



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA**

**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FISCALÍA DE  
HUAMANGA AYACUCHO, 2021**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PREVENCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD MENTAL**

**AUTOR**

**CULACA MALDONADO, HAROLD**

**ORCID:0000-0003-2250-6523**

**ASESOR**

**ALVAREZ SILVA, VERONICA ADELA**

**ORCID:0000-0003-2405-0523**

**CHIMBOTE-PERÚ**

**2024**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA**

**ACTA N° 0265-121-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS**

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **09:20** horas del día **27** de **Noviembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **PSICOLOGÍA**, conformado por:

**MORALES LOPEZ LUIS HESNEIDE** Presidente  
**ALVARADO GARCIA PAUL ALAN ARKIN** Miembro  
**VALLE RIOS SERGIO ENRIQUE** Miembro  
**Mgtr. ALVAREZ SILVA VERONICA ADELA** Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FISCALÍA DE HUAMANGA AYACUCHO, 2021**

**Presentada Por :**  
(3123181583) **CULACA MALDONADO HAROLD**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciado en Psicología**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

**MORALES LOPEZ LUIS HESNEIDE**  
Presidente

**ALVARADO GARCIA PAUL ALAN ARKIN**  
Miembro

**VALLE RIOS SERGIO ENRIQUE**  
Miembro

**Mgtr. ALVAREZ SILVA VERONICA ADELA**  
Asesor



## CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FISCALÍA DE HUAMANGA AYACUCHO, 2021 Del (de la) estudiante CULACA MALDONADO HAROLD , asesorado por ALVAREZ SILVA VERONICA ADELA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 20 de Enero del 2025



Mgtr. Roxana Torres Guzman  
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios, quien siempre ha sido el autor de mi vida y mi destino. El mayor apoyo en tiempos difíciles. Estoy agradecido con Dios que me ayudó en cada etapa de este trabajo y no me dejó debilitarme. A mi padre, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre, aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como para mí. A mi madre quien me da su apoyo día a día, quien está dispuesta a escucharme y ayudarme en cada momento. A mis dos hermanos que los amo infinitamente, sin ellos no podría haber logrado esta meta.

## Índice

Dedicatoria .....	V
Índice .....	VI
Lista de tablas.....	VII
Resumen.....	VIII
Abstract .....	IX
I. Planteamiento del problema .....	1
II. Marco teórico .....	3
2.1. Antecedentes .....	3
Antecedentes Internacionales .....	3
2.2. Bases teóricas de la investigación .....	5
2.3. Hipótesis.....	12
III. Metodología .....	13
3.2. Población y muestra.....	13
3.3. Operacionalización de las variables .....	14
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.4. Método de análisis de datos .....	17
3.4-. Aspectos éticos .....	18
IV. Resultados .....	20
V. Discusión .....	22
VI. Conclusiones .....	24
VII. Recomendaciones.....	25
Referencias bibliográficas .....	26
Anexo 01 Matriz de consistencia .....	28
Anexo 02 Instrumento de recolección de información.....	46
Anexo 03 Validez y confiabilidad del instrumento.....	50
Anexo 04 Formato de Consentimiento informado .....	53
Anexo 05 Documento de aprobación para la recolección de la información .....	54
Anexo 06 Evidencias de ejecución (Declaración jurada, base de .....	55

## **Lista de tablas**

Tabla 1 Matriz de definición y operacionalización de variables .....	14
Tabla 2 Relación entre el Estrés y Desempeño Laboral Fiscalía Provincial de Huamanga- Ayacucho,2021 .....	20
Tabla 3 Nivel del estrés en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga Ayacucho,2021 .....	20
Tabla 4 Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga- Ayacucho,2021 .....	21
Tabla 5 Matriz de consistencia .....	28

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Fiscalía de Huamanga, Ayacucho, 2021.

La metodología de la presente investigación fue correlacional; transversal y diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 75 trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory y el Formato Convencional de Dolan para medir el desempeño laboral. En los resultados se encontró relación entre el estrés y desempeño laboral. Así mismo en los trabajadores de la fiscalía presentan en su mayoría un nivel medio de estrés con un 65,3%. Además, la mayoría tiene un desempeño laboral bueno 62,0%. Por conclusión el estrés tiene la potencialidad de afectar el desempeño laboral. Este impacta en el rendimiento y capacidad para el cumplimiento de las tareas y funciones asignadas, induciendo a errores procedimentales y falta de eficiencia; lo que puede afectar al resto de su equipo de trabajo.

***Palabras clave:*** Estrés, desempeño laboral, cansancio, productividad.

## **Abstract**

The objective of this research work was to determine the relationship between stress and work performance in the workers of the Huamanga Prosecutor's Office, Ayacucho, 2021.

The methodology of the present investigation was correlational; cross-sectional and non-experimental design. The sample consisted of 75 workers to whom the Maslach Burnout Inventory questionnaire and the Dolan Conventional Format were applied to measure job performance. In the results, a relationship was found between stress and job performance. Likewise, in the workers of the prosecutor's office, the majority present a medium level of stress with 65.3%. In addition, the majority have a good job performance (62.0%). In conclusion, stress has the potential to affect job performance. This impacts the performance and capacity to fulfill the assigned tasks and functions, leading to procedural errors and lack of efficiency; which can affect the rest of your work team.

*Keywords: Stress, job performance, fatigue, productivi*

## **I. Planteamiento del problema**

La presente investigación se realizó en la Oficina Fiscal Provincial de Huamanga en el año 2021 con el objetivo de observar los niveles de estrés laboral y desempeño laboral porque cualquier logro significativo puede llegar a ser estresante, ya sea en nuestras relaciones personales, en nuestra vida familiar, en nuestras facultades, o lo más importante, en nuestros puestos de trabajo.

Cada año, miles de personas sufren estrés como consecuencia de acontecimientos en el lugar de trabajo. El estrés y el bajo rendimiento en el trabajo pueden ser consecuencia de una sensación general de vulnerabilidad ante la posibilidad de perder nuestro empleo, tener que negociar un aumento de sueldo, mantener una carga de trabajo elevada, experimentar un conflicto de roles en el trabajo, etc.

