



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**AMBIENTE LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN
TIEMPOS DE PANDEMIA EN LA GERENCIA DE
DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DE
AMBO, HUANUCO - 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Bach. ARRIETA JANAMPA, IRMA

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Vocal

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi Dios, quien me permitió cumplir mis ideales, a mis padres, por su apoyo en todo momento, a mi familia, por ser mi mayor motivación.

AGRADECIMIENTO

A mis maestros, por enseñarme en las aulas universitarias y forjarme en lo que soy ahora, a mis padres, por haberme apoyado, a mi esposo, un hombre valioso y compañero de vida y su valiosa contribución en mi proyecto.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: determinar la relación que existe entre el ambiente y estrés laborales en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020. Su metodología fue descriptiva, correlacional, cuantitativa, transversal y no experimental. La muestra estuvo conformada por 60 empleados de la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco. Su resultado fue que existe un coeficiente de correlación $r=0.492$, la cual se consideró positiva y moderada, es decir, a mayor ambiente laboral los niveles de estrés aumenta y viceversa. Asimismo, el p-valor (0.000) es inferior al 1% por lo tanto se prueba la que la hipótesis general indica que existe una relación altamente significativa entre el ambiente y el estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020. Se concluyó con respecto al objetivo general, se determinó que, existe relación positiva, moderada y estadísticamente significativa con un $r = 0.492$ y p-valor inferior al 1% entre el ambiente de control y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.

Palabras clave: ambiente laboral, estrés laboral, relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral, motivación, políticas reglamentos

ABSTRACT

This research work aimed to: Determine the relationship between the environment and work stress in times of pandemic in the Social Development Management of the Municipality of Ambo, Huánuco - 2020. Its methodology was descriptive, correlational, quantitative, transversal and not experimental. The sample consisted of 60 employees of the social development management of the municipality of Ambo, Huánuco. Their result was that there is a correlation coefficient $r = 0.492$, which is considered positive and moderate, that is, the higher the work environment the stress levels increase and vice versa. Likewise, the p-value (0.000) is less than 1%, therefore the general hypothesis is tested, indicating that there is a highly significant relationship between the environment and work stress in times of pandemic in the social development management of the municipality of Ambo, Huánuco - 2020. It was concluded with respect to the general objective, it was determined that there is a positive, moderate and statistically significant relationship with for an $r = 0.492$ and p-value less than 1% between the control environment and work stress in times pandemic in the Social Development Management of the Municipality of Ambo, Huánuco - 2020.

Keywords: Work environment, work stress, interpersonal relationships, Group cohesion, quality of work life, Motivation, Policy regulations

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURA	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.1.1. A nivel mundial	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Justificación del estudio.....	18
1.3.1. Justificación teórica.	18
1.3.2. Justificación metodológica.....	19
1.3.3. Justificación práctica	19
1.3.4. Justificación social.....	19
1.4. Objetivos de la investigación	19
1.4.1. Objetivo general.	19
1.4.2. Objetivos específicos	20
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.1.2. Antecedentes internacionales	22
2.2. Bases teóricas de las variables.	24
2.2.1. Definición de la variable: ambiente laboral.....	24
Briones (2019) lo define como una percepción colectiva de personas	

	que laboran dentro de una organización respecto a las políticas, normas y procesos que se dan dentro de las mismas. Pero no es únicamente contemplar y entender: el fin es que posibilite a la compañía aplicar políticas que optimicen las competencias de sus colaboradores.	24
	2.2.2. Definición de la variable de estrés laboral.....	27
	2.3. Definición de términos básicos.....	32
III.	MÉTODOS Y MATERIALES	34
	3.1. Hipótesis de la investigación	34
	3.1.1. Hipótesis general.....	34
	3.1.1. Hipótesis específicas.....	34
	3.2. Variables de estudio.....	35
	3.2.1. Definición conceptual.....	35
	3.2.2. Definición operacional.....	35
	3.3. Tipo y nivel de la investigación	36
	3.4. Diseño de la investigación.....	36
	3.5. Población y muestra de estudio.....	37
	3.5.1. Población.....	37
	3.5.2. Muestra	37
	3.5.3 Gerencia de desarrollo social y seguridad ciudadana	38
	3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
	3.6.1. Técnicas de recolección de datos	39
	3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	39
	3.7. Métodos de análisis de datos.....	40
	3.8. Aspectos éticos	40
IV.	RESULTADOS	42
	4.1. Análisis descriptivo	42
	4.2. Análisis inferencial.....	46
	4.3. Hipótesis general de investigación	47
	4.3.1. Hipótesis específica 1.....	47
	4.3.2. Hipótesis específica 2.	48
	4.3.3. Hipótesis específica 3.	49
	4.3.4. Hipótesis específica 4.....	50

4.3.5. Hipótesis específica 5.....	51
V. DISCUSIÓN.....	52
VI. CONCLUSIONES.....	54
VII. RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS.....	60
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	61
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	62
Anexo 3: Instrumentos.....	67
Anexo 4: Validación de Instrumentos.....	73
Anexo 5: Matriz de datos.....	89
Anexo 6: Propuesta de valor.....	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Nivel del ambiente laboral en tiempos de pandemia en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco en el año 2020.	42
Tabla 2.	Nivel del estrés laboral en tiempos de pandemia en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco en el año 2020.	44
Tabla 3.	Prueba de normalidad	46
Tabla 4.	Correlación entre el ambiente laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, Huánuco - 2020.....	47
Tabla 5.	Correlación entre el ambiente laboral: Relaciones interpersonales y estrés laboral en tiempos de pandemia en la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.	47
Tabla 6.	Correlación entre el ambiente laboral: Cohesión de grupo y estrés laboral en tiempos de pandemia en la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, Huánuco - 2020	48
Tabla 7.	Correlación entre el ambiente laboral: Calidad de vida laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, Huánuco - 2020	49
Tabla 8.	Correlación entre el ambiente laboral: Motivación y estrés laboral en tiempos de pandemia en la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, Huánuco - 2020	50
Tabla 9.	Correlación entre el ambiente laboral: Políticas y reglamento y estrés laboral en tiempos de pandemia en la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, Huánuco - 2020	51

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Modelo de estrés laboral	29
Figura 2. Modelo Desequilibrio entre Esfuerzos y Recompensas	30
Figura 3. Nivel del ambiente laboral en tiempos de pandemia en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco en el año 2020.	43
Figura 4. Nivel del estrés laboral en tiempos de pandemia en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco en el año 2020.	45

INTRODUCCIÓN

Puma (2018) lo define como el ambiente laboral que existe en una entidad y el desempeño es el resultado bueno, regular o malo de las funciones encargadas, asimismo, de acuerdo con su enfoque el ambiente laboral puede ser objetivo, subjetivo o interaccionista, de esto dependerá el instrumento a tomar en cuenta para la evaluación de las variables.

Por otro lado, Fernández, Seara y Mielgo (2017) lo definen como el conglomerado de factores o sucesos que ponen en peligro la integridad fisiológica y psicológica en el ambiente de trabajo.

El objetivo general fue: determinar la relación que existe entre el ambiente y estrés laborales en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.

Con respecto a la hipótesis: el ambiente laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020

El cual dio como resultado: que muestra un coeficiente de correlación $r=0.492$, la cual se considera positiva y moderada, es decir a mayor ambiente laboral los niveles de estrés aumenta y viceversa.

Para precisar mejor la presente investigación se ha estructurado de la siguiente manera:

En la primera parte, se encuentra el planteamiento del problema, formulación del problema general y específicos, se expone la justificación del estudio y los objetivos de la investigación, los cuales permitieron determinar la relación entre las variables de estudio.

En la segunda parte, se desarrolla el marco teórico, antecedentes de las investigaciones tanto nacionales e internacionales, las bases teóricas de las variables de estudio y las definiciones de términos básicos.

En la tercera parte, se especifica el marco metodológico de la investigación:

la hipótesis de la investigación, variables del estudio, definición conceptual y operacional, el tipo y nivel de investigación, el diseño de la investigación, la población y muestra del estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos, análisis de datos y los aspectos éticos.

En la cuarta parte, se muestran los resultados de la investigación, inicialmente se exponen los resultados en forma individual y después se contrasta cada una de las hipótesis formuladas.

En la quinta parte, se precisan las discusiones, análisis de los resultados con las conclusiones de los antecedentes.

En la sexta y séptima parte podemos encontrar, las conclusiones de los resultados estadísticos obtenidos con los objetivos de la investigación, las recomendaciones de acuerdo con el estudio de las variables, referencias bibliográficas y anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. A nivel mundial

En el mundo la situación de la pandemia provocó que la mayoría de los trabajadores estuviera confinada en sus casas y a adaptarse a diversas modalidades de labor remota como medidas preventivas implantadas por los países.

En este sentido, supervisar el ambiente laboral representa una labor fundamental y de desafío para todo equipo de gestión del talento humano y las gerencias de cada empresa, ya que las necesidades presentes fue la motivación de los colaboradores, la incertidumbre presente que genera la pandemia, y el gran desafío de proceder raudamente y contrarrestar acciones adversas (Randstand, 2020).

Así mismo, esta pandemia representa uno de los mayores retos y crisis de salubridad de la historia, como evidencia la muerte de muchos familiares, compañeros de trabajo, gerentes de empresas y los constantes decesos convirtiéndose en una situación aterradora (Techedge, 2020), ante ello, las compañías requieren hallar métodos novedosos con el fin de seguir produciendo en plena crisis. Actualmente, se requiere tener una cultura organizacional sólida en la que se fundamenten las labores a ejecutar (Techedge, 2020).

Aunque la falta de interacción dentro de las empresas, se convirtió en un desafío prioritario para la gestión del capital humano, con la aportación de todos los colaboradores que integran una compañía es factible generar un buen ambiente laboral, y vemos que estos ya se han convertido en un problema mundial. (Reyes, 2020).

En países de Europa, el Reino Unido ha finiquitado el vínculo contractual de muchos trabajadores hasta llegar a interrumpir la remuneración. En Estados Unidos también existe propensión de suspender los haberes e incluso de los beneficios. De igual modo, en Kenia se dan despidos eventuales sin derecho a pago y en

Pakistán, se evidencian casos de pérdida del trabajo. Por lo tanto, refleja cierta flaqueza y turbidez del ambiente laboral y social (International Labour Organization, 2020).

Tal es así, que estos factores permiten que el estrés pueda perjudicar la salud mental y el desempeño de sus colaboradores. Según un estudio realizado por Mandomedio, compañía que gestiona el recurso humano, en diversos países latinoamericanos, de los colaboradores el 55 % evidenció que percibían un buen ambiente laboral en plena pandemia, no obstante, el 23 % señaló que había más tensión y evidenciaba problemas de interrelación (Conexión Esan, 2020).

Panigrahi (2016) explica que el estrés no se podría evitar, pero sí se puede manejar, el hombre debe desarrollar estrategias, habilidades para poder enfrentar situaciones que les resultan estresores, sin embargo, una buena organización de las personas puede determinar un éxito en el manejo del estrés.

Así mismo, contextualizamos que en Estados Unidos de Norteamérica, el número de empleados con estrés laboral son más propensos a ser insalubres, más estresados, lo cual evita que sean exitosos, por lo que surge la necesidad por parte de los gerentes de tomar conciencia sobre la medición del estrés que evidencian sus colaboradores (Rekha,2016).

La Gerencia de desarrollo social y seguridad ciudadana, es un órgano de línea responsable de desarrollar actividades conducentes a optimizar la calidad de vida del ser humano, del menor en estado de abandono, de los jóvenes, de la persona con discapacidad, del adulto mayor, de la niñez, de la mujer, la familia y la promoción de salud en aspectos preventivos, en educación, cultura deporte, recreación y otros; dirigido por un profesional elegido por el alcalde categorizado como gerente, dependiente de la Gerencia municipal administrativa y funcionalmente. De la gerencia de desarrollo social y seguridad ciudadana dependen estructuralmente de la unidad de desarrollo humano educación y salud; la unidad de OMAPED Y DEMUNA, la unidad de programas de alimentación y nutrición de registro civil y la unidad de seguridad ciudadana.

Durante el estado de emergencia por la COVID -19 se ha tenido que postergar las labores dentro de la Municipalidad Provincial de Ambo por el espacio

de 15 días hasta que se establezcan las tendencias para establecer las medidas de seguridad para la ciudadanía y para los colaboradores de la Municipalidad, como acciones preventivas y provisionales, que posibiliten la prestación de los servicios, sin el peligro de contraer el virus pandémico.

