was found, therefore the decision is taken to reject the hypothesis  $H_0$ , accepting the alternative hypothesis, because there is sufficient evidence to determine that there is a significant relationship.

**Keywords:** Stress, teamwork, goals, team management, priorities, attention, appraisal.



## INTRODUCCIÓN

Nuestro trabajo de Investigación titulado Estrés laboral y trabajo en Equipo de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña Arequipa, es un trabajo que lo iniciamos en el presente año 2021 haciendo la revisión y 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 temores extremos en los trabajadores debido a la pandemia del Covid -19 y a la vez como que les costaba complementarse en los trabajos que vienen desarrollando.

Las tendencias laborales de estos tiempos en las organizaciones del mundo entero es procurar que el desarrollo de una serie de acciones procurando que estas sean en lo posible coordinadas y el querer presupuestar mejor los costos en las organizaciones, los llevaron a idear una forma de trabajo en equipo, lo que ayudará a llegar al éxito de estos y mantenerlo. Concluyendo que es importante la utilización del trabajo en equipo para movilizar las energías y en las condiciones deseadas para canalizar los comportamientos para la obtención de resultados positivos (Gonzales, P. y Retamal, S., 2010)

(Di Martino, 1992) nos refiere que el estrés tiene consecuencias negativas en el aspecto físico, en el aspecto psicológico y conductual, lo que para el trabajador y la empresa resultan muy negativas. Dentro de estas molestias consecuentes son la depresión, la ansiedad, las irritaciones, baja autoestima, sentimientos de indefensión, subida de peso, consumo alcohol, drogas ente otras sustancias. Asimismo, el estrés se relaciona con trastornos psicofisiológicos muy dañinos como son la hipertensión, las úlceras, el asma, trastornos coronarios, entre otros.

En este sentido es que nuestro trabajo de investigación lo hemos organizado del siguiente modo:

En el **Capítulo I.**- En este capítulo estamos ubicando la problematización, el planteamiento del problema tanto general y los específicos, el planteamiento del objetivo general y los objetivos específicos de la investigación, la justificación, las delimitaciones del mismo y la viabilidad de la investigación.

**Capítulo II.**- En este capítulo estamos consignando 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 la hipótesis general, así 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 que se recabo con los instrumentos.

**Capítulo IV.-** En este capítulo estamos colocando todo lo referido a los resultados, desde 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, luego se encuentran la contrastación de las hipótesis.

**Capítulo V.-** En este capítulo estamos ubicando todo lo referido a la discusión de nuestros resultados comparando con otras investigaciones parecidas a las nuestra con el objetivo de darle sostenimiento a nuestro trabajo de investigación. Asimismo, están las conclusiones a la que hemos llegado y finalmente las recomendaciones que lo ponemos a manera de sugerencias.

**Capítulo VI. –** En este capítulo esta todo lo referente a las fuentes de información tanto bibliográficas, así como las fuentes electrónicas que se encuentran en el internet.

En la parte final de la investigación hemos puesto los anexos en donde figuran los instrumentos con la que hemos recolectado referido a la Variable 1 como a la variable 2 y las fotografías de la Institución donde hicimos el trabajo de investigación.

LA AUTORA

## Capítulo I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

El trabajo es la fuente de toda riqueza, lo es a la par, que la naturaleza es quien provee al hombre de todos los materiales que el convierte en riqueza, pero el trabajo no es solo eso, el trabajo también ha creado al hombre. En el actual mundo globalizado y altamente competitivo, uno de los mayores retos en las organizaciones y en los directivos es lograr que sus recursos humanos trabajen más como equipo. Esta aspiración nace de una clara visión de las ventajas que tiene el contar con un equipo de trabajo que trabaje en forma sinérgica, donde los beneficios de trabajar unidos son mucho mayores que la suma de las partes, (Arriata, A., 2010).

En la sociedad occidental, el concepto de trabajo en equipo está asociado a colaboración, jovialidad, compañerismo y compromiso con la tarea que se está realizando. “Admitir que no se es miembro de ningún equipo es descalificatorio para ocupantes de diversos cargos, desde el nivel operacional hasta el ejecutivo” (Mueller, 2000, pág. 1388). Según estos autores, el término parece llevar una fuerte connotación social y moral que es difícil de negar. A su vez, es un término familiar, que motiva y revitaliza. Como consecuencia de esto, en el ámbito empresarial, la denominación “equipo de trabajo” muchas veces se utiliza de forma inapropiada (Katzenbach, J. R. y Smith, D. K., 2007)

La Organización Internacional del Trabajo - OIT, llevó a cabo un taller de Motivación y Trabajo en Equipo en el que tomó parte el personal de la Oficina y Proyectos. El trabajo en equipo es vital para alcanzar los logros de la oficina, ya que cada persona contribuye desde su especialidad con sus habilidades particulares; cada

esfuerzo articulado en grupo tiene un valor multiplicador pues el trabajo en equipo es más que 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 Leonardo Ferreira, director Adjunto de la Oficina. (OIT - 2012).

Las nuevas tendencias laborales en América Latina y la necesidad de presupuestar mejor los costos en las organizaciones, los llevaron a pensar en los equipos como una forma de trabajo habitual, alcanzar y mantener el éxito en las organizaciones modernas la cual requiere talentos prácticamente imposibles de encontrar en un solo individuo, 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 (Retamal, 2010).

En la realidad peruana. en estos tiempos no es ajena a la realidad mundial los conceptos y parámetros también se han homogenizado, por lo tanto, las organizaciones serias también hacen serios esfuerzos porque su personal desarrolle su labor de manera gratificante pero que el esfuerzo sea del equipo. Se sabe que cada trabajador como persona es particular en tanto seres únicos y nadie es mejor ni pero que otro, no por ello el trabajo puede ser realizado por alguien que se considere un trabajador superdotado, ya que los espacios, las secciones tiene sus propias características y sus propias exigencias por lo que los trabajadores puede aportar cada quien sus propias iniciativas, sus propias experiencias, sus conocimientos y por más eficiente sea el trabajo de alguien necesita aporte de lo demás.

En el contexto de la Municipalidad distrital de Ocoña estamos en condiciones de afirmar que, si bien como organización no es una entidad productiva como una fábrica o similar, pero es una Institución de Gobierno local que tiene por función el de administrar de buena manera los ingresos económicos que el Gobierno Central destina como partidas anuales para todas las Municipalidades, pero también es necesario señalar que existen ingresos también que tienen un carácter propio que se producen por el cobro de una serie de conceptos con el fin de desarrollar una serie de labores en beneficio de la población local. La Municipalidad Distrital de Ocoña ejerce en las materias de su competencia funciones normativas, reguladoras de promoción y de



fiscalización y control de manera compartida o exclusiva de acuerdo a la ley de Municipalidades. La Municipalidad Distrital de Ocoña ejecuta directamente o provee la ejecución de las obras de infraestructura urbanas y rurales de carácter interdistrital que sean indispensables para la producción, el comercio, el transporte y la comunicación con la provincia tales como corredores viales, vías troncales, puentes, parques embarcaderos, terminales terrestres entre otros.

Por otro lado, el Distrito de Ocoña se encuentra ubicado a 640 km. De distancia de la ciudad de Lima Capital del Perú, es uno de los ocho Distritos que integran la Provincia de Camaná ubicada en el Departamento de Arequipa en el sur del Perú. En esta entidad hemos venido laborando por un buen espacio de tiempo por lo que en ese diario trajinar hemos podido percibir que varios trabajadores al parecer presentan cuadros de estrés diagnosticados y otros por diagnosticarse en los cuadros, síntomas y manifestaciones características son similares lo que esto complica de manera directa el trabajo en equipo que debería primar en esta organización que es importante y que se impone en nuestros tiempos, por lo que encontramos de manera directa las incidencias entre el estrés de estos trabajadores administrativos y podríamos explicarnos el porqué de la falta de trabajo en equipo de los mismos, lo que hace que haya un retraso en la producción de trabajo que facilite la dinámica laboral de todos los trabajadores y la organización.

Finalmente hay que considerar que lo que hace un trabajador dentro de la organización tiene sus incidencias directas en el resto de los trabajadores de la Municipalidad o potenciando el rendimiento o inhibiendo y debilitando el trabajo en equipo que en estos tiempos modernos es muy importante tenerlo en cuenta.

## 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 administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa? 2021?

### 1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la tenencia de metas de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021?

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la gerencia del equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021?

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la definición de prioridades de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021?

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la atención a los miembros de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021?

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la valoración de las contribuciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021?

### **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 administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la tenencia de metas de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la gerencia del equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la definición de prioridades de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la atención a los miembros de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la valoración de las contribuciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.

## 1.4 Justificación de la investigación

**Teórica.** - Es sabido que se han hecho una serie de investigaciones con estas variables como lo iremos señalando más adelante, pero esos esfuerzos no son dentro de la realidad del distrito de Ocoña, en el departamento de Arequipa. Por eso mismo nos sentimos motivadas que estando laborando dentro de este contexto, podríamos generar nuevos conocimientos que sirvan también de motivación a una serie de estudiantes de nuestra propia Escuela Profesional o de otras y que tengan algunas bases para seguir investigando dentro de la realidad compleja de nuestro país.

**Práctica.** – Nuestro trabajo al ser difundido de manera adecuada va a permitir que se conozca de manera más directa cual es el nivel de estrés que padece el trabajador de la Municipalidad, así como de qué manera estos cuadros de carácter psicológico emocional afectan el trabajo en equipo de esta realidad concreta de esta parte del Perú-

**Social.** – Para los que conducen las Organizaciones como son las Municipalidades que tienen ciertas características, debido a que muchos funcionarios y responsables de áreas llegan cada cuatro años debido a que tiene relación directa con las elecciones periódicas. De cómo podrían ellos en el periodo de su responsabilidad hacer que el manejo de ciertos aspectos de la vida cotidiana puede servir como factor de desarrollo.

**Metodológica.** –

También nuestro estudio permitirá que se sepa de manera técnica la prevalencia o no del estrés en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña. De cómo es la incidencia de este cuadro y como es la relación de esta pandemia en las organizaciones en el trabajo de equipo en las organizaciones modernas.

## 1.5 Delimitaciones del estudio

**Delimitación geográfica.** –

El ámbito de la presente investigación, llamada Estrés laboral y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, 2021, Región

Arequipa. Ocoña como distrito limitan por el norte con los distritos de Caravelí y Mariano Valcárcel; por el sur con el distrito de Mariscal Nieto; Por el este con el distrito de Condesuyos y por el oeste con el Océano pacífico.

#### **Delimitación temporal. -**

Nuestro trabajo de investigación se desarrolló entre los meses de enero al mes de julio del 2021 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. Finalmente, en el mes de Agosto culminamos y presentamos el borrador terminado, para la revisión y aprobación y posteriormente desarrollar la sustentación en el mes de setiembre del presente año.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

#### **Humana. –**

Para los efectos de la investigación contamos con la autorización de los ejecutivos de la Municipalidad; así como el compromiso de colaboración de los Trabajadores Administrativos de dicha entidad.

#### **Temporal. –**

El presente trabajo de investigación fue viable ya que trazamos un tiempo entre los meses de enero hasta el mes de setiembre del presente año.

#### **Financiera. –**

Nuestro trabajo de investigación será financiado por nosotros desde el inicio hasta el término en todas sus extensiones y que da paso luego a la defensa.

## Capítulo II MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Investigaciones internacionales

(Guerra Baquero, 2016) en su Tesis *Diseño de un Programa de prevención del estrés laboral para asesores comerciales*. El presente trabajo tuvo por objeto diseñar un programa de intervención en prevención secundaria del estrés laboral en la población de adultos jóvenes que trabajan en el área financiera, del sector de Candelaria de la ciudad de Bogotá. Para esto se elaboró un esbozo de lo que se requería en el programa de intervención por medio de la aplicación y el análisis de encuestas de mercadeo en un grupo de quince empleados que se dedicaban al cobro de cartera por medio de llamadas telefónicas. Basados en las necesidades que manifestaron los asesores comerciales se concluyó que era importante trabajar en el afrontamiento del estrés laboral, partiendo del Modelo Transaccional del estrés como “los esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes, 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 fue diseñado en dos fases una de diagnóstico para evaluar las variables que desencadenan el estrés laboral con mayor impacto e intervención que consto de cuatro sesiones para ser aplicadas en el periodo de un mes, una vez por semana, en el tiempo de una hora y treinta minutos, a grandes rasgos la intervención manejó 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.

(García Alvear, 2016) en su *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015*. El objetivo fue estudiar el estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca.

Es un estudio descriptivo, transversal, en una muestra de múltiples etapas de 240 personas de una población de 607 individuos. Las variables estudiadas fueron relación laboral, cargo, demanda psicológica, control, clasificación del trabajo, efectos del control, efectos del trabajo. El método utilizado 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 se analizaron 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.

(Aguilar Enríquez, 2016) en su Tesis *Trabajo en equipo y clima organizacional*. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional. El diseño de esta investigación es descriptiva; se trabajó con colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango través de un cuestionario con interrogantes de opción sí, no y por qué, en la categoría de preguntas mixtas porque no delimitan las alternativas de respuesta. Son útiles cuando no hay suficiente información sobre las posibles respuestas de las personas de acuerdo a Hernández (2014). En el estudio se comprobó que el trabajo en equipo es importante para que los empleados puedan desempeñar mejor su labor y a la vez exista un buen clima organizacional dentro de la empresa. Se concluye en que el trabajo en equipo en esta organización está relacionado al clima organizacional, el cual favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes; se recomienda fomentar el trabajo en equipo por medio de capacitaciones en donde se pueda observar y dar a conocer la importancia del mismo, lo que apoyará a cultivar un sentido de pertenencia y un clima organizacional saludable.

### 2.1.2 Investigaciones nacionales

(Fainstein, 2005) refiere en el tema: “*Estrés en los equipos de trabajo*”. Cuyo objetivo es desarrollar esta problemática tan presente de una manera que se pueda entender con claridad qué es el estrés, como se presenta, como influye en el accionar y en los resultados del trabajo en equipo y cómo tratarlo y erradicarlo de ser posible. El estrés es uno de los grandes problemas, muchos especialistas opinan que es el resultado de una sociedad en donde la existencia se ha convertido en una lucha constante e interminable por la carrera de ser el mejor, ganar más dinero y la obsesionada intención de ser casi perfecto. Siempre y a cada minuto se vive en una lucha contra el tiempo lo cual ha creado a un ser humano con un gran conflicto interno, constantemente enfrentando presiones y problemas cotidianos, no es entonces tan difícil de entender que nuestro organismo haya buscado una manera de adaptarse y defenderse ante esta realidad. Por otro lado, se observa una notoria falta de comunicación, aunque la entrevistada no lo percibe tan claramente como los otros causantes del estrés. Sin embargo, la falta de comunicación de acuerdo a todo lo visto en el presente trabajo es un factor importante que no debemos dejar de lado. Es importante destacar lo hallado en esta investigación porque el 59% percibía padecer de estrés agudo, al que se suma que el 32 % padecía de estrés moderado lo que impedía al 84 % desarrollar un trabajo en equipo de manera adecuada.

Finalmente, a través de la entrevista y de todo el análisis del trabajo se ve que si el estrés no es tratado a tiempo se pueden llegar al extremo de la pérdida de vidas como en el caso que comento la entrevistada de dos profesionales que murieron por paro cardiorrespiratorio a causa del estrés. Trabajar en equipo es una modalidad que produce muchos beneficios, siempre que el estrés no sea un factor entorpecedor de la labor de los colaboradores 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.



(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. La investigación metodológicamente es de tipo correlacional - no experimental. La muestra estuvo personificada por 30 trabajadores del área de negocios y operaciones. Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron fueron la encuesta y observación directa, utilizando como instrumento los cuestionarios, que nos permitió conocer un poco la situación general de los colaboradores con respecto a su desempeño en el trabajo. Se logró como resultado que el 61% de ellos percibida esta estresado, así como el 72% también creía que no se hacia los trabajos en equipo. Esto quiere decir que el estrés influye en el desempeño laboral. 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

(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*. El trabajo de investigación tuvo como objetivo principal el 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; para lo cual se tomó una muestra de 88 personas que laboran en la entidad, que se agruparon en 03 áreas de trabajo. Se encontró que existe un nivel adecuado con rasgos regulares de trabajo en equipo en la entidad, siendo el indicador más destacado el “Nivel de participación” y los focalizados a mejorar fueron el “Nivel de comunicación” y el “Nivel de innovación”. Sobre el desempeño laboral se 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*. La presente investigación busca profundizar 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 como objetivo general determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución en referencia, para lo cual se 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 para la investigación estuvo conformada por los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, ubicado en Jr. Ribeyro 128, Jesús María-Lima, la muestra conformada por 132 trabajadores del referido proyecto, la información se elaboró una herramienta cuantitativa de acuerdo a la escala de Likert, la misma que paso por la validación por juicio de expertos, así como el nivel de viabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. Finalmente, como resultado del análisis de los datos levantados se concluyó existe el nivel de influencia directa de la variable trabajo en equipo sobre la variable satisfacción laboral determinado mediante el Chi-Cuadrado que efectivamente existe una influencia de la referida variable sobre los niveles de satisfacción laboral, que se aprecia en la razón de verosimilitud en 0,000, lo que afianzan la Hipótesis de que existe una 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**

#### **Definición:**

(Bregelmann, J.C., 1986) El término estrés proviene de la física y la arquitectura y se refiere a la fuerza que se aplica a un objeto, que puede deformarlo o romperlo. En la psicología, estrés suele hacer referencia a situaciones que implican demandas fuertes para el individuo y que pueden agotar sus recursos de afrontamiento.