Desde hace algún tiempo, algunos directivos e investigadores de las organizaciones han empezado a prestar atención a las enfermedades profesionales que, poco a poco, tienen una mayor repercusión en los distintos puestos de trabajo debido al efecto que éstas tienen en la salud humana.

Vera (2019). Entre ellas se encuentran la introducción de nuevas tecnologías en los entornos laborales, los cambios en los horarios de trabajo, el aumento de la exigencia de resultados a los empleados y otras muchas situaciones que han ido surgiendo en los últimos años. (pág.23)

A muchas personas les resulta difícil ir a trabajar porque han sufrido acoso laboral, maltrato psicológico o pérdidas personales, entre otras cosas.

La satisfacción, el clima laboral y la motivación en el trabajo, por un lado y la comunicación, por el otro, representan fuentes posibles de estrés laboral, donde ciertas características de las personas logran minimizar el impacto sobre su vida.

El estrés en la ciudad de Ayacucho tiene la potencialidad de afectar el desempeño laboral, este impacta en el rendimiento y capacidad para el cumplimiento de las tareas y funciones asignadas, induciendo a errores procedimentales y falta de eficiencia; lo que puede afectar al resto de su equipo de trabajo, la siguiente pregunta surgió debido a este problema.

¿Cuál es la relación entre el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga Ayacucho 2021?

A partir de ahí, nos planteamos los siguientes objetivos que, en términos generales, deben conducir a:

- Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Fiscalía provincial de Huamanga-Ayacucho-2021 y de forma específica.
- Determinar el nivel de estrés en los trabajadores de la Fiscalía de Huamanga-Ayacucho, 2021.
- Determinar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Fiscalía de Huamanga, Ayacucho, 2021.

En la justificación el estudio apoya su creación, aunque ha habido muchos estudios sobre el estrés y desempeño laboral, todavía hay lagunas teóricas que deben llenarse, con el fin de crear nuevas vías de investigación, sería útil conocer la prevalencia del estrés y desempeño laboral en las comunidades donde la mayoría de los pobladores trabajan para la Autoridad Fiscal Provincial de Huamanga en 2021.

## **II. Marco teórico**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Antecedentes Internacionales**

López (2019) realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. de Trujillo. En un estudio con una población de 80 personas de la empresa, siendo su muestra la misma que la población, explícito con el método probabilístico, se recolectó los datos con la encuesta y el análisis documental, se concluye que se presenta un nivel medio de satisfacción laboral en los trabajadores, manifestando que la empresa no reconoce su desempeño, que la relación con sus jefes no es la más adecuada, la institución solo capacita de manera limitada para realizar su trabajo y se evidencia insatisfacción en relación a las remuneraciones con la responsabilidad de trabajo.

Murga y Mostacero (2019) realizó una investigación con el objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la distribuidora Perufarma , en un estudio con 31 participantes, el método de recolección de datos se utilizó un cuestionario que permite evaluar el clima organizacional en cuatro dimensiones, autorrealización, participación de los trabajadores , supervisión y comunicación, así como un cuestionario validado con 15 ítems, se concluyó que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño.

#### **Antecedentes Nacionales**

Sánchez (2019) realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción en el trabajo y el bienestar psicológico en trabajadores de una industria de cereal de la ciudad de San Lorenzo Santa Fe en Colombia. En su estudio en el que participaron 64 trabajadores, hombres y mujeres, a quienes se les aplicó tres cuestionarios: de J. M Peiró, J. L Meliá y BIEPS-A de M. Casullo evalúa el bienestar psicológico en adultos, encontró una relación negativa significativa entre estas dos variables. Es decir, las personas menos satisfechas en el trabajo tienden a estresarse más y viceversa. lo mismo sucedió con el estrés laboral y el bienestar psicológico; los empleados con un fuerte bienestar psicológico experimentan menos estrés en el trabajo. estudio indica que estos empleados experimentan cierto nivel de estrés; los factores estresantes más comunes son la falta de justicia organizacional, las habilidades interpersonales deficientes y la carga de trabajo excesiva. Por otro Por otro lado, están insatisfechos con la justicia e igualdad en el trato que les da la la justicia y la igualdad las negociaciones sobre temas laborales del trato empresarial a los mismos y de las negociaciones en materia laboral.

### **Antecedente locales**

Cáceres & Peralta (2019) realizaron una investigación con el objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Clínica Santa Ana, Cajamarca 2016, se realizó con una muestra de 55 empleados de la clínica, y se utilizaron dos encuestas para recopilar datos sobre el estrés y el desempeño relacionados con el trabajo, los resultados mostraron que el 49% de los empleados informaron experimentar estrés relacionado con el trabajo y el 49,5% de los encuestados informaron tener problemas regulares de desempeño, como resultado , los investigadores llegaron a la conclusión de que existe una relación significativa entre estos dos factores.

Valderama (2020) realizó una investigación con el objetivo determinar como el estrés incide directamente en la ocurrencia de accidentes asociados a los actos su estándar en la Compañía Minera ICM Pacha Paqui SAC, se midió tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, a los trabajadores víctimas de un accidente, teniendo como resultado, que el 65% de trabajadores poseía algún grado de estrés, siendo uno de los factores que influye significativamente en la ocurrencia de accidentes.

De los estudios anteriores se puede concluir el estrés afecta a las personas tanto en su vida cotidiana, como laboral, no que, existen muchas investigaciones en el campo de la minería, por lo que es necesario que las empresas impulsen las investigaciones y cuiden la salud mental del trabajador para que, de esta manera, rinda eficientemente en su puesto de trabajo; y así se logrará una mejor productividad y satisfacción.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1. El estrés**

#### **2.2.1.1. Definición del estrés**

Es un estado de ansiedad o tensión nerviosa resultante de una situación difícil, y todos los humanos experimentamos algún grado de estrés como respuesta natural a las amenazas y otros estímulos.