Acatando lo dispuesto por el Gobierno Central, el proceso de reincorporación de los colaboradores ediles se efectuó progresivamente, garantizando su salubridad, primando la labor virtual ante todo y considerando el modo presencial en el caso no sea factible realizar la función virtualmente, estas labores deben estar consideradas por el Gobierno Central como prioritarias para la recuperación económica, asimismo, los grupos vulnerables deberán reincorporarse a la modalidad presencial solo si el gobierno establece las condiciones sanitarias pertinentes.

Los colaboradores ediles con sistemas relacionados con la COVID-19 o detectados positivos, se incorporarán a la modalidad presencial en el único caso de concretarse el alta epidemiológica sustentada medicamente de acuerdo con lo establecido por el Minsa.

En este trabajo de investigación se hizo la siguiente pregunta.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Qué relación existe entre el ambiente laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020?

PE 2 ¿Qué relación existe entre la cohesión de grupo y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020?

- PE 3 ¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020?
- PE 4 ¿Qué relación existe entre la motivación y estrés laboral en tiempos de pandemia en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020?
- PE 5 ¿Qué relación existe entre las políticas y reglamentos y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020?

1.3 Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica.

Esta investigación se enfocó en determinar la relación que existe entre las variables ambiente laboral y el estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020, la cual va a permitir recomendar mejoras en la institución como la confección de planes de mediación como de motivación, mejorar la calidad de vida, considerar cambios en las normas internas, mejorar la toma de decisiones para reducir el estrés en los trabajadores.

Desarrollar un buen ambiente laboral representa un elemento fundamental para poder definir la conducta de cada miembro de la organización y la relación entre estos.

Con base en ello, el origen y beneficio de su estudio se debe a la necesidad de tener un capital humano competente motivado, vehemente, predispuesto e incondicional y también capaz tomar decisiones oportunas y de mayor trascendencia, con el objetivo de identificarse con la compañía.

Esta investigación consideró de interés primordial a los colaboradores de la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, por su soporte y grado de aceptación de las políticas decisivas y legales de los procesos ejecutados, la apreciación del ambiente laboral que los mentaliza a conducirse de cierto modo.

1.3.2. Justificación metodológica.

Esta investigación metodológicamente determinó la relación existente entre el ambiente laboral y el estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020. Se utilizaron estrategias y técnicas como instrumentos, encuestas y cuestionarios para recoger información que ayudará a mejorar el ambiente laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia.

1.3.3. Justificación práctica

Esta investigación se ha puesto a la disposición de la comunidad científica y académica, a fin de que puedan consultar el mismo con la intención de ahondar en el tema abordado, siendo este el ambiente laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia, además, se espera que sea un recurso para futuros investigadores y lo puedan utilizar como antecedentes y para el contraste de otros hallazgos que tengan un propósito similar al estudiado. Así mismo, el resultado conseguido en esta investigación servirá como apoyo en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco, a fin de que puedan seguir con sus normas del ambiente laboral y tomen correctivas en caso de ser necesario.

1.3.4. Justificación social

Esta investigación se vio en la necesidad de tomar acciones que beneficien el ambiente laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco, y proponer cambios buscando las mejoras en las relaciones interpersonales, cohesión de grupos, calidad de vida laboral, motivación y políticas y reglamentos.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

OG Determinar la relación que existe entre el ambiente y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020

1.4.2. Objetivos específicos

- OE 1 Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020
- OE 2 Determinar la relación que existe entre la cohesión de grupo y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020
- OE 3 Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020
- OE 4 Determinar la relación que existe entre la motivación y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020
- OE 5 Determinar la relación que existe entre las políticas y reglamentos y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Riveros, (2019) en su investigación, “Relación entre clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de la sociedad comercial de responsabilidad limitada del Busto & Riveros, Cusco – 2019” Perú. Tuvo como objetivo central determinar la relación entre las variables. La metodología aplicada fue cuantitativa, descriptiva, correlacional. Se encuestó a los trabajadores de la empresa del Busto & Riveros, Cusco. Los resultados mostraron que un elevado grupo de evaluados en el nivel promedio bajos de estrés y favorables de clima organizacional, se halló relaciones relevantes entre el involucramiento laboral con el estrés laboral y la supervisión y recursos del estrés laboral con el clima organizacional. Se concluyó en que existe vinculación entre el clima organizacional y estrés laboral en los colaboradores de la compañía. Es de importancia porque la relación que existe entre ambas variables, me ayudó a sustentar este trabajo de investigación.

Castro (2018) en su trabajo de postgrado: Clima institucional y estrés laboral en la red educativa de nivel primaria de Carpapata – Huancavelica-2014. El objeto central fue determinar la relación que existente entre el clima institucional y el estrés laboral en la red educativa. La metodología aplicada fue básica, descriptiva-correlacional. Los resultados mostraron en la tabla de correlación que $r_s = - 0,640$, sí existe correlación moderada entre el ambiente laboral y estrés laboral en la red educativa. Se concluyó en que hay relación inversa moderada entre el clima institucional y el estrés laboral.

Nos apoyó para la investigación para afianzar en los resultados de la investigación, cuánta más preocupación existe por el clima institucional menor es el estrés laboral.

Córdova (2020) en su tesis: “Clima organizacional, factores psicosociales y nivel de estrés laboral en enfermeras - Hospital Víctor Lazarte Echegaray”. El objetivo central fue determinar la relación que existe entre los factores nivel de clima organizacional, nivel de autoestima, grado de funcionamiento familiar con el nivel de estrés laboral en enfermeras del servicio de cirugía. La metodología aplicada fue

cuantitativa, descriptiva, correlacional, transversal. Los resultados mostraron que el 75.6 por ciento de las enfermeras del servicio de cirugía del Hospital Víctor Lazarte Echegaray presenta un ambiente laboral medianamente adecuado, el 14.6 por ciento presenta un ambiente laboral adecuado y el 9.8 por ciento presenta un clima organizacional inadecuado. Se concluye en que sí existe relación entre ambas variables. Nos apoyó para la investigación para afianzar en los resultados de la investigación, cuánta más preocupación existe por el clima organizacional menor es el estrés laboral.

Castro et al, (2016) en su investigación: “Clima organizacional y estrés laboral en los colaboradores de la Central de Alerta, Miraflores 2015”. Lima – Perú. El objeto central fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y el estrés laboral. La metodología utilizada fue descriptiva. Los resultados evidenciaron que perder colaboradores con talento o reemplazarlos totalmente, repercute en la alternancia y costo del personal. Concluyó en que existe una relación directa entre clima organizacional y el estrés laboral. Nos apoyó para la investigación para afianzar en los resultados de la investigación, cuánta más preocupación existe por el clima organizacional menor es el estrés laboral.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Miranda (2017) en su investigación “Satisfacción laboral y estrés laboral en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Don Bosco – El Alto” La Paz – Bolivia. Tuvo por finalidad describir el nivel de conexión entre las variables en los colaboradores del Instituto Tecnológico. La metodología aplicada fue cualitativa, descriptiva no experimental. Como resultado mostró que en el factor antigüedad: el grupo que permanece de 5 a 9 años es del 32 por ciento, de 1 a 4 años el 27 por ciento, de 10 a 19 años el 18 por ciento, menos a un año el 14 por ciento y superior a 20 años un 9%. El 77 por ciento de la población representada por 34 sujetos evidencia una satisfacción laboral moderada, el 14 por ciento representada por 6 sujetos evidencian una satisfacción laboral alta y 9 por ciento representada por 4 personas evidencian una satisfacción laboral baja. Llegó a concluir que no existe relación entre las variables. Nos apoyó para la investigación para afianzar en los resultados de la investigación, cuánta más preocupación existe por la satisfacción menor es el estrés laboral.

Da Cruz, Sousa, Nascimento y Sousa (2018) en su investigación “Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios” Brasil. La finalidad central fue evaluar el impacto del clima organizacional sobre el estrés laboral. La metodología aplicada fue explicativa de corte transversal. Los resultados fueron que el 82.9 por ciento evidencia estrés tolerable y el 17 por ciento con grado preocupante. La coherencia entre los trabajadores fue el elemento ambiente laboral mejor evaluación efectiva, el elemento de apoyo de la jefatura y de la compañía representa la causa del estrés en el trabajo. Concluyó que el soporte social es efectivo con los compañeros, y menos efectiva fue el soporte de los superiores jerárquicos, causantes del estrés.

Nos apoyó para la investigación para afianzar en los resultados de la investigación, cuánta más preocupación existe por el clima organizacional menor es el estrés laboral.

Rodríguez (2018) en su investigación: “El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la empresa Flor Encanto Cía. Ltda. Finenflor” Quito – Ecuador. El objeto central fue determinar el clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la empresa. El método aplicado fue descriptivo, correlacional. Los resultados fueron que más predominio tiene el sexo masculino por encima del femenino, los empleados de la compañía aprecian un ambiente laboral elevado, en la variable satisfacción laboral se obtuvieron resultados positivos lo que deriva en un elevado nivel de satisfacción laboral. Concluyó en que el ambiente laboral sí incide en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía. Nos apoyó para la investigación para afianzar en los resultados de la investigación, cuánta más preocupación existe por el clima organizacional menor es el estrés laboral.

Cardona (2016) En su investigación: “La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales” Manizales – Colombia. El objeto central fue Identificar la satisfacción laboral y el clima organizacional. El método aplicado fue descriptivo. Llegó a concluir que se aprecia una alta satisfacción del ambiente laboral, representando las dimensiones capacidad profesional y trabajo en equipo las de más alta calificación y administración del talento humano y comunicación e integración, las de inferior

calificación. Nos apoyó para la investigación para afianzar en los resultados de la investigación, cuánta más preocupación existe por la satisfacción laboral, menor es el estrés laboral.

Zabala (2020) en su investigación, “Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la Unidad Educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz” Bolivia. El objetivo central fue describir el grado de relación que existe entre el clima organizacional con el nivel de estrés laboral de los maestros de nivel primario. La metodología fue cualitativa, descriptiva correlacional no experimental. Los resultados fueron que el estrés laboral, si bien suele manifestarse en las instituciones, a ellas contribuyen otros factores, como los padres de familia, años de servicio, horas dedicadas al trabajo o la relación con los colegas, lo que interviene en el clima organizacional del maestro, el estrés laboral en maestros y el ambiente laboral en las unidades educativas no es visto con la importancia que en realidad tiene. Llegó a concluir en que muestran un grado de relación considerable entre las variables de clima organizacional y estrés laboral, con una correlación de -0,786 negativa considerable existiendo una relación inversa entre ambas. Nos apoyó para la investigación para afianzar en los resultados de la investigación, cuánta más preocupación existe por el clima institucional menor es el estrés laboral. Nos apoyó para la investigación para afianzar en los resultados de la investigación, cuánta más preocupación existe por el clima organizacional menor es el estrés laboral.

2.2. Bases teóricas de las variables.

2.2.1. Definición de la variable: ambiente laboral

Briones (2019) lo define como una percepción colectiva de personas que laboran dentro de una organización respecto a las políticas, normas y procesos que se dan dentro de las mismas. Pero no es únicamente contemplar y entender: el fin es que posibilite a la compañía aplicar políticas que optimicen las competencias de sus colaboradores.

Gutiérrez y Payano (2018), las empresas con buen ambiente laboral influyen en la conducta de los trabajadores, ya que, si existe un excelente ambiente laboral, las personas aportarán lo mejor de sí para lograr un buen desempeño, con

el fin de lograr los objetivos organizacionales

Puma (2018) lo define como el ambiente laboral que existe en una entidad y el desempeño es el resultado bueno, regular o malo de las funciones encargadas, asimismo, de acuerdo con su enfoque el ambiente laboral puede ser objetivo, subjetivo o interaccionista, de esto dependerá el instrumento a tomar en cuenta para la evaluación de las variables.

Vargas y Guevara (2018) dicen que es el conglomerado de características, singularidades y condiciones que definen al ámbito laboral de una compañía, todo ello incide en el comportamiento, la interrelación y actitud de los colaboradores, y tiene repercusión positiva o negativa en la calidad de servicio brindada al consumidor.

Segredo (2015) su referencia hace al ambiente laboral, a su estructura, al comportamiento de las personas, al juicio de valor, así como las conductas desde el ambiente de labores y estas a la vez dependen del tiempo.

Jarama (2015) es un fenómeno que depende de la percepción, pero la motivación también cuenta como efectiva, el conocimiento también a la hora que buscar el aumento de capacidad en el colaborador.

Por lo tanto, en ambiente laboral es la percepción colectiva que se tiene de un ambiente de trabajo y sus características, que de este tiene y que se perciben de forma directa o indirecta, la cual inciden de manera favorable o desfavorable en la conducta de las personas. De ello, puede depender el estado anímico que pueda tener cada uno de los miembros.