(Paterson, R. J. y Folkman, S. , 1984) que define que el estrés es un trastorno que somete a las personas a enfrentar demandas que sobrepasan sus fuerzas físicas y psíquicas.

(Lazarus, R. & Folkman, S., 1986) definen que el estrés es el resultado de la relación entre el individuo y el entorno. Evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos debido a la presencia de demandas de tareas, que ponen en peligro su bienestar.

(Ivancevich M., John & Michael T. Matteson, 1989) Adoptó el término stress y en sus estudios hablo sobre los “Niveles críticos del estrés” definiéndolos como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos (acuño el termino homeostáticos para referirse al mantenimiento del medio interno).

Según los autores antes mencionados, definen el estrés en niveles críticos que puede perjudicar y debilitar la homeostasis de una persona para no desarrollarse adecuadamente.

(Peiró, 1992), ha definido el estrés como “el esfuerzo agotador para mantener las funciones esenciales al nivel requerido, como información que el sujeto interpreta, como amenaza de peligro o como imposibilidad de predecir el futuro.

### **Causas del estrés Laboral**

El comportamiento de cada persona se establece dentro de un ambiente laboral de la respectiva organización a la que pertenece. Entendiéndose que la persona se comporta de cierta manera dependiendo también 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 incita o abre camino a desarrollarse el estrés laboral. En las organizaciones el estrés ocasiona diversos síntomas que afectan a la salud, y al desarrollo de las actividades productivas. Entre las causas que alteran la armonía laboral se encuentra cambios en la carga de trabajo, los horarios extendidos, o el incremento de responsabilidad o reubicaciones física.

El estrés laboral surge como consecuencia del incremento de la intensidad de las demandas laborales o por circunstancias donde el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral. El estrés laboral es el conjunto de actitudes que identifica la aptitud del colaborador en determinados aspectos adversos o nocivos que se originan en el entorno laboral.

(Sociales, D. G., 2014)

El estrés laboral es originado por varios factores como:

- Factores internos de la organización relacionados con el clima organizacional, con la estructura jerárquica y relacionada con la promoción o desarrollo profesional.
- Factores interpersonales y aptitudes.

La psiquis del trabajador se ve influenciada varias veces por la desconfianza que le genera ciertas situaciones en la organización, el temor a no poder enfrentar algún problema en la institución a la que pertenece; la cual no le permite un desarrollo total al individuo para desenvolverse en ciertas actividades que se le atribuye en su puesto laboral.

El estrés puede ser producido por varios estímulos denominados estresores, a los cuales cada individuo puede reaccionar de diferente manera. Cuando la reacción es negativa ocasionando angustia y malestares se produce distrés, y si la respuesta es positiva produciendo bienestar y motivación se denomina eutrés.

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 Anadon, E., de la Fuente Albarrán, I., & Gracia Galve, A. , 2010)

### **Consecuencias negativas del Estrés Laboral**

Se considera que las consecuencias negativas del estrés constituyen graves problemas para el trabajador y su organización (Di Martino, 1992). Las consecuencias negativas, tanto psicológicas como físicas, del estrés están bien determinadas en la literatura. Entre las primeras destacan: trastornos depresivos, ansiedad, irritabilidad, descenso en la autoestima, sentimientos de indefensión, obesidad, consumo excesivo de alcohol, tabaco y otras drogas, insomnio, etc. El estrés tiene mucha relación con trastornos psicofisiológicos perniciosos como hipertensión esencial, úlceras, asma, trastornos coronarios, etc.

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 produce el surgimiento de diversas sintomatologías que son identificadas como causales de estrés y que afectan la salud del individuo y de su entorno socio laboral. El estrés tiene varias consecuencias tanto para el trabajador como para la organización. (Rodriguez, M.)

El estrés produce efectos psicosociales para el trabajador que se manifiesta en afectaciones de su salud física y mental, alteraciones conductuales y enfermedades.

Los síntomas más comunes que presentan altos niveles de estrés en los trabajadores son dolores de cabeza, dolor de espalda, mala digestión, nerviosismo, alteración del carácter, insomnio, irritabilidad, hipertensión, depresión e incluso trastornos mentales.

Enfermedades y Patologías como son las taquicardias, el aumento de la tensión arterial, la hipertensión, el aumento del colesterol, bajo nivel de 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, psicopatológicos, diabetes.

Las consecuencias físicas se determinan por el desenvolvimiento corporal que tenga el individuo, su grado de actividad e inactividad, su ritmo de vida o ejercicios que conduzcan a un buen o mal funcionamiento cardiovascular o mental. En un trabajador que no lleve un ritmo físico y dieta adecuada, se pueden presentar problemas respiratorios, cardiovasculares, mal funcionamiento del páncreas, lo cual lleva a un déficit de insulina provocando diabetes, alteraciones en el sistema inmune, y otras enfermedades que conducen a un estado vegetativo y dependiente en el ser humano.

Alteraciones en el bienestar y salud mental: pérdida de autoestima, baja motivación, depresión, suicidio, deterioro de la amistad, deterioro familiar, precipitaciones a la hora de actuar, conductas impulsivas, risa impulsiva o alteraciones en la forma de hablar.

Alteraciones conductuales con repercusión en el rendimiento laboral: baja concentración, agresividad, robos, falta de orden y limpieza, actitudes inadecuadas que aumentan las quejas de los clientes, falta de compañerismo, necesidad de supervisión, aumento de accidentes laborales. Los individuos que no se encuentran en su capacidad óptima de producción o desempeño eficiente por el estrés laboral impactan de modo negativo a las relaciones sociales y empresariales, ocasionando baja del ritmo de productividad en la organización,

ausentismo en los puestos laborales, incremento de accidentes o incapacidad laboral.

El estrés ocasionando perjuicios económicos directos e indirectos tanto a las organizaciones como a los trabajadores. Las afecciones negativas son las fricciones de las relaciones humanas, el descenso de la productividad, el aumento de los cambios de puestos, limitación en la creatividad o capacidad de resolución de problemas, un rendimiento muy bajo, con presencia de alta hiperactividad y agresividad laboral. El trabajador invierte su dinero en su salud, para elevar sus niveles de defensas inmunológicas y las empresas sufren pérdida de dinero por la poca producción intelectual y ausentismo laboral. (Mercosur, 2009)

### **2.2.2. Para la variable 2: Trabajo en equipo**

#### **Concepto:**

En la sociedad occidental, el concepto de trabajo en equipo está asociado a colaboración, jovialidad, compañerismo y compromiso con la tarea que se está realizando. “Admitir que no se es miembro de ningún equipo es descalificatorio para ocupantes de diversos cargos, desde el nivel operacional hasta el ejecutivo” (Mueller, 2000, pág. 1388). Según estos autores, el término parece llevar una fuerte connotación social y moral que es difícil de negar. A su vez, es un término familiar, que motiva y revitaliza. Como consecuencia de esto, en el ámbito empresarial, la denominación “equipo de trabajo” muchas veces se utiliza de forma inapropiada (Katzenbach, J. R. y Smith, D. K., 2007). En función de este problema y debido a que es uno de los principales términos utilizados en este trabajo, a continuación, se buscará definirlo.

Según (Fainstein, H. y Sánchez, J., 2006, pág. 5), trabajar en equipo implicaría “una variación cualitativa en la producción del grupo, que pasa a constituirse como equipo al dejar de ser la mera agregación de las producciones individuales de sus integrantes”.

En este mismo sentido, el trabajo en equipo tiene lugar cuando los esfuerzos de los miembros generan resultados que van más allá de la suma de los aportes individuales (Robbins, S.P. y Judge, T.A. , 2008)

A su vez, es importante diferenciar a los grupos de trabajo de los equipos de trabajo. Si un grupo de trabajo puede ser definido como: “dos o más individuos interdependientes que interactúan entre sí y se unen para alcanzar objetivos específicos” (Robbins, S. P. y Coulter, M. (2005)., 2005, pág. 370), un equipo de trabajo sería un tipo particular de grupo cuyos miembros trabajan intensamente en un objetivo común y en objetivos específicos usando su sinergia positiva, responsabilidad individual y mutua, y destrezas complementarias. En la actualidad los equipos se enfocan en mejorar la eficiencia y efectividad en una organización, siendo una técnica que se está introduciendo ampliamente en todos los sectores. Un equipo es un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de lograr un objetivo bien definido. (Gilmore & Moraes, 2002)

Las organizaciones están compuestas por un grupo de personas, las cuales, deben trabajar en pro de un objetivo final previamente planificado. Por lo tanto, “El trabajo en equipo es un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general”. En los equipos de trabajo, establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, estas permiten a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta.

El beneficio entonces es favorable no solo para la organización sino para el equipo, pues se genera un ambiente de confianza, respeto y colaboración apropiado a cada ámbito bien sea laboral o personal. Un equipo funciona sobre la base objetiva de unas demandas que recibe y unos servicios que ofrece y sobre una base subjetiva: la interdependencia y confianza entre sus miembros. Un equipo funciona mal si cualquier de esos dos pilares falla. Se debe tener en cuenta que un equipo de alto rendimiento no se mide exclusivamente por el producto final “económico” de su actividad, aunque desde luego sea el más importante. Buenos profesionales hacen buenos equipos, pero también buenos equipos hacen buenos profesionales, lo que a la larga supone un enriquecimiento social. (Borrell, 2004)

### **Características del trabajo en equipo**

En esta sección se hace un análisis de las características que identifican y diferencian el trabajo en equipo de otras formas de diseño del trabajo – individual, especializado, enriquecido, en grupo, entre otras–. Como se mencionó anteriormente, el sistema de trabajo en equipo se basa en conceptos organizativos distintos a los tradicionales, como la autorregulación, que distingue a los equipos con capacidad de decisión y de gestión. En ellos se ha delegado autoridad y, sobre todo, responsabilidad, lo que significa que trabajan con un grado avanzado de autonomía (Kirkman, B.L. y Rosen, B. , 1999).

Cabe destacar que la implementación del trabajo en equipo supone una reducción de los niveles jerárquicos, en la medida en que las decisiones se van descentralizando hacia los niveles inferiores de la jerarquía. Esta descentralización es la esencia del proceso de ‘autogestión’ de los equipos (Gil, F. y García, M., 1996). Además, y desde otro enfoque, autores tales como (Dyer, G. W. , 1988), (García, M. , 1988), consideran que las características fundamentales de una empresa con equipos de trabajo frente a una empresa tradicional con sistemas de trabajo individual son, entre otras, las siguientes:

1. Otorgan a las relaciones horizontales tanta importancia como a las verticales, disminuyendo el número de niveles jerárquicos,
2. Se espera que los empleados aprendan todos los trabajos y tareas que ha de llevar a cabo el equipo, no sólo una parte,
3. Amplían el alcance del control por cuanto los líderes se transforman en formadores o entrenadores, más que en planificadores o controladores,
4. Fomentan una comunicación fluida entre los miembros de la empresa, así como entre éstos y las empresas externas con las que interactúa la empresa,
5. Los sistemas de recompensa tienden a basarse más en las habilidades de los sujetos o en el equipo que en la antigüedad,
6. Permite una programación de la producción y una fijación de metas más eficiente,
7. Descentralizan la toma de decisiones y aumentan la capacidad de los empleados para solucionar sus propias diferencias dentro de los equipos,



8. El puesto de trabajo comprende un conjunto de posiciones que abarcan todas las tareas encomendadas al equipo,
9. No existe una asignación individual de puestos de trabajo a personas, sino a grupos de personas y
10. Se basan en la influencia e interdependencia, no en el poder y la dependencia entre los trabajadores.

Cabe destacar que una de las implicaciones del sistema de trabajo en equipo es que no sólo modifica la forma en que generalmente se dirige y ejecuta el trabajo, sino que requiere cambios en la estructura organizativa, delegando parte del poder y del control, que pasa a posiciones que antes no lo tenían y que, además, el énfasis en la creación de equipos se hace, no en la cultura de control, sino en la denominada cultura del compromiso (Walton, R.E. , 1985)

Las empresas y organizaciones de todo tipo solamente pueden crecer a través del trabajo en equipo. Esta sinergia bien conducida produce un resultado virtuoso no sólo para la compañía, sino que enriquece desde adentro 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) refiere: hay que eslabonarlas, como si fuese una cadena fuerte, íntegra y consistente para que, paso a paso, se construya la transformación que necesitan:

#### 1. Mejora la Comunicación

Se suele dar mucha importancia a la imagen pública de un proyecto o empresa; sin embargo, se descuida la interna, que es la salvia que los nutre. Diseña un plan donde la mejora del diálogo y todas las instancias sea tan potente que nadie diga “yo no me enteré” y todos pasen a expresar “estoy orgulloso de ser parte”.

#### 2. Sostener Instancias de feedback

Esta es una herramienta fundamental para retroalimentar cada momento con devoluciones que permitan la mejora continua. Feedback no es sólo hablar, sino que se ratifica mediante los pequeños gestos cotidianos.

### 3. Monitoreo Interno

Está demostrado que lo que se practica se aprende mejor. Busca aquellas personas con más experiencia en un campo y diseña un programa para inducir a otros, y viceversa. Promueve el intercambio entre generaciones, y verás cómo muchos de los problemas de brechas se van encaminando.

### 4. Conoce los problemas y encauza soluciones

Los líderes y responsables necesitan sentarse arriba de las dificultades, y ser los facilitadores. En la práctica, muchos suelen ser complicados para las cosas. Este cambio de actitud es decisivo.

### 5. Pide Opiniones

Otro problema organizacional frecuente es considerar que el pedir opiniones sobre temas cruciales está mal visto, porque algunos pueden pensar que pierden poder o que mostrarán su desconocimiento. Nada más alejado: esta actitud de apertura para entender y aprender refuerza el espíritu del líder, y se transmite capilarmente a toda la empresa.

### 6. Cuenta con Espacios de Reflexión

El hacer en el trabajo es fundamental; sin embargo, es importante incorporar espacios para pensar. Module segmentos por equipos, todos juntos, y por líneas de conducción, dedicados específicamente a desarrollar herramientas de auto análisis organizacional que, una vez aprendidas, pueden ser auto facilitadas. A la vez, ayudarás a cada colaborador para que las incorpore en su vida.

### 7. Crea proyectos especiales

Pocas cosas hay tan motivantes como invitar a salir de la rutina. Desarrolla equipos con personas de distintas áreas en pro de un objetivo concreto; establece un tiempo y una meta, y brinda tu apoyo para que lo lleven adelante. Observa cómo aumenta su motivación.

### 8. Conecta a las Personas con su Verdadera Pasión

Muchos recursos humanos pueden estar desmotivados por no hallar su lugar dentro del proyecto. Busca, dialoga y mira profundo para ver qué los entusiasma.

Conecta esa pasión con lo que están haciendo en el trabajo, y verás cómo solucionas varios problemas al mismo tiempo.

#### 9. Programa Capacitaciones de Habilidades Blandas

Dentro del programa de formación, las organizaciones de hoy necesitan reforzar las habilidades que se rigen más por el hemisferio derecho del cerebro (como la comunicación, empatía, propósito, misión, visión, valores).

#### 10. Realiza un Programa de Coaching Grupal

La formación de líderes internos es decisiva para las empresas que quieren ser sostenibles en el tiempo. Trabaja con un coach profesional y que tenga al menos diez años de experiencia. Hay cientos de dinámicas organizacionales de alta efectividad para implementar.

#### 11. Desarrolla herramientas de medición

Sin importar el tamaño de tu organización, la medición de resultados es esencial para saber dónde están parados. Además, permite cuantificar incluso lo intangible llevándolo a parámetros claros para saber cómo orientar las inversiones de desarrollo de los equipos.