El estrés como estímulo ha sido identificado como una demanda, una demanda dada por el entorno al cuerpo, por lo que una persona se enfrenta a un entorno amenazante y dañino, utilizando medios adaptativos, psicológicos y fisiológicos para mantener su resiliencia e interior proporcionada para evitar el deterioro de la salud física y mental. (Sarmiento, 2018).

## **2.2.2.2. Estrés y los principales tipos de estrés laboral**

### **2.2.2.1. Estrés laboral**

El estrés es un rasgo causado por circunstancias perturbadoras que pueden conducir a un período peligroso de resistencia psicosomática o bloqueo psicológico.

Este estrés es el resultado de factores físicos que hacen que una parte del cuerpo ejerza influencia de la persona, llega a ser un conjunto de síntomas psicológicos que incluyen fatiga, pérdida de apetito, pérdida de peso y astenia, entre otros.

Schmid (2019), nos dice que el “el miedo es un concepto central en el campo del estrés y la ansiedad, pero se reserva para referirse a una sensación acelerada y predecible de miedo en todo el cuerpo que se produce ante situaciones identificables con precisión o estímulos externos. (p.12)

### **2.2.3.1. Situaciones de estrés**

Al estrés, su cuerpo libera hormonas que hacen que su cerebro esté más alerta, sus músculos se tensan y su ritmo cardíaco aumenta.

Estas respuestas rápidas respuestas son buenas ya que pueden ayudarlo a manejar la situación estresante.

La sociedad en la que vivimos puede ser una fuente de estrés con cambios frecuentes y rápidos: trabajo, ciudad, escuela, familia, valores sociales que enfatizan la búsqueda del éxito y la propiedad, un estilo de vida que incluye plazos, ajetreo y más responsabilidades.

Además, la vida hoy suele ser sedentaria y solitaria y favorece poco la descarga de tensiones, una fuente de estrés son las situaciones de la vida que producen cambios, rendimiento, miedo, aburrimiento y aflicción.

Situaciones estresantes suelen ser las transiciones vitales, o sea, etapas de la vida, como la paternidad, la jubilación, la adolescencia o la emigración que llevan consigo adaptaciones y cambios. (Caneda, 2020)

#### **2.2.4.1. Prevenciones del estrés**

Los riesgos psicosociales pueden dañar la salud de los trabajadores, causar estrés y enfermedades a largo plazo, y pueden ser causados por malas condiciones de trabajo, especialmente malas prácticas organizacionales.

El estrés laboral es un desajuste entre la persona, el puesto, y la organización, el trabajador que percibe un desequilibrio entre las exigencias a las que está sometido por su trabajo y los recursos físicos y mentales de los que disponen para hacer frente a dicha exigencia. (Sánchez V. , Síntomas del estrés, 2021)

#### **2.2.5.1. Efectos del estrés laboral**

Varían dependiendo del individuo; el estrés relacionado con el trabajo puede resultar en comportamientos disfuncionales y desacostumbrados en el trabajo y contribuir a la mala salud física y mental de la persona.

El estrés prolongado o los eventos traumáticos en el lugar de trabajo pueden causar problemas psicológicos y provocar trastornos psicológicos que impiden que un empleado regrese al trabajo.

Es difícil para alguien que está bajo estrés mantener un equilibrio saludable entre su vida profesional y personal, y puede renunciar a actividades menos saludables como el consumo de tabaco, alcohol o drogas. (Stavroula, 2019).

Los resultados de la organización pueden verse comprometidos si un gran número de empleados o miembros clave del personal se ven afectados por el estrés relacionado con el trabajo.

#### **2.2.6.1. Importancia del manejo del estrés**

Los sistemas de todo el cuerpo se ven afectados por la activación prolongada de las hormonas del estrés, los altos niveles de cortisol suprimen el sistema inmunológico, lo que reduce la capacidad del cuerpo para combatir infecciones.

Las hormonas del estrés pueden afectar la presión arterial, la función renal, la función tiroidea, la fertilidad, la inflamación, el metabolismo de las grasas y las proteínas y los niveles de azúcar en la sangre, esto puede aumentar el riesgo de desarrollar enfermedades graves como enfermedades cardíacas, ataques cerebrales (derrames). (Gonzalez, 2019)

#### **2.2.7.1. Fuentes del estrés**

Como previamente explicado en la sección sobre el estrés en el lugar de trabajo, se han puesto más teorías se han desarrollado fuera que describen un proceso agresivo que se produce cuando la vida percibe una situación como alarmante y en el que intervienen factores tanto del entorno como del individuo.

El término (factor estresante en el lugar de trabajo) se refiere a los factores ambientales del entorno de trabajo que contribuyen al estrés y cuya ausencia puede resultar en un aumento del estrés o, por el contrario, disminuir los efectos desfavorables del estrés.

Entendiendo por estresores que las incitaciones que, después de ser reconocidas y valoradas, provocan respuestas negativas en quienes están sometidas a ellas pueden provocar que alguien experimente emociones negativas en el trabajo, y una manifestación prolongada o intensa puede resultar en dificultades físicas o psíquicas. (López-Araújo, 2019)

El término (estresores) se refiere a un grupo de situaciones física o psicológicamente estimulantes que frecuentemente resultan en tensión y otros efectos desagradables para la persona, estas situaciones ocurren durante el trabajo. (Menéndez, El estrés laboral, 2019)

Ha comenzado el proceso de estrés relacionado con el trabajo, el individuo se enfrenta a un estresor específico, con el tiempo han ido cambiando, pasando de los estímulos físicos a los psicológicos, el estrés es un proceso en el que los factores estresantes o las demandas del propio trabajo, así como las reacciones adversas o los recursos personales del trabajador o del grupo en el trabajo juegan un papel. (Magán, 2020)

#### **2.2.8.1. Teoría de estrés laboral**

Aunque ha sido estado asimilada desde muchas direcciones e hipótesis, la teoría del estrés sugiere que el estrés se encuentra actualmente en una etapa de aceleración disfuncional que está presente en muchas áreas clínicas. (Hans, 2020)

Investigador que testificó para hablar del estrés, lo importante no es lo que nos pasa sino cómo se recibe, a partir de esto, el investigador desarrolla su teoría, que podremos comprender.