2.2.1.1. Modelos teóricos de la variable ambiente laboral

García (2009) menciona el “Modelo para el diagnóstico del ambiente laboral de Octavio García”, basado en la percepción de los colaboradores de la organización en aspectos como la identidad hacia la compañía y sus objetivos y del superávit personal que proyecte lograr en la compañía. En la encuesta el colaborador expresa su sentir mediante 17 interrogantes, que al ser resueltas encaminan a la determinación de su perfil y a corregir deficiencias con el fin de optimizar el ámbito laboral en concordancia con las respuestas específicas como: establecer metas para optimizar el ámbito laboral

en general, y una base para la comparación de variaciones del ambiente laboral en el período, así como para otros fines.

Méndez (2006) modelo de medición para medir el ambiente laboral en las organizaciones colombianas (IMCOC), el cual fue validado en diversas compañías de Colombia. Define el ambiente laboral como el ámbito peculiar de la organización, generado y apreciado por todos los colaboradores en concordancia con el escenario que percibe al interactuar socialmente y en la estructura de la organización. El IMCOC integra 45 interrogantes y se ha considerado un programa para su tabulación y gestión estadística de la información. Sus variables son: cooperación, liderazgo, objetivo, toma de decisiones, control; de actitud, comportamiento, calidad y creencia, satisfacción e información.

Gómez (2017) modelo del instrumento para el diagnóstico del ambiente laboral realizado por los docentes Phd. Zapata y M.B.A. García (2008). La finalidad del modelo y su diagnóstico, es reconocer la apreciación de los empleados respecto al ambiente laboral, los factores fundamentales de la razón de los resultados acorde con sus percepciones y determinar las correcciones que posibiliten establecer un proyecto de mejora. Para estos docentes el ambiente laboral es el conglomerado de características, singularidades y condiciones, algo constantes de un ámbito laboral determinado, experimentado por los sujetos que integran la compañía y que incide en su comportamiento. El instrumento es un formulario conformado de veintisiete dimensiones: estructura organizacional, plan estratégico de desarrollo, misión, comunicación participativa, infraestructura, cooperación, liderazgo, relaciones interpersonales, inducción y capacitación, reconocimiento, motivación, compensación, desarrollo personal y profesional, higiene y salud ocupacional, evaluación del desempeño, autoevaluación, socialización, balance vida-trabajo, ética, normas, procesos y procedimientos, libre asociación, solución de conflictos, identidad, grupos informales, trabajo en equipo e información. Este instrumento facilita la obtención de un perfil de diagnóstico sobre el estado general del ambiente laboral a través de un promedio de los resultados de los factores. También, permite determinar el grado de dispersión de las respuestas, las diversas causas en la variación de los factores y las soluciones para mejorar cada factor al utilizar la desviación estándar y la frecuencia de aparición respectivamente.

2.2.1.2. Dimensiones de la variable ambiente laboral.

VARIABLE	DIMENSIONES	DEFINICIONES
Ambiente laboral	Relaciones interpersonales	Para que sea satisfactoria los interlocutores tienen que mantener una psicología favorable con disposición a colaborar en satisfacer recíprocamente sus necesidades. Podemos tener una relación satisfactoria y gratificante en determinada fase de esta convivencia a partir del entendimiento a la interioridad. (García, 1996)
	Cohesión de grupo	Se valora como una singularidad de los equipos exitosos decisivo para la creación y avance de la labor en conjunto. Se define como la «tendencia de un grupo a mantenerse junto y permanecer unido en la consecución de sus objetivos instrumentales y/o para la satisfacción de las necesidades afectivas de sus miembros. (Gómez-Millán, Vega, & Gavira, 2016)
	Calidad de vida laboral	Su concepción se relaciona con la satisfacción, salud y bienestar del individuo, así como lo conectado a su entorno laboral. Esta definición tiene por finalidad armonizar elementos relacionados a experiencias singulares en el centro laboral con las metas de la compañía. Es, por tanto, un concepto multidimensional, formado por indicadores objetivos y subjetivos que tienen en cuenta tanto al individuo como el contexto en el que se desenvuelve (Elizur y Shye, 1990; Flores et al., 2010; Martel y Dupuis, 2006). (Robaina, Río, Gil, & Calvo, 2010).
	Motivación	Se refiere al comportamiento del sujeto y su productividad y su implicancia en los objetivos que se verían afectados por factores de tipo ambiental, físico y psicológico. Así el proceso de motivación se inicia cuando ante el estímulo surge una necesidad se emprende entonces la búsqueda del camino que satisfaga dicha necesidad y se establecen las metas que dirigen la conducta. (Mier, 2011)
	Políticas y reglamentos	Las reglamentaciones administrativas se encuentran en casi todos los aspectos de nuestra actividad cotidiana regulando sectores cada vez más amplios de la sociedad, no solo por la propia tendencia expansionista de las políticas de gobierno y de las administraciones públicas, sino también por la propia reclamación de los ciudadanos que cada vez reclaman más responsabilidades a los órganos públicos, en materias como el consumo la seguridad alimentaria, protección de sectores concretos de población, etc (Valdelande, 2015)

2.2.2. Definición de la variable de estrés laboral

Según Leka, Griffiths y Cox (2004) afirman que es producto de la exigencia y presión relativa al ambiente laboral, las cuales no se amoldan a las competencias de los colaboradores quienes se ven obligados a asumir estos retos.

Castillo, et al. (2014) señalan que:

Se trata de una reacción que tiene un individuo ante la gama de actividades y exigencias del contexto de trabajo, en las cuales la persona se percata que no tiene la capacidad para afrontarlas, generando, por lo tanto, un bajo rendimiento, y cambios de humor.

Fernández, Seara y Mielgo (2017) lo definen como el conglomerado de factores o sucesos que ponen en peligro la integridad fisiológica y psicológica en el ambiente de trabajo.

Peiró (1992) refiere que es un fenómeno adaptativo de los sujetos que aporta a su subsistencia, productividad apropiada y un desenvolvimiento eficiente en diversas facetas su existencia.

Karasek (1981), sostiene que es un elemento que depende de la influencia de las presiones laborales y los elementos que las controlan, específicamente la sensación de control o libertad decisiva del colaborador.

La OIT (2001) detalla diversos síntomas como variados autores (Peiró, 2000; Gil Monte, 2008), referente al estrés. El agotamiento es un tipo de estrés, que se asocia con cierto grado de motivación. Es una sobrecarga que a la larga influye en las actitudes, la situación anímica y la conducta en general. Los síntomas se manifiestan a nivel corporal como malestares psicósomáticos complejos, insomnio, dolores de estómago, espalda y cardíacos, trastornos cutáneos inexplicables. A nivel psicológico se puede observar en cierto alejamiento, baja autoestima, inseguridad o desconfianza en sí mismo, depresión, relevantes trastornos en el estado de ánimo, falta de concentración y atención y la percepción de sentirse inútil. Los trastornos más frecuentes suelen ser la ansiedad y la depresión, la primera se vincula directamente con el rendimiento en el trabajo. Las condiciones laborales, reducción de beneficios, horarios rotativos, bajos salarios, despidos constantes influyen en la aparición del estrés. Así también se pueden mencionar como causantes del estrés: los conflictos matrimoniales, divorcios y otros del entorno familiar. Se puede mencionar lo descubierto por el Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester

2.2.2.1. Modelos teóricos de estrés laboral

Arias, Montes & Masías (2014) mencionan el modelo demandas-control formulado por Karasek (1979) el cual ha influido de manera significativa en la investigación del estrés laboral, desde los años setenta hasta el principio del siglo XXI. Dicho modelo propone que el estrés laboral aparece en el individuo con una determinada intensidad dependiendo de la relación entre las elevadas demandas percibidas por éste, y el escaso control que tiene para afrontarlas (Peiró, 2009). Referente a las exigencias laborales, sería como causa de la complicación de ejecutar la labor encomendada, exceso de carga laboral, etc. Mientras que el control depende de cómo se percibe el individuo capaz para afrontar esa exigente situación (Salanova y cols., 2005). Posteriormente, debido a la relevancia del modelo se revisó y se incluyó la dimensión: el apoyo social. Esta se refiere a la salvaguarda de la salud y bienestar del colaborador frente a las presiones y altos requerimientos que existen en el ámbito laboral. Por lo que, tras la introducción de la nueva dimensión, se indica que, bajo condiciones de elevadas demandas, escaso control sobre éstas y con bajo apoyo social, el trabajo puede originar efectos nocivos para el bienestar y salud (física y psicológica) del individuo Peiró, 2009) (ver figura 1)

		Demandas en el trabajo	
Margen de decisión	Alto	Baja tensión	Activo
	Bajo	Pasivo	Alta Tensión
		Bajo	Alto

Figura 1. Modelo de estrés laboral

Fuente: Arias, Montes & Masías (2014) cita a Karasek, (1979)

Siegrist (1998) el modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa. El modelo enfatiza la aparición de un desajuste entre el esfuerzo que requiere el trabajo y las recompensas que obtiene el individuo por su realización (Peiró, 2005, 2009). En base a ello, se puede decir que el estrés laboral aparece como consecuencia de una desproporción entre un mayor empeño y compensación inferior. Esto quiere decir que cuánto más elevado sea esta desproporción mayor será el grado de estrés en el sujeto, con las repercusiones adversas en su salubridad y bienestar. Cabe mencionar que el modelo toma en cuenta el ambiente de trabajo como el aspecto personal del sujeto, tal es así que su empeño está vinculado al requerimiento laboral al que se enfrenta, así como también con circunstancias personales, como su implicación laboral exagerada. Con respecto a las recompensas que indica el presente modelo, se debe aclarar que no solo son las referidas al salario, sino que engloba otros muchos aspectos como pueden ser la estabilidad en las condiciones laborales, seguridad laboral y apoyo organizacional (Sánchez, 2009).

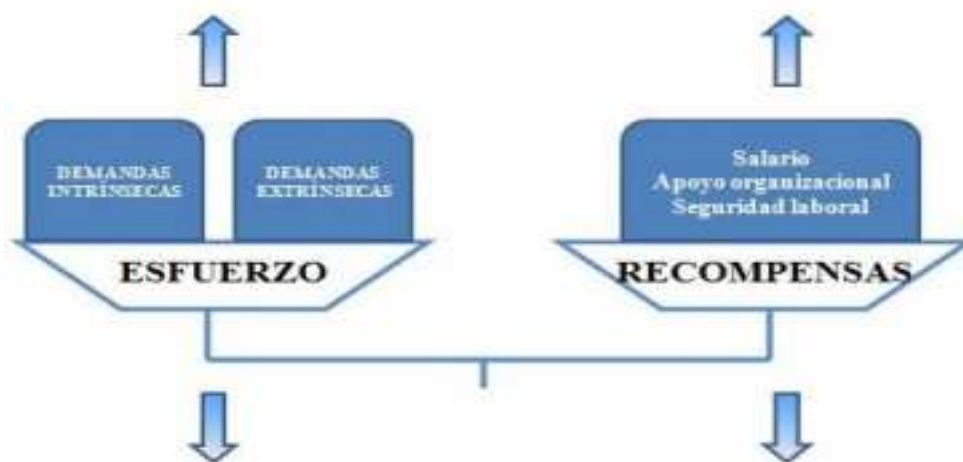


Figura 2. Modelo Desequilibrio entre Esfuerzos y Recompensas
Fuente: Ortiz (2016) cita a Siegrist, (1998)