#### 12. Reconoce los logros

Algo tan sencillo y dejado de lado es tomarse el tiempo para reconocer el esfuerzo y el mérito. Acércate a los colaboradores, dialoga, felicítalos en público; ten gestos simbólicos, ya que aumentarán sensiblemente la autoestima de las personas.

#### 13. Afianza los desafíos

Plantearse grandes metas es estratégico como parte de guiar y conducir equipos. Siempre es mejor tener un sueño grande, y bajarlo a pequeños pasos consecutivos para conquistarlos. De paso, enseñas a cada persona cómo puede lograr en su vida lo que se propone aplicando el mismo método.

#### 14. Establece metas y dales seguimiento

Relacionado con lo anterior, como líder debes dar seguimiento no sólo a lo que delegas, sino a las metas que se han propuesto como equipo. Mantener reuniones cortas y efectivas; evita la dispersión; reconduce la energía cuando se desvía y vuelve al foco una y otra vez.

#### 15. Detecta los agentes de cambio

En todo equipo hay personas que brillan con luz propia. Son los agentes de cambio que no necesitan de un título en su tarjeta personal para mantenerse motivados. Trabaja con ellos en forma especial; conduce esa energía constructiva y animan a proyectarla hacia el resto.

### 2.3 Bases filosóficas

#### 2.3.1. Porque investigamos este tema. -

Considerando que la investigación científica es un proceso de ejercicio del pensamiento humano que implica la descripción de aquella porción de la realidad que es objeto de estudio, en el caso presente investigar el estrés laboral y el trabajo en equipo trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021 con el fin de encontrar la explicación de las causas que determinan dichas conductas manifiestas. Pero también siempre es bueno tener en cuenta que existe un factor interno que fundamentalmente depende del propio trabajador y es que estos se sientan motivados es decir muestren una predisposición franca que en muchos casos es determinante para encontrar una satisfacción laboral.

#### 2.3.2. Para que hacemos la investigación. -

Como consecuencia de esa determinación producto de la investigación estaremos en la posibilidad de sugerir algunas propuestas que de considerarlos la Gerencia y Directivos respectivos de la Municipalidad distrital de Ocoña podría desarrollar un programa de intervención y capacitaciones a fin de posibilitar la superación del estrés y de este modo poder trabajar en equipo en mejores condiciones con el fin de que aprendan a manejar sus niveles de deseo para con la organización en la que vienen laborando y en donde también desarrollaremos la investigación.

Por otro lado, la Universidad como Institución tutelar e importante en el plano de la Educación Superior en la región podría hacer una propuesta formal a través de los canales correspondientes a fin de formar algunos convenios con la finalidad de que la Escuela de trabajo Social se involucre más activamente en la elaboración de programas de capacitación.

#### 2.4 Definición de términos básicos

- Trabajo en equipo. - El trabajo en equipo tiene lugar cuando los esfuerzos de los miembros generan resultados que van más allá de la suma de los aportes individuales (Robbins, S.P. y Judge, T.A. , 2008)
- Tenencia de metas claras. - Es decir tener la habilidad para establecer y comunicar metas compartidas por el equipo, medibles y apropiadamente retadoras. (Robbins, S.P. y Judge, T.A. , 2008)
- Gerencia del equipo. -Explicando esto como la habilidad para supervisar cercanamente a los miembros del equipo sin ser instructivos, así como para promover estructuras horizontales, dar ejemplo y eliminar barreras en la organización. (Robbins, S.P. y Judge, T.A. , 2008)
- Definición de prioridades. - Entendiéndolo como el grado en el que se está al tanto de los que realmente es especial para el buen funcionamiento y la cohesión de los equipos, medida en que la promoción del trabajo en equipo es parte de sus responsabilidades personales.
- Atención a los miembros. - En tal medida en la que dedica tiempo a servir a las personas que trabajan en equipo con usted; supervisar su desarrollo, conocer y promover su potencial como personas. Medida en que aplica una escucha eficaz para con los miembros del equipo y no cede ante la presión del grupo. (Robbins, S.P. y Judge, T.A. , 2008).
- Valoración de las contribuciones. - Es decir tener el grado en que somos conscientes del aporte de las personas en la familia y la empresa y nos preocupamos de

retribuirlo mediante reconocimientos. Agradecimientos públicos e incentivos adecuados. (Robbins, S.P. y Judge, T.A. , 2008)

## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

Existe relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

Existe relación entre el estrés laboral y la tenencia de metas de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021

Existe relación entre el estrés laboral y la gerencia del equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021

Existe relación entre el estrés laboral y la definición de prioridades de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.

Existe relación entre el estrés laboral y la atención a los miembros de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021

Existe relación entre el estrés laboral y la valoración de las contribuciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.

## 2.6 Operacionalización de las variables

### 2.6.1. Variable 1: Estrés

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
<b>ESTRÉS LABORAL</b>	Dimensión orgánica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trastornos en el sueño.</li> <li>- Fatiga corporal</li> <li>- Dolor de cabeza.</li> <li>- Problemas de digestión.</li> <li>- Somnolencia o mayor necesidad de dormir.</li> <li>- Sudoración de manos y cuerpo</li> <li>- Agotamiento extremo.</li> <li>- Cansancio de los ojos</li> </ul>	<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)</p> <p>Adaptado por Malca Vidya (2021)</p>
	Dimensión emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Morderse las uñas, frotarse.</li> <li>- Inquietud</li> <li>- Sentimientos de depresión</li> <li>- Ansiedad, angustia o desesperación.</li> <li>- Problemas de concentración</li> <li>- Sentimiento de agresividad o irritabilidad.</li> <li>- Intolerancia a otros.</li> <li>- Ideas agresivas.</li> </ul>	<p>Ítems:</p> <p>9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.</p>	
	Dimensión conductual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conflictos o tendencias a polemizar o discutir.</li> <li>- Aislamiento de los demás.</li> <li>- Desgano para realizar las labores universitarias.</li> <li>- Aumento o reducción del consumo de alimentos.</li> <li>- Prefiero dar cuotas</li> <li>- Angustia por trabajos</li> <li>- Aburrimiento e incomodidad.</li> <li>- Falta de habilidades sociales.</li> </ul>	<p>Ítems:</p> <p>17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24.</p>	

**2.6.2. Variable 2: Trabajo en equipo**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
TRABAJO EN EQUIPO	TENENCIA DE METAS	Establecer Metas	TEST DE MEDICIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO IPAE (2012) Adaptado por Malca Vidya (2021)
		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	
	VALORACIÓN DE LAS CONTRIBUCIÓN	Retribuir por reconocimiento	



## **Capítulo III METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño metodológico**

#### **3.1.1 Tipo de investigación**

La investigación es de tipo básica porque la llevamos a efecto considerando algunos trabajos similares realizados con anterioridad considerando que se determinará la existencia de relación entre las variables relevantes (García y Lujan, 2001. Pág. 80).

#### **3.1.2 Nivel de investigación**

En este caso específico hemos procurado determinar la relación existente entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de los t trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Provincia de Camaná -2021.

#### **3.1.3 Diseño de investigación**

El diseño metodológico que hemos utilizado en el desarrollo de la investigación es correlacional ya que realizamos sin manipular ninguna de las variables y la observación la desarrollamos en un ambiente natural. (García y lujan, 2001, Pág. 73). Es un trabajo de investigación que tiene un corte transversal porque los datos se recolectarán con los instrumentos fueron en un único momento; ya que el propósito fue determinar la existencia de relaciones entre las variables relevantes; entre la variable estrés y las dimensiones del trabajo en equipo. (García y lujan 2001, Pág. 171).

#### **3.1.4 Enfoque de investigación**

El enfoque de la investigación es cuantitativo debido a que se utilizará la recolección y análisis de datos para la demostración y la aceptación de las hipótesis tanto general como los específicos para el que se utilizó las tablas y figuras estadísticas y para establecer con exactitud los patrones de comportamiento de la población. (García y Lujan, 2001. Pág. 80).

### 3.2 Población y muestra

#### 3.2.1 Población

La Población a estudiar en la presente investigación está conformada por total trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, que suman en total 56 personas, de los cuales 18 son de sexo femenino y 38 de sexo masculino.

SEXO	CANTIDAD
Sexo Masculino	38
Sexo Femenino	18
<b>TOTAL</b>	56

Estado civil	CANTIDAD
Soltero	29
Casados	13
Viudos	08
Divorciados	06
<b>TOTAL</b>	56

#### 3.2.2 Muestra

Para el caso de nuestra investigación no se utilizó la muestra, debido a que trabajamos 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 Municipalidad respondían los instrumentos tipo cuestionario y cómo

actúan en el medio natural con la finalidad de obtener información necesaria para la investigación.

**Instrumentos.** - La investigación se ejecutó haciendo uso de dos instrumentos de medición: La Escala para la evaluación de estrés laboral de Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008) adaptado por Malca Vidya (2021), asimismo el Test de Medición de Trabajo en equipo de IPAE para medir la variable 2, también adaptado por Malca Vidya (2021) lo que nos permitió recolectar información, con el propósito de conocer la realidad problemática.

#### **Descripción de los instrumentos. -**

##### **a. Para la Variable 1: Estrés laboral**

Para estos efectos hemos utilizado la Escala para medir el estrés laboral Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008) adaptado por Malca Vidya (2021), 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.

**b. Para la Variable 2: Trabajo en equipo** Para medir la variable trabajo en equipo se utilizó el Instrumento para medir el Trabajo en equipo de IPAE 1 adaptado por Malca Vidya (2021), que está compuesto por cinco dimensiones como son la Tenencia de metas, la gerencia del equipo, la atención a los miembros, la definición de prioridades y la valoración de las contribuciones.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

Para la demostración y comprobación de los objetivos necesitamos las siguientes técnicas se hará uso de los recursos bibliográficos.

Una vez terminada la recolección de los datos se procederá a realizar el análisis de esta con el software SPSS versión 22 para así cumplir con el objetivo plantado. En donde se calcula estadígrafos y cuadros estadísticos considerando que el trabajo de investigación es solo descriptivo.

Asimismo, se obtendrá gráficos de barras en Excel y para la información procesada y pasados a Word para su descripción y análisis respectivo.

### **Prueba de correlación por rangos de Spearman**

Para darle la seriedad a nuestro trabajo de investigación exige utilizaremos 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

El trabajo de Investigación que hemos desarrollado de manera intensa titulado Estrés laboral y trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Ocoña, Arequipa 2021 es un trabajo no experimental, más sí es correlacional porque durante la investigación hemos procurado determinar la existencia de correlación entre la variable 1 estrés laboral entendiéndolo como un fenómeno muy común en las relaciones laborales en general, con la variable 2 trabajo en equipo. Luego de tiempo dedicado al recojo de los datos e información que lo logramos haciendo una observación no estructurada de tipo directa mientras aplicábamos los instrumentos de investigación propiamente dichos, que luego de analizarlos alcanzamos los resultados que gracias a la utilización del SPSS 22, que nos ha permitido elaborar las tablas de los resultados detallados en forma didáctica, pero también nos ha permitido elaborar las figuras de manera consecuente para un mejor entendimientos del lector y de este modo pueda hacerse su propia opinión. De haber coincidencias con investigaciones que han precedido a la nuestra servirán un poco para confirmar lo que se encontró como resultados en su debido momento. Pero de haber discrepancias seguro que va a llevar a ahondar con algunos aspectos relacionados de cómo se comportan las variables en otros contextos a investigarse en el futuro inmediato o a mediano plazo, n solo de nuestra casa Superior de Estudios, sino que estará al alcance de otros lectores o estudiantes quienes nos lean y revisen en la idea de tener algunas bases más o menos claras para continuar con su propia investigación.

#### 4.1.1. RESULTADOS DE LAS VARIABLES INTERVINIENTES:

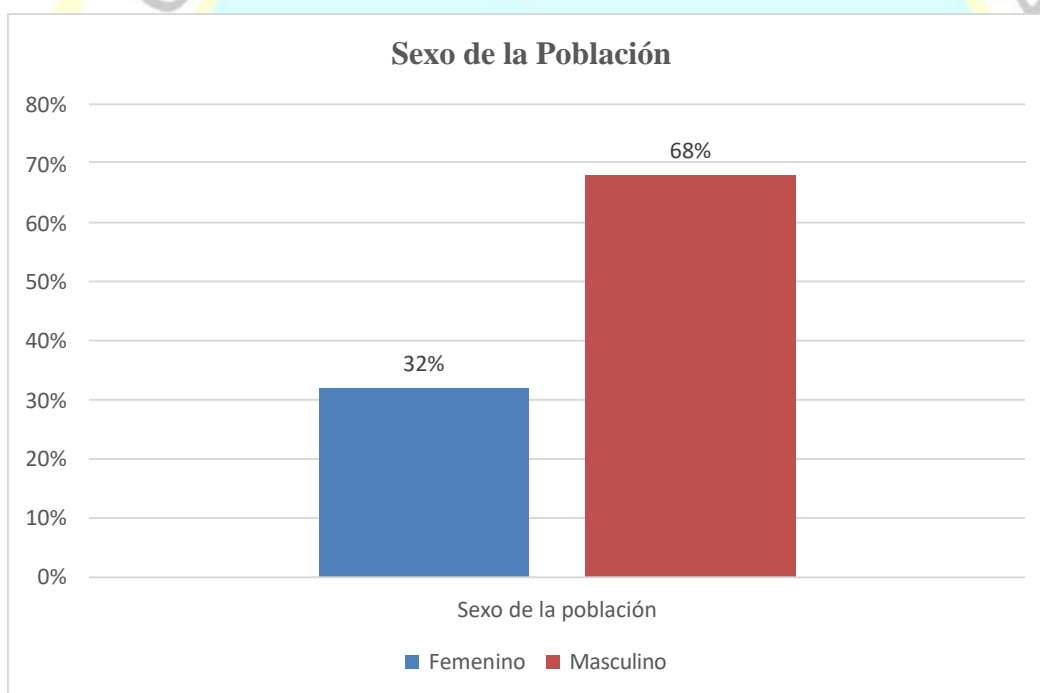
##### 4.1.1.1. Sexo de la Población Estudiada

*Tabla 1 Distribución de frecuencias según el sexo de la población*

N°	SEXO	CANTIDAD	%
01	Sexo femenino	18	32
02	Sexo masculino	38	68
	Total	56	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a la población, junio 2021.

De 56 trabajadores que representan el 100%; 18 trabajadores que representan el 32% son de sexo femenino; 38 trabajadores que representan el 68% son de sexo masculino.



*Figura 1 Distribución de la población por sexo.*

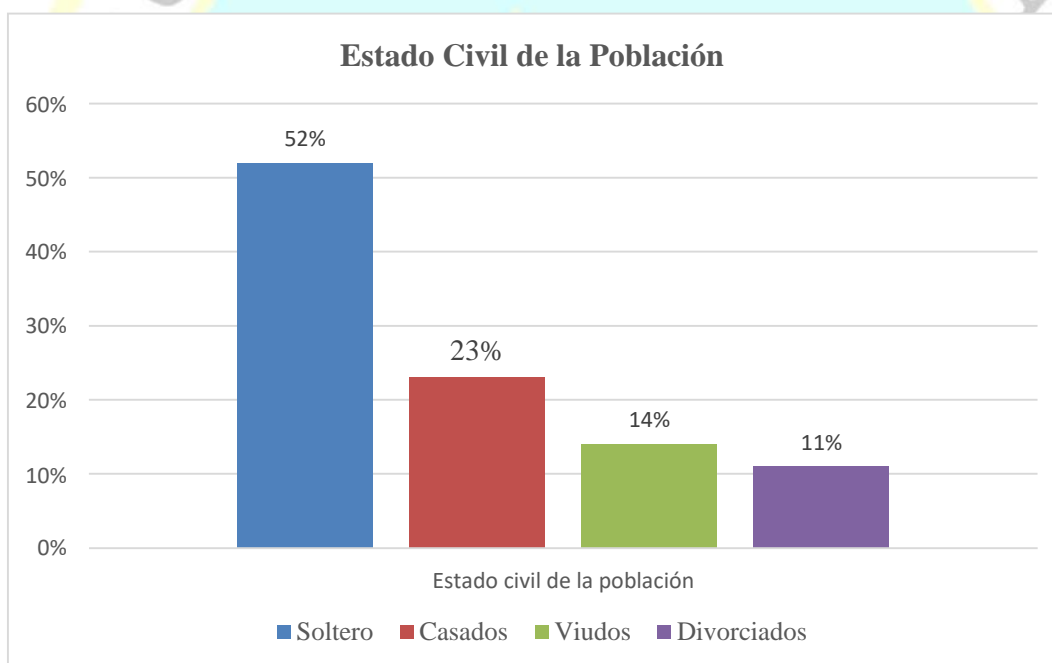
#### 4.1.1.2. Estado Civil de la Población

*Tabla 2 Distribución por estado civil de la población.*

N°	ESTADO CIVIL	CANTIDAD	%
01	Solteros	29	52
02	Casados	13	23
04	Viudos	08	14
05	Divorciados	06	11
	Total	56	100

Ídem

De 56 trabajadores que representan el 100% , 29 trabajadores que representan el 52% son solteros; 13 trabajadores que representan el 23% son casados; 08 trabajadores que representan el 14% son viudos y 06 trabajadores que representan el 11% son divorciados.