Según su teoría del estrés, la ansiedad es una respuesta biológica que es igual en todos los seres vivos y estereotipada, también es mensurable y está asociado con una serie de cambios hormonales que están influenciados por nuestras respuestas a situaciones estresantes.

Para Selye (2018) Especulación del estrés, el cuerpo es incapaz de hacer frente al estrés porque las demandas son demasiado grandes, demasiado intensas o demasiado persistentes, y superan su capacidad de respuesta. punto, discutimos la discordia o malestar general (p.234).

Estrés laboral es cuando hay mucho esfuerzo y poca recompensa, esto conduce a una disminución de la autoestima y la eficiencia, así, el estrés se produce cuando el esfuerzo supera la recompensa o cuando la recompensa no se corresponde con el nivel de esfuerzo añadido.

### **2.2.8.1. Desempeño laboral**

#### ***2.2.8.1.1. Definiciones de desempeño laboral***

El desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. (Chiavenato,2018).

#### **2.2.8.1.2. Capacitación**

Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos, el entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades, cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos. (Chiavenato,2018).

#### **2.2.8.1.3. Productividad**

El concepto de productividad cuando analiza las causas y repercusiones de la división del trabajo, las características de los trabajadores y el desarrollo tecnológico y la innovación, al

respecto, en el libro primero de La Riqueza de las Naciones, señala que la división del trabajo es la causa más importante del progreso en las facultades productivas del trabajo, 24 de manera que la aptitud, la destreza y la sensatez con que este se realiza, es una consecuencia de la división del trabajo. (Smith, 20019)

#### **2.2.8.1.4. Establecimiento de expectativas claras de desempeño.**

Explican que los dos primeros componentes de un programa motivacional integrado se centran en la relación entre motivación y rendimiento, comienzan centrándose en el papel del director en el establecimiento de expectativas claras y, tras cambiar los papeles para permitir que los miembros del grupo cumplan estas expectativas, el director comienza a evaluar el clima motivacional de su lugar de trabajo preguntando: "¿Hay acuerdo y aceptación?" el establecimiento de objetivos adecuados es la piedra angular de una campaña de motivación eficaz, a través de numerosos estudios sobre el rendimiento de los grupos, se demostró que su rendimiento laboral medio fijaba metas significativamente más altas que el de otros que no lo hacían, la teoría sugiere vincular la mejora del rendimiento laboral a la movilización de esfuerzos, donde se dirige la atención, se fomenta la persistencia y se desarrollan estrategias. (Cameron & Whetten, 2019)

La forma en que se hacen las cosas son muchas veces tan importante como el trabajo en si realizado, aplicado al proceso de establecimiento de metas, esto significa que la forma de implementarlo debe ser considerada mucho con cuidado, la máxima básica es cuando estas son entendidas como aceptadas para ser eficaces, por este fin, la investigación ha mostrado la probabilidad de los subordinados al apoyar los objetivos si se sienten parte del proceso de establecimiento de las mismas, se ha documentado bien el hecho del desempeño en grupos de

trabajo suele ser mayor si eligen sus objetivos en vez de ser asignados. (Cameron & Whetten, 2019)

#### **2.2.8.1.5. Planeación para un buen desempeño en el trabajo.**

La planificación consta de varios pasos, como definir metas en la organización, luego desarrollar estrategias para lograr estas metas y finalmente coordinar a la empresa para seguir este proceso, por supuesto que es efectivo, la planificación es formal o informal, todos los gerentes planifican y en parte hacen y desarrollo son muy complejos. (Coulter & Stephen, 2019)

#### **2.2.8.1.5. Objetivos de la planeación**

Sin planificación, los departamentos y las personas pueden trabajar con fines contraproducentes, impidiendo que la organización avance y aumentando la incertidumbre, si los empleados saben hacia dónde se dirige la organización o unidad de trabajo y qué necesitan contribuir para lograr las metas, pueden coordinar sus actividades, colaborar y tomar las medidas necesarias para lograr esos objetivos.

Pero no menos importante, la planificación establece metas o criterios de control, si uno no está seguro de lo que está tratando de lograr, la planificación es donde se colocan las metas y los planes, a través del control, se identifican las desviaciones significativas y se implementan las medidas correctivas apropiadas.

### **2.3. Hipótesis**

**H1:** Existe relación significativa entre estrés y desempeño laboral en trabajadores de una fiscalía, huamanga, 2021

**H2:** El nivel de estrés es alto en los trabajadores de una fiscalía, huamanga, 2021.

### **III. Metodología**

#### **3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación**

El presente trabajo es de enfoque cuantativo de diseño no experimental, de corte transversal, de nivel correlacional, debido que no se realizó ninguna manipulación de las variables, así como a cada colaborador se le encuestó el test por única ocasión y solo se buscó la relación entre las variables de estudio. (Hernández et. al., 2014)

#### **3.2. Población y muestra**

La población estuvo constituida por todos los trabajadores de la Fiscalía de Huamanga, que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.

##### **Criterios de inclusión**

- Los trabajadores que han llenado correctamente los ítems de los cuestionarios de evaluación.
- Los trabajadores son ambos sexos.
- Los trabajadores que permitan su consentimiento informado para la investigación.

##### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores que tengan problemas de discapacidad mental o significativa que les evite realizar las pruebas.
- Trabajadores que no deseen participar de forma voluntaria en la investigación.
- Trabajadores que no cumplan con los criterios de inclusión.

Además, los trabajadores fueron elegidos por un muestreo no probabilística, de tipo por conveniencia, debido a que solo se evaluara a trabajadores asistentes y que acepten participar del estudio.

### **3.3. Operacionalización de las variables**

*Tabla 1 Matriz de definición y operacionalización de variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRÉS	Referida al cumulo de emociones, al cansancio emocional, al trabajo intenso de los trabajadores de la Fiscalía.	Referida al cumulo de emociones, al cansancio emocional, al trabajo intenso de los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga- Ayacucho,2021.	Agotamiento emocional	Sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo.	. Alto . Medio . bajo
			Despersonalización	Respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención.	