2.2.2.2. Dimensiones de la variable estrés laboral.

Variable	Dimensión	Definiciones
Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> Ambiente laboral 	Su estudio es amplio y a la vez relevante. Parte de la necesidad de la organización de la interacción de sujetos, cada cual, con características singulares y experiencias, en la por defecto se crea un ambiente denominado Ambiente laboral. Este es producido por esa interacción entre personas, cosas y tecnología, pero, al mismo tiempo, moldea y dirige a esas personas (Rivera, 2006) citado por (Moreno & Ospino, 2008)
	<ul style="list-style-type: none"> Estructura organizacional 	Los objetivos de las instituciones cambian como consecuencia de las relaciones con un entorno dinámico mientras que las estructuras permanecen; las estructuras no son siempre coherentes con los objetivos ni permiten su realización y, por último, las personas no siempre comparten los objetivos institucionales o usan inadecuadamente las estructuras organizativas que les permiten relacionarse". (González, 2012)
	<ul style="list-style-type: none"> Territorio organizacional 	Terminología empleada para especificar el área individual o el ámbito laboral del sujeto, en el cual se desempeña, divierte y razona. Diversos sujetos crean un sentir de pertenencia acerca de su área personal en la compañía. (Ynca, Mamani, & Salas, 2019)
	<ul style="list-style-type: none"> Territorio 	Territorio se define como la porción de superficie (Se refiere a la extensión de tierra) que pertenece a un país, Aquí el territorio es igual a zona y su función es la de delimitar el espacio de aplicación de las normas jurídicas extraordinarias (Pérez-Pedrero, 2002).
	<ul style="list-style-type: none"> Influencia 	El enfoque de una organización es distinto para cada colaborador; tal es así que los ejecutivos lo enfocan desde una implicancia económica, para los colaboradores la visión es social. El ser humano está expuesto al estrés proveniente del entorno, en mínimo nivel, incentiva a ser resolutivo y lo hace sentir satisfecho y confiado al solucionar los problemas presentados. En niveles elevados causa un derroche de vitalidad, en el seguimiento inútil de una solución asociada de perjuicios fisiológicos y psicológicos (Grazziano & Bianchi, 2010).
	<ul style="list-style-type: none"> Falta de cohesión 	Cohesión es la acción y efecto de adhesión de cosas entre sí. Cuando no sucede este caso (falta de cohesión) entonces se produce el estrés laboral. Así mismo esta es fundamental para

		que un grupo prospere. El grupo consigue lo que se plantea en cohesión; lo que demuestra que la unión de fuerzas y fines comunitarios lo fortalece, esto impacta en el ambiente laboral que se visualiza al posibilitar sus logros y conducirlo a un mayor desarrollo (Saavedra, 2013).
	<ul style="list-style-type: none"> Respaldo del grupo 	Se da cuando los sujetos expresan un ligero estrés derivado de las demandas de la compañía; y con mínimo respaldo de sus jefes y compañeros. Los jefes idóneos lidian con la hostilidad y asumen la presión que invade a sus equipos de trabajo dándoles su respaldo. Meterse en este campo de batalla requiere humildad, inteligencia y valentía. (Sutton, 2010)

2.3. Definición de términos básicos

Ambiente laboral

Es el conjunto de actividades repetitivas conformadas por los sentimientos, características, actitudes de cada individuo de la organización en la situación actual de esta misma.

Estructura organizacional

La estructura organizacional es referente a la agrupación de procesos, funciones y relaciones de trabajo especificadas que deben cumplir de un modo eficaz de comunicación entre sí.

Autonomía

Se entiende por autonomía a la capacidad del individuo en la organización a realizar, decidir y actuar de manera que satisfaga sus necesidades personales o interés profesionales.

Relaciones interpersonales

En su concepto las relaciones interpersonales es la interacción que tiene los individuos, experiencias compartidas, e interacción que tiene regulación concorde al aspecto ético de la sociedad o la organización.

Recompensa en la organización o sistema de recompensa

Se refiere recompensa organizacional a los beneficios dados por mecanismos, procedimientos distribuidos por la organización sus empleados.

Identidad

Es el conglomerado de caracteres apreciados por los colaboradores de la compañía y se identifican con la misma. Esto se conforma por las creencias y valores colectivos de la organización.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG El ambiente laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020

3.1.1. Hipótesis específicas

HE 1 Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020

HE 2 La cohesión de grupo se relaciona significativamente con estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020?

HE 3 La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020

HE 4 La motivación se relaciona significativamente con estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020

HE 5 La políticas y reglamento se relacionan significativamente con estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.

3.2. Variables de estudio.

3.2.1. Definición conceptual.

Variable	Definiciones
Ambiente laboral	Según Litwin, G. & Stringer, R, es lo captado referente al efecto subjetivo del sistema formal, así mismo, es lo percibido de lo informal de los gerentes con respecto a las características personales de los sujetos que laboran en una compañía particular. (Candela & Valeria, 2012)
Estrés laboral	Experiencia subjetiva de un sujeto, generada por la apreciación de exigencias exageradas o intimidantes incontrolables con efectos adversos (Peiró & Rodríguez, 2008).

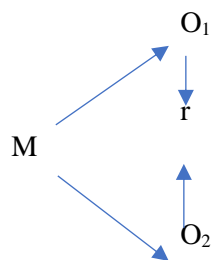
3.2.2. Definición operacional.

Variables	Dimensiones
Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none">• Relaciones interpersonales• Cohesión de grupo• Calidad e vida laboral• Motivación• Políticas y reglamentos
Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none">• Ambiente laboral• Estructura organizacional• Territorio organizacional• Territorio• Influencia• Falta de cohesión• Respaldo del grupo

3.3. Tipo y nivel de la investigación

La investigación correlacional, consiste en un estudio cuyo fin es valorar el vínculo habido entre dos o más variables. Así mismo, calcula el nivel de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). En otras palabras, miden cada variable supuestamente relacionada, así como también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba (Hernández et al ,2003).

Fue de tipo descriptiva, “porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Baptista, Fernández & Hernandez,2003)



En donde:

- M = Los trabajadores.
- O₁ = Ambiente laboral
- O₂ = Estrés laboral
- r = Relación.

3.4. Diseño de la investigación.

La investigación fue de diseño transversal y no experimental (Dasilveira, 2002) cita a Sampieri quien explica “El diseño es no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo durante el cual se recolectan los datos por lo que se considera diseño transversal, el cual se realiza en un solo momento y en tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado”.

Según Carrasco, (2006) la investigación explicativa responde a la interrogante ¿por qué?, es decir con este estudio podemos conocer por qué un

hecho o fenómeno de la realidad tiene tales y cuales características, cualidades, propiedades, etc., en síntesis, por qué la variable en estudio es como es, en este nivel el investigador conoce y da a conocer las causas o factores que han dado origen o han condicionado la existencia y naturaleza del hecho o fenómeno en estudio.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población.

La población estuvo conformada por 71 empleados **de la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco**, en el período 2020; Urdan (2010) menciona que la población es el grupo de sujetos, animales, documentos o cualquier otra cosa de interés que califica con los requerimientos y caracteres que lo consideran perceptible (p.1).

3.5.2. Muestra

Supo (2018) menciona que la muestra es una parte que representa en su totalidad a la población, y a partir de esta se generalizan los resultados. Para la determinación de la muestra ha sido usado un muestreo probabilístico, por ello, la muestra fue determinada de la siguiente forma:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra

N = Tamaño de la población de 71

Z = Nivel de confianza de 95%, 1,96

e = Error permisible en el cálculo de la muestra, 5% (0,05)

p = Probabilidad de éxito 50% (0,5)

q = probabilidad de fracaso (1-p) 50 % (0.5)

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 71}{0.0025 * 70 + 0.9604}$$

$$n = \frac{68.1884}{1.14} = 60$$

En función de lo anterior, la muestra quedó conformada por un total de 60 empleados de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco.

3.5.3 Gerencia de desarrollo social y seguridad ciudadana

Unidad de desarrollo humano, educación y salud	5
Unidad de Demuna y Omaped	10
Unidad de programas sociales e inclusión social	5
Unidad de programas de alimentación y nutrición	10
Unidad de registro civil	10
Unidad de seguridad ciudadana	10
Unidad de cámaras de vigilancia	10
Total	60

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para el acopio de la data necesaria se ha hecho uso de la técnica de la encuesta, Hurtado (2010) plantea que esta técnica recolecta información en función del problema de interés para la investigación y, para ello, se vale de la entrevista o el cuestionario, los cuales cuentan con una serie de interrogantes que permitirán dar respuesta a los problemas del estudio.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para fines del estudio, el instrumento utilizado fueron los cuestionarios. Este instrumento cuenta con un número de preguntas vinculadas a las variables de interés, además el mismo debe ser coherente con la problemática y los objetivos de investigación (Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J. y Romero, H., 2018).

Fichas técnicas.

FICHA TÉCNICA DE AMBIENTE LABORAL

Nombre	Escala de Ambiente laboral
Autor	Salazar, Peña y Ceja (2015)
Tipo de escala	Likert.
Administración:	Individual o Colectiva
Duración:	Sin límite de tiempo (10 a 15 min aprox.)
Áreas de la prueba:	Se consideran 5 dimensiones:
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el Ambiente laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020
	Puntuación: Totalmente de acuerdo (1), Bastante de acuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), Bastante en desacuerdo (4), Totalmente en desacuerdo (5)
Nº de ítems:	47

FICHA TÉCNICA: ESTRÉS LABORAL

Nombre:	Variable estrés laboral / Tipo escala
Autor:	Medina, Preciado y Pando (2007) variable estrés laboral
Administración:	Individual o Colectiva
Duración:	10 a 15 min
Áreas de la prueba:	Se consideran 7 dimensiones:
Objetivo:	Determinar la relación que existe entre el Ambiente laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020
Tipo de escala:	Likert.
Puntuación:	Nunca (0), raras veces (1), ocasionalmente (2), algunas veces (3), frecuentemente (4), generalmente (5), siempre 6)
Nº de Items	25

3.7. Métodos de análisis de datos.

Primeramente, fue coordinada una fecha, para que los cuestionarios fueran aplicados a una población piloto practicados a los colaboradores de la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco, luego de aplicarlos se procedió a tabularlos mediante el programa informático excel, a través del mismo se obtuvieron tablas y gráficos que permitieron realizar una interpretación descriptiva de los resultados; posteriormente esta base de datos se pasó al programa estadístico SPSS v24 y en el mismo se aplicó la prueba de Rho Spearman para la obtención de los resultados a fin de poder comprobar las hipótesis o supuesto planteados en el estudio.

3.8. Aspectos éticos

En primer lugar, fue respetado el derecho a la propiedad intelectual, por tal razón, cada uno de los autores necesarios para el estudio fueron citados como lo indican las normas APA en su sexta edición, además fueron respetados los principios éticos que avalan un trato humanizado, a continuación, se muestra los principios éticos respetados:

- Respeto hacia la dignidad humana: la voluntad o no de participar de los colaboradores en el estudio fue respetada.
- Autonomía: al saber cuál fue la decisión que tomaron los colaboradores esta no fue cuestionada ni irrespetada.
- Equidad: el trato que se brindó hacia los participantes en la investigación fue igualitaria y justa.
- Veracidad: antes que los colaboradores respondiesen al instrumento se les dio a conocer las razones por las cuales se les era solicitado su apoyo, además fueron expuestos los fines de la información recolectada.
- Confidencialidad: la información que fue recolectada ha sido usada solo con fines académicos.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1.

Nivel del ambiente laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco en el año 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Relaciones Interpersonales	Bajo	46	76.7%
	Medio	12	20.0%
	Alto	2	3.3%
Cohesión de grupo	Bajo	50	83.3%
	Medio	6	10.0%
	Alto	4	6.7%
Calidad de vida laboral	Bajo	10	16.7%
	Medio	21	35.0%
	Alto	29	48.3%
Motivación	Bajo	44	73.3%
	Medio	11	18.3%
	Alto	5	8.3%
Políticas y reglamentos	Bajo	40	66.7%
	Medio	15	25.0%
	Alto	5	8.3%
AMBIENTE LABORAL	Bajo	48	80.0%
	Medio	8	13.3%
	Alto	4	6.7%
Total		60	100%

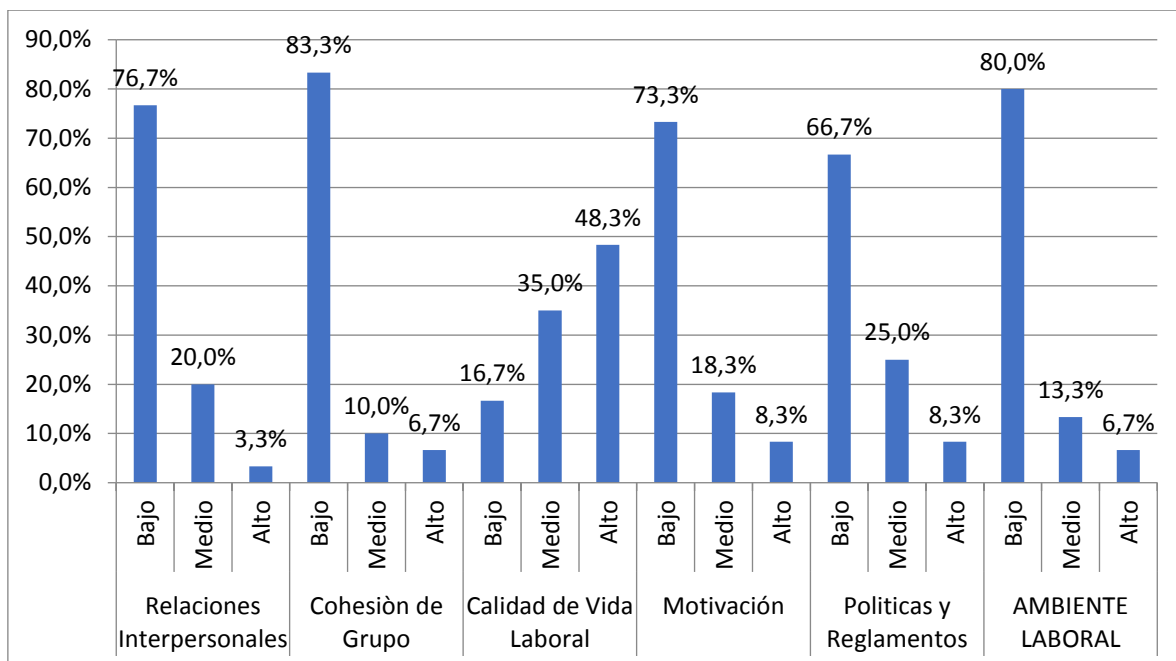


Figura 3. Nivel del ambiente laboral en tiempos de pandemia en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco en el año 2020.