*Figura 2 Distribución de la Población por Estado Civil.*

#### 4.1.1.3. Resultados de las Variables Relevantes y sus Dimensiones

Tabla 3 Variable 1; Estrés Laboral

N°	Estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1°	Ausencia de estrés	4	7%	7%
2°	Estrés parcial	28	50%	57%
3°	Presencia de estrés	24	43%	100%
	Total	56	100%	

Ídem

De 56 trabajadores encuestados que representan el 100% de la población estudiada; 4 trabajadores que representa el 7% no presenta estrés laboral; 28 trabajadores que representan el 50% presentan estrés parcial y 24 trabajadores que representan el 43% presentan estrés laboral.

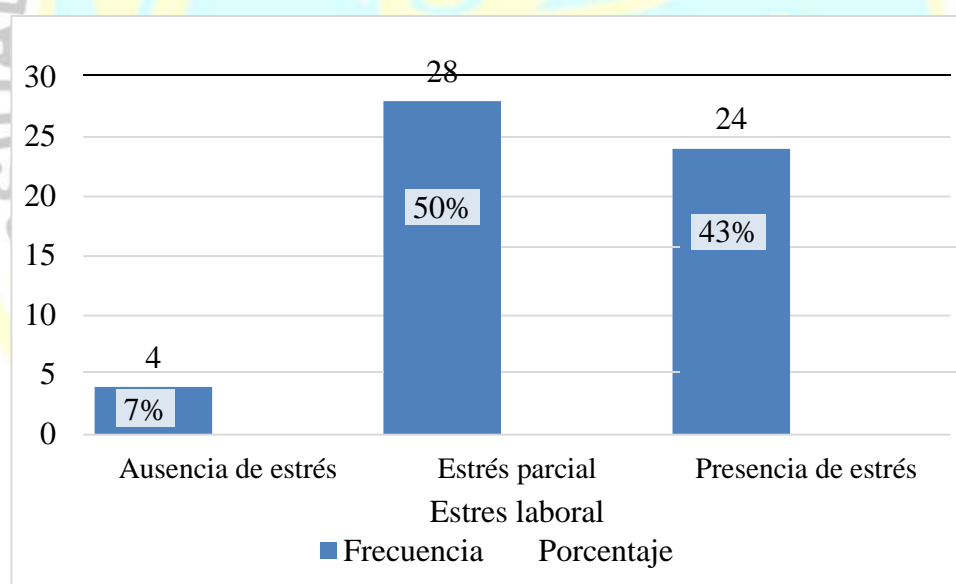


Figura 3 Porcentaje de la variable Estrés Laboral



Tabla 4 Dimensión 1 de Estrés Laboral – Estrés Orgánico

N°	Estrés orgánico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1°	Ausencia de estrés orgánica	6	9%	7%
2°	Estrés orgánico parcial	26	48%	57%
3°	Presencia de estrés orgánica	24	43%	100%
	Total	56	100%	

ídem

De 56 trabajadores evaluados que representan el 100% de la población estudiada; 06 trabajadores que representan el 9% no presentan estrés orgánico; 26 trabajadores que representan el 48% presentan estrés orgánico parcial y 24 trabajadores que representan el 43% presentan estrés orgánico.

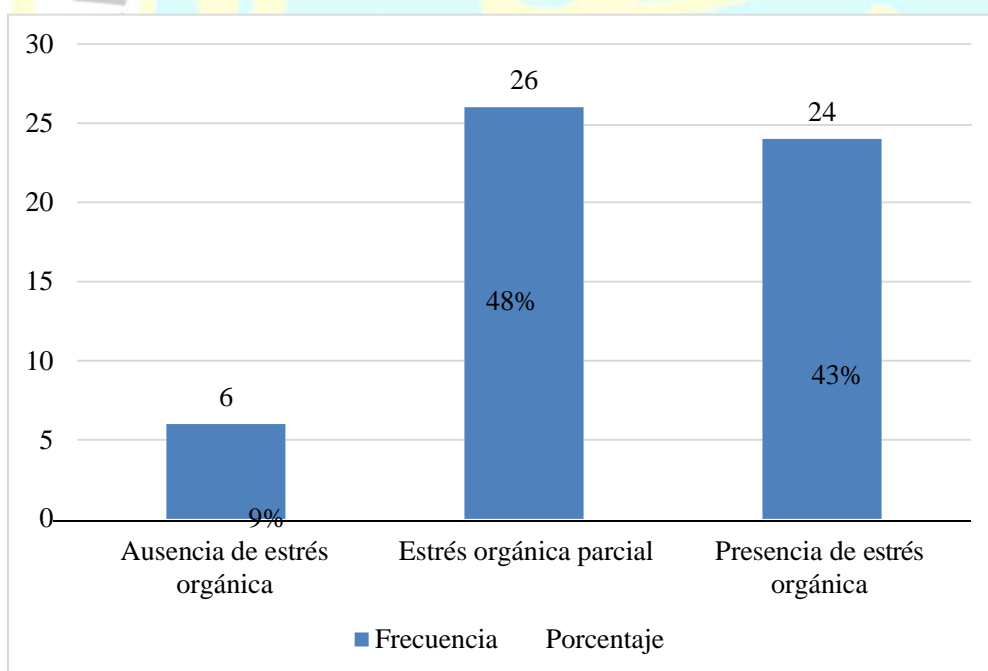


Figura 4 Porcentaje de la Dimensión Orgánica Estrés Laboral

Tabla 5 Dimensión 2 de estrés laboral - Estrés Emocional

N°	Estrés emocional laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1°	Ausencia de estrés orgánica	9	13%	13%
2°	Estrés orgánico parcial	22	40%	53%
3°	Presencia de estrés orgánica	25	47%	100%
	Total	56	100%	

Ídem

De 56 trabajadores encuestados que representan el 100% de la población estudiada; 09 trabajadores que representan el 13% no presentan estrés emocional; 22 trabajadores que representan el 40% presentan estrés emocional parcial y 47 trabajadores que representan el 25% presentan estrés emocional.

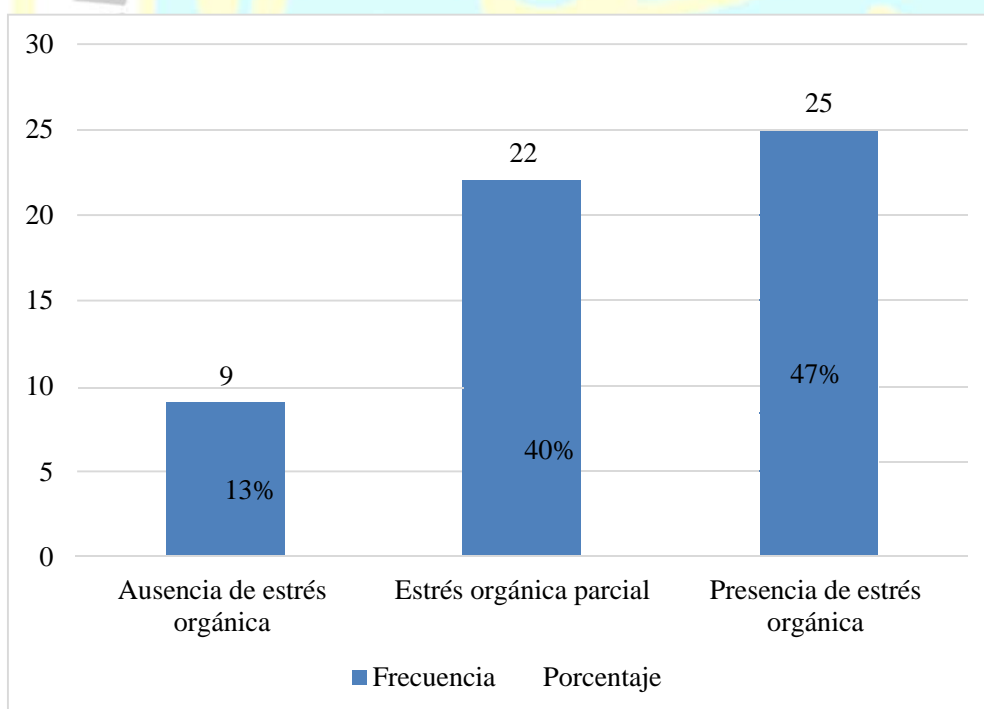


Figura 5 Porcentaje Dimensión 2 de estrés laboral - Estrés Emocional

Tabla 6 Dimensión 3 de estrés laboral – Estrés Conductual

Nº	Estrés emocional laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1º	Ausencia de estrés conductual	15	25%	13%
2º	Estrés conductual parcial	22	44%	69%
3º	Presencia de estrés conductual	19	31%	100%
	Total	56	100%	

Ídem

De 56 trabajadores encuestados que representan el 100% de la población estudiada; 15 trabajadores que representan el 25% no presentan estrés conductual; 22 trabajadores que representan el 44% presenta estrés conductual parcial y 19 trabajadores que representan el 31% presentan estrés conductual.

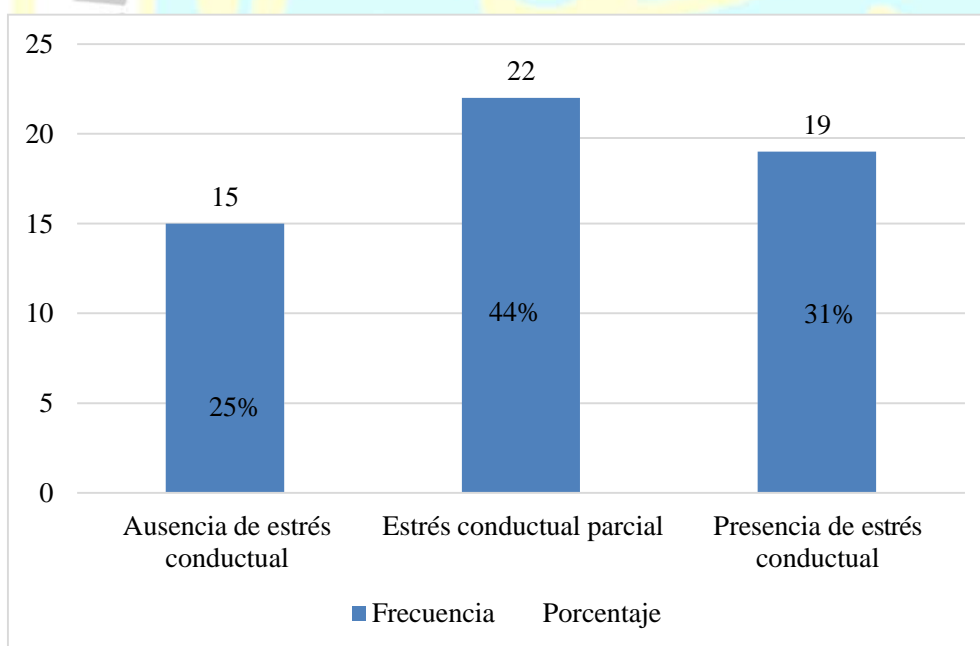


Figura 6 Porcentaje de la Dimensión 3 de Estrés laboral – Estrés Emocional

Tabla 7 Resultados de la Variables 2; Trabajo en Equipo

N°	Trabajo en equipo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1°	Alto trabajo en equipo	10	18%	18%
2°	Trabajo en equipo medio	35	62%	80%
3°	Bajo trabajo en equipo	11	20%	100%
Total		56	100.0	

Ídem

De 56 trabajadores encuestados que representan el 100% de la población estudiada; 10 trabajadores que representan el 18% percibe un alto trabajo en equipo; 35 trabajadores que representan el 62% percibe un trabajo de equipo medio y 11 trabajadores que representan el 20% percibe que existe un bajo trabajo en equipo.

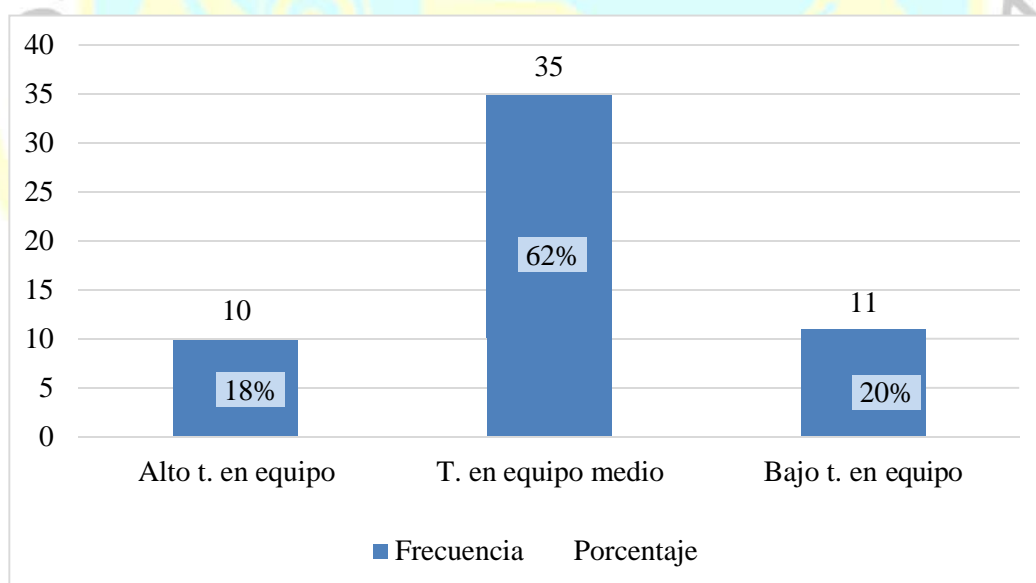


Figura 7 Resultados de la Variables 2; Trabajo en Equipo

Tabla 8 Resultados dimensión 1 de Trabajo en Equipo - Tenencia de Metas

N°	Tenencia de metas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1°	Alta tenencia de metas	41	73%	73%
2°	Tenencia de metas medio	12	22%	95%
3°	Baja tenencia de metas	3	5%	100%
Total		56	100%	

Ídem.

De 56 trabajadores encuestados que representan el 100% de la población estudiada; 41 trabajadores que representan el 73% perciben tener una alta tenencia de metas; 12 trabajadores que representan el 22% perciben tenencia de metas medio y 03 trabajadores que representan el 5% presentan baja tenencia de metas.

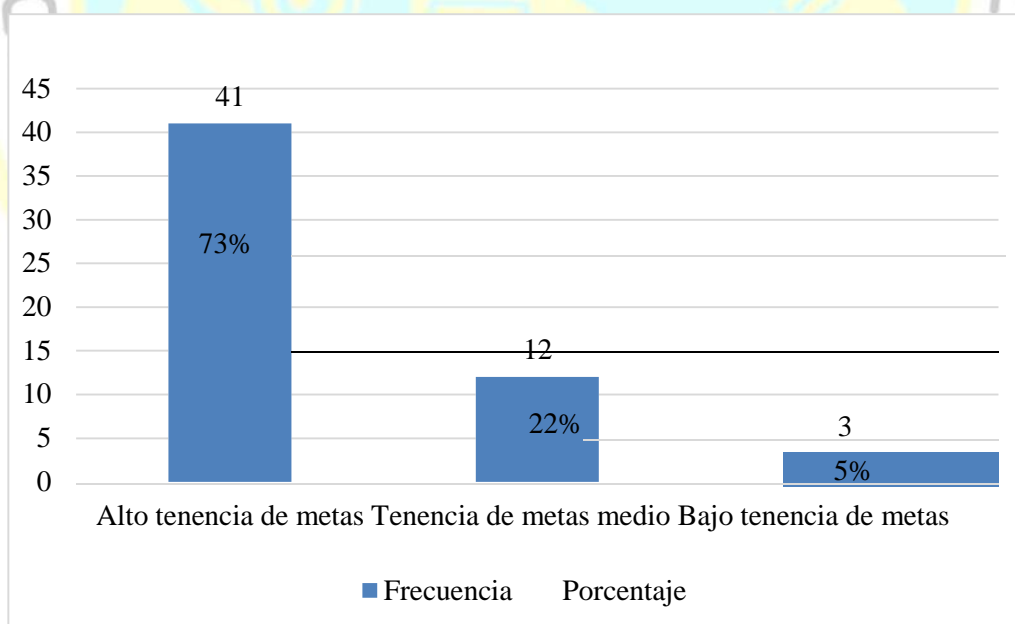


Figura 8 Resultados dimensión 1 de Trabajo en Equipo - Tenencia de Metas

Tabla 9 Dimensión 2 de trabajo en equipo - Gerencia del Equipo

N°	Gerencia de equipo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1°	Alta gerencia del equipo	3	5%	5%
2°	Gerencia de equipo medio	11	20%	25%
3°	Baja gerencia de equipo	42	75%	100%
Total		56	100.0	

Ídem

De 56 trabajadores encuestados que representan el 100% de la población estudiada; 03 trabajadores que representan el 5% perciben una alta gerencia del equipo; 11 trabajadores que representan el 20% perciben una gerencia del equipo medio y 42 trabajadores que representan el 75% perciben una baja gerencia del equipo.