DESEMPEÑO LABORAL	Concerniente a la forma de comportarse con el entorno laboral, el mismo que será medido con un	Desempeño es entendido como el procedimiento mediante el	Conocimiento	Calidad	. Escaso . Bueno . Muy bueno . Destacado
				Cantidad	

	cuestionario de desempeño laboral, de Chiavenato, (2019)	cual se califica la actuación del empleado, desempeño en el cargo, comportamiento con las personas con las que trabaja y con las que atiende.		Conocimiento del puesto de trabajo	
			Organización	Iniciativa  Liderazgo  Cooperación	
			Responsabilidad	Fiabilidad Adaptabilidad Asistencia Presencia	

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se utilizó para la evaluación de la variable de asociación fue la encuesta, que consistió en el recojo de información de las dos variables estrés y desempeño laboral que consiste en lo declarado en la ficha técnica del instrumento. Meneses (2013).

Para la presente investigación de la primera variable se usó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional.

Para la presente investigación de la segunda variable se usó el cuestionario de Dolan (30) fue la herramienta utilizada para medir el desempeño laboral, consta de 10 ítems agrupados según las siguientes dimensiones: conocimiento, organización y responsabilidad.

#### **3.4. Método de análisis de datos**

Los resultados descriptivos serán expresados en tablas de frecuencia y porcentajes a través de tablas de contingencia, Además, se utilizó la prueba no paramétrica de Chi-Cuadrado para la elección de la prueba a utilizar en los resultados inferenciales.

Todos los resultados serán procesados a través del paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS 24.

El estadístico de ji-cuadrado o chi cuadrado, tiene distribución de probabilidad del mismo nombre, sirve para someter a prueba de hipótesis referida a distribuciones de frecuencias, es

decir que esta prueba contrasta frecuencias observadas con las frecuencias esperadas de acuerdo con la hipótesis nula.

Se utilizará la prueba de chi cuadrado porque puede comparar dos grupos independientes en este caso procrastinación y estrés académico que son variables nominales o dicotómicas y con ello se puede generar dos resultados posibles.

### **3.4.- Aspectos éticos**

El presente estudio abarcará los principios éticos necesarios para su implementación, propuestos por Reglamento de Integridad Científica en la Investigación versión 1 de la Universidad Católica de Los Ángeles de Chimbote y evidenciados en documentos como la carta a autoridades o líderes poblacionales. y consentimiento informado de los participantes.

Protección personal: Este principio se implementa a través de la confidencialidad de la información recopilada de cada participante del estudio.

Libre participación y derecho a la información: Antes de participar en el estudio se observarán estos estatutos, se explicará a las personas el objetivo de la investigación y se les informará que su participación es voluntaria.

Beneficencia y No Malicia: Este estándar se cumple con el cuidado con el que se recopila la información de los participantes del estudio con el fin de maximizar los beneficios y reducir cualquier tipo de impacto negativo adverso.

Justicia: Prevalecerá la justicia y se respetará el bien común. Esto significa que los intereses personales no son la prioridad. Por lo tanto, la investigación se lleva a cabo estrictamente de acuerdo con los lineamientos de la universidad para garantizar un trabajo honesto y limpio

Cuidado del medio Ambiente: Este proyecto garantiza que no pone en peligro el ecosistema y por tanto ayuda a proteger el medio ambiente.

Integridad Científica: Cree que es deber y responsabilidad del investigador mantener una posición de integridad en el desarrollo de todo su trabajo. Esto evita afectar los resultados.

#### IV. Resultados

**Tabla 2 Relación entre el Estrés y Desempeño Laboral Fiscalía Provincial de Huamanga-Ayacucho,2021**

Estrés laboral	Desempeño laboral		
	Bueno	Otros	Total
Medio	64%	23%	87%
Otros	13%	0%	13%
Total	77%	23%	100%

*Fuente: Elaboración propia*

De acuerdo con los resultados de la Tabla 2, se observa que existe un nivel bueno de desempeño laboral y un nivel medio de estrés laboral.

**Tabla 3 Nivel del estrés en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga Ayacucho,2021**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	8%
Medio	48	64%
Bajo	21	28%
Total	75	100%

*Fuente: Elaboración propia*

De acuerdo con los resultados de la Tabla 3, se observa que el 64,0% de los trabajadores de la Fiscalía tienen un nivel medio de estrés y tan sólo el 8,0% presenta un nivel alto de estrés.

**Tabla 4 Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga-Ayacucho, 2021.**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Escaso	1	1,3
Bueno	39	52,0
Muy bueno	26	34,7
Destacado	9	12,0
Total	75	100,0

*Fuente: Elaboración propia*

En la Tabla 4 se observa que el 52,0% de los trabajadores tuvieron un nivel de desempeño laboral bueno, mientras que el 34,7% tuvieron un desempeño muy bueno y el otro 12,0% tuvieron un desempeño destacado, sin embargo, sólo el 1,3% tuvo un desempeño escaso.

## V. Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la fiscalía provincial de Huamanga.

En el que lo que se llegó a determinar que, se encontró relación entre el estrés y desempeño laboral, datos que son comparados con lo encontrado por Cáceres & Peralta (2019) quien realizó un trabajo de investigación con el título *Relación del estrés laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de la Clínica Santa Ana, Cajamarca 2016*, quien concluyó que existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral, lo que nos lleva a concluir que a menudo el estrés es el causante de muchas consecuencias que se agravan con el tiempo, en los resultados obtenidos se observa que el estrés tiene la potencialidad de afectar el desempeño laboral, este impacta en el rendimiento y capacidad para el cumplimiento de las tareas y funciones asignadas, induciendo a errores procedimentales y falta de eficiencia; lo que puede afectar a los trabajadores de la fiscalía.