La tabla y figura 1 muestran el nivel de ambiente laboral en los trabajadores de la Gerencia de desarrollo social en la Municipalidad de Ambo, Huánuco en el año 2020, observando que el 80% tiene un nivel bajo, el 13.3% medio y el 6.7% alto; asimismo, en referencia a la dimensión relaciones interpersonales, el 76.6% tiene un nivel bajo, el 20% medio y el 3.3% alto; según la cohesión de grupo, el 83.3% de los trabajadores tiene un nivel bajo, el 10% medio y el 6.7% alto; según la calidad de vida laboral, observamos que el 48.3% tiene un nivel alto, el 35% medio y el 16.7% bajo, respecto a la motivación, el 73.3% tienen un nivel bajo, el 18.3% medio y el 8.3% alto; finalmente, respecto a las políticas y reglamentos tenemos que, el 66.7% de los trabajadores tiene un nivel bajo, el 25% medio y el 8.3% alto.

Tabla 2.

Nivel del estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco en el año 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Clima organizacional	Bajo	20	33.3%
	Medio	25	41.7%
	Alto	15	25.0%
Estructura Organizacional	Bajo	34	56.7%
	Medio	18	30.0%
	Alto	8	13.3%
Territorio Organizacional	Bajo	38	63.3%
	Medio	16	26.7%
	Alto	6	10.0%
Territorio	Bajo	33	55.0%
	Medio	13	21.7%
	Alto	14	23.3%
Influencia del Líder	Bajo	34	56.7%
	Medio	13	21.7%
	Alto	13	21.7%
Falta de Cohesión	Bajo	25	41.7%
	Medio	20	33.3%
	Alto	15	25.0%
Respaldo del Grupo	Bajo	28	46.7%
	Medio	18	30.0%
	Alto	14	23.3%
ESTRÉS LABORAL	Bajo	29	48.3%
	Medio	25	41.7%
	Alto	6	10.0%
Total		60	100%

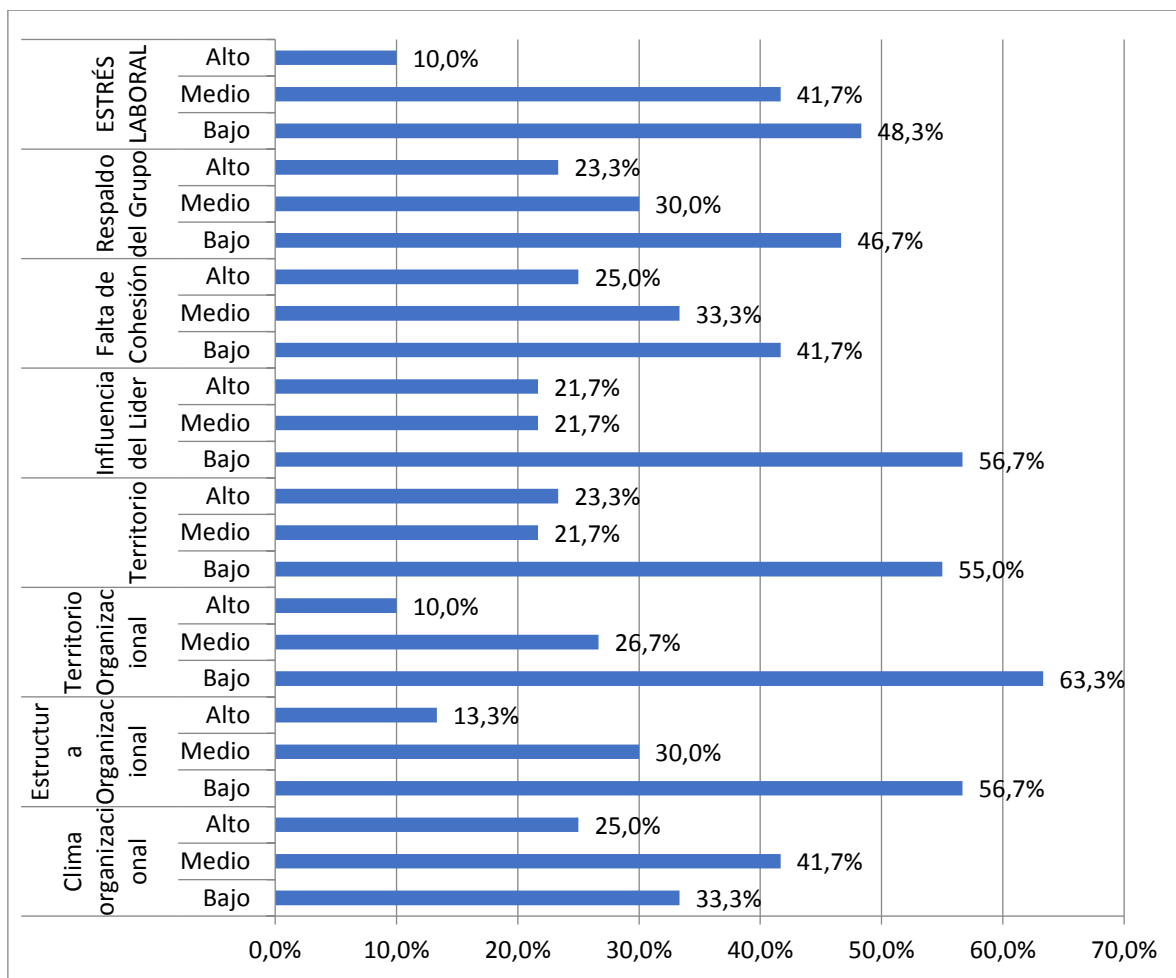


Figura 4. Nivel del estrés laboral en tiempos de pandemia en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco en el año 2020.

La tabla y figura 2 muestran el nivel de estrés laboral por parte de los en los trabajadores de la Gerencia de desarrollo social en la Municipalidad de Ambo, Huánuco en el año 2020, así tenemos que el 48.3% tiene un nivel bajo de estrés, el 41.7% medio y el 10% alto, respecto a sus dimensiones: clima organizacional, observamos que el 41.7% tiene un nivel medio, el 33.3% bajo y el 25% alto; según la estructura de su organización, el 56.7% presenta un nivel bajo, el 30% medio y el 13.3% alto; respecto al territorio organizacional, el 63.3% presenta un nivel bajo, el 26.7% medio y el 10% alto; respecto al territorio, el 55% tiene un nivel bajo, el 23.3% alto y el 21.7% medio; según la influencia del líder el 56.7% tienen un nivel bajo, el 21.7% tiene un nivel medio y alto respectivamente; según la falta de cohesión, el 41.7% tiene un nivel bajo, el 33.3% medio y el 25% alto; finalmente según el respaldo del grupo, el 46.7% tiene un nivel bajo, el 30% medio y el 23.3% alto.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 3.
Prueba de normalidad

	<i>Pruebas de normalidad</i>					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones Interpersonales	0.179	60	0.000	0.848	60	0.000
Cohesión de grupo	0.210	60	0.000	0.840	60	0.000
Calidad de vida Laboral	0.112	60	0.059	0.953	60	0.021
Motivación	0.189	60	0.000	0.876	60	0.000
Políticas y Reglamentos	0.151	60	0.002	0.925	60	0.001
AMBIENTE LABORAL	0.184	60	0.000	0.832	60	0.000
Clima organizacional	0.086	60	,200*	0.957	60	0.033
Estructura Organizacional	0.122	60	0.027	0.901	60	0.000
Territorio Organizacional	0.171	60	0.000	0.906	60	0.000
Territorio	0.181	60	0.000	0.880	60	0.000
Influencia del Líder	0.155	60	0.001	0.884	60	0.000
Falta de Cohesión	0.110	60	0.070	0.928	60	0.002
Respaldo del Grupo	0.112	60	0.060	0.931	60	0.002
ESTRÉS LABORAL	0.088	60	,200*	0.963	60	0.069

La tabla 3 muestra la prueba de normalidad a partir del estadístico Kolmogorov-Smirnov, por tratarse de una muestra superior a 50. Los resultados, indican que los p-valores de cada dimensión, así como las variables presentan significancias menores al 5%, con excepción del estrés laboral que presenta un $p=0.069$ superior al 5%, por lo tanto, para probar la hipótesis de correlación se procederá a trabajar con rho de Spearman por tratarse de variables no paramétricas o con distribución no normal (Gómez-Gómez et al., 2003).

4.3. Hipótesis general de investigación

Tabla 4.

Correlación entre el ambiente laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco - 2020
Correlaciones

			ESTRÉS LABORAL	AMBIENTE LABORAL
Rho de Spearman	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	,492**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	AMBIENTE LABORAL	Coeficiente de correlación	,492**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

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

La tabla 4 muestra un coeficiente de correlación $r=0.492$, el cual se considera positiva y moderada, es decir, a mayor ambiente laboral los niveles de estrés aumentan y viceversa. Asimismo, el p-valor (0.000) es inferior al 1% por lo tanto, se prueba la hipótesis general indica que existe una relación altamente significativa entre el ambiente y el estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.

4.3.1. Hipótesis específica 1.

Tabla 5.

Correlación entre el ambiente laboral: relaciones interpersonales y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.
Correlaciones

			ESTRÉS LABORAL	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	,372**
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	60	60
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,372**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	60	60

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

La tabla 5 muestra un coeficiente de correlación $r=0.372$, el cual se considera positiva y moderada, es decir, a mayores relaciones interpersonales los niveles de estrés aumentan y viceversa. Asimismo, el p-valor (0.000) es inferior al 1% por lo tanto se prueba la hipótesis específica indica que, existe una relación altamente significativa entre el ambiente laboral en la dimensión relaciones interpersonales frente al estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.

4.3.2. Hipótesis específica 2.

Tabla 6.

Correlación entre el ambiente laboral: cohesión de grupo y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco - 2020
Correlaciones

			ESTRÉS LABORAL	Cohesión de grupo
Rho de Spearm an	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	,548**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	Cohesión de Grupo	Coeficiente de correlación	,548**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

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

La tabla 6 muestra un coeficiente de correlación $r=0.548$, el cual se considera positiva y moderada, es decir a mayor cohesión de grupo los niveles de estrés aumentan y viceversa. Asimismo, el p-valor (0.000) es inferior al 1% por lo tanto se prueba la hipótesis específica indica que, existe una relación altamente significativa entre el ambiente laboral en la dimensión cohesión de grupo frente al estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.

4.3.3. Hipótesis específica 3.

Tabla 7.

Correlación entre el ambiente laboral: calidad de vida laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco - 2020

Correlaciones

			ESTRÉS LABORAL	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	,448**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
an	Calidad de Vida Laboral	Coeficiente de correlación	,448**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

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

La tabla 7 muestra un coeficiente de correlación $r=0.448$, el cual se considera positiva y moderada, es decir a mayor calidad de vida laboral los niveles de estrés aumentan y viceversa. Asimismo, el p-valor (0.000) es inferior al 1% por lo tanto se prueba la hipótesis específica indica que, existe una relación altamente significativa entre el ambiente laboral en la dimensión calidad de vida laboral frente al estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.

4.3.4. Hipótesis específica 4.

Tabla 8.

Correlación entre el ambiente laboral: motivación y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco - 2020

Correlaciones

			ESTRÉS LABORAL	Motivación
Rho de	ESTRÉS LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	,288*
		Sig. (bilateral)		0.026
		N	60	60
Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,288*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.026	
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 8 muestra un coeficiente de correlación $r=0.288$, el cual se considera positiva y baja, es decir a mayor motivación los niveles de estrés aumentan y viceversa. Asimismo, el p-valor (0.0026) es inferior al 5% por lo tanto se prueba la hipótesis específica indica que, existe una relación significativa entre el ambiente laboral en la dimensión motivación frente al estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.

4.3.5. Hipótesis específica 5.

Tabla 9.

Correlación entre el ambiente laboral: políticas y reglamento y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco - 2020

Correlaciones

			ESTRÉS LABORAL	Políticas y Reglamentos
Rho de Spearman	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	,660**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
an	Políticas y Reglamentos	Coeficiente de correlación	,660**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

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

La tabla 9 muestra un coeficiente de correlación $r=0.660$, el cual se considera positiva y moderada, es decir, a mayor aplicación de las políticas y reglamentos los niveles de estrés aumentan y viceversa. Asimismo, el p-valor (0.000) es inferior al 1%, por lo tanto, se prueba la hipótesis específica indicando que, existe una relación altamente significativa entre el ambiente laboral en la dimensión política y reglamento frente al estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.

V. DISCUSIÓN

Respecto a **la hipótesis general**: se determinó que, existe relación positiva, moderada y estadísticamente significativa con un $r = 0.492$ y p-valor inferior al 1% entre el ambiente laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020. Así mismo, Corroboro con Mancisidor (2017) concluyeron que se pudo establecer que la apreciación del ambiente laboral se relaciona afirmativamente con los rasgos de personalidad de los colaboradores de la compañía. Castro et al (2016) los resultados evidenciaron que perder colaboradores con talento o reemplazarlos totalmente, repercute en la alternancia y costo del personal. Concluyó que existe una relación directa entre clima organizacional y el estrés laboral,

Con respecto a la **hipótesis específica 1**: se determinó que existe una relación altamente significativa con un coeficiente de correlación $r=0.372$, el cual se considera positiva y moderada, es decir a mayores relaciones interpersonales los niveles de estrés aumentan y viceversa. Asimismo, el p-valor (0.000) es inferior al 1% entre las relaciones interpersonales frente al estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo. Así mismo, **Rodríguez (2018)** concluyó que el ambiente laboral sí incide en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía. Corroboro con **Cardona (2016)** concluyó que se aprecia una alta satisfacción del ambiente laboral, representando las dimensiones capacidad profesional y trabajo en equipo las de más alta calificación y administración del talento humano y comunicación e integración, las de inferior calificación.

Respecto a la **hipótesis específico 2**, se determinó que, existe relación positiva, moderada y estadísticamente significativa con un $r = 0.548$ y p-valor inferior al 1% entre la cohesión de grupo y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020. Sin embargo, Miranda (2017) llegó a concluir que no existe relación entre las variables. Zabala (2020) llegó a concluir que muestran un grado de relación considerable entre las variables de clima organizacional y estrés laboral, con una correlación de $-0,786$ negativa considerable existiendo una relación inversa entre

ambas.

Respecto a la **hipótesis específica 3**, se determinó que, existe relación positiva, moderada y estadísticamente significativa con un $r = 0.448$ y p-valor inferior al 1% entre la calidad de vida laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020. **Da Cruz, Sousa, Nascimento y Sousa (2018)** concluyeron que el soporte social es efectivo con los compañeros, y menos efectiva fue el soporte de los superiores jerárquicos, causantes del estrés. Así mismo, **Rodríguez (2018)** concluyó que el ambiente laboral sí incide en la satisfacción laboral de los colaboradores de la compañía.

Respecto a la **hipótesis específica 4**, se determinó que, existe relación positiva, baja y estadísticamente significativa con un $r = 0.288$ y p-valor inferior al 1% entre la motivación y el estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020. Así mismo, **Riveros, (2019)** concluyó que existe vinculación entre el clima organizacional y estrés laboral en los colaboradores de la compañía. Sin embargo **Castro (2018)** concluyó que hay relación inversa moderada entre el clima institucional y el estrés laboral

Respecto a la **hipótesis específica 5**, se determinó que, existe relación positiva, baja y estadísticamente significativa con para un $r = 0.660$ y p-valor inferior al 1% entre la política y reglamento y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020. Así mismo, Cardona (2016) concluyó que se aprecia una alta satisfacción del ambiente laboral, representando las dimensiones capacidad profesional y trabajo en equipo las de más alta calificación y administración del talento humano y comunicación e integración, las de inferior calificación. Zabala (2020) concluyó que muestran un grado de relación considerable entre las variables de clima organizacional y estrés laboral, con una correlación de $-0,786$ negativa.

VI. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, se determinó que, existe relación positiva, moderada y estadísticamente significativa con un $r = 0.492$ y p-valor inferior al 1% entre el ambiente laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.

Respecto al objetivo específico 1: se determinó que existe una relación altamente significativa con un coeficiente de correlación $r=0.372$, el cual se considera positiva y moderada, es decir, a mayores relaciones interpersonales los niveles de estrés aumentan y viceversa. Asimismo, el p-valor (0.000) es inferior al 1% entre las relaciones interpersonales frente al estrés laboral en tiempos de pandemia en la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.

Respecto al objetivo específico 2, se determinó que, existe relación positiva, moderada y estadísticamente significativa con un $r = 0.548$ y p-valor inferior al 1% entre la cohesión de grupo y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.

Respecto al objetivo específico 3, se determinó que, existe relación positiva, moderada y estadísticamente significativa con un $r = 0.448$ y p-valor inferior al 1% entre la calidad de vida laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.

Respecto al objetivo específico 4, se determinó que, existe relación positiva, baja y estadísticamente significativa con un $r = 0.288$ y p-valor inferior al 1% entre la motivación y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.

Respecto al objetivo específico 5, se determinó que, existe relación positiva, baja y estadísticamente significativa con un $r = 0.660$ y p-valor inferior al 1% entre la política y reglamento y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020.

VII. RECOMENDACIONES

El ambiente laboral puede afectar directamente al estrés laboral. También genera respuestas en las relaciones interpersonales, cohesión de grupos, calidad de vida, motivación, políticas y reglamentos.

- Respecto al ambiente laboral y al estrés laboral, en la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, las recomendaciones estarían en la forma de comunicarse, la organización debería tener una política de comunicación interna y externa, definir correctamente los puestos de trabajo, también las tareas y las responsabilidades, se debe generar programas de capacitaciones en el área correspondiente para que los trabajadores no tengan conflictos en la aplicación de sus capacidades en el desarrollo de las tareas, fomentar un plan de carrera profesional en los trabajadores en la Municipalidad de Ambo.
- En cuanto a las relaciones interpersonales y el estrés laboral, se recomienda a la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, que deberían hacer capacitaciones con personal altamente calificados en las áreas correspondientes, a los trabajadores se les debe de proteger brindándoles seguridad con respecto al mobiliarios que usan para hacer sus trabajos, con salud, preocupándose porque estén protegidos contra la pandemia y respetando los protocolos.
- Respecto a la cohesión grupal y el estrés laboral, se recomienda a la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, que deberá tener un poco de flexibilidad y permitir que el personal nuevo se adapte rápidamente, así mismo, permitir que exista y se motive las mejoras, así como la posibilidad de teletrabajar desde casa; son ejemplos que ayudan a mejorar la flexibilidad de los equipos de trabajo. Potenciar los espacios de comunicación y de mejorar la cohesión grupal es la creación de espacios de comunicación, donde todos los miembros del equipo puedan expresarse libremente y con autoridad. De esta manera, se evita que haya ideas que no sean puestas en valor y debatidas, lo que, a su vez, fomenta la integración

de todos los miembros del equipo con el objetivo conjunto. Así mismo, deberá existir la evaluación, lo que mejora la cohesión y el rendimiento de forma considerable.

- Respecto a la calidad de vida, la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, se recomienda brindar capacitaciones en la forma como lograr una buena calidad de vida, como, por ejemplo, incentivando al cambio de estilo de vida, a través de las campañas de los remedios naturales de vida, considerar las salidas al campo con los colaboradores.
- Con respecto a la motivación y el estrés laboral, se recomienda enfocarse en la utilización de datos acerca del entorno laboral para gestionar el talento humano de forma efectiva, así mismo, aumentar el grado de satisfacción y productividad de cada uno de los colaboradores con el propósito de alcanzar los objetivos estratégicos, crear vínculos de compañerismo y permitir que el personal se adapte fácilmente al sistema
- Con respecto al trabajo remoto, la Gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Ambo, deberá tener flexibilidad horaria, asimismo, considerar las políticas de trabajo remoto, siempre considerando la disponibilidad y opinión de los mismos trabajadores.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Candela, Q., & Valeria, A. (2012). *Estudio de clima organizacional basado en el modelo de funcionamiento de organizaciones: Octógono*. Recuperado el 18 de 8 de 2021, de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1214>
- Dávalos, J. (2014). *Estandarización de la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin en docentes de educación básica regular de colegios nacionales de Villa El Salvador, 2014*. Obtenido de https://www.academia.edu/18497559/ESCALA_DE_LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL_DE_RAFFERTY_Y_GRIFFIN
- García, M. G. (1996). *Comunicación y relaciones interpersonales*. Recuperado el 13 de 8 de 2021 de <https://revistas.uam.es/tendencias pedagogicas/article/view/1713>
- Gómez-Millán, M. R., Vega, P. D., & Gavira, J. F. (2016). *Rendimientos deportivos auto y heteropercebidos y cohesión grupal: un estudio exploratorio (Own and others' perception of performance and group cohesion: an exploratory study)*. Recuperado el 13 de 8 de 2021, de <https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/43559>
- González, J. A. (2012). *Estructuras organizativas para una escuela inclusiva: promoviendo comunidades de aprendizaje*. Recuperado el 16 de 8 de 2021, de <http://revistas.um.es/educatio/article/view/149131>
- Grazziano, E., & Bianchi, E. F. (2010). *Impacto del estrés ocupacional y burnout en enfermeros*. Recuperado el 18 de 8 de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1695-61412010000100020
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la Investigación: Guía Para la Comprensión Holística de la Ciencia*. Quiron Ediciones.
- Mier, S. M. (2011). *Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería : investigación aplicada en un área quirúrgica*. Recuperado el 13 de 8 de 2021, de <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/477>

- Moreno, K. C., & Ospino, G. A. (2008). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa de producción de aceite de palma africana de la ciudad de Santa Marta 2006. *CLIO América*, 2(3), 111-121. Recuperado el 16 de 8 de 2021, de <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/357>
- Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Recuperado el 28 de Octubre de 2019
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). *Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional*. Recuperado el 18 de 8 de 2021, de <http://papelesdelpsicologo.es/pdf/1540.pdf>
- Pérez-Pedrero, E. B. (2002). El uso del concepto "territorio" en la Constitución y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista De Estudios Políticos*(116), 219-266. Recuperado el 16 de 8 de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es /descarga/articulo/249225.pdf>
- Robaina, N. E., Río, C. J., Gil, F. G., & Calvo, P. M. (2010). *Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad*. Recuperado el 13 de 8 de 2021, de <http://repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/1830>
- Saavedra, M. P. (2013). *Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la universidad de Montemorelos - Cohesion teams and working environment perceived by university employees Montemorelos*. Recuperado el 18 de 8 de 2021, de <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe /index.php/revapuntes/article/view/281/pdf>
- Supo, J. (2018). *Seminario de Investigación Para la Producción Científica*. Arequipa. Recuperado el 13 de Noviembre de 2019
- Sutton, R. I. (2010). El jefe como escudo humano. *Harvard Business Review*, 88(8), 95-100. Recuperado el 18 de 8 de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet /articulo?codigo=3279072>

- Urdan, T. (2010). *Statistic in Plain English* (3rd Edition ed.). Santa Clara University.
- Valdelande, V. M. (2015). *Reglamentos de las Administraciones Públicas*. Recuperado el 13 de 8 de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5037031>
- Ynca, N. S., Mamani, J. M., & Salas, E. C. (2019). *CORRELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE CRÉDITOS DEL TERRITORIO UNO DE COMPARTAMOS FINANCIERA, AREQUIPA – 2017*. Recuperado el 16 de 8 de 2021, de <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/rcia/article/view/596>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

AMBIENTE LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DE AMBO, HUÁNUCO - 2020

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología	Población y muestra		
¿Qué relación existe entre Ambiente laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020?	Determinar la relación que existe entre el Ambiente laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020	El Ambiente laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020	Ambiente laboral	Relaciones interpersonales Cohesión de grupo Calidad de vida laboral Motivación Políticas reglamentos	<p>DISEÑO: Descriptivo Correlacional No experimental transversal</p> <p>M=muestra O1=variable 1 O2=variable 2 r=relación de variables</p>	POBLACIÓN. 60		
¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020?	Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020	Las Relaciones interpersonales se relaciona significativamente con estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020	Estrés laboral	Ambiente laboral		Sería el total de la población de 60 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco		
¿Qué relación existe entre la cohesión de grupo y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020?	Determinar la relación que existe entre la cohesión de grupo y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020	La Cohesión de grupo se relaciona significativamente con estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020?		Estructura organizacional			Muestreo	
¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020?	Determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020	La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020		Territorio organizacional				Total de 30 trabajadores
¿Qué relación existe entre la motivación y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020?	Determinar la relación que existe entre la motivación y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020	La motivación se relaciona significativamente con estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020		Territorio				
¿Qué relación existe entre las políticas y reglamentos y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020?	Determinar la relación que existe entre las políticas y reglamentos y estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020	Las políticas y reglamento se relacionan significativamente con estrés laboral en tiempos de pandemia en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Ambo, Huánuco – 2020		Falta de cohesión				
			Respaldo del grupo					

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ÍTEMES	MEDIDA	ESCALA/ RANGO
Ambiente laboral	Relaciones interpersonales	Compañerismo y colaboración	Cuento con el apoyo de mis compañeros(as) para emprender nuevos proyectos en la Gerencia de Desarrollo social de la municipalidad de Ambo.	1,2,3,4,5	Totalmente de acuerdo (5)	Alto 184 – 250 Medio 117 – 183 Bajo 50 – 116
			Recibo el apoyo necesario de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, Huánuco, cuando lo requiero.		Bastante de acuerdo (4)	
			En el municipio de Ambo, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa.		Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
			Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.		Bastante en desacuerdo (2)	
			Considero que tengo buena relación de trabajo con los gerentes (e) de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.		Totalmente en desacuerdo (1)	
		Comunicación	Existe buena comunicación entre el personal de las diversas áreas del municipio de Ambo	6,7,8,9,10,11,12 13	Totalmente en desacuerdo (1)	
			Considero que tengo buena comunicación con mi jefe(a) inmediato superior			
			De manera general, percibo que la comunicación entre los integrantes de mi área de trabajo es efectiva (independientemente del tipo de contratación)			
			Recibo información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.			
			Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de mis compañeros de la municipalidad de Ambo			
			La información relevante de mi unidad de trabajo fluye lentamente.			
			Percibo que la información se concentra solamente en algunos(as) integrantes de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.			

			Considero que en mi área de trabajo existen problemas de comunicación entre el personal.				
	Cohesión de grupo	Trabajo en equipo	La integración entre los compañeros(as) para el trabajo laboral es positiva.	14,15,16,17			
			En esta área donde trabajo, los resultados son el fruto del trabajo de pocos integrantes				
			El liderazgo que prevalece en la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo				
			En la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, se propicia el trabajo en equipo				
	Productividad	El trabajo en la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, está bien organizado	18,19, 20				
							El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo.
							Me siento comprometido a alcanzar mis objetivos laborales.
	Calidad de vida laboral	Bienestar y salud física	Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo.	21,22,23			
							Las actividades que desempeño afectan la estabilidad con mi familia.
							Realizo actividad física fuera de mi horario laboral.
Condiciones de trabajo		Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo	24,25,26,27,28,29, 30,31				
							He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.
							Considero que mi lugar de trabajo es agradable.
							El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme.
							Mi espacio de trabajo (individual) tiene la iluminación necesaria
							La ventilación de mi espacio es la adecuada
							El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo.

			Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.			
Motivación	Sentido de pertenencia		Me siento orgulloso(a) de pertenecer a la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	32,33,34,35,36,37,38		
			Considero que mis colegas tienen identidad con la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo			
			Me siento partícipe de los éxitos de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo			
			Me preocupa el prestigio de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo			
			Estoy de acuerdo con los valores y la filosofía en general que promueve la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo			
			La gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo es un buen lugar para laborar como docente.			
			Con frecuencia dedica horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren.			
	Satisfacción laboral		En este trabajo me siento realizado profesionalmente.	39,40,41,42,43		
			Me gusta el trabajo que realizo en mi unidad académica.			
			Si se me presentara la oportunidad de cambiar de trabajo para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, lo aceptaría de inmediato.			
			El salario que percibo lo considero adecuado en función de mis responsabilidades.			
			Estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo.			
	Políticas y reglamentos	Derechos y obligaciones		Conozco las prestaciones (becas, capacitación, solicitud de días para tratar asuntos diversos, entre otros) a las que tengo derecho como trabajador (a) de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	44,45,46,47	
			Conozco las actividades que señala el Manual de Puestos y			

			Funciones respecto a mi tipo de contratación.			
			El procedimiento para evaluar el desempeño de las funciones que debo asumir como trabajador son de mi entera satisfacción.			
			Conozco lo que señala el Reglamento Interior de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo			
Estrés laboral	Ambiente laboral		¿El que no comprenda las metas y misión de la la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo me causa estrés?	1,2,3,4	Nunca (0) Raras veces (1) Ocasionalmente (2) Algunas veces (3) Frecuentemente (4) Generalmente (5) Siempre (6)	Alto 101 - 150 Medio 51 - 100 Bajo 0 - 50
			la forma en que trabaja la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, y no sea clara me estresa			
			¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?			
			¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?			
	Estructura organizacional		¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	5,6,7,8		
			¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?			
			¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?			
			¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?			
	Territorio organizacional		¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	9,10,11		
			¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?			
			¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?			
	Territorio		¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	12,13,14		
			¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?			
			¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?			
Influencia del lider		¿El que mi supervisor no de la cara por mi ante los jefes me estresa?	15,16,17,18			
		¿El que mi supervisor no me respete me estresa?				
		¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?				
		¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?				
Falta de cohesion		¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	19,20,21,22			
		¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de				

		la empresa me causa estrés?			
		¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?			
		¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?			
	Respaldo del grupo	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	23,24,25		
		¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?			
		¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?			

Anexo 3: Instrumentos

INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE AMBIENTE LABORAL

Cada ítem tiene cinco posibles respuestas, marque con una X el número de la columna que corresponda a su respuesta.

DATOS GENERALES		
1.- Sexo:	1) Femenino ()	2) Masculino()
2.- Señale el tiempo que usted tiene trabajando en el municipalidad de Ambo.		
1) Menos de 5 años	2) De 6 a 15 años ()	3) De 16 a 28 años
3.- La contratación actual que tiene es:		
1.- Por Cas	2.- Por la ley 728	3.-Contratacion por terceros

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

AMBIENTE LABORAL		1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES (compañerismo y colaboración)						
1	Cuento con el apoyo de mis compañeros(as) para emprender nuevos proyectos en la Gerencia de Desarrollo social de la municipalidad de Ambo.					
2	Recibo el apoyo necesario de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, Huánuco, cuando lo requiero.					
3	En el municipio de Ambo, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa.					
4	Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.					
5	Considero que tengo buena relación de trabajo con Los gerentes (e) de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.					
RELACIONES INTERPERSONALES (comunicación)						
6	Existe buena comunicación entre el personal de las diversas áreas del municipio de Ambo					

7	Considero que tengo buena comunicación con mi jefe(a) inmediato superior					
8	De manera general, percibo que la comunicación entre los integrantes de mi área de trabajo es efectiva (independientemente del tipo de contratación)					
9	Recibo información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.					
10	Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de mis compañeros de la municipalidad de Ambo					
11	La información relevante de mi unidad de trabajo fluye lentamente.					
12	Percibo que la información se concentra solamente en algunos(as) integrantes de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.					
13	Considero que en mi área de trabajo existen problemas de comunicación entre el personal.					
COHESIÓN DE GRUPO (trabajo en equipo)						
14	La integración entre los compañeros(as) para el trabajo laboral es positiva.					
15	En esta área donde trabajo, los resultados son el fruto del trabajo de pocos integrantes					
16	El liderazgo que prevalece en la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo					
17	En la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, se propicia el trabajo en equipo					
18	En las reuniones de trabajo en mi unidad de trabajo siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente.					
19	Me siento cómodo trabajando en equipo en mi unidad de trabajo de la municipalidad de Ambo.					
COHESIÓN DE GRUPO (productividad)						
20	El trabajo en la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, está bien organizado					
21	El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo.					

22	Me siento comprometido a alcanzar mis objetivos laborales.					
CALIDAD DE VIDA LABORAL (bienestar y salud física)						
23	Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo.					
24	Las actividades que desempeño afectan la estabilidad con mi familia.					
25	Realizo actividad física fuera de mi horario laboral.					
CALIDAD DE VIDA LABORAL (condiciones de trabajo)						
26	Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo					
27	He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.					
28	Considero que mi lugar de trabajo es agradable.					
29	El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme.					
30	Mi espacio de trabajo (individual) tiene la iluminación necesaria					
31	La ventilación de mi espacio es la adecuada					
32	El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo.					
33	Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.					
MOTIVACIÓN (sentido de pertenencia)						
34	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo					
35	Considero que mis colegas tienen identidad con la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo					
36	Me siento partícipe de los éxitos de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo					
37	Me preocupa el prestigio de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo					
38	Estoy de acuerdo con los valores y la filosofía en general que promueve la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo					
39	La gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, es un buen lugar para laborar como docente.					
40	Con frecuencia dedica horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren.					

MOTIVACIÓN (satisfacción laboral)					
41	En este trabajo me siento realizado profesionalmente.				
42	Me gusta el trabajo que realizo en mi unidad académica.				
43	Si se me presentara la oportunidad de cambiar de trabajo para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, lo aceptaría de inmediato.				
44	El salario que percibo lo considero adecuado en función de mis responsabilidades.				
45	Estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo.				
POLÍTICAS Y REGLAMENTOS (derechos y obligaciones)					
46	Conozco las prestaciones (becas, capacitación, solicitud de días para tratar asuntos diversos, entre otros) a las que tengo derecho como trabajador (a) de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo				
47	Conozco las actividades que señala el Manual de Puestos y Funciones respecto a mi tipo de contratación.				
48	El procedimiento para evaluar el desempeño de las funciones que debo asumir como trabajador son de mi entera satisfacción.				
49	Conozco lo que señala el Reglamento Interior de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo				
50	La administración de mi unidad académica atiende con rapidez las solicitudes y/o trámites que se realiza.				

INFORMACIÓN SOBRE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Cada ítem tiene cinco posibles respuestas, marque con una X el número de la columna que corresponda a su respuesta.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
AMBIENTE LABORAL							
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo me causa estrés?						
2	la forma en que trabaja la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, y no sea clara me estresa						
3	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?						
4	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?						
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL							
5	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?						
6	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?						
7	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?						
8	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?						
TERRITORIO ORGANIZACIONAL							
9	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?						
10	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?						
11	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?						
TERRITORIO							
12	El equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.						

13	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
14	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							
INFLUENCIA DE LIDER								
15	¿El que mi supervisor no de la cara por mi ante los jefes me estresa?							
16	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
17	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
18	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
FALTA DE COHESIÓN								
19	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
20	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
21	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							
22	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
RESPALDO DEL GRUPO								
23	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
24	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
25	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							

Anexo 4: Validación de Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS VARIABLE INDEPENDIENTE: AMBIENTE LABORAL

Nº	Dimensiones	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	I. RELACIONES INTERPERSONALES (compañerismo y colaboración)							
1	Cuento con el apoyo de mis compañeros(as) para emprender nuevos proyectos en la Gerencia de Desarrollo social de la municipalidad de Ambo.	X		X		X		
2	Recibo el apoyo necesario de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, Huánuco, cuando lo requiero.	X		X		X		
3	En el municipio de Ambo, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa.	X		X		X		
4	Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.	X		X		X		
5	Considero que tengo buena relación de trabajo con Los gerentes (e) de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.	X		X		X		
	I. RELACIONES INTERPERSONALES (comunicación)							
6	Existe buena comunicación entre el personal de las diversas áreas del municipio de Ambo	X		X		X		
7	Considero que tengo buena comunicación con mi jefe(a) inmediato superior	X		X		X		
8	De manera general, percibo que la comunicación entre los integrantes de mi área de trabajo es efectiva (independientemente del tipo de contratación)	X		X		X		
9	Recibo información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.	X		X		X		

10	Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de mis compañeros de la municipalidad de Ambo	X		X		X		
11	La información relevante de mi unidad de trabajo fluye lentamente.	X		X		X		
12	Percibo que la información se concentra solamente en algunos(as) integrantes de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.	X		X		X		
13	Considero que en mi área de trabajo existen problemas de comunicación entre el personal.	X		X		X		
II. COHESIÓN DE GRUPO (trabajo en equipo)		Si	No	Si	No	Si	No	
14	La integración entre los compañeros(as) para el trabajo laboral es positiva.	X		X		X		
15	En esta área donde trabajo, los resultados son el fruto del trabajo de los integrantes	X		X		X		
16	El liderazgo prevalece en la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	X		X		X		
17	En la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, se propicia el trabajo en equipo	X		X		X		
18	En las reuniones de trabajo en mi unidad de trabajo siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente.	X		X		X		
19	Me siento cómodo trabajando en equipo en mi unidad de trabajo de la municipalidad de Ambo.	X		X		X		
II. COHESIÓN DE GRUPO (productividad)		Si	No	Si	No	Si	No	
20	El trabajo en la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, está bien organizado	X		X		X		
21	El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo.	X		X		X		

22	Me siento comprometido en alcanzar mis objetivos laborales.	X		X		X		
III. CALIDAD DE VIDA LABORAL (bienestar y salud física)		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo.	X		X		X		
24	Las actividades que desempeño afectan la estabilidad con mi familia.	X		X		X		
25	Realizo actividad física fuera de mi horario laboral.	X		X		X		
III. CALIDAD DE VIDA LABORAL (condiciones de trabajo)		Si	No	Si	No	Si	No	
26	Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo	X		X		X		
27	He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.	X		X		X		
28	Considero que mi lugar de trabajo es agradable.	X		X		X		
29	El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme.	X		X		X		
30	Mi espacio de trabajo (individual) tiene la iluminación necesaria	X		X		X		
31	La ventilación de mi espacio es la adecuada	X		X		X		
32	El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo.	X		X		X		
33	Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
IV. MOTIVACIÓN (sentido de pertenencia)		Si	No	Si	No	Si	No	

34	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	X		X		X		
35	Considero que mis colegas tienen identidad con la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	X		X		X		
36	Me siento partícipe de los éxitos de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	X		X		X		
37	Me preocupa el prestigio de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	X		X		X		
38	Estoy de acuerdo con los valores y la filosofía en general que promueve la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	X		X		X		
39	La gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, es un buen lugar para laborar como docente.	X		X		X		
40	Con frecuencia dedica horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren.							
IV. MOTIVACIÓN (satisfacción laboral)		Si	No	Si	No	Si	No	
41	En este trabajo me siento realizado profesionalmente.	X		X		X		
42	Me gusta el trabajo que realizo en mi unidad académica.	X		X		X		
43	Si se me presentara la oportunidad de cambiar de trabajo para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, lo aceptaría de inmediato.	X		X		X		
44	El salario que percibo lo considero adecuado en función de mis responsabilidades.	X		X		X		
45	Estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo.	X		X		X		
V. POLÍTICAS Y REGLAMENTOS (derechos y obligaciones)		Si	No	Si	No	Si	No	
46	Conozco las prestaciones (becas, capacitación, solicitud de días para tratar asuntos diversos, entre otros) a las que tengo derecho como trabajador (a) de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	X		X		X		

47	Conozco las actividades que señala el Manual de Puestos y Funciones respecto a mi tipo de contratación.	X		X		X		
48	El procedimiento para evaluar el desempeño de las funciones que debo asumir como trabajador son de mi entera satisfacción.	X		X		X		
49	Conozco lo que señala el Reglamento Interior de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	X		X		X		
50	La administración de mi unidad académica atiende con rapidez las solicitudes y/o trámites que se realiza.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Bravo Carhuachin Yeimy Mayumi

DNI : 71458291

Especialidad del validador: Gestión del talento humano

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de octubre del 2021



Firma del validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE DEPENDIENTE: ESTRES LABORAL**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. CLIMA ORGANIZACIONAL								
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo me causa estrés?	X		X		X		
2	La forma en que trabaja la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, que no sea clara me estresa	X		X		X		
3	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	X		X		X		
	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	X		X		X		
II. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL								
4	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	X		X		X		
5	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	X		X		X		
6	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	X		X		X		
7	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	X		X		X		
III. TERRITORIO ORGANIZACIONAL								
8	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	X		X		X		

9	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	X		X		X		
10	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	X		X		X		
11	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	X		X		X		
IV. TERRITORIO		Si	No	Si	No	Si	No	
12	El equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
13	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	X		X		X		
14	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	X		X		X		
V. INFLUENCIA DE LIDER		Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	X		X		X		
16	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	X		X		X		
17	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	X		X		X		
18	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	X		X		X		
VI. FALTA DE COHESIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	X		X		X		
20	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	X		X		X		
21	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	X		X		X		

22	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	X		X		X	
VII. RESPALDO DEL GRUPO		Si	No	Si	No	Si	No
23	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	X		X		X	
24	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	X		X		X	
25	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Bravo Carhuachin Yeimy Mayumi

DNI : 71458291

Especialidad del validador: Gestión del talento humano

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de octubre del 2021



Firma del validador

ANEXO N° 03

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE: AMBIENTE LABORAL**

Nº	Dimensiones	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. RELACIONES INTERPERSONALES (compañerismo y colaboración)								
1	Cuento con el apoyo de mis compañeros(as) para emprender nuevos proyectos en la Gerencia de Desarrollo social de la municipalidad de Ambo.	X		X		X		
2	Recibo el apoyo necesario de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, Huánuco, cuando lo requiero.	X		X		X		
3	En el municipio de Ambo, las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa.	X		X		X		
4	Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.	X		X		X		
5	Considero que tengo buena relación de trabajo con Los gerentes (e) de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.	X		X		X		
I. RELACIONES INTERPERSONALES (comunicación)								
6	Existe buena comunicación entre el personal de las diversas áreas del municipio de Ambo	X		X		X		
7	Considero que tengo buena comunicación con mi jefe(a) inmediato superior	X		X		X		
8	De manera general, percibo que la comunicación entre los integrantes de mi área de trabajo es efectiva (independientemente del tipo de contratación)	X		X		X		
9	Recibo información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.	X		X		X		

10	Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de mis compañeros de la municipalidad de Ambo	X		X		X		
11	La información relevante de mi unidad de trabajo fluye lentamente.	X		X		X		
12	Percibo que la información se concentra solamente en algunos(as) integrantes de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo.	X		X		X		
13	Considero que en mi área de trabajo existen problemas de comunicación entre el personal.	X		X		X		
II. COHESIÓN DE GRUPO (trabajo en equipo)		Si	No	Si	No	Si	No	
14	La integración entre los compañeros(as) para el trabajo laboral es positiva.	X		X		X		
15	En esta área donde trabajo, los resultados son el fruto del trabajo de los integrantes	X		X		X		
16	El liderazgo prevalece en la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	X		X		X		
17	En la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, se propicia el trabajo en equipo	X		X		X		
18	En las reuniones de trabajo en mi unidad de trabajo siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente.	X		X		X		
19	Me siento cómodo trabajando en equipo en mi unidad de trabajo de la municipalidad de Ambo.	X		X		X		
II. COHESIÓN DE GRUPO (productividad)		Si	No	Si	No	Si	No	
20	El trabajo en la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, está bien organizado	X		X		X		
21	El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo.	X		X		X		

22	Me siento comprometido en alcanzar mis objetivos laborales.	X		X		X		
III. CALIDAD DE VIDA LABORAL (bienestar y salud física)		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo.	X		X		X		
24	Las actividades que desempeño afectan la estabilidad con mi familia.	X		X		X		
25	Realizo actividad física fuera de mi horario laboral.	X		X		X		
III. CALIDAD DE VIDA LABORAL (condiciones de trabajo)		Si	No	Si	No	Si	No	
26	Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo	X		X		X		
27	He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.	X		X		X		
28	Considero que mi lugar de trabajo es agradable.	X		X		X		
29	El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme.	X		X		X		
30	Mi espacio de trabajo (individual) tiene la iluminación necesaria	X		X		X		
31	La ventilación de mi espacio es la adecuada	X		X		X		
32	El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo.	X		X		X		
33	Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
IV. MOTIVACIÓN (sentido de pertenencia)		Si	No	Si	No	Si	No	

34	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	X		X		X		
35	Considero que mis colegas tienen identidad con la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	X		X		X		
36	Me siento partícipe de los éxitos de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	X		X		X		
37	Me preocupa el prestigio de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	X		X		X		
38	Estoy de acuerdo con los valores y la filosofía en general que promueve la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	X		X		X		
39	La gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, es un buen lugar para laborar como docente.	X		X		X		
40	Con frecuencia dedica horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren.							
IV. MOTIVACIÓN (satisfacción laboral)		Si	No	Si	No	Si	No	
41	En este trabajo me siento realizado profesionalmente.	X		X		X		
42	Me gusta el trabajo que realizo en mi unidad académica.	X		X		X		
43	Si se me presentara la oportunidad de cambiar de trabajo para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, lo aceptaría de inmediato.	X		X		X		
44	El salario que percibo lo considero adecuado en función de mis responsabilidades.	X		X		X		
45	Estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo.	X		X		X		
V. POLÍTICAS Y REGLAMENTOS (derechos y obligaciones)		Si	No	Si	No	Si	No	
46	Conozco las prestaciones (becas, capacitación, solicitud de días para tratar asuntos diversos, entre otros) a las que tengo derecho como trabajador (a) de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	X		X		X		

47	Conozco las actividades que señala el Manual de Puestos y Funciones respecto a mi tipo de contratación.	X		X		X	
48	El procedimiento para evaluar el desempeño de las funciones que debo asumir como trabajador son de mi entera satisfacción.	X		X		X	
49	Conozco lo que señala el Reglamento Interior de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo	X		X		X	
50	La administración de mi unidad académica atiende con rapidez las solicitudes y/o trámites que se realiza.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VILCA SOTELO WILFREDO MISAELE
 DNI : 10331737
 Especialidad del validador:.....

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son



 Firma del validador

.....09....de septiembre.del 2021

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS
VARIABLE DEPENDIENTE: ESTRES LABORAL**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
I. CLIMA ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo me causa estrés?	X		X		X		
2	La forma en que trabaja la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Ambo, que no sea clara me estresa	X		X		X		
3	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	X		X		X		
	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	X		X		X		
II. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	X		X		X		
5	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	X		X		X		
6	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	X		X		X		
7	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	X		X		X		
III. TERRITORIO ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	X		X		X		

9	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	X		X		X		
10	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	X		X		X		
11	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	X		X		X		
IV. TERRITORIO		Si	No	Si	No	Si	No	
12	El equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	X		X		X		
13	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	X		X		X		
14	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	X		X		X		
V. INFLUENCIA DE LIDER		Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	X		X		X		
16	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	X		X		X		
17	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	X		X		X		
18	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	X		X		X		
VI. FALTA DE COHESIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	X		X		X		
20	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	X		X		X		
21	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	X		X		X		

22	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	X		X		X		
VII. RESPALDO DEL GRUPO		Si	No	Si	No	Si	No	
23	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	X		X		X		
24	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	X		X		X		
25	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **VILCA SOTELO WILFREDO MISAE**L

DNI : 10331737

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 20....



Firma del Validador

Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

Anexo 6: Propuesta de valor

PROPUESTA DE VALOR DE AMBIENTE Y ESTRÉS LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DE AMBO, HUÁNUCO.

Es necesario tener en cuenta las deficiencias encontradas en:

- Las deficiencias encontradas están en las relaciones interpersonales y el estrés laboral
- La calidad de vida de las personas y el estrés laboral

Por lo tanto, las alternativas de solución son las siguientes:

Propuesta	Responsables	Resultados esperados	Resultados esperados
-Realizar reuniones quincenales con el personal exclusivamente para indagar, recibir y escuchar sus requerimientos quejas, o dudas	Jefe de personal Jefe de área Gerente o Administrado	Mayor Grado de comunicación, amistad y la resolución de problemas se pueda llegar a un buen acuerdo	Que logren armonizar sus tareas, logren comunicarse y hablar armoniosamente sin conflictos.
-Realizar reuniones sociales y para que exista el compañerismo Reconocer al mejor trabajador	Jefe de área	Que trabajen en equipo, sin buscar conflictos y retrasos laborales. Personal valorado por su desempeño	Informaciones laborales a tiempo y entregas rápidas de los trabajos. Felicitarlos por su desempeño y reconocerlos

- Bajo grado de Satisfacción con los compañeros de trabajo

Propuesta	Responsables	Resultados esperados	Resultados contables esperados
Buscar la calidad de vida de las personas	Jefe de área Jefe de Recursos Humanos	Manejen rutinas saludables	Mejor comunicación, más armonía, menos estrés, mayor apoyo, personas más positivas laboralmente