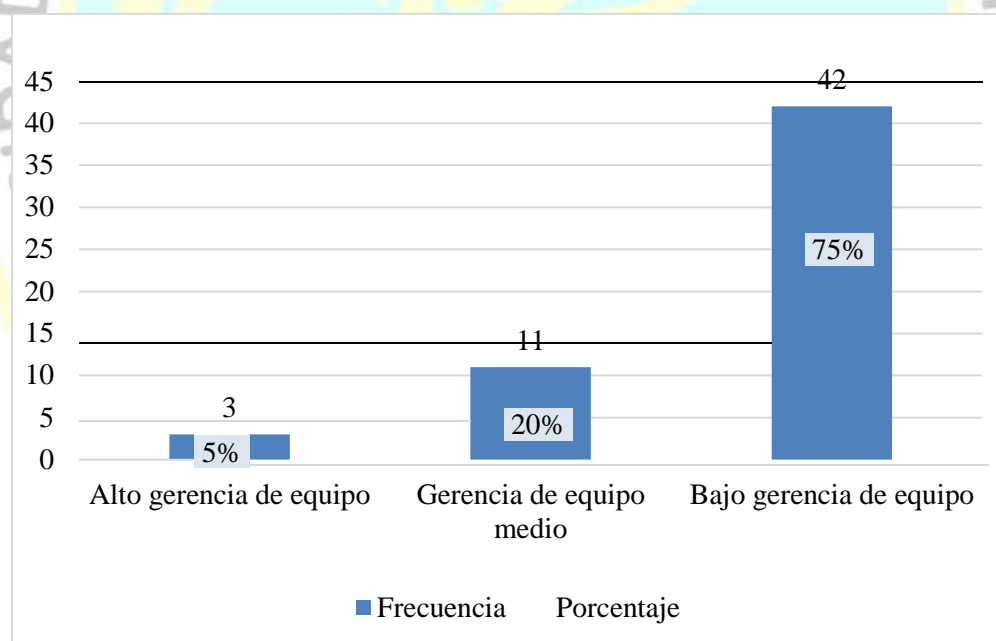


Figura 9 Porcentaje de Dimensión 2 de Trabajo en Equipo - Gerencia del Equipo

Tabla 10 Dimensión 3 de Trabajo en Equipo - Definición de Prioridades

N°	Definición de prioridades	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1°	Alta definición de prioridades	40	71%	71%
2°	Definición de prioridades medio	10	18%	89%
3°	Baja definición de prioridades	6	11%	100%
Total		56	100.0	

Ídem

De 56 trabajadores encuestados que representan el 100% de la población estudiada; 40 trabajadores que representan el 71% percibe una alta definición de prioridades; 10 trabajadores que representan el 18% percibe definición de prioridades media y 6 trabajadores que representan el 11% percibe una baja definición de prioridades.

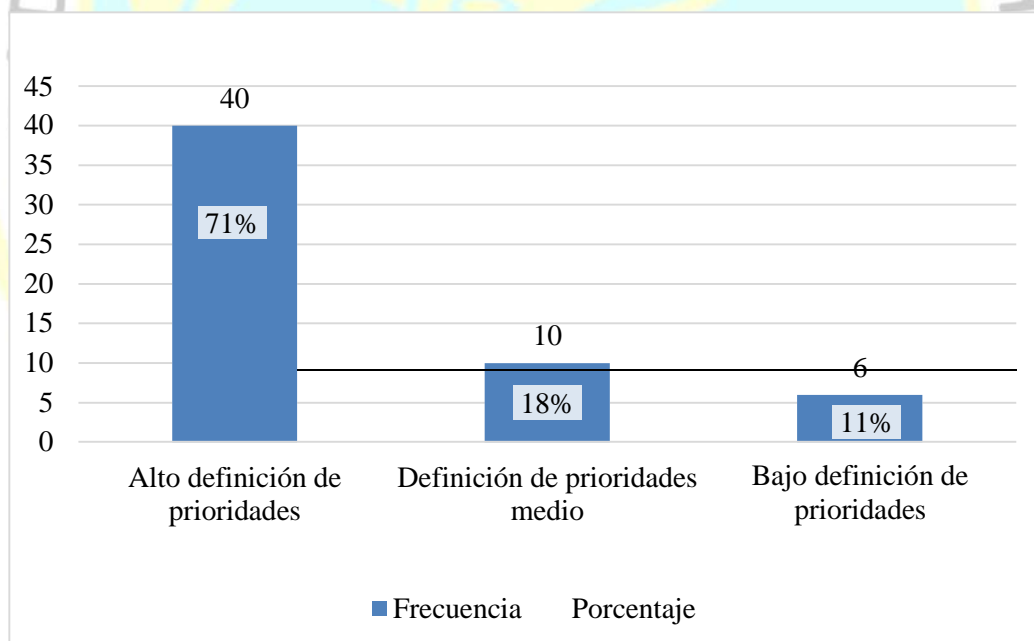


Figura 10 Porcentaje de Dimensión 3 de Trabajo en Equipo - Definición de Prioridades

Tabla 11 Dimensión 4 de Trabajo en Equipo - Atención a los Miembros

N°	Atención a los miembros	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1°	Alta atención a los miembros	3	5%	5%
2°	Atención a los miembros medio	18	32%	37%
3°	Baja atención a los miembros	35	63%	100%
	Total	56	100.0	

Ídem.

De 56 trabajadores encuestados que representan el 100% de la población estudiada; 3 trabajadores que representan el 5% percibe que hay alta atención a los miembros, 18 trabajadores que representan el 32% percibe que la atención a los miembros es media y 35 trabajadores que representan el 63% perciben que es bajo la atención a los miembros.

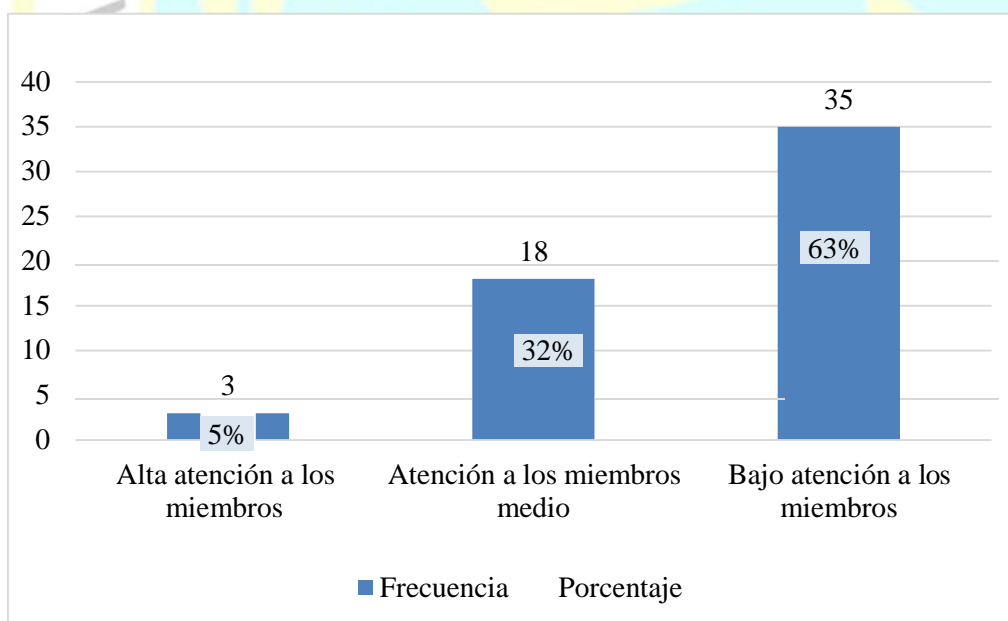


Figura 11 Porcentaje Dimensión 4 de Trabajo en Equipo - Atención a los Miembros



Tabla 12 Dimensión 5 de trabajo en equipo - Valoración de las contribuciones

Nº	Valoración de las contribuciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1º	Alta valoración de las contribuciones	3	5%	5%
2º	Valoración de las contribuciones media	28	50%	55%
3º	Baja valoración de las contribuciones	25	45%	100%
Total		56	100%	

Ídem.

De 56 trabajadores encuestados que representan el 100% de la población estudiada; 3 trabajadores que representan el 5% percibe que es alta la valoración de las contribuciones; 28 trabajadores que representan en 50% percibe que la valoración de las contribuciones es media y 25 trabajadores que representan el 45% percibe que es baja la valoración de las contribuciones.

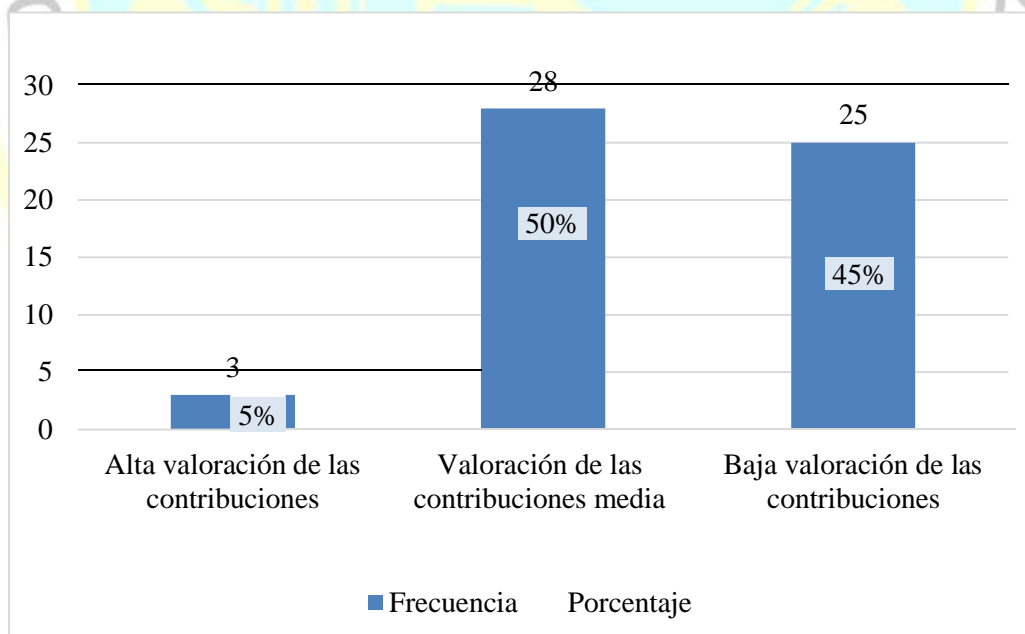


Figura 12 Porcentaje dimensión 5 de Trabajo en Equipo - Valoración de las Contribuciones.

## 4.2. Contrastación de las hipótesis

**Hipótesis general.** - Existe relación entre el Estrés Laboral y el Trabajo en Equipo de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.

Tabla 13 Cruce de las variables relevantes Estrés Laboral y Trabajo en Equipo

		Trabajo en equipo						Total	
		Alto t. en equipo		T. en equipo medio		Bajo t. en equipo			
Estrés laboral	Ausencia de estrés	4	7%	0	0%	0	0%	4	7%
	Estrés parcial	5	9%	21	38%	2	4%	28	50%
	Presencia de estrés	1	2%	14	25%	9	16%	24	43%
Total		10	18%	35	63%	11	20%	56	100%

Ídem

De 56 trabajadores que representan el 100%; 24 trabajadores que son el 43% percibe presencia de estrés; 28 trabajadores que son el 50% percibe estrés parcial y solo 4 trabajadores que son el 7% percibe ausencia de estrés. Por otro lado 10 trabajadores que son el 18% percibe que hay alto trabajo en equipo; 35 trabajadores que son el 63% percibe que hay trabajo en equipo medio y 11 trabajadores que son el 20% percibe que hay bajo trabajo en equipo.

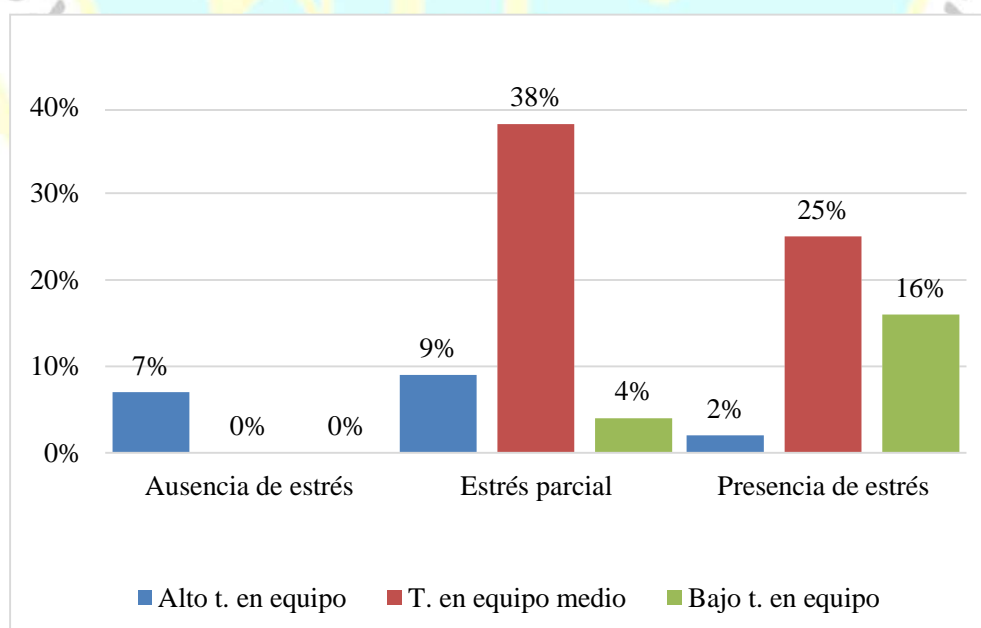


Figura 13 Cruce de las Variables Estrés Laboral y Trabajo en Equipo

### Planteamiento de la Hipótesis Estadística

1. Hipótesis Nula  $H_0$ : valor de toma de decisión =  $p > 0.05$  se acepta  
El estrés laboral y el trabajo en equipo son independientes.
2. Hipótesis Alternativa  $H_1$ : valor de toma de decisión =  $p \leq 0.05$  se acepta  
Existe relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo
3. Determinación del nivel de confianza y error  
Confianza: 0.95  $\rightarrow$  95%  
Error asumido: 0.05  $\rightarrow$  5%
4. Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Chi cuadrado de Pearson

Para probar la hipótesis que establece la relación entre las variables de estudio se aplicó el Chi cuadrado de Pearson tomando en cuenta que las variables en estudio son variables cualitativas la cual fueron medidas en escala nominal.

Tabla 14 Correlación de las variables Estrés Laboral y el Trabajo en Equipo

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27, 809a	4	0.001
Razón de verosimilitud	24.190	4	0.000
N de casos válidos	56		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,71.

### Toma de Decisión:

Tal como se puede apreciar se halló un p-valor de  $0.001 < 0.05$ , en tanto se toma la decisión de rechazar la Hipótesis  $H_0$ , asumiendo que hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa.

### Hipótesis específicas:

**Primera Hipótesis Específica Planteada:** Existe relación entre el Estrés Laboral y la Tenencia de Metas de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.

Tabla 15 Cruce estrés laboral y D1- Tenencia de metas

		Tenencia de metas						Total	
		Alto tenencia de metas		Tenencia de metas medio		Bajo tenencia de metas			
Estrés laboral	Ausencia de estrés	3	5%	1	2%	0	0%	4	7.1%
	Estrés parcial	18	32%	10	18%	0	0%	28	50.0%
	Presencia de estrés	20	36%	1	2%	3	5%	24	42.9%
Total		41	73%	12	21%	3	5%	56	100.0%

Ídem.

De 56 trabajadores que representan el 100%; 24 trabajadores que son el 42% percibe presencia de estrés; 28 trabajadores que son el 50% percibe estrés parcial y solo 4 trabajadores que son el 7% percibe ausencia de estrés. Por otro lado 41 trabajadores que son el 73% percibe alta tenencia de metas; 12 que son el 21% percibe tenencia de metas medio y 3 que son el 5% (3) percibe poseer baja tenencia de metas.