De nuestra población estudiada la mayoría de los trabajadores de la fiscalía tienen un nivel medio de estrés, datos que son comparados con lo encontrado por Valderama (2020), en la presente tesis de maestría denominada *El estrés laboral como consecuencia de accidentes asociados a los actos su estándar en la Compañía Minera ICM Pacha Paqui SAC*, en la cual, concluye que el estrés siendo uno de los factores que influye significativamente en la ocurrencia de accidentes, los hallazgos muestran que el estrés no daña completamente a las personas porque no tiene un impacto constante en el desarrollo de sus actividades, como el malestar emocional y la despersonalización. Sin embargo, existe una relación entre el logro

personal y el profesional porque el desarrollo de cada empleado es priorizado, lo que nos lleva a concluir que el estrés afecta a las personas tanto en la vida diaria como en el trabajo el desarrollo nos a concluir que el estrés afecta a las personas tanto en la vida diaria como en el trabajo.

De igual manera la mayoría de los trabajadores tuvieron un nivel de desempeño laboral bueno datos que son comparados con lo encontrado por Murga LM y Mostacero ES (2019), quien realizo un trabajo de investigación con el título Clima organizacional y desempeño laboral en el área de ventas de distribuidora Perú farma, La Libertad - 2016, en el cual concluye que existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores, lo que nos lleva a concluir debido a los conocimientos del puesto laboral, la experiencia y el ámbito laboral que influye de manera positiva en los resultados obtenidos y en el crecimiento de la identidad pública.

## **VI. Conclusiones**

Los resultados de la investigación condujeron a las siguientes conclusiones, que se basan en dichos resultados.

- Se encontró relación entre el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Huamanga-Ayacucho,2021.
- La mayoría de los trabajadores de la Oficina Fiscal Provincial de Huamanga-Ayacucho manifiestan sentirse estresados en cuanto a su agonía emocional, despersonalización y realización personal.
- La mayoría de los trabajadores de la Oficina Fiscal Provincial de Huamanga-Ayacucho en 2021 presenta un desempeño laboral positivo.

## **VII. Recomendaciones**

Se recomienda que futuros investigadores puedan realizar más estudios sobre el estrés y desempeño laboral en las diferentes instituciones, para poder ver como se manifiestan las variables en los diferentes ámbitos laborales.

Se recomienda a las autoridades pertinentes implementen objetivos claros y realistas que logren utilizar metodologías para un buen desempeño en las instituciones.

Se recomienda a las autoridades pertinentes implementen actividades recreativas para ayudar a los trabajadores de las instituciones, así minimizar las distracciones y concentrarse en el trabajo.

## Referencias bibliográficas

- Caceres, P. y. (2019). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción*. Cajamarca : Arcangel .
- Cameron, & Whetten. (2019). *Expectativas claras del desempeño*. Brazil: Primm But.
- Caneda, C. (2020). *Situaciones del estrés*. Paraguay: Books.
- Chiavenato, I. (2020). *Estres laboral*. Brazil: Ediciones II.
- Coulter, S. (2019). *Buen desempeño en el trabajo*. Estados Unidos: Book.
- Gonzalez. (2019). *importancia del manejo del estrés*. Trujillo: Publicaciones GM.
- Hans, S. (2020). *Teoría del estrés*. Madrid: Ediciones.
- Leymann, H. (2019). *Dificultad laboral*. Europa: Wor.
- López, & Fachelli. (2021). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Publicaciones. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- Lopez, R. (2019). *RELACIÓN ENTRE NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES*. Trujillo: Arica.
- López-Araújo. (13 de abril de 2019). *El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo*. Obtenido de El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>
- Magán, C. (2019). *proceso de estrés laboral*. Paraguay: Marb.
- Menéndez. (2019). *El éstres laboral*. Trujillo: Primera.
- Mostacero, & Murga. (2020). *Satisfacción laboral y su relación con el estres*. Lima: Andares.
- Muñoz, J. (2019). *Metodología de la Investigación* (1 ed.). Madrid, México: Editorial Progreso S.A de C.V. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>

- Ramos, L. (2019). *RELACIÓN ENTRE NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES*. Trujillo: Arica .
- Robles, & Peralta. (2021). *PROGRAMA PARA EL CONTROL DEL ESTRÉS APLICADO A UNA VÍCTIMA DE MOBBING: ESTUDIO DE UN CASO*. España: Tribunal Superior de Justicia de Madrid.
- Sanchez. (2019). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES*. Colombia: Arango.
- Sánchez., V. (2021). *Sintomas del estrés*. Lima: Committee on Labor and Public Welfare.
- Sarmiento. (2019). *El estrés*. Argentina: Consejo Nacional de Educación.
- Schmid, S. &. (2019). *El Estrés son tracción incitada por contextos angustiosos y causan resistencias "Psicosomáticas o trastornos psicológicos*. Bolivia: Adventure.
- Smith, A. (2019). *Productividad*. Ecuador: Barbert.
- Stavroula. (2019). *estrés laboral puede dar lugar a comportamientos* . Quito: Works.
- Supo, J. (24 de Mayo de 2024). *Metodología de la Investigación Científica: Niveles de investigación (Spanish Edition)*. Obtenido de Metodología de la Investigación Científica: Niveles de investigación (Spanish Edition):  
<https://www.amazon.com/Metodolog%C3%ADa-Investigaci%C3%B3n-Cient%C3%ADfica-Niveles-investigaci%C3%B3n/dp/B0D47MF4GZ>
- Vera. (2019). *Estrés laboral*. Estdos unidos : Edición II.

## Anexo 01 Matriz de consistencia

Tabla 5 Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos	Variables(S)	Dimensiones/ Indicadores	Metodología	Hipótesis	Instrumentos
¿Relación entre el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la Fiscalía provincial de Huamanga-Ayacucho-2021?	<p><b>General:</b> Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Fiscalía provincial de Huamanga-Ayacucho-2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar el nivel de estrés en los trabajadores de la Fiscalía de Huamanga, Ayacucho, 2021.</li> <li>- Determinar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Fiscalía de Huamanga, Ayacucho, 2021.</li> </ul>	Estrés	Cohesión y adaptación	El tipo de investigación que presenta el proyecto es investigación básica o pura, descriptiva porque está orientada a conocer la situación que genera el Estrés y Desempeño Laboral y porque se busca la mejora del desempeño mediante un modelo establecido.	<p><b>H1: (Hipótesis alterna)</b></p> <p>Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en trabajadores de la Fiscalía provincial de Huamanga-Ayacucho, 2021.</p> <p><b>H2: (Hipótesis nula)</b></p> <p>El nivel de estrés es alto en los trabajadores de la Fiscalía provincial de Huamanga-Ayacucho, 2021.</p> <p>El desempeño laboral es bajo en los trabajadores de la Fiscalía provincial de Huamanga-Ayacucho, 2021.</p>	El cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)