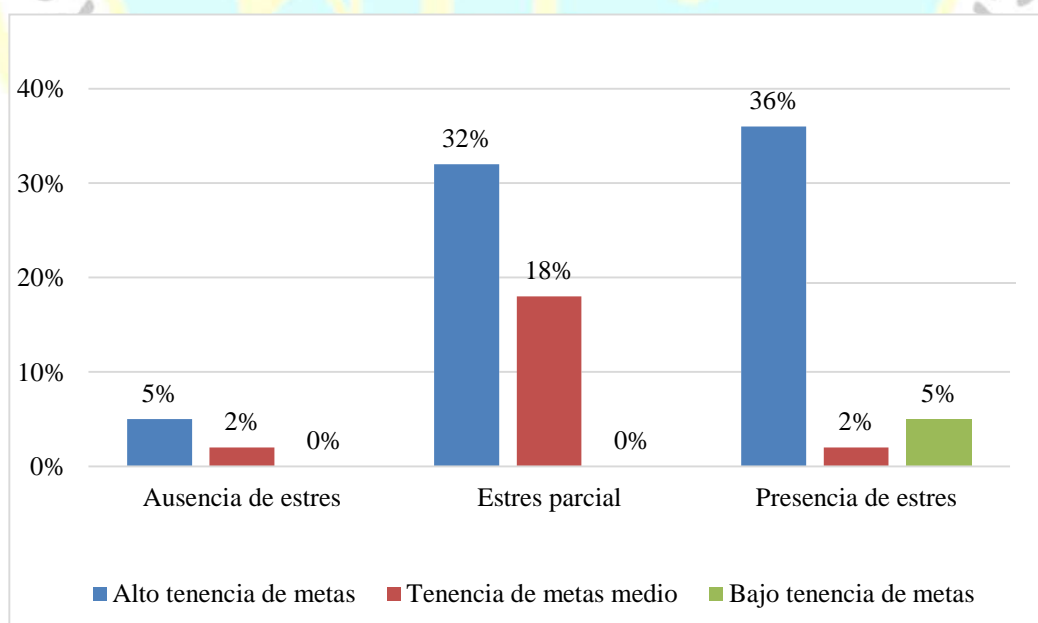


Figura 14 Cruce Estrés Laboral y D1-Tenencia de Metas

### Planteamiento de la Hipótesis Estadística – Primera Especifica

1. Hipótesis Nula  $H_0$ : valor de toma de decisión =  $p > 0.05$  se acepta  
El estrés laboral y tenencia de metas son independientes.
2. Hipótesis Alternativa  $H_1$ : valor de toma de decisión =  $p \leq 0.05$  se acepta  
Existe relación entre el Estrés Laboral y Tenencia de Metas
3. Determinación del nivel de confianza y error  
Confianza: 0.95  $\rightarrow$  95%  
Error asumido: 0.05  $\rightarrow$  5%
4. Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Chi cuadrado de Pearson

Para probar la hipótesis que establece la relación entre las variables de estudio se aplicó el Chi cuadrado de Pearson tomando en cuenta que las variables en estudio son variables cualitativas la cual fueron medidas en escala nominal.

Tabla 16 Correlación de estrés laboral y la DI – Tenencia de metas

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10, 670a	4	0.031
Razón de verosimilitud	12.974	4	0.011
N de casos válidos	56		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,21.

### Toma de decisión

Tal como se puede apreciar se halló un p-valor es  $0.031 < 0.05$ , en tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis  $H_0$ , asumiendo que hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa.

**Segunda hipótesis específica planteada:** Existe relación entre el estrés laboral y la gerencia del equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa – 2021.

Tabla 17 Cruce estrés laboral y D2-Gerencia del equipo

		Gerencia de equipo						Total	
		Alto gerencia de equipo		Bajo gerencia de equipo		Gerencia de equipo medio			
Estrés laboral	Ausencia de estrés	2	4%	1	2%	1	2%	4	7%
	Estrés parcial	1	2%	20	36%	7	13%	28	50%
	Presencia de estrés	0	0%	21	38%	3	5%	24	43%
Total		3	5%	42	75%	11	20%	56	100%

Ídem.

De 56 trabajadores que representan el 100%; aproximadamente el 43% (24) trabajadores muestra tener presencia de estrés, el 50% (24) trabajadores presenta estrés parcial, 7% (4) trabajadores muestra ausencia de estrés. Por otro lado 3 trabajadores que son el 5% percibe alta gerencia de equipo, 11 trabajadores que son el 20% percibe gerencia de equipo medio y 42 trabajadores que son el 75% percibe alta gerencia de equipo.

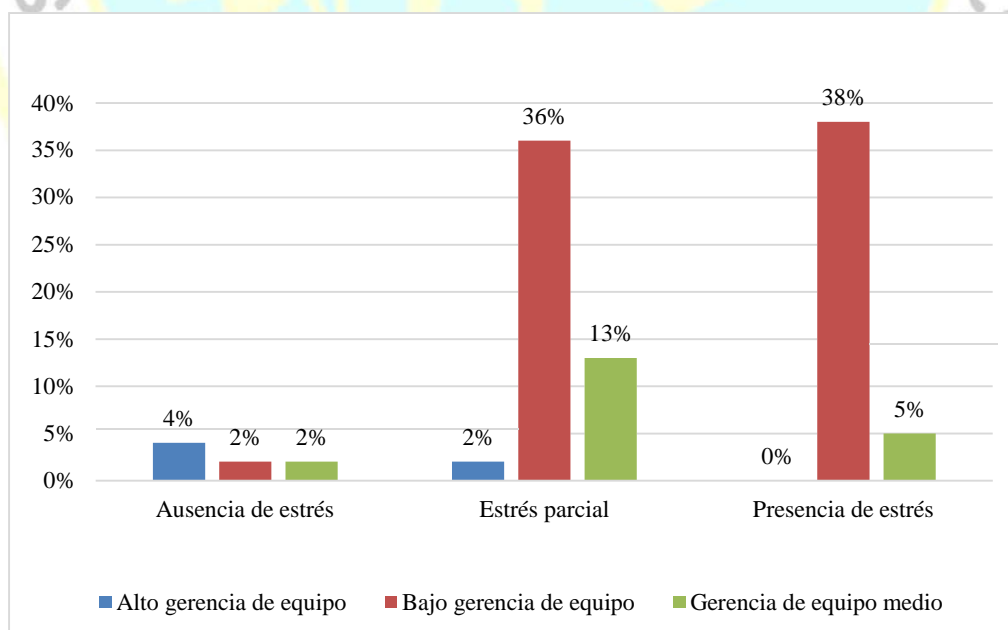


Figura 15 Cruce estrés laboral y D2 - Gerencia del Equipo

## Planteamiento de la Hipótesis Estadística

1. Hipótesis Nula  $H_0$ : valor de toma de decisión =  $p > 0.05$  se acepta  
El estrés laboral y gerencia del equipo son independientes.
2. Hipótesis Alternativa  $H_i$ : valor de toma de decisión =  $p \leq 0.05$  se acepta  
Existe relación entre el estrés laboral y gerencia del equipo
3. Determinación del nivel de confianza y error  
Confianza:  $0.95 \rightarrow 95\%$   
Error asumido:  $0.05 \rightarrow 5\%$
4. Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Chi cuadrado de Pearson

Para probar la hipótesis que establece la relación entre las variables de estudio se aplicó el Chi cuadrado de Pearson tomando en cuenta que las variables en estudio son variables cualitativas la cual fueron medidas en escala nominal.

Tabla 18 Correlación de estrés laboral y D2 - Gerencia del Equipo

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21, 166a	4	0.001
Razón de verosimilitud	14.878	4	0.005
N de casos válidos	56		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,21.

### Toma de decisión

Tal como se puede apreciar se halló un p-valor de  $0.001 < 0.05$ , en tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis  $H_0$ , aceptando la hipótesis alterna, asumiendo que hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa.

**Tercera hipótesis específica planteada:** Existe relación entre el estrés laboral y la definición de prioridades de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.

Tabla 19 Cruce de estrés laboral y la D 3 - Definición de Prioridades

		Definición de prioridades						Total	
		Alto definición de prioridades		Bajo definición de prioridades		Definición de prioridades medio			
Estrés laboral	Ausencia de estrés	4	7%	0	0%	0	0%	4	7%
	Estrés parcial	21	38%	0	0%	7	13%	28	50%
	Presencia de estrés	15	27%	6	11%	3	5%	24	43%
Total		40	71%	6	11%	10	18%	56	100%

Ídem.

De 56 trabajadores que representan el 100%; aproximadamente el 43% (24) trabajadores muestra tener presencia de estrés, el 50% (28) trabajadores presenta estrés parcial, 7% (4) trabajadores muestra ausencia de estrés. Por otro lado, 40 trabajadores que son el 71% percibe alta definición de prioridades, 6 trabajadores que son el 11% percibe baja definición de prioridades y 10 trabajadores que son 18% (6) trabajadores perciben que tienen definición de prioridades medio.

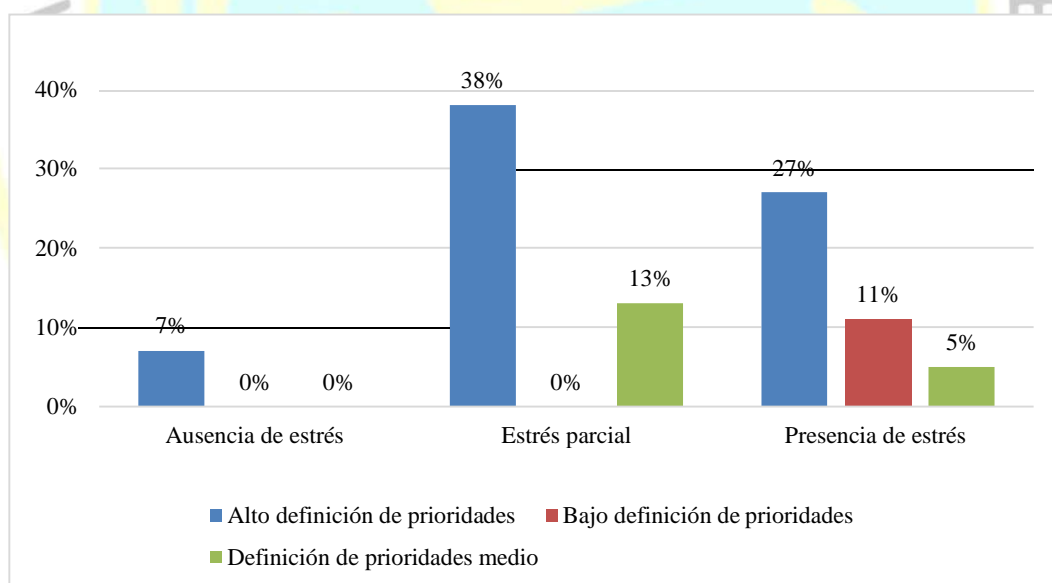


Figura 16 Cruce Estrés Laboral y D 3 - Definición de Prioridades



## Planteamiento de la hipótesis estadística

1. Hipótesis Nula  $H_0$ : valor de toma de decisión =  $p > 0.05$  se acepta  
El estrés laboral y definición de prioridades son independientes.
2. Hipótesis Alternativa  $H_i$ : valor de toma de decisión =  $p \leq 0.05$  se acepta  
Existe relación entre el estrés laboral y definición de prioridades
3. Determinación del nivel de confianza y error  
Confianza:  $0.95 \rightarrow 95\%$   
Error asumido:  $0.05 \rightarrow 5\%$
4. Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Chi cuadrado de Pearson

Para probar la hipótesis que establece la relación entre las variables de estudio se aplicó el Chi cuadrado de Pearson tomando en cuenta que las variables en estudio son variables cualitativas la cual fueron medidas en escala nominal.

Tabla 20 Correlación Estrés Laboral y D 3 - Definición de Prioridades

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,305 <sup>a</sup>	4	0.005
Razón de verosimilitud	11.596	4	0.021
N de casos válidos	56		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,21.

### Toma de decisión

Tal como se puede apreciar se halló un p-valor es  $0.005 < 0.05$ , en tanto se toma la decisión es rechazar la hipótesis  $H_0$ , aceptando la hipótesis alterna, asumiendo que hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa.

**Cuarta hipótesis específica planteada:** Existe relación entre el estrés laboral y la atención a los miembros de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.

Tabla 21 Cruce Estrés Laboral y la D 4 - Atención a los Miembros

		Atención a los miembros						Total	
		Alto a los miembros alto		Atención a los miembros medio		Bajo atención a los miembros			
Estrés laboral	Ausencia de estrés	2	4%	1	2%	1	2%	4	7%
	Estrés parcial	1	2%	8	14%	19	34%	28	50%
	Presencia de estrés	0	0%	9	16%	15	27%	24	43%
Total		3	5%	18	32%	35	63%	56	100%

Ídem.

De 56 trabajadores que representan el 100%; aproximadamente el 43% (24) trabajadores muestra tener presencia de estrés, el 50% (28) trabajadores presenta estrés parcial, 7% (4) trabajadores muestra ausencia de estrés. Por otro lado 3 trabajadores que son el 8% percibe que hay alta atención a los miembros, 18 que son el 32% percibe que hay atención a los miembros medio y 35 trabajadores que son el 63% (35) percibe que hay baja atención a los miembros.

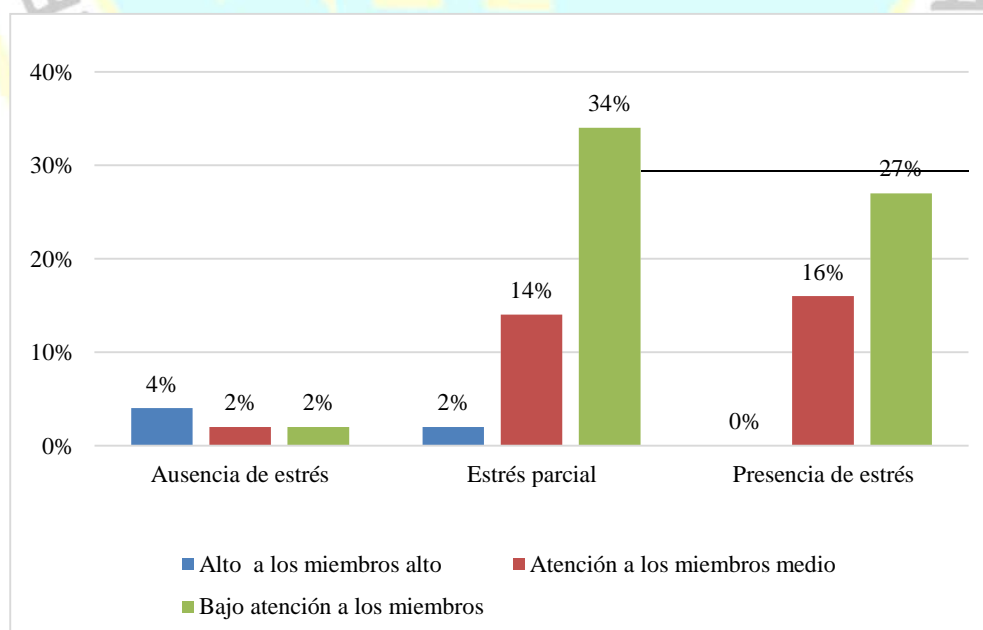


Figura 17 Cruce de estrés laboral y la D 4 - Atención a los Miembros

### Planteamiento de la Hipótesis Estadística

1. Hipótesis Nula  $H_0$ : valor de toma de decisión =  $p > 0.05$  se acepta  
El estrés laboral y atención a los miembros son independientes.
2. Hipótesis Alternativa  $H_1$ : valor de toma de decisión =  $p \leq 0.05$  se acepta  
Existe relación entre el estrés laboral y atención a los miembros
3. Determinación del nivel de confianza y error  
Confianza: 0.95  $\rightarrow$  95%  
Error asumido: 0.05  $\rightarrow$  5%
4. Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Chi cuadrado de Pearson

Para probar la hipótesis que establece la relación entre las variables de estudio se aplicó el Chi cuadrado de Pearson tomando en cuenta que las variables en estudio son variables cualitativas la cual fueron medidas en escala nominal.

Tabla 22 Correlación de estrés laboral y la D 4 - Atención a los Miembros

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10, 675a	4	0.030
Razón de verosimilitud	13.473	4	0.009
N de casos válidos	56		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,43.

### Toma de decisión

Tal como se puede apreciar se halló un p-valor de  $0.030 < 0.05$ , en tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis  $H_0$ , aceptando la Hipótesis alterna, asumiendo que hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa.

**Quinta hipótesis específica planteada:** Existe relación entre el estrés laboral y la valoración de las contribuciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa – 2021.

Tabla 23 Cruce de estrés laboral y la D 5 - Valoración de las Contribuciones

		Valoración de las contribuciones						Total	
		Alta valoración de las contribuciones		Baja valoración de las contribuciones		Valoración de las contribuciones			
Estrés laboral	Ausencia de estrés	2	4%	2	4%	0	0%	4	7%
	Estrés parcial	1	2%	15	27%	12	21%	28	50%
	Presencia de estrés	0	0%	8	14%	16	29%	24	43%
Total		3	5%	25	45%	28	50%	56	100%

Ídem.

De 56 trabajadores que representan el 100%; aproximadamente el 43% (24) trabajadores evidencia tener presencia de estrés, el 50% (28) trabajadores presenta estrés parcial, 7% (4) trabajadores muestra ausencia de estrés. Por otro lado, 3 trabajadores que son el 5% percibe que hay alta valoración de las contribuciones, 28 trabajadores que son el 50% percibe que hay baja valoración de las contribuciones y 25 trabajadores que son el 45% percibe que hay valoración de las contribuciones media.

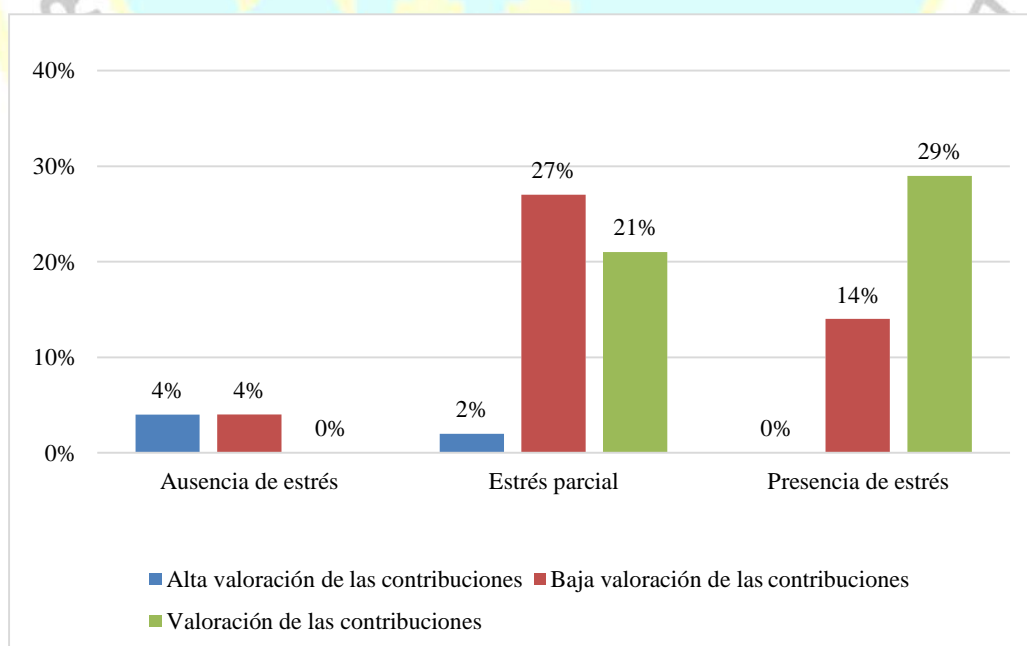


Figura 18 Cruce Estrés Laboral y D 5 - Valoración de las Contribuciones

### Planteamiento de la Hipótesis Estadística

1. Hipótesis Nula  $H_0$ : valor de toma de decisión =  $p > 0.05$  se acepta  
El estrés laboral y valoración de las contribuciones son independientes.
2. Hipótesis Alternativa  $H_1$ : valor de toma de decisión =  $p \leq 0.05$  se acepta  
Existe relación entre el estrés laboral y valoración de las contribuciones
3. Determinación del nivel de confianza y error  
Confianza: 0.95  $\rightarrow$  95%  
Error asumido: 0.05  $\rightarrow$  5%
4. Prueba estadística para la prueba de hipótesis: Chi cuadrado de Pearson

Para probar la hipótesis que establece la relación entre las variables de estudio se aplicó el Chi cuadrado de Pearson tomando en cuenta que las variables en estudio son variables cualitativas la cual fueron medidas en escala nominal.

Tabla 24 Correlación de Estrés Laboral y la D 5 - Valoración de las Contribuciones

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,751a	4	0.003
Razón de verosimilitud	9.803	4	0.044
N de casos válidos	56		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,21.

### Toma de decisión

Tal como se puede apreciar se halló un p-valor de  $0.003 < 0.05$ , en tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis  $H_0$ , asumiendo que hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa.

## Capítulo V DISCUSIÓN

### 5.1 Discusión

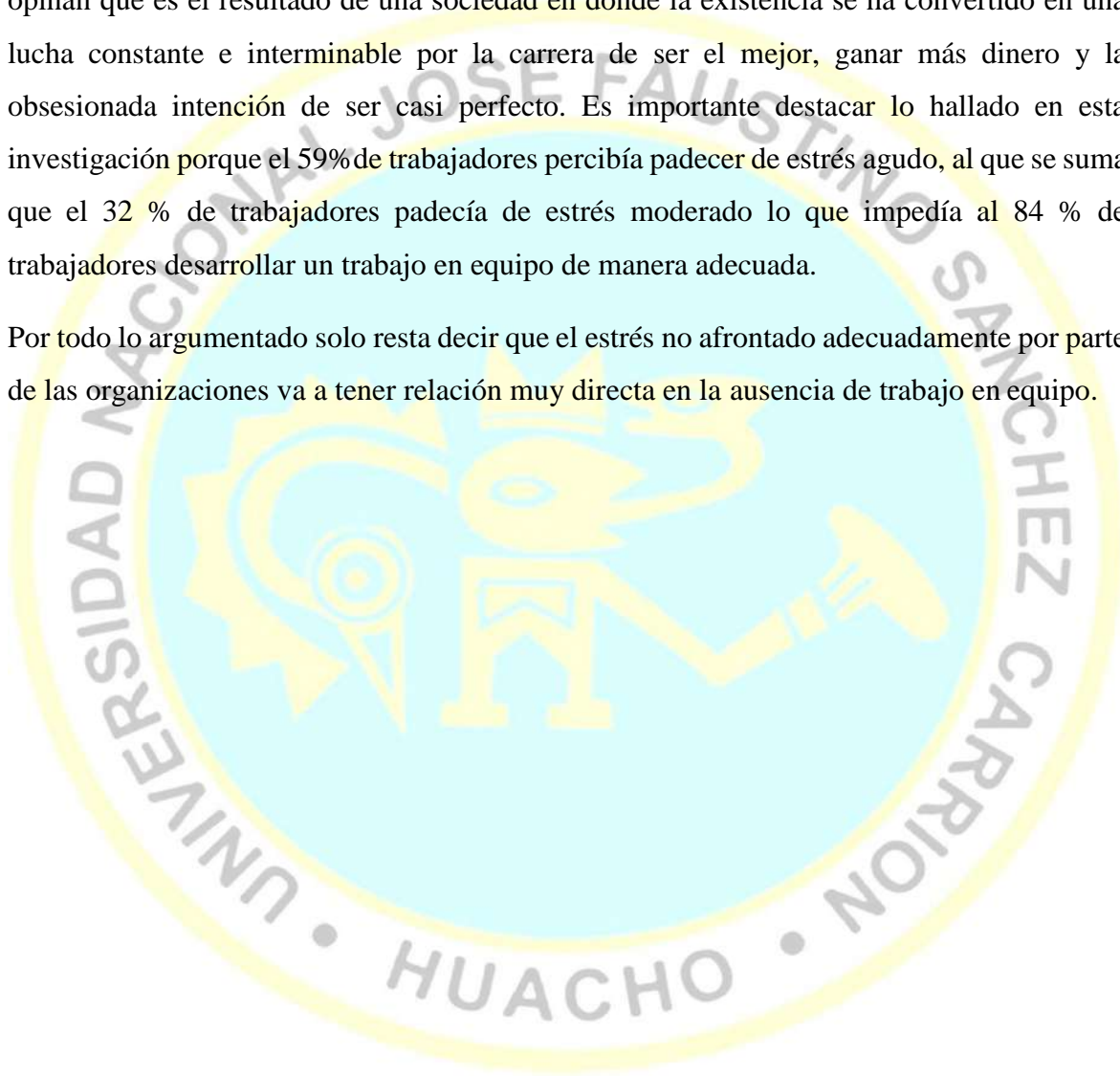
Después de haber realizado nuestra investigación titulada Estrés Laboral y Trabajo en Equipo de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa 2021, llegamos a la conclusión principal que de 56 trabajadores que representan el 100%; 24 trabajadores que son el 43% percibe presencia de estrés; 28 trabajadores que son el 50% percibe estrés parcial y solo 4 trabajadores que son el 7% percibe ausencia de estrés. Por otro lado 10 trabajadores que son el 18% percibe que hay alto trabajo en equipo; 35 trabajadores que son el 63% percibe que hay trabajo en equipo medio y 11 trabajadores que son el 20% percibe que hay bajo trabajo en equipo. Toma de decisión: Tal como se puede apreciar se halló un p-valor de  $0.001 < 0.05$ , en tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis  $H_0$ , aceptando la hipótesis alterna, porque hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa. Como hemos señalado anteriormente nuestro trabajo es correlacional y nuestra Investigación de Tipo Básica.

El resultado encontrado por nosotros tiene similitud con lo trabajado por Chuzón Roque, Ana Melliza, Enrique Severino y Pamela Yajari en el 2018, En la tesis *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Edpyme alternativa S.A. Motupe, 2016*, La investigación metodológicamente es de tipo correlacional - no experimental. La muestra estuvo personificada por 30 trabajadores del área de negocios y operaciones. Las Técnicas de Recolección de Datos que se utilizaron fueron la Encuesta y la Observación Directa, utilizando como instrumento los cuestionarios, que nos permitió conocer un poco la situación general de los colaboradores con respecto a su desempeño en el trabajo. Se logró como resultado que el 61% de trabajadores percibía estar estresado, así como el 72% de trabajadores también creía que no se hacía los trabajos en equipo. Esto quiere decir que el estrés influye en el desempeño laboral. Mientras el trabajador 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.

Por otro lado (Fainstein, 2005) en su Investigación Titulada “*Estrés en los Equipos de Trabajo*”. Cuyo objetivo fue establecer con claridad qué es el estrés, y como se presenta, como influye en el accionar y en los resultados del trabajo en Equipo y cómo tratarlo y erradicarlo de ser posible. El Estrés es uno de los grandes problemas, muchos especialistas opinan que es el resultado de una sociedad en donde la existencia se ha convertido en una lucha constante e interminable por la carrera de ser el mejor, ganar más dinero y la obsesionada intención de ser casi perfecto. Es importante destacar lo hallado en esta investigación porque el 59% de trabajadores percibía padecer de estrés agudo, al que se suma que el 32 % de trabajadores padecía de estrés moderado lo que impedía al 84 % de trabajadores desarrollar un trabajo en equipo de manera adecuada.

Por todo lo argumentado solo resta decir que el estrés no afrontado adecuadamente por parte de las organizaciones va a tener relación muy directa en la ausencia de trabajo en equipo.



## Capítulo VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

6.1.1. De 56 trabajadores que representan el 100%; 24 trabajadores que son el 43% percibe presencia de estrés; 28 trabajadores que son el 50% percibe estrés parcial y solo 4 trabajadores que son el 7% percibe ausencia de estrés. Por otro lado 10 trabajadores que son el 18% percibe que hay alto trabajo en equipo; 35 trabajadores que son el 63% percibe que hay trabajo en equipo medio y 11 trabajadores que son el 20% percibe que hay bajo trabajo en equipo. Toma de decisión: Tal como se puede apreciar se halló un p-valor de  $0.001 < 0.05$ , en tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis  $H_0$ , aceptando la hipótesis alterna, porque hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa.

6.1.2. De 56 trabajadores que representan el 100%; 24 trabajadores que son el 43% percibe presencia de estrés; 28 trabajadores que son el 50% percibe estrés parcial y solo 4 trabajadores que son el 7% percibe ausencia de estrés. Por otro lado 41 trabajadores que son el 73% percibe alta tenencia de metas; 12 trabajadores que son el 21% percibe tenencia de metas media y 3 trabajadores que son el 5% percibe poseer baja tenencia de metas. Tal como se puede apreciar se halló un p-valor de  $0.031 < 0.05$ , en tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis  $H_0$ , aceptando la hipótesis alterna porque hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa.

6.1.3. De 56 trabajadores que representan el 100%; aproximadamente el 43% (24) trabajadores muestra tener presencia de estrés, el 50% (24) trabajadores presenta estrés parcial, 7% (4) trabajadores muestra ausencia de estrés. Por otro lado 3 trabajadores que son el 5% percibe alta gerencia de equipo, 11 trabajadores que son el 20% percibe gerencia de equipo medio y 42 trabajadores que son el 75% percibe alta gerencia de



equipo. Tal como se puede apreciar se halló un p-valor de  $0.001 < 0.05$ , en tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis  $H_0$ , aceptando la hipótesis alterna, asumiendo que hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa.

6.14. De 56 trabajadores que representan el 100%; aproximadamente el 43% (24) muestra tener presencia de estrés, el 50% (24) presenta estrés parcial, 7% (4) muestra ausencia de estrés. Por otro lado, 40 que son el 71% percibe alta definición de prioridades, 6 que son el 11% percibe baja definición de prioridades y 10 que son 18% (6) perciben que tienen definición de prioridades medio. Toma de decisión, Tal como se puede apreciar se halló un p-valor es  $0.005 < 0.05$ , en tanto se toma la decisión es rechazar la hipótesis  $H_0$ , aceptando la hipótesis alterna, asumiendo que hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa.

6.15. De 56 trabajadores que representan el 100%; aproximadamente el 43% (24) trabajadores muestran tener presencia de estrés, el 50% (24) trabajadores presenta estrés parcial, 7% (4) trabajadores muestra ausencia de estrés. Por otro lado 3 trabajadores que son el 8% percibe que hay alta atención a los miembros, 18 trabajadores que son el 32% percibe que hay atención a los miembros medio y 35 trabajadores que son el 63% (35) trabajadores percibe que hay baja atención a los miembros. Toma de decisión, tal como se puede apreciar se halló un p-valor de  $0.030 < 0.05$ , en tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis  $H_0$ , aceptando la Hipótesis alterna, asumiendo que hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa.

6.16. De 56 trabajadores que representan el 100%; aproximadamente el 43% (24) trabajadores muestra tener presencia de estrés, el 50% (24) trabajadores presenta estrés parcial, 7% (4) trabajadores muestra ausencia de estrés. Por otro lado, 3 trabajadores que son el 5% percibe que hay alta valoración de las contribuciones, 28 trabajadores que son el 50% percibe que hay baja valoración de las contribuciones y 25 trabajadores que son el 45% percibe que hay valoración de las contribuciones media. Toma de decisión, tal como se puede apreciar se halló un p-valor de  $0.003 < 0.05$ , en tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis  $H_0$ , asumiendo que hay indicios suficientes para determinar que existe relación significativa.

## 6.2 Recomendaciones

621. Recomendar a las Autoridades y Directivos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa a que consideren seriamente el tema del estrés en el quehacer de los Trabajadores Administrativos considerando que es su responsabilidad política para los unos y es su responsabilidad Administrativa para los otros. Por un lado, considerando el contexto mundial de la Pandemia ya que muchos de los que acuden a cumplir presencialmente sus tareas a las oficinas van con mucha preocupación de infectarse, cargándose de ansiedad tensiones y preocupación porque entienden que corren el riesgo de contraer el Covid 19 y sus variantes que aun están latentes. Por lo que es necesario brindarles toda la seguridad posible a fin de que se pueda afrontar estos riesgos de una manera más organizada.

622. Es recomendable que la Oficina de Servicio Social que está a cargo de una Licenciada en Trabajo Social, se siga esforzando en solicitar una mejora en el presupuesto para ese sector específico con el objetivo de desarrollar planes de prevención al afrontamiento del estrés utilizando una serie de estrategias como son las video conferencias, charlas, talleres presenciales que ayuden al personal administrativo en general a mejorar sus percepciones respecto al problema general de la pandemia, pero también que entiendan de que el estrés es un fenómeno que estará presente en todos los espacios en donde las personas nos desarrollamos y solo queda afrontarlo de la mejor manera.