<b>INSTRUMENTO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL</b>					
NOMBRE:					
PUESTO:			FECHA:		
Insatisfactorio	Escaso	Bueno	Muy bueno	Destacado	Puntuación
1. CALIDAD: Considérese la precisión, el número y la pulcritud del trabajo.					
2	4	6	8	10	
Comete errores frecuentemente. Rendimiento inaceptable.	Casos de falta de cuidado y errores.	Rendimiento satisfactorio. Requiere una supervisión normal.	Regularmente por encima de la media.	Trabajo extremadamente preciso. No requiere supervisión en circunstancias normales.	
2. CANTIDAD: Considérese la cantidad de trabajo realizado y el tiempo precisado para hacerlo.					
2	4	6	8	10	
Por debajo de la media mínima. Incapaz de terminar las tareas encomendadas	Casos de falta de cuidado y errores.	Rendimiento satisfactorio. Requiere una supervisión normal	Regularmente por encima de la media.	Trabajo extremadamente preciso. No requiere supervisión en circunstancias normales.	
3. CONOCIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO: Considérese el conocimiento del puesto y las habilidades empleadas para Hacer el trabajo					
2	4	6	8	10	
Conocimiento inadecuado del trabajo.	No comprende algunos de sus cometidos	Conocimientos suficientes y habilidades para realizar las tareas recomendadas	Buen conocimiento del puesto. Trabaja de forma habilidosa.	Conocimiento absoluto del puesto de trabajo. Aplica un alto grado de habilidades.	
4. INICIATIVA: Considérese la capacidad de iniciar y llevar a la práctica acciones efectivas					
2	4	6	8	10	
Incapaz de hacer frente a situaciones no rutinarias.	Necesita una orientación rigurosa en la mayoría de los temas no rutinarios.	Aborda con efectividad las situaciones poco comunes y ocasionalmente requiere ayuda.	Persona con iniciativa. Muestra buen juicio en las situaciones no rutinarias	Idea y pone en práctica soluciones efectivas en situaciones no rutinarias sin ayuda.	

Insatisfactorio	Escaso	Bueno	Muy bueno	Destacado	Puntuación
5 LIDERAZGO: Considérese la capacidad de aconsejar e influir sobre otros.					
2	4	6	8	10	
Incapaz de arreglárselas sólo.	No hay pruebas de que tenga capacidad de dirigir a otros.	Capaz de aconsejar y dirigir a los asociados bajo una supervisión normal.	Es evidente la capacidad de dirigir e influir en otros.	Logra los resultados Máximos regularmente.	
6. COOPERACION: Considérese la actitud hacia el trabajo y la capacidad de llevarse bien con otros.					
2	4	6	8	10	
No observa las normas de la biblioteca o crea demasiadas fricciones.	Ocasionalmente poco cooperativo. Tiene dificultades para llevarse bien con algunas personas	Su rendimiento Satisface habitualmente las expectativas.	Rendimiento regularmente por encima de la media.	Persona excepcionalmente formal.	
7. FIABILIDAD: Considérese la capacidad del empleado para realizar sus tareas de forma regular efectiva					
2	4	6	8	10	
No puede contarse con él.	Requiere vigilancia frecuentemente.	Requiere vigilancia frecuentemente.	Rendimiento regularmente por encima de la media.	Persona excepcionalmente formal.	
8. ADAPTABILIDAD: Considérese la capacidad del empleado para hacer frente a entornos o responsabilidades					
2	4	6	8	10	
Totalmente incapaz de hacer frente al cambio.	Tiene dificultad para hacer frente al cambio.	Se adapta razonablemente bien al cambio.	Muestra un alto grado de versatilidad.	Se acomoda de forma extrema a cualquier cambio	
9. ASISTENCIA: Considérese la capacidad del empleado para hacer frente a entornos o responsabilidades					
2	4	6	8	10	
Ausencias y retrasos frecuentes sin justificar.	Ausencias en varias ocasiones. Normalmente justifica los retrasos.	Asistencia satisfactoria. Siempre justifica los retrasos.	Un buen expediente de asistencia y puntualidad	No ha tenido ni ha llegado tarde durante el último año	

Insatisfactorio	Escaso	Bueno	Muy buena	Destacado	Puntuación
10. PRESENCIA: Considérese el aspecto en relación a la realización adecuada del trabajo.					

2	4	6	8	10	
No satisface lo requisitos mínimos.	Normalmente aceptable. En ocasiones se le recomienda mejora	Generalmente arreglado, limpio y presentable.	Siempre arreglado y vestido con buen gusto.	Constante ente bien arreglado y serio.	
Puntuación total Resumen de puntuaciones. La puntuación general del rendimiento del empleado es:					
<b>Por debajo de 40</b>	<b>40-59</b>	<b>60-79</b>	<b>80-89</b>	<b>90-100</b>	
<b>Insatisfactoria</b>	<b>Escasa</b>	<b>Buena</b>	<b>Muy buenas</b>	<b>Destacada</b>	
Puntos fuertes:					
Áreas en que debe mejorar:					
Generar – comentarios					
Firma del supervisor _____					
Fecha _____					

### Anexo 03 Validez y confiabilidad del instrumento

#### Maslach Burnout Inventory MBI (Spanish Version) Burnout (Síndrome del Quemado)

##### Ficha técnica.

**1: Nombre Original:** Maslach Burnout Inventory (Spanish Versión)

**2: Autor:** Cristina Maslach Y Jackson

**3: Año:** 1981

**4: Versiones:** La Primera Versión Del Instrumento Fue Desarrollada Por Maslach Y Jackson, En 1981, Y La Segunda Versión, En 1986.

**5: Traducción:** Gil-Monte, P. Y Peiró, J.M. (1997),

**6: Items:** 22 Ítems Valorados con una Escala Tipo Likert, en un Rango de 7 adjetivos que van de “Nunca” (0) A “Todos Los Días” (6).

**7: Dimensiones:** 3 Factores Ortogonales Que Son Denominados: 1) Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal En El Trabajo.

**1. Burnout:** Síndrome que surge a consecuencia del estrés laboral prolongado, cuando las demandas laborales exceden la capacidad de una persona.

**2. Agotamiento emocional:** Se presenta en la persona a nivel emocional y físico, puede llegar a existir diferencia, desánimo, falta de energía, concentración, frustración y tensión.

**3. Despersonalización:** Rutina que produce actitudes de separación e indiferencia hacia las personas.

**4. Realización personal:** Deseo de superar obstáculos y desafíos para llegar a una satisfacción duradera.

**8: Administración:** Personas Mayores De 18 Años Con Un Nivel De Lectura Mínimo De Secundaria

**9: Campo De Aplicación:** Laboral Y Clínica

**10: Forma De Aplicación:** Auto Aplicable, Individual Y Grupal

**11: Tiempo:** 5-10 Minutos

**12: Material:** Test Y Pluma O Lápiz

**Desarrollo:**

1. Lea correctamente las instrucciones y conteste cada apartado del test tomando en cuenta las respuestas.

2. Anote su respuesta en cada rectángulo después de cada pregunta calificación: El test se califica por cada uno de los factores que lo contienen:

**1. Agotamiento emocional:** Total, igual o menor que

17: Todo está bien.

Total, entre 19 y 29: Ten cuidado

Total, igual o mayor que 30: Tienes que tomar medidas urgentes.

**2. Despersonalización:**

Total, igual o menor que 3: todo está bien

Total, entre 4 y 7: Ten cuidado Total, igual o mayor que 8: tienes que tomar medidas

urgentes **3. Realización personal:**

Total, igual o mayor que 40: Todo está bien

Total, entre 34 y 39: Ten cuidado

### **Confiabilidad del instrumento**

Numerosos estudios dan evidencia a favor de la validez y confiabilidad de este instrumento. También, su autor reporta una alta firmeza y una confiabilidad reveladora para las dimensiones de agotamiento emocional (0,90) despersonalización (0,79) y realización personal (0,71) cuyos ítems guardan una consistencia interna considerable (0,80). De similar manera, diversos estudios contantes han sido realizados para la validación de este instrumento, los cuales han demostrado una estructura tridimensional relacionada a las dimensiones del estrés laboral, frente a lo cual se concluye que el cuestionario en mención, mide realmente dicha variable. Asimismo, los resultados de la validez factorial son apoyados también por el análisis de validez convergente aplicados por diversos investigadores, como, por ejemplo, Yslado R, Atoche R, Cermeño B, Rodríguez D y Sánchez J, quienes con relación a la aplicación del Maslach Burnout Inventory (MBI), ha demostrado los consecutivos resultados con respecto al coeficiente alfa de Cron Bach: cansancio emocional (0,78), despersonalización (0,71) y realización personal (0,76) Estos resultados similares demuestran la confiabilidad del instrumento aplicado en la presente investigación. (Maslach & Jackson, 1981 a, b; 1982; 1986).

## Anexo 04 Formato de Consentimiento informado



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE ARTÍCULO CIENTÍFICO EN EL  
REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Mediante el presente documento declaro ser el autor del artículo de investigación titulado:  
**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FISCALÍA DE HUAMANGA-AYACUCHO, 2021** y afirmo ser el único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre el mismo.

Autorizo a la Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote a publicar el artículo científico en mención en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30035, para su difusión, preservación y acceso a largo plazo.

Garantizo que el artículo científico es original y que lo elaboré desde el inicio al final, no he incurrido en mala conducta científica, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la universidad y me declaro el único responsable y la faculto de tomar las acciones legales correspondientes.

En señal de conformidad, suscribo el presente documento:

Nombre: Harold Culaca Maldonado.

Documento de Identidad:73031451. Domicilio: Jr. Pokras J8 – Ayacucho.

Correo Electrónico: [culacaatc123@gmail.com](mailto:culacaatc123@gmail.com)

**Anexo 05 Documento de aprobación para la recolección de la información**

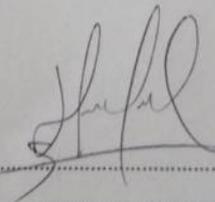
Yo, HAROLD CULACA MALDONADO, identificado con DNI N°73031451, domiciliado en Jr. Pokras J8 de esta ciudad y estudiante con el código 3123181583, de la prestigiosa Universidad ULADECH, ante Ud. Me presento y expongo:

Que, siendo estudiante de la facultad de ciencias de la salud ciclo VIII. Pongo en su conocimiento que de acuerdo al taller de **investigación VIII** que trata sobre Estrés laboral en los trabajadores de la fiscalía provincial de huamanga,2021 nos propone realizar las previas investigaciones. Motivo que solicito la autorización de la Fiscalía Provincial de Huamanga. Esperando poder contar con su apoyo.

POR LO TANTO:

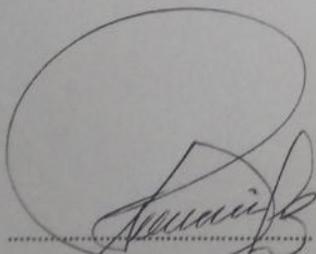
Ruego a UD., acceder a mi petición por ser justo.

Ayacucho, marzo del 2021



CULACA MALDONADO, Harold

DNI N° 73031451



Gerente de la Fiscalía Provincial  
De Huamanga

Anexo 06 Evidencias de ejecución (Declaración jurada, base de



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**DECLARACIÓN JURADA TESIS**

Yo, **HAROLD CULACA MALDONADO** estudiante de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote del con Código N **3123181583** identificado con DNI: **73031451** con la Tesis titulada:

**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FISCALÍA DE HUAMANGA-AYACUCHO, 2021.**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso legal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiéndolo a la normatividad vigente de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Ayacucho 25 de marzo del 2022

Firma:.....

DNI: 73031451.....