623. Es recomendable que se haga un listado de materiales como libros y folletos de autoayuda a fin de que sean adquiridos por la Municipalidad y en otros casos reproducidos a manera de revistas o guías que sea de fácil acceso y entendimiento para el Personal Administrativo con el objetivo de que se informen y se empoderen de conocimientos con el objetivo de que tengan mecanismos de respuesta adecuada frente a los factores estresantes del contexto y del trabajo.

La implementación de un tópico dirigido por un especialista en salud ocupacional, que se encargue de atender, evaluar, recetar a los trabajadores que requieran de atención como parte de la protección de su salud.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes documentales: No se desarrollo

### 7.2 Fuentes bibliográficos

- 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.
- 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.
- 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.
- Comin Anadon, E., de la Fuente Albarrán, I., & Gracia Galve, A. . (2010). *El estres y Riesgo para la Salud*. 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.
- 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.
- 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. .
- Guerra Baquero, J. (2016). *Diseño de un Programa de prevención del estrés laboral para asesores comerciales*. Bogotá - Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Ivancevich M., John & Michael T. Matteson. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas. Serie: Teoría y práctica organizacional 2a. ed.
- Katzenbach, J. R. y Smith, D. K. (2007). *La disciplina de los equipos*. In: Katzenbach, J. R. Buenos Aires: Granica.
- Kirkman, B.L. y Rosen, B. . (1999). *Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of team Empowerment*. . Academy of Management Journal, vol. 42.
- 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.
- 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. P. (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.

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.

Robbins, S. P. y Coulter, M. (2005). (2005). *Administración*. México 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.

Rodríguez, M. (s.f.). *El Estrés en el Ámbito Laboral. El estrés y sus causas*. Madrid: Jornadas sobre Seguridad y Salud Ocupacional.

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

### 7.3 Fuentes hemerográficas: No se desarrollo

### 7.4 Fuentes electrónicas

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

Fainstein, H. (2005). *Estrés en los equipos de trabajo*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/estres-en-los-equipos-de-trabajo/>

Héctor N. Fainstein. (2005). *Trabajo en equipo en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/trabajo-en-equipo-en-las-organizaciones/>

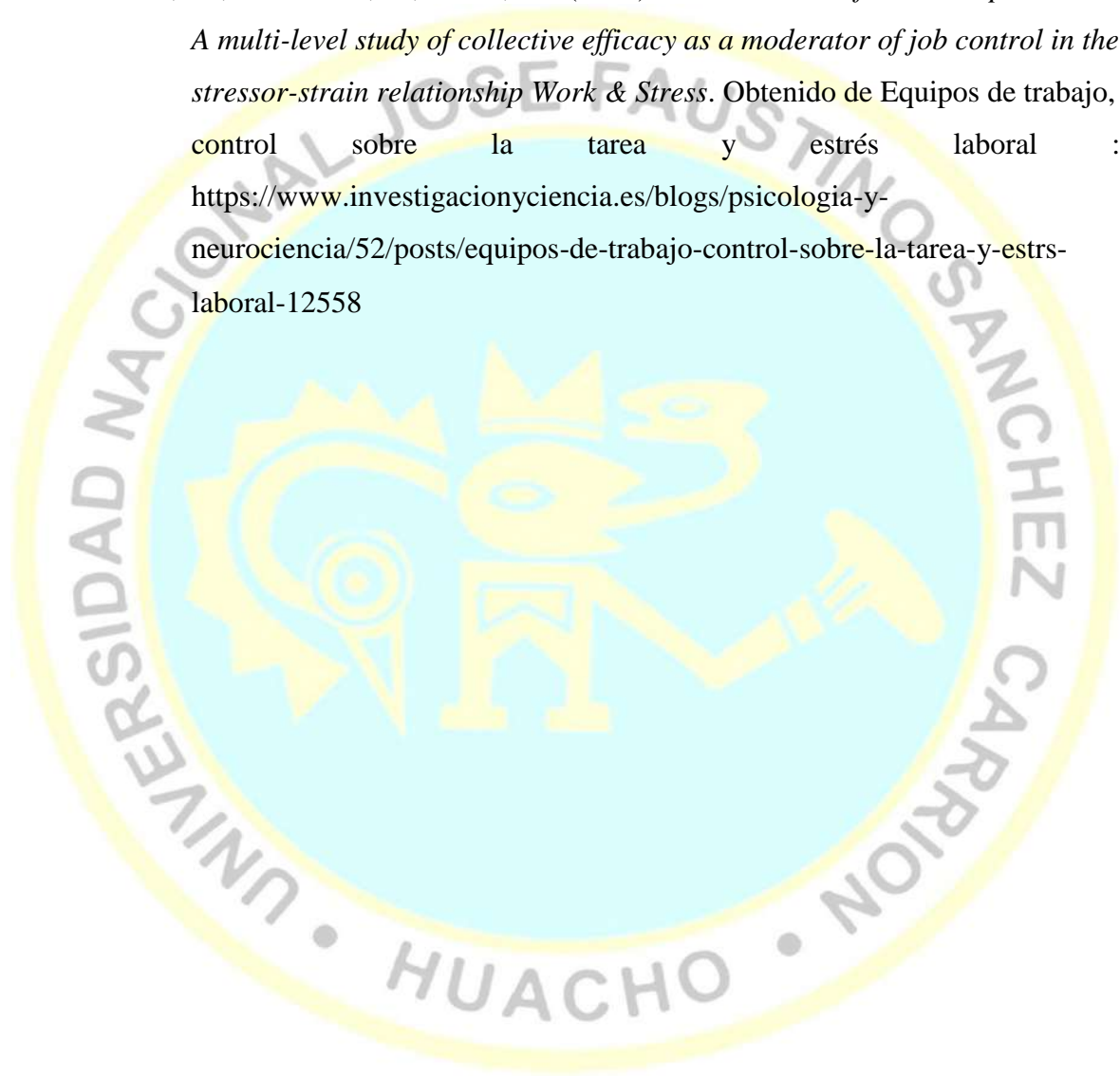
Lazarus, R. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos Barcelona: Martínez Roca S. A*. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files.pdf>

LEX NOVA. (2015). *Estres*. Obtenido de [http://www.lexnova.es/Pub\\_In/Supuestos/supuesto143.htm](http://www.lexnova.es/Pub_In/Supuestos/supuesto143.htm)

Peiró, J. (1992). *Desencadenantes del estrés laboral*. 1era Ed. Madrid: Edudema S.A.  
Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files.pdf>

Sociales, D. G. (2014). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Obtenido de  
[http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/informes/Informe%20europeo%20Estrés%20Laboral.pdf](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estrés%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>



## ANEXOS

### 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>TITULO: ESTRÉS Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE OCOÑA, AREQUIPA, 2021</b>					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN	VARIABLE E INDICADORES	MÉTODO
<p><b>Formulación General</b> ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la tenencia de metas de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la gerencia del equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la definición de prioridades de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la atención a los miembros de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la valoración de las contribuciones d los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Establecer la relación existente entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa – 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la tenencia de metas de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.</p> <p>Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la gerencia del equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.</p> <p>Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la definición de prioridades de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.</p> <p>Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la atención a los miembros de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.</p> <p>Determinar relación existente entre el estrés laboral y la valoración de las contribuciones d los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y la tenencia de metas de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y la gerencia del equipo de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y la definición de prioridades de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y la atención a los miembros de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y la valoración de las contribuciones de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021.</p>	<p>La presente investigación se justifica porque permitirá determinar la relación existente entre las variables estrés laboral y trabajo en equipo que desarrollan sus labores trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa – 2021.</p> <p>Este trabajo considera, que las autoridades de la Municipalidad podrían valerse de nuestra investigación, la cual puede servir para que apliquen algunos correctivos en la gestión que les permita superarlos tomando algunas medidas.</p> <p>Por otro lado, la Universidad de Huacho como Institución Superior al propiciar y auspiciar la consecución de título de Licenciado cumple con algunos de los objetivos señalados en la ley Universitaria.</p> <p>Finalmente, la investigación se justifica en la medida que nos permitirá acceder al Título de Licenciada en Trabajo Social Para el que nos hemos formado desde los estudios del pregrado.</p>	<p><b>VARIABLES RELEVANTES</b></p> <p><b>VARIABLE 1:</b> <b>Estrés laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Dimensión orgánica</li> <li>- Dimensión emocional</li> <li>- Dimensión conductual</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2:</b> <b>Trabajo en equipo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenencia de metas</li> <li>- Gerencia del equipo</li> <li>- Definición de prioridades</li> <li>- Atención a los miembros</li> <li>- Valoración de las contribuciones</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> <b>Nuestra investigación es Básica,</b> es no experimental. El objetivo es establecer el nivel de relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo</p> <p><b>Enfoque de la investigación</b> 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 de los instrumentos.</p> <p><b>Población. -</b> La población que estudiar está conformada por 56 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, 2021; de los cuales 18 son de sexo femenino y 38 se sexo masculino.</p>

## 02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

### INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO – IPAE

Adaptado por Malca Vidya (2021)

#### Datos Previos:

Edad: ..... Sexo femenino ( ) Masculino ( )

Puesto: ..... Fecha...../...../.....

#### Instrucciones

A continuación, encontrarás una serie de situaciones que se dan en tu trabajo. Responde de acuerdo a como percibes y con frecuencia los hechos y situaciones marcando con una equis (X), la alternativa 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
---	-------	---	------------	---	-------------	---	--------------	---	---------

I. TENENCIA DE METAS						
1	Cuando alguien hace muy bien un trabajo somos capaces de felicitarlo.	1	2	3	4	5
2	El trabajo de cada uno de nosotros ayuda a que la Municipalidad tenga una buena imagen.	1	2	3	4	5
3	Todos los trabajadores administrativos queremos terminar bien nuestra 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	Generalmente nos reunimos y hablamos con los demás antes de iniciar la jornada diaria.	1	2	3	4	5



<b>II. GERENCIA DEL EQUIPO</b>						
6	Los jefes conversan con nosotros sobre los trabajos a realizar en la semana.	1	2	3	4	5
7	El jefe del área vigila, pero también nos orienta para hacer mejor el trabajo en la Municipalidad.	1	2	3	4	5
8	Antes de iniciar el trabajo algunos jefes conversan con nosotros sobre lo que toca en el día a día.	1	2	3	4	5
9	Nosotros confiamos en los demás y trabajamos en confianza como compañeros.	1	2	3	4	5
10	Para nosotros, todo lo que se haga como parte del trabajo es importante.	1	2	3	4	5

<b>III. DEFINICIÓN DE PRIORIDADES</b>						
11	Hay cosas y labores que tienen más importancia que otros y eso lo conversamos.	1	2	3	4	5
12	Sentimos que todos somos importantes, en el puesto correspondiente.	1	2	3	4	5
13	Cuando alguien da una buena idea para mejorar el trabajo, lo reconocemos.	1	2	3	4	5
14	Hay manifestaciones claras de agrado en los jefes, cuando hacemos bien el trabajo.	1	2	3	4	5
15	Cuando hay trabajos de última hora todos ponen de su parte y lo resolvemos.	1	2	3	4	5

<b>IV. ATENCIÓN A LOS MIEMBROS</b>						
16	Los jefes son buenos y reconocen quien hizo mejor el trabajo en la Municipalidad.	1	2	3	4	5
17	Los jefes les dicen que todos tienen que colaborar entre todos en las tareas en la Municipalidad.	1	2	3	4	5
18	Es bueno reconocer el trabajo de los compañeros de trabajo dentro de la Municipalidad.	1	2	3	4	5
19	Todos sabemos agradecer el reconocimiento que se nos hace al igual que a los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
20	Los jefes le dan valor a cada cosa que hacemos como parte del trabajo en la Municipalidad.	1	2	3	4	5

<b>V. VALORACIÓN DE LAS CONTRIBUCIONES</b>						
21	Cuando se hacen bien los trabajos que se nos encomendó los jefes lo reconocen en voz alta.	1	2	3	4	5
22	A los trabajadores de la Municipalidad nos gusta trabajar siempre en armonía.	1	2	3	4	5
23	Cuando algún compañero de trabajo da una buena idea y se lo sabemos reconocer.	1	2	3	4	5
24	Cuando hay alguna innovación tecnológica, siempre se comparten los nuevos conocimientos.	1	2	3	4	5
25	¿El dinero que nos pagan lo merecemos todos por trabajar siempre de buena manera	1	2	3	4	5

**Muchas gracias por su colaboración**

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO - IPAE

Adaptado por Malca Vidya (2021)

### FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento	: Instrumento de Medición de Trabajo en Equipo- IPAE
Revisión y adaptación	: Malca Vidya (2020)
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 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Provincia de Camaná – 2020

#### **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 determinada.
2. **Gerencia del Equipo.** – Mide la forma como los líderes o responsables del equipo gerencian, si tienen 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. **Valoración 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 MEDICIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO – IPAE

Adaptado por Malca Vidya (2021)

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: **ATENCIÓN A LOS MIEMBROS.**

**Paso 5:** Sume los puntajes de los ítems 21, 22, 23, 24, 25, así obtendrá su puntaje en escala parcial: **VALORACIÓN 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 por **DIMENSIONES**, emplee los siguientes criterios:

De 01 a 08 puntos	Bajo trabajo en equipo
De 09 a 18 puntos	Trabajo en equipo medio
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	Trabajo en equipo medio
De 81 a 125 puntos	Alto trabajo en equipo

## ESCALA PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008)

Adaptado por Malca Vidya (2021)

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 tratados en forma anónima.

### Datos Previos:

Edad: ..... Sexo femenino ( ) Masculino ( )  
 Puesto: ..... 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

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)
<b>I. DIMENSIÓN ORGÁNICA</b>				
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 desconoces algo?			
8.	¿Te sientes agotado físicamente por el trabajo?			

Nº	Ítems	Nada (1)	A veces (2)	Mucho (3)
<b>II. DIMENSIÓN EMOCIONAL</b>				
9.	¿Te sientes emocionalmente tenso e inquieto?			
10.	¿A veces no le encuentras sentido a tu 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 frota tus manos frecuentemente?			
15.	¿Te aburre trabajar con mucha gente?			
16.	¿Cuándo alguien es muy esmerado y puntual con las tareas sientes incomodidad?			

Nº	Ítems	Nada (1)	A veces (2)	Mucho (3)
<b>III. DIMENSIÓN CONDUCTUAL</b>				
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 trabajo 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 opinar sobre temas de 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 LABORAL

**Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008)**

**Adaptado por Malca Vidya (2021)**

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 00 a 24	Ausencia de estrés
De 25 a 48	Estrés parcial
De 49 a 72	Presencia de estrés

### II. Resultado por dimensiones

Nivel de logro	Equivalencia cualitativa
De 01 a 08	Ausencia de estrés
De 09 a 16	Estrés parcial
De 17 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 procuran hacer un trabajo en equipo.
2. **Presencia Parcial del 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 del Estrés.** - Son trabajadores que tienen y generan serios problemas en el cumplimiento del trabajo en la organización, generan ausentismo, faltan, tienden a justificar sus faltas, postergan el cumplimiento de responsabilidades y bloquean la fluidez del trabajo. Necesitan de asistencia clínica.

## FICHA TÉCNICA ESCALA PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008)

Adaptado por Malca Vidya (2021)

### FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento	: Escala para medir el Estrés Laboral
Autores	: Patricia Curibancoy y Maribel Medina (2008)
Revisión y adaptación	: Malca Vidya (2021)
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 20 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ocoña, Arequipa, (2021)

## 03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

	ESTRÉS LABORAL																							
	1_IT	2_IT	3_IT	4_IT	5_IT	6_IT	7_IT	8_IT	9_IT	10_IT	11_IT	12_IT	13_IT	14_IT	15_IT	16_IT	17_IT	18_IT	19_IT	20_IT	21_IT	22_IT	23_IT	24_IT
1	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	3	2	2
3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2
4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1
5	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1
6	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2
7	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1
8	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2
9	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2
10	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1
11	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1
12	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
13	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3
14	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2
15	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2
16	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1
17	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1
18	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
19	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2
20	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
21	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	3	2	2
22	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2
23	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1
24	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1
25	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2
26	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1
27	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2
28	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2
29	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1
30	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1
31	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
32	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3
33	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
34	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2
35	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1
36	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2
37	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
38	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2
41	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1
42	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1
43	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2
44	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1
45	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2
46	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2
47	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1
48	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1
49	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
50	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2
53	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
54	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1
55	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
56	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1



**04 EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS****PANEL FOTOGRÁFICO DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
OCOÑA - AREQUIPA 20121:**

PANEL FOTOGRÁFICO CON LA SEÑORA  
MARILÚ GONZALES PORRAS  
ALCALDESA DE OCOÑA:



PANEL FOTOGRÁFICO CON LOS  
TRTABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
OCOÑA – AREQUIPA 2021:

