

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL NIVEL DE
ESTRÉS LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES
PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO,
2022

Marcelina Colque Quispe

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: M.Sc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca

Juliaca, 2023

Colque-Quispe, M (2023). *Influencia de la gestión del tiempo en el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022.* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca. Juliaca.

AUTOR: Marcelina Colque Quispe.

TÍTULO: Influencia de la gestión del tiempo en el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2023

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (105 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000074-05/C71

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: M.Sc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca

PALABRAS CLAVE:

estrés laboral, entidad pública, funcionarios públicos, gestión del tiempo, servidores públicos.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL NIVEL DE ESTRÉS
LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2022”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Marcelina Colque Quispe

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dr. Juan Manuel Tito Humpiri

PRESIDENTE DE JURADO

Firma del presidente

Dra. Mayda Yanira Flores Quispe

JURADO

Firma del 2do miembro

M.Sc. Illich Xavier Talavera Salas

JURADO

Firma del 3er miembro

M.Sc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca

ASESOR

Firma del asesor

DEDICATORIA

A nuestro creador, por darme las fuerzas de seguir adelante todos los días y permitirme ver
lo hermoso de cada día.

A mis padres Feliciano y Pilar por darme la vida, cuidarme y encaminarme a ser un buen
ser humano en la vida.

A mis hermanas y amigos por sus consejos alentadores para salir adelante en todas mis
metas y proyectos.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Juliaca, por haberme brindado una educación de calidad durante mi estadía universitaria.

A la Escuela de Gestión Pública y Desarrollo Social, por mi brindarme necesarias para mi formación profesional.

A mis docentes universitarios, por el ejemplo que representan en mi vida profesional.

Al M. Sc. Gustavo Luis Vilca Colquehuanca por su paciencia y apoyo con su asesoría en el proceso de elaboración de mi tesis.

A la Municipalidad Distrital de Caracoto, en especial al jefe de recursos humanos, por su disposición a contribuir en la investigación y brindarme la información y el acceso necesario para culminar mi tesis.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice general	6
Índice de tablas	9
Índice de figuras	10
Índice de anexos	11
Resumen	12
Abstract	13
Introducción	14
Capítulo I	
Planteamiento del problema	16
1.2 Preguntas de investigación	18
1.2.1 Pregunta general	18
1.2.2 Preguntas específicas	19
1.3 Objetivos de investigación	19
1.3.1 Objetivo general	19
1.3.2 Objetivo específico	19
1.4 Justificación	19
Capítulo II	
Revisión de la literatura	22
2.1 Antecedentes	22
2.1.1 Antecedentes internacionales	22
2.1.2 Antecedentes nacionales	23
2.1.3 Antecedentes locales	26
2.2 Marco teórico	27
2.2.1 Gestión del tiempo	27
2.2.2 Estrés laboral	32
2.2.3 Municipalidad distrital	35
2.3 Marco conceptual	37
2.3.1 Tiempo	37
2.3.2 Gestión del tiempo	37
2.3.3 Eficiencia de la gestión del tiempo	38

2.3.4	Estrés	38
2.3.5	Estrés laboral	38
2.4	Marco normativo	39
2.4.1	Organización de Naciones Unidas y la salud mental	39
2.4.2	La Constitución Política del Perú y la salud mental	40
2.4.3	Servir	41
2.5	Hipótesis de investigación	42
2.4.1	Hipótesis general	42
2.4.2	Hipótesis específicas	42
2.6	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	43
2.6.1	Operacionalización de la variable gestión del tiempo	43
2.6.2	Operacionalización de la variable estrés laboral	44
Capítulo III		
Materiales y método		45
3.1	Diseño de investigación	45
3.2	Ámbito de estudio	45
3.3	Población y muestra	46
3.3.1	Población	46
3.3.2	Muestra	46
3.4	Recolección de datos	47
3.4.1	Técnica	47
3.4.2	Instrumentos	47
Capítulo IV		
Resultados y discusión		55
4.1	Resultados	55
4.1.1	Características de la población en el ámbito de estudio	55
4.1.2	Forma de uso de la gestión del tiempo	56
4.1.3	Nivel de estrés laboral	60
4.1.4	Relación entre gestión del tiempo y estrés laboral	63
4.1.5	Influencia de la gestión del tiempo en el estrés laboral	63
4.2	Discusión	66
Conclusiones		70
Recomendaciones		72
Referencias bibliográficas		73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del tiempo	43
Tabla 2	Operacionalización de la variable estrés laboral	44
Tabla 3	Número de funcionarios públicos	46
Tabla 4	Número de servidores públicos	46
Tabla 5	Confiabilidad del cuestionario de eficiencia de la gestión del tiempo	48
Tabla 6	Confiabilidad del cuestionario de estrés laboral OMS-OIT	49
Tabla 7	Edad en los funcionarios y servidores públicos	55
Tabla 8	Sexo en los funcionarios y servidores públicos	56
Tabla 9	Forma de uso de la gestión del tiempo según los hábitos de comunicación	57
Tabla 10	Forma de uso de la gestión del tiempo según los hábitos de organización	57
Tabla 11	Forma de uso de la gestión del tiempo	58
Tabla 12	Forma de uso de la gestión del tiempo según sexo	59
Tabla 13	Nivel de estrés laboral	60
Tabla 14	Nivel de estrés laboral según sexo	61
Tabla 15	Gestión del tiempo según nivel de estrés laboral	62
Tabla 16	Coefficiente de correación de Pearson	63
Tabla 17	Ecuación de regresión por el método de mínimo de cuadrados ordinarios	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Dispersión de datos de la variable gestión del tiempo	51
Figura 2	Dispersión de datos de la variable estrés laboral	51
Figura 3	Diagrama de dispersión de datos de regresión lineal	65

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Prueba de normalidad de datos	81
Anexo 2	Prueba de hipótesis para la forma de uso de la gestión del tiempo	83
Anexo 3	Prueba de hipótesis para el nivel de estrés laboral	84
Anexo 4	Validacion de instrumentos por el experto n° 1	85
Anexo 5	Validacion de instrumentos por el experto n° 2	87
Anexo 6	Validacion de instrumentos por el experto n° 3	89
Anexo 7	Solicitud de aplicación de prueba piloto	91
Anexo 8	Carta de aceptación para la aplicación de la prueba piloto	92
Anexo 9	Acta de aplicación de la prueba piloto	93
Anexo 10	Solicitud de aplicaión de cuestionarios	95
Anexo 11	Carta de aceptación para la aplicación de cuestionarios	96
Anexo 12	Acta de aplicación de los cuestionarios	97
Anexo 13	Instrumentos de ificiencia de la gestión del tiempo	98
Anexo 14	Instrumento del estrés laboral OMS-OIT	100
Anexo 15	Galería fotográfica de la encuesta realizada	102
Anexo 16	Matriz de consistencia	104

RESUMEN

El estrés laboral tiene una alta prevalencia en el mundo moderno, con consecuencias físicas y psicológicas en la persona, dificultando el logro de objetivos, metas y resultados. Ahí radica la importancia de identificar las herramientas que inciden positivamente en el estrés laboral. Por ello, en esta investigación se planteó determinar la influencia de la gestión del tiempo en el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022. La investigación fue cuantitativa, de alcance descriptivo explicativo, no experimental y transversal, el ámbito de estudio fue el Municipio Distrital de Caracoto, la población fue integrada por 56 funcionarios y servidores. Para el recojo de datos se utilizó el cuestionario de eficiencia en la gestión del tiempo y el cuestionario de estrés laboral de la Organización Mundial de la Salud - Organización Internacional del Trabajo. En cuanto a los objetivos específicos, se identificó que el 67% de la población de estudio gestiona el tiempo de forma medianamente eficiente, el 92% de la población de estudio tiene un nivel bajo de estrés laboral y la relación entre gestión del tiempo y estrés laboral es de $r = -.602$, siendo la relación inversa y moderada. En cuanto al objetivo general, se estableció la ecuación de regresión $y = -1.4182x + 100.926$, siendo que por cada punto que aumenta la escala de la gestión del tiempo, la escala del nivel de estrés laboral disminuye en -1.4182 puntos. Por lo tanto, se concluye que la gestión del tiempo influye en el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022.

Palabras claves: estrés laboral, entidad pública, funcionarios públicos, gestión del tiempo, servidores públicos.

ABSTRACT

Work stress has a high prevalence in the modern world, with physical and psychological consequences on the person, making it difficult to achieve objectives, goals and results. Therein lies the importance of identifying the tools that have a positive impact on work stress. Therefore, in this research we aimed to determine the influence of time management on the level of work stress in officials and public servants of the District Municipality of Caracoto, 2022. The research was quantitative, of descriptive explanatory scope, non-experimental and transversal, the scope of study was the District Municipality of Caracoto, the population was made up of 56 officials and servants. To collect data, the time management efficiency questionnaire and the work stress questionnaire of the World Health Organization - International Labor Organization were used. Regarding the specific objectives, it was identified that 67% of the study population manages time in a moderately efficient way, 92% of the study population has a low level of work stress and the relationship between time management and stress labor is $r = -.602$, the relationship being inverse and moderate. Regarding the general objective, the regression equation $y = -1.4182x + 100.926$ was established, and for each point that the time management scale increases, the work stress level scale decreases by -1.4182 points. Therefore, it is concluded that time management influences the level of work stress in officials and public servants of the District Municipality of Caracoto, 2022.

Keywords: job stress, public entity, public officials, time management, public servants

INTRODUCCIÓN

En estos últimos años se considera que el estrés es una enfermedad que las personas padecen cada vez con más frecuencia y en diferentes ámbitos. En el ámbito laboral, si las exigencias no están acorde a las capacidades y recursos con los que cuenta un trabajador, este podría padecer de estrés laboral, esta condición en un nivel alto, puede desencadenar en problemas que afecten al trabajador y su entorno. En las entidades públicas se exige a los funcionarios y servidores el cumplimiento de metas y objetivos enmarcados en un determinado tiempo, esto a través de la materialización de resultados medibles en la mejora de la calidad de vida y bienestar común de la población (Ramos et al., 2019).

El control del tiempo nace de la necesidad de tener el control sobre lo que influye en todas las actividades humanas y una de esas actividades es el trabajo, enmarcado en el logro de objetivos y metas (Llopis & Camacho, 2022). Si se tuviera que definir la gestión del tiempo de manera sencilla y formal, se podría decir que la gestión del tiempo es el proceso por el cual la persona divide y organiza adecuadamente sus horas disponibles según las actividades que debe realizar en un determinado tiempo (Alonso, 2018). Adecuando el concepto sencillo de gestión del tiempo al ámbito laboral en una entidad pública, se entendería como el proceso por el cual el funcionario o servidor público divide y organiza adecuadamente su horario laboral según las actividades relacionadas con las funciones que tiene asignadas dentro de la entidad, esto en un tiempo determinado.

Se le atribuye al estrés laboral una forma inadecuada de gestión del tiempo en el ámbito laboral; generando así, dificultad en el cumplimiento metas y objetivos para un posterior logro de resultados. Un funcionario o servidor público que no gestiona eficientemente su tiempo en su entorno laboral puede que experimente serias condiciones negativas; como, por ejemplo, experimentar niveles altos de estrés laboral y esto podría repercutir en el logro de metas y objetivos en la entidad. Cabe señalar que la forma de gestionar el tiempo no siempre se relaciona con el poco conocimiento o falta de capacidad de los funcionarios y servidores; sino, a algunos hábitos de comunicación y organización que tiene cada persona en su vida laboral.

La revisión de la literatura nos sugiere que la gestión del tiempo podría ser una herramienta favorable en las instituciones públicas para los funcionarios y servidores, ayudándolos a una inversión correcta del tiempo disponible en horario laboral; consecuentemente, lograr niveles bajos de estrés laboral; pero no todos utilizan esta herramienta de manera eficiente

en su vida laboral, ya sea por desconocimiento o por ciertos hábitos relacionados con la disposición del tiempo. Por otro lado, se considera que aún no se ha estudiado lo necesario para afirmar que la gestión del tiempo influye en el estrés laboral en trabajadores de entidades públicas del Estado. Es así que el trabajo de investigación responde la pregunta general de investigación de ¿Cómo influye la gestión del tiempo en el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos del Municipio Distrital de Caracoto, 2022?, y las preguntas específicas de: ¿Cuál es la forma del uso de la gestión del tiempo?, ¿Cuál es nivel de estrés laboral?, y ¿Qué relación existe entre la gestión del tiempo y el nivel de estrés laboral?, y se planteó llegar al objetivo central de determinar la influencia de la gestión del tiempo en el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos del Municipio Distrital de Caracoto, 2022. Así como lograr los objetivos específicos de identificar la forma de uso de la gestión del tiempo y establecer el nivel de estrés laboral. Por último, analizar la relación entre la gestión del tiempo y el nivel de estrés laboral.

El trabajo de investigación se presenta dividido en IV capítulos, estructurado de manera ordenada, coherente y sencilla. En el capítulo I se plantea el problema de investigación, las interrogantes del problema de investigación, los objetivos y por último la justificación. En el capítulo II se presentan los antecedentes internacional, nacional y local, en investigaciones realizadas con anterioridad y relacionadas con las variables de estudio. También se desarrolla el marco teórico que sustenta el trabajo de investigación. Así como, el marco conceptual referente a los principales conceptos que ayudan a comprender mejor los principales términos relacionados con la investigación. Seguidamente, se encuentra el marco normativo referente al tema. Y por último se plantean las hipótesis y la operacionalización de las variables de estudio. En el capítulo III se desarrolla y explica la metodología que se empleó en la investigación; detallando el enfoque, diseño, alcance, población, muestra, técnica y los instrumentos utilizados en el proceso de recolección de datos. Así como, los estadísticos utilizados. En el capítulo IV se muestran los resultados y se hace una extensa interpretación y análisis de resultados. Seguidamente, se presenta la discusión realizada con los resultados y conclusiones de los antecedentes relacionados con el tema de investigación. Y por último se presentan las conclusiones a las que se llegaron y recomendaciones posteriores, seguidas por la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El estrés se origina en circunstancias diarias de la vida, situaciones en las que el hombre interactúa con su entorno, como por ejemplo en el entorno laboral; debido a que, en esas interacciones, se presentan estímulos y respuestas fisiológicas que pueden ser interpretadas positiva o negativamente, esto según la capacidad de adaptación de cada persona. A partir de la segunda mitad del siglo XX, se hizo más evidente el interés por el estudio del estrés aplicado al contexto laboral y las estrategias para manejarlo en el entorno laboral, esto por los académicos y los responsables de políticas públicas sobre seguridad y salud en el trabajo y las organizaciones (Martínez, 2022). Actualmente, el estrés laboral tiene una alta prevalencia en el mundo moderno, causante de enfermedades en el trabajador, obstaculizando en parte el logro de objetivos de la organización; esto desde la experiencia y percepción que tiene cada individuo referente a las condiciones laborales en las que se encuentra. Es así que, los trabajadores perciben diferentes causas de estrés laboral (Félix et al., 2018). La Organización Internacional del Trabajo define el estrés laboral como una enfermedad a escala global, siendo una respuesta que puede tener la persona por las presiones y exigencias que sobrepasan sus conocimientos y capacidades en el entorno laboral. Las causas asociadas con la presencia de estrés laboral son diversas; dentro de las cuales se encuentra la falta de tiempo para completar las tareas asignadas en el trabajo (Buitrago et al., 2021).

La forma como un trabajador afronte una situación estresante dependerá de los recursos que disponga, recursos como el tiempo y las limitaciones que tenga para usar estos recursos en su entorno laboral. Dentro de las líneas de acción y recursos para el manejo del estrés laboral, se encuentran las estrategias individuales orientadas al manejo del estrés a través del aprendizaje de técnicas de relajación, el entrenamiento en resolución de problemas y el entrenamiento en el manejo eficaz del tiempo (Rodríguez & De Rivas, 2019). El manejo eficaz de la gestión del tiempo es la clave para alcanzar las metas y objetivos propuestos, siendo una posible técnica que permita disponer y controlar el tiempo adecuadamente en el trabajo. Ayudando así, a evitar pérdida de tiempo innecesario que no aporten al logro de objetivos de la entidad. Así mismo, el manejo eficaz del tiempo puede ser una estrategia que ayude a mantener un nivel de estrés bajo.

La ley de seguridad y salud en el trabajo, cuya aplicación alcanza a los trabajadores del Estado Peruano, establece el principio de información y principio de protección; definidos como el derecho que tienen los trabajadores del sector público de estar informados acerca de las condiciones laborales respecto de su salud y el derecho a condiciones laborales adecuadas que aseguren un buen estado de salud física y mental (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2011). Entendiendo estos principios, se puede decir que desde la gestión pública las áreas competentes dentro de una entidad pública están obligadas a brindar información a los funcionarios y servidores de la entidad sobre la situación laboral en la que se encuentran respecto de su salud mental y así garantizar condiciones laborales ajustadas a un buen estado de salud tanto física como mental. La gestión pública es el trabajo realizado por los trabajadores que brindan sus servicios a las instituciones del aparato estatal y el trabajo está orientado a la planificación, movilización, despliegue, organización y transformación de los recursos necesario y disponibles para la provisión, asignación y distribución de bienes y servicios a la población. Todos estos procesos y acciones conjuntas entre sí, están orientados a la mejorara de la calidad de vida y satisfacción de las necesidades básicas de la población. Los encargados de realizar estos procesos y acciones podrían afrontar situaciones estresantes ante exigencias y presiones respecto al logro de resultados.

En el Perú Según el boletín Nro. 150 denominado Una mirada de la salud mental desde la opinión de los peruanos, elaborado por el Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú (2018), de 1203 entrevistados mayores de 18 años, el 38.8% ha sufrido de mucho estrés frecuentemente o varias veces y el 42.0% ha sufrido de mucho estrés alguna vez. Con respecto al tipo de consejería o ayuda que habrían buscado para afrontar esta situación, el 72.1% refirieron que no buscaron ningún tipo de consejería o ayuda, el 12.2% buscaron ayuda con un psicólogo particular y el 10.6% buscaron ayuda con un sacerdote pastor o guía religioso. Esta información es evidencia real con base en una investigación sobre el porcentaje de población peruana, qué padecería de estrés y el tipo de consejería o ayuda que buscaron. La investigación estuvo dirigida a la población peruana en general, no a un grupo o sector en especial; por ende, se podría inferir de estos resultados, que dentro del porcentaje de la población peruana afectada por el estrés están incluidos los trabajadores de las entidades públicas. Para evitar inferir si el porcentaje de población afectada por el estrés es similar al porcentaje en una entidad pública, se requiere

un estudio que permita conocer el nivel de estrés real en una entidad pública como ámbito de estudio y conocer las herramientas que influyen en los niveles de estrés laboral.

Sobre el estrés laboral, los estudios son numerosos a nivel nacional e internacional y se han asociado a variables como satisfacción laboral, inteligencia emocional, estrés como demanda, control laboral, recompensa, esfuerzo y modos de afrontar el estrés a nivel individual (Niño & Osorio, 2017). Y con respecto a la gestión del tiempo, en una revisión de la literatura realizada por Hellsten (2012) se determinó que, de la totalidad de estudios realizados sobre gestión del tiempo, un total de 27 estudios abordaron la gestión del tiempo en relación con variable tales como: rendimiento académico, el estrés, la creatividad y entre otros. A todo lo antes desarrollado en investigaciones o estudios respecto a gestión del tiempo y estrés laboral, se destaca la importancia de mitigar los efectos del estrés laboral y la búsqueda del bienestar personal en el entorno laboral. Así mismo, la importancia de priorizar un diagnóstico, prevención e intervención a través de estrategias individuales e institucionales, como una eficaz gestión del tiempo para el manejo del estrés. Además, aún no se ha estudiado lo suficiente respecto a la variable gestión de tiempo relacionada con la variable estrés laboral y cuyos sujetos de estudio sean funcionarios y servidores del sector público en municipalidades. Es por ello que, el Municipio Distrital de Caracoto desconoce el nivel de estrés que tienen sus colaboradores. En consecuencia, el área de recursos humanos no cuenta con información basada en investigaciones científicas sobre el nivel de estrés laboral que tienen los funcionarios y servidores en la entidad. Por ello, no se pueden implementar gestiones de riesgo que agrupen estrategias, planes o actividades que ayuden a prevenir y controlar el estrés laboral. Tampoco se tiene conocimiento acerca de las herramientas o estrategias que ayudan a reducir o mantener niveles de estrés bajo. Es así, que se requiere de una investigación que determine si la gestión del tiempo como herramienta influye en el nivel de estrés laboral.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Pregunta general

- ¿Cómo influye la gestión del tiempo en el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022?

1.2.2 Preguntas específicas

- ¿Cuál es la forma del uso de la gestión del tiempo en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022?
- ¿Cuál es nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la gestión del tiempo y el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto 2022?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la influencia de la gestión del tiempo en el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022.

1.3.2 Objetivo específico

- Identificar la forma de uso de la gestión del tiempo en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022.
- Establecer el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022.
- Analizar la relación entre la gestión del tiempo y el nivel de estrés laboral en funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022.

1.4 JUSTIFICACIÓN

La justificación recae en la importancia de realizar una investigación, esta apreciación de la importancia de llevar a cabo un determinado estudio o investigación es subjetiva; no obstante, existen criterios para valorar la utilidad e importancia de realizar un estudio o investigación. Uno de esos criterios es el de conveniencia, este se refiere a si realmente es necesario y útil invertir recursos para llevar a cabo un estudio o investigación (Hernández et al., 2014).

Para dar respuesta y actuar ante una situación determinada hace falta conocer la situación real de manera precisa y clara a través de evidencia científica, esto puede ser por medio de

los resultados de estudios o investigaciones. Solo así se tendría el conocimiento de la realidad de una determinada situación y en consecuencia evaluar posibles respuestas o soluciones a esa realidad. Para una evaluación de gestión de riesgo de los recursos humanos por parte de la entidad, es necesario contar con información seria y verás sobre los niveles de estrés laboral que presentan y que está causando esos niveles de estrés laboral en la entidad. Parte de esa información podría ser los resultados de esta investigación. Apelando a la voluntad de mejora continua de la entidad, los resultados de la investigación se pondrán a disposición de la entidad, para que tome las acciones que crea pertinentes. Por ende, fue conveniente invertir los recursos necesarios para realizar la investigación y se considera que los resultados de la investigación son de utilidad para el ámbito donde se desarrolló; esto significa que, el aporte de la investigación permitió conocer el comportamiento de las variables, gestión del tiempo y estrés laboral en el ámbito de estudio.

Otro de los criterios de justificación de investigaciones es el de relevancia social, este hace referencia a los beneficiarios con los resultados o hallazgos que se encuentren con dicho estudio o investigación (Hernández et al., 2014).

Los beneficiarios directos con los resultados de la investigación son los funcionarios y servidores de la entidad en el ámbito de estudio. Ya que, al identificar la forma en cómo gestionan el tiempo dentro de su entorno laboral, podrán reconocer los hábitos de organización y comunicación que tienen y como estos hábitos marcan la forma en cómo gestionan su tiempo. Por lo tanto, pueden evaluar posibles acciones a nivel personal para mejorar su gestión del tiempo dentro de la entidad. Así mismo, conocerán el nivel de estrés que tienen y como la forma en que gestionan su tiempo aumenta o disminuye su nivel de estrés laboral. La entidad es uno de los beneficiarios indirectos; debido a que, la misión que tiene establecida como entidad pública podrá cumplirse de manera más eficiente; ya que, los funcionarios y servidores públicos se encontrarán ante mejores condiciones laborales. Otro de los beneficiarios indirectos son los pobladores del Distrito de Caracoto; esto porque los servicios y bienes que provee la entidad serán oportunas y de mejor calidad. Así mismo, la satisfacción de necesidades y calidad de vida de la población serán mejor atendidas por los funcionarios y servidores públicos de la entidad. Por todos estos argumentos, se considera relevante y beneficioso los resultados de la investigación.

Sobre las implicancias prácticas de los resultados de la investigación; entendida como uno de los criterios de justificación, que responde básicamente a si la investigación contribuye a la mejora de la calidad de vida de la persona y su ambiente. Se considera que al determinar cómo influye la gestión del tiempo en el nivel de estrés laboral, la entidad a través del área de recursos humanos como parte de sus competencias podrá evaluar una posible intervención ante la situación identificada. Una de esas intervenciones podría ser acciones conjuntas y periódicas entre gerencias, acciones como: planes, políticas, capacitaciones y charlas sobre el manejo de herramientas personales, como la gestión del tiempo para la disminución o control de los niveles de estrés laboral, esto permitirá mejorar las condiciones y el entorno laboral en la entidad.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

En el ámbito internacional, los antecedentes que se encontraron y detallan son referentes al tema central y parcial de la investigación. En los antecedentes nacionales las investigaciones son próximas al tema investigado. En cuanto a los antecedentes locales, se encontraron investigaciones parciales y relativas concernientes al tema, los cuales se describen a continuación.

2.1.1 Antecedentes internacionales

Nuno et al. (2021) al determinar la relación entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en organizaciones, en un estudio cuantitativo de nivel correlacional, en una muestra de 250 empleados de diferentes organizaciones y a través de cuestionarios estructurados en 14 ítems. Concluyó que la variable gestión del tiempo y la variable estrés laboral tienen una relación negativa y significativa, además afirmó que el trabajo provoca estrés y presión de tiempo en los empleados. Los empleados que tienen habilidades de gestión del tiempo eficiente pueden utilizar su tiempo de manera eficiente.

(Omairi y Alkiyumi (2020) al examinar la relación entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en los miembros de planificación de la Dirección General de Educación de Omán, en un estudio de metodología cuantitativa correlacional, en una muestra de 39 colaboradores y utilizando como técnica la encuesta a través de cuestionarios como la escala de comportamientos de gestión del tiempo y el cuestionario de evaluación de factores de estrés en el lugar de trabajo. El estudio concluyó que los miembros de planificación de la Dirección General de Educación tienen un nivel de gestión del tiempo alto y un nivel estrés laboral bajo; la relación que halló entre gestión del tiempo y estrés laboral es una correlación moderada y negativa. Ante sus conclusiones, el autor recomendó usar las mismas técnicas que los sujetos de estudio en otras organizaciones para disminuir los factores estresantes. También recomendó a los funcionarios prestar más atención a mejorar y comprender el concepto de gestión del tiempo.

Los antecedentes internacionales respecto al tema central de la investigación y mencionados en los apartados anteriores a este, concuerdan en identificar la relación de las variables gestión del tiempo y el estrés laboral como negativa.

Respecto del tema de estrés laboral, Montero (2020) al establecer el nivel de estrés laboral en personal de las instituciones bancarias de la ciudad de Esmeraldas en Ecuador, en un estudio de tipo cuantitativo, no experimental, de alcance descriptivo, en una muestra de 155 trabajadores y por medio de la aplicación del cuestionario de estrés laboral de la OMS-OIT. Concluyó que la mayoría de los encuestados representado por el 89% presentan un bajo estrés laboral, habiendo la ausencia de los niveles moderado y alto. También determinó que los estresores con mayor influencia presentes son: la influencia del líder, la estructura organizacional y clima organizacional.

Arce et al. (2020) al identificar el nivel de estrés laboral en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad del departamento del Atlántico en Colombia, en un artículo de metodología descriptiva transversal, en una muestra de 35 trabajadores del centro de rehabilitación y utilizando un cuestionario que evalúa el nivel de estrés laboral con preguntas que identifican los síntomas de comportamiento social, laboral, intelectual y psicoemocional. Concluyó que la mayoría de los trabajadores tenían un alto y muy alto nivel de estrés.

Trejo (2020) al describir la administración del tiempo, en un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, en una muestra conformada por 30 alumnos de posgrado de la facultad de maestría de administración de la Universidad Autónoma de Querétaro, a través de un cuestionario, describe que los alumnos frecuentemente tienen suficiente tiempo para realizar todas las actividades personales y laborales que se programan en el día.

Como se denota en los antecedentes internacionales, estos son relativos al tema central; sin embargo, aportan al desarrollo y comprensión del tema de investigación desde otras perspectivas.

2.1.2 Antecedentes nacionales

(Laime 2018) al analizar el nivel de estrés laboral y sus dimensiones, en una investigación descriptiva correlacional de diseño no experimental de corte transversal, en una muestra de 75 colaboradores de la gerencia regional de salud Arequipa, a través del cuestionario de

estrés laboral de la OMS- OIT. Estableció que, los administrativos que colaboran en la Gerencia Regional de Salud Arequipa presentaron un nivel intermedio de estrés laboral; esto con un porcentaje muy alto representado por un 92 % de la totalidad de encuestados.

Así mismo, Achahuanco y Fuentes (2019) al determinar el estrés laboral en los administrativos del Municipio Distrital de San Jerónimo del Cusco, en una investigación cuantitativa, descriptivo, no experimental y con un muestreo censal de 125 administrativos del ámbito de estudio, a través de la técnica de encuesta y utilizando el cuestionario de estrés laboral OIT-OMS. Determinó que los trabajadores del municipio presentaron un nivel moderado de estrés, representado por un 72 % del total de encuestados, siendo la dimensión más relevante el trabajo en uno mismo, seguido por la dimensión del contexto laboral y la relación del trabajador con su entorno laboral.

Rojas y Santos (2019) al determinar el nivel de estrés laboral en la Oficina de Logística del Hospital Cayetano Heredia, en una investigación descriptiva no experimental de corte transversal y en una muestra de 29 servidores de la oficina de logística, aplicando el cuestionario de estrés laboral de la OMS-OIT. Determinó que los servidores presentan niveles de estrés bajo, siendo que las 7 dimensiones de estrés laboral fueron considerablemente bajas; es decir, las dimensiones no presentaron diferencias significativas entre sí; sin embargo, la estructura, el clima organizacional y falta de Cohesión, tendieron a presentar calificaciones mínimamente superiores con respecto a las demás dimensiones.

Los antecedentes nacionales mencionados y detallados en líneas más arriba y concernientes al tema de nivel de estrés laboral, dan cuenta que los niveles de estrés en trabajadores del sector estatal o público tienden a no ser de niveles de estrés alto, siendo los niveles bajo, moderado, intermedio los que tienden a presentar al parecer con mayor frecuencia. Siendo el cuestionario de estrés laboral de la OMS-OIT relacionado con 7 dimensiones el que emplearon en todas las investigaciones mencionadas como antecedentes.

Desde otro ángulo, Cruz (2019) al identificar el nivel de estrés laboral en los servidores del Municipio Distrital de Arequipa, en un estudio de tipo cuantitativo, de nivel o alcance correlacional, transversal y con un muestreo probabilístico de 121 servidores de Municipio Distrital de Arequipa; a través de la encuesta como técnica y por medio del cuestionario de estrés laboral de Cooper. Estableció que la media de las calificaciones finales de estrés

laboral en los varones es 102.31 y la media del puntaje final en las mujeres es 101.71. Concluyendo que las diferencias entre los niveles de estrés por sexo de los trabajadores del Municipio Distrital de Arequipa no son significativas.

Desde este ángulo, de acuerdo a la investigación mencionada líneas arriba, la diferencia o similitud en los niveles de estrés por sexo no son mayores; es decir, los varones y mujeres, no presentaron diferencias significativas en el estrés laboral, se puede afirmar que el sexo no determina los niveles de estrés laboral en el entorno laboral.

Por otro lado, en el tema de la gestión del tiempo, Olivares (2021) al determinar la gestión del tiempo en los trabajadores de la Sunat de Madre de Dios, en un estudio de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de diseño no experimental, con una muestra de 39 colaboradores de la Sunat y a través de una encuesta como técnica, utilizando un cuestionario estructurado en 21 ítem desde las dimensiones de percepción del tiempo, simplificación de procesos, proactividad y organización. Concluyó que, el 59.97% representado por 23 trabajadores de la Sunat gestionan su tiempo eficientemente y un 41.03% representado por 16 trabajadores tienen una regular gestión del tiempo.

Cruz et al. (2022) al identificar la gestión del tiempo en los trabajadores a distancia, en una investigación de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental transversal, en una muestra de 386 trabajadores que laboran a distancia y utilizando la encuesta como técnica a través del cuestionario Employees time management practice measuring, que consta de 5 ítems. Concluyó que, del total de encuestados, el 95.6 % de trabajadores a distancia tienen una alta gestión del tiempo.

A diferencia de lo hallado por Cruz (2022) al identificar la gestión del tiempo en la Municipalidad Distrital de Huambos, en una investigación de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional descriptiva y de diseño no experimental; en una muestra de 30 administrados y administrativos, aplicando cuestionarios para la recolección de datos. Identificó que la gestión de tiempo en lo que respecta en planificación de actividades y el cumplimiento de funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Huambos no es eficiente; ya que, los resultados indican que solo 40 % del total de encuestados perciben que la gestión del tiempo es eficiente, mientras que otro 40 % perciben una gestión del tiempo regular.

Desde estas perspectivas y concerniente al tema de gestión del tiempo, los autores determinaron en sus investigaciones una eficiente, alta y regular gestión del tiempo respectivamente.

Referente al tema central, Ordoñez y Riofano (2022) al determinar la relación de la gestión del tiempo y el estrés laboral en asesores de negocios, en un estudio de método científico deductivo, de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal y en una muestra de 87 asesores; por medio de los cuestionarios Time Management Behavior Questionnaire y el cuestionario de desbalance, esfuerzo y recompensa; utilizando el estadístico Rho de Spearman. Determinó un $Rho = 0.339$, concluyendo que la relación entre las variables de estudio es directa y baja; por tanto, con un incremento de la variable gestión del tiempo, la variable estrés laboral se presenta de forma moderada.

A diferencia de (Flores 2017) que al establecer la relación de la gestión del tiempo y el estrés laboral en el personal de la Sede Administrativa de la Gerencia Regional de Salud Moquegua, en su investigación de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, de corte transversal y en una muestra de 112 trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de salud Moquegua, a través de la encuesta como técnica, por medio de la aplicación de los cuestionarios de gestión del tiempo del Directivo GTD y la escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Concluyó que la variable gestión del tiempo y la variable estrés laboral tienen una relación significativa e inversa, esto según el estadístico aplicado a ambas variables de estudio. Desde lo encontrado por este autor y referente al tema de la variable independiente, se afirma que la gestión del tiempo es una herramienta que ayuda a disponer y controlar el tiempo dentro del entorno laboral. Ayudando así, a evitar alguna interrupción que no aporte a alcanzar los objetivos de la entidad.

2.1.3 Antecedentes locales

Huanca (2020) al determinar cómo influye la gestión del tiempo en el Municipio Distrital de Vilquechico, en un estudio de tipo mixto, correlacional, causal, no experimental, con un muestreo de 42 trabajadores del Municipio, a través del cuestionario de la gestión del tiempo estructurado desde las dimensiones individual y social. La investigación determinó que el 52.38 % de trabajadores del Municipio casi siempre gestionan su tiempo y el 42.66 % algunas veces gestionan su tiempo.

Zegarra (2021) al determinar el nivel de estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucarcolla, en un estudio de tipo cuantitativo descriptivo, de diseño no experimental transversal y aplicando un cuestionario en 20 administrativos. Determinó que los administrativos del Municipio Distrital de Paucarcolla presentan niveles de estrés medio, esto desde las dimensiones: fisiológicas, sociales, intelectuales y psicoemocional.

Quispe (2021) al identificar el nivel de estrés laboral en los administrativos de la Municipalidad de Melgar, en un estudio cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental y en una muestra de 80 trabajadores seleccionados, a quienes se les aplicó un cuestionario que consta de 22 ítems, estructurado desde las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Identificó que el 46.9% de los administrativos del Municipio Provincial de Melgar presentaron un nivel de estrés medio.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Gestión del tiempo

A pesar del uso generalizado del término gestión del tiempo, actualmente no existe una definición universalmente aceptada sobre el término gestión del tiempo y no se ha llegado a un consenso con respecto a las habilidades y comportamientos que integren la gestión del tiempo (Hellsten, 2012).

López y Rodríguez (2012) sostienen que por lo general las personas tienen la sensación de que el tiempo no es suficiente para desarrollar todas las actividades relacionadas con la vida personal y profesional e intentan solucionar esta falta de tiempo, dejando a un lado todas esas actividades que no les producen satisfacción inmediata, el resultado de esto es que se cae en una rutina que probablemente desmotiva y sea generadora de estrés.

Aprender a gestionar el tiempo está relacionado con mejorar la calidad de vida y aprender a reconocer las situaciones que ocupan el tiempo innecesariamente y aprender estrategias que ayuden a optimizar el tiempo presente. La administración del tiempo es un error, el verdadero reto es llegar a la capacidad de gestionarnos a nosotros mismos (Covey, 1996).

Modelos de gestión del tiempo

El interés por el estudio de la gestión del tiempo no es de ahora, diversos autores desde décadas atrás han mostrado su preocupación sobre la gestión del tiempo, proponiendo modelos, métodos y propuestas para mejorar la gestión del tiempo.

Uno de esos modelos es el propuesto por Mc Cay, en su libro *The Management of Time*, su propuesta se centra en el uso de registros de tiempo, que ayudan a garantizar que los trabajadores utilicen su tiempo eficazmente. La noción sobre la gestión del tiempo que utilizó este autor lo condujo al planteamiento y organización de un programa de formación. Hoy en día en muchas organizaciones usan este planteamiento, este está basado en planear cada día y el aprender a organizar las actividades diarias y cómo se debe tratar los acontecimientos o actividades no planificadas. Por todo esto, las nociones planteadas por el autor Mc Cay fueron la base de variados libros y artículos relacionados con la gestión del tiempo, sirviendo de ayuda a los profesionales interesados en la gestión del tiempo.

Por otro lado, Drucker en *The effective executive*, también reconoce lo importante de gestionar el tiempo, enfocándose en el lugar de trabajo, desde lo propuesto por este autor, se empieza a relacionar la gestión del tiempo con la eficacia en el lugar de trabajo, mostrando los resultados que podría generar la pérdida de tiempo innecesario, aceptando que planear las tareas anticipadamente no siempre implica terminar la tarea, sobre todo en condiciones donde existe una tensión con el tiempo que se dispone.

Hall (1982) afirmó que, aunque la gestión del tiempo es mayormente considerada como incumbencia de los directivos encargados de una organización; no obstante, la gestión del tiempo debe ser considerada tanto en la alta dirección encargada de una organización, así como en los estratos inferiores de una organización.

Modelo de adentro hacia afuera, propuesto por Covey Stephen R. en su libro *The 7 Habits of Highly Effective*, traducido significa los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, sostenida en la progresiva adquisición de buenos hábitos como: ser proactivo, empezar con un objetivo en mente, establecer lo importante, mentalizar una actitud ganadora, comprender y luego ser comprendido, buscar la unión, dar el tiempo debido a planificar las acciones (Covey, 1996).

Modelo de afuera hacia adentro, propuesto por David Allen en su libro *Getting Things Done*, título en español *Organízate con eficacia*, plantea que una persona debe tener la

mente libre de recordar sus actividades y externalizar esas actividades, el autor propone gestionar la información a través de cinco etapas como: establecer criterios y herramientas, selección y procesamiento, selección y discriminación de información importante, organizar y administrar la información adquirida, disponer de una herramienta de recuperación de información y el desarrollo de las actividades organizadas a través de la planificación (Allen 2001).

Modelo de gestión del dejar de hacer, propuesta por Tim Ferris en su libro *Semana laboral de 4 horas*, el autor propone formas muy diferentes de hacer las cosas para conseguir trabajar menos horas, aprovechando mejor el tiempo disponible, y así tomar tiempo libre frecuentemente, esta diferencia de hacer las cosas consiste en que el trabajador tiene el poder de decisión sobre qué hacer y qué dejar de hacer; el autor desarrolla un método que consta de cuatro fases como: definir las aspiraciones, deshacernos de lo que no es imprescindible, automatizar las tareas a través de la tecnología, y por último la liberación del tiempo (Ferris, 2008).

Modelo de enfoque de priorización, propuesta por Gary Keller y Jay Papasan es su libro *Una sola cosa*, los autores proponen pensar en pequeño, ignorando todas las cosas que se podrían hacer, y centrarse en hacer lo que se debe hacer, los autores desarrollan los mitos que impiden que las personas logren hacer solo una cosa a la vez como: todo tiene la misma importancia, la multitarea, vida disciplinada, siempre se cuenta con la fuerza de voluntad, y por último lo grande es malo (Keller & Papasan, 2013).

Por tanto, estos modelos, nociones y aportes incluyen soluciones fáciles al problema de la falta de tiempo para realizar las todas las actividades deseadas, soluciones fáciles como, implementar un plan de trabajo diario con el propósito de incrementar productividad a nivel profesional.

Sociedad de la información y el tiempo

El término sociedad de la información y su estudio datan desde décadas atrás. En 1973, el sociólogo Daniel Bell acuñó la noción de la sociedad de información, argumentando que los servicios orientados al conocimiento se convertirán en la estructura central de una nueva sociedad y economía basada en la información, dejando de lado las ideologías. Esta expresión de sociedades de la información aparece con mayor fuerza en la década de los 90, debido a la masificación del internet y de las tecnologías de la información y

comunicación como: telefonía celular, televisión por satélite, entre otros, cuyos beneficios podrían estar al alcance de todos en un futuro (Torres, 2005).

Con la aparición de las sociedades de la información, se transformó el espacio laboral debido a tres factores asociados al tiempo: la atención es mínima debido a la sobrecarga de información, los procesos productivos son acelerados hasta llegar a la inmediatez, no están definidos los límites entre los espacios del trabajo gracias a la conectividad de aparatos móviles (Cornella 1999). Para afrontar todos estos cambios del espacio laboral es indispensable administrar el tiempo como recurso escaso.

Respecto al factor de sobrecarga de información y mínima atención, está ligado a la angustia de tener mucha más información de la que se puede manejar y en consiguiente no se dispone del tiempo para procesar toda esa información (Cornella, 1999).

Con respecto a la aceleración de los procesos productivos en las sociedades de la información, está asociada con la velocidad, esto podría representar una amenaza entendiendo que los días y las horas tienen la misma duración y que no han cambiado; sin embargo, en el espacio laboral se demanda al trabajador a acelerar su proceso (Caravaca, 1998).

Con la adquisición masificada de ordenadores portátiles en el siglo XXI como los teléfonos celulares, se abre paso en el campo laboral hacia la conectividad, plataformas de trabajos colaborativos y el trabajo a distancia o teletrabajo (Porozo & Nava, 2005).

Estos tres factores que cambiaron el espacio laboral en las sociedades de información estarían impactando en las formas de gestionar el tiempo de los trabajadores, nuevas formas de comunicarse y organizar la información serían necesarias para atender las nuevas demandas de gestión del tiempo (Pfeiffer, 2017a).

De acuerdo con los modelos desarrollados sobre gestión del tiempo relacionado con la transformación que trajo la sociedad de la información en el trabajo sobre el manejo de tiempo, es viable rescatar y tomar en cuenta las propuestas de los modelos antes desarrollados para lograr afrontar esos cambios y adecuarlo a una eficaz gestión del tiempo en el trabajo.

Gestión del tiempo y manejo de estrés

Entre las diversas estrategias planteadas por diferentes autores para manejar o disminuir el estrés, para este trabajo de investigación se tomará la gestión del tiempo. Aprender a

gestionar bien el tiempo y evitar la falta de tiempo ayuda a no estar estresado (Mengual et al. 2012).

Atalaya (2001) afirma que, entre las diversas miradas que se le da al manejo del estrés, está lo individual, dentro del cual una estrategia efectiva para el manejo del estrés es la gestión del tiempo, que incluye actividades como: elaborar una agenda, priorizar actividades según orden de importancia, programar esas actividades según priorización y conocer el ciclo personal diario y enfrentar las actividades demandantes cuando la persona está en alerta y más productiva.

Desde la perspectiva de estos autores, las personas que sufren con el problema de estrés no pueden terminar todas las actividades programadas en el día o la semana; por lo contrario, las personas organizadas en tiempo pueden ser más productivas y lograr mucho más que las personas poco organizadas.

Revisión de instrumentos de medición de gestión del tiempo

La literatura nos ofrece una variedad de instrumentos que miden la gestión del tiempo; sin embargo, se distinguen 16 instrumentos disponibles comercialmente que se utilizan para medir la variable tiempo o la gestión del tiempo, Estos instrumentos autoidentificaron la gestión del tiempo como una sub escala o escala potencial. Todos los instrumentos fueron publicados entre los años 1976 y 1995. Dentro de ellos, 7 de los instrumentos identificados se desarrollaron para empleados y gerentes o dominio organizacional, 5 fueron desarrollados para estudiantes y 1 para maestros o profesores, pacientes psiquiátricos, individuos con retraso en el desarrollo y adultos en general. De estos 16 instrumentos, solamente 4 de estos instrumentos fueron creados para medir la gestión del tiempo y el resto únicamente tenían una sub serie de la gestión del tiempo. Por todo lo antes expuesto, ninguno de los instrumentos tiene un enfoque principal en la gestión del tiempo (Hellsten, 2012).

- Cuestionario de actitudes frente al tiempo (TAQ).
- Cuestionario de experiencia temporal (TEQ), consta de 80 ítems, cuyas respuestas se miden utilizando una escala tipo Likert y alfa de Cronbach de 0.82.
- Cuestionario de estructura del tiempo (TSQ), consta de 26 ítems, de los cuales la mayoría se midió utilizando una escala, con una confiabilidad de 0.76.
- Cuestionario time at work, consta de 56 ítems tipo Likert.

- La escala de urgencia del tiempo (TUS), es un cuestionario de autoinforme, de tipo Likert que consta de 33 ítems.
- La escala time management behavior (TMB), consta de 29 ítems.
- Cuestionario de gestión del tiempo (TMQ), consta de 35 ítems.
- Cuestionario de gestión de tiempo de la diabetes (DTMQ), consta de 46 preguntas y tiene un coeficiente de alfa de 0.82.
- La escala de gestión del tiempo para el ejercicio (TIMES), consta de 32 ítems, de tipo Likert.

2.2.2 Estrés laboral

Una variedad estudios, tanto en el nivel nacional e internacional, han demostrado el crecimiento del interés que tienen los investigadores sobre el estrés, debido a la conceptualización como la enfermedad del siglo XXI (Aniței et al., 2013).

Hans Selye considerado el precursor en investigación y definición del estrés, lo definió como la respuesta neuroendocrina no específica del cuerpo humano. Más tarde, se dio cuenta de que además de la participación del sistema neuroendocrino, casi todos los demás sistemas orgánicos se ven involucrados en la respuesta no específica del cuerpo. Luego empezó a usar la palabra estresante como el factor o agente que provoca la respuesta al estrés. Selye enfatizó que no se debe llamar a un efecto una respuesta al estrés hasta estar seguros de que el efecto sea producido por diferentes factores estresantes de variada naturaleza (Szabo et al., 2012).

Después de casi cuatro décadas desde sus primeras nociones acerca del estrés, Selye reconoció que las reacciones de estrés no son iguales, debido a diferencias en la reacción y percepción de la persona. A principios de la década de los 70, Selye introdujo el término distress, que en español se traduce como angustia, esto para diferenciar si la respuesta al estrés fue causada por estresores negativos o causada por estresores positivos. (Szabo et al., 2012). Por todos estos aportes básicos iniciales sus estudios fueron extendidos en otras áreas como la psicología y sociología.

El estrés laboral es aquella relación que existe entre estrés y el trabajo con efectos psicosociales. En tal sentido, el estrés laboral se define como aquel resultado de la

aparición de factores psicosociales que tiene una alta probabilidad de afectar la salud de los trabajadores y al normal funcionamiento de las organizaciones (Moreno & Báez, 2010).

Instituciones internacionales como la OMS define el estrés laboral como una reacción que puede tener la persona frente a exigencias y presiones dentro del entorno laboral, que no están niveladas a los conocimientos y capacidades que posee el trabajador, esta situación pone a prueba las capacidades y exigencias para enfrentar la situación, esta reacción puede producirse en diversas circunstancias laborales, generalmente empeora cuando el trabajador percibe que no tiene los recursos y apoyo necesario por parte de su empleador y compañeros de labores (Leka et al., 2004).

Estresores

“El estrés es la respuesta ante un agente interno o externo perturbador, este agente es el estresor y es el estímulo que provoca la respuesta del estrés. Todos los estresores son ambientales en el sentido de que son parte del medio ambiente, algunos aspectos del ambiente son físicos, algunos sociológicos y otros psicológicos” (del Hoyo, 2004, p. 6). Desde estos argumentos los factores presentes en el entorno laboral pueden clasificarse en tres grandes grupos:

- Ambiente físico: alumbrado, ruido y temperatura.
- Contenido de la tarea: carga mental y control en las tareas.
- Organización: conflicto e incierto rol en las tareas, relaciones e interacción, horario laboral y crecimiento profesional.

Causas del estrés laboral

Por lo general, en la literatura sobre el estrés laboral, se acepta la existencia de nueve categorías sobre los peligros relacionados con el estrés laboral, estas están agrupadas en dos grupos como: características del trabajo y el contexto laboral (Leka et al., 2004).

- Características del trabajo: particularidad del puesto de trabajo, volumen y ritmo del trabajo, jornada laboral, colaboración y control.
- Contexto laboral: perspectiva profesional, posición y sueldo, funciones que desempeña en el trabajo, relaciones e interacción, cultura institucional, balance entre lo familiar y lo laboral.

Consecuencias del estrés laboral

Los trabajadores permanecen gran parte del día, semana y año en sus centros de trabajo, las dificultades que se pudieran presentar en su salud y desempeño tienen una alta probabilidad de que se hayan originado y desarrollado en sus centros de labores. El estrés como respuesta adaptativa a nuevas situaciones no siempre puede ser la adecuada o esperada, esto puede llevar a consecuencias o resultados perjudiciales para el trabajador (del Hoyo, 2004).

Las personas son diferentes y unidades inesperadas, por ello es que las consecuencias del estrés son síntomas que aparecen de forma conjunta. Las consecuencias relacionadas al estrés tienen relación directa con el estrés y otras ayudan a que el estrés persista y se agrave (del Hoyo, 2004), según esta perspectiva las consecuencias del son las siguientes:

- Consecuencias físicas
- Consecuencias psicológicas
- Consecuencias para la empresa

Niveles de estrés

Los niveles de estrés son percibidos de forma muy variada según diferentes autores. Para Fernández y Calderón, (2017), los niveles de estrés dependen de los factores psicosociales en el trabajo, los cuales son:

- Estrés alto: elevado por las altas demandas y mínimo control ocasionando fatiga, ansiedad, depresión y enfermedades físicas.
- Estrés activo: estrés moderado o medio, que comprende elevadas demandas y elevado control, que recae en la voluntad y la indagación de soluciones en los problemas de trabajo.
- Estrés bajo: nivel en el que las demandas son bajas y no se genera presión hacia el trabajador en su entorno laboral.
- Estrés pasivo: nivel en el que las escasas demandas y el escaso control generan regularidad y poco estímulo en el trabajador, esto llega a interferir en el desarrollo de habilidades ganadas por el trabajador en su entorno laboral.

Revisión de instrumentos de medición de estrés laboral

La literatura revisada permite distinguir a 4 instrumentos entre los más usados en el estudio sobre el estrés laboral (Niño & Osorio, 2017)

- Cuestionario de contenidos del trabajo (JCQ), este instrumento está basado en la evaluación de 3 dimensiones: demanda del trabajo, control laboral y apoyo social.
- Cuestionario de desequilibrio esfuerzo y recompensa, este instrumento está basado en la evaluación sobre 2 dimensiones: esfuerzo y recompensa.
- Cuestionario psicosocial de openhague (CoPsoQ), este instrumento está basado en la evaluación sobre 5 dimensiones.
- Cuestionario de estrés laboral (OMS-OIT), creado en trabajo conjunto por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo, estructurado en 25 ítems en total, relacionados con 7 dimensiones.

2.2.3 Municipalidad distrital

Los gobiernos municipales son instituciones públicas, importantes en la estructura del Estado Peruano, siendo los medios más cercanos para la participación ciudadana en temas de interés público, temas que los gobiernos locales gestionan con autonomía para cuidar los intereses de la comunidad. La población, el territorio y la organización son los componentes fundamentales de los gobiernos locales (Ley orgánica de Municipalidades, 2003).

Los municipios distritales promueven el desarrollo social y económico en su localidad. Tienen la capacidad de cumplir sus fines con autonomía política y económica. Los gobiernos distritales representan los intereses de la comunidad, promueven un adecuado suministro de servicios públicos y el desarrollo integral, sostenible dentro de su jurisdicción (Ley orgánica de Municipalidades, 2003).

La administración de una municipalidad distrital está encargada a los funcionarios y servidores que prestan sus servicios en las instituciones. Es responsabilidad de las municipalidades organizar y estructurar su administración conforme al presupuesto que disponen y las necesidades que tienen. La ley Nro. 28175, ley marco del empleo público clasifica a los empleados públicos en funcionarios públicos, servidores públicos y empleados de confianza y los define de la siguiente manera. El funcionario público es

aquel que realiza actividades de supremacía política, actividades reconocidas por norma expresa, que representa al estado o a un sector de la población, desarrollan políticas de estado o dirigen organismos y entidades públicas (Ley marco del empleo público, 2004).

El servidor público está clasificado en directivo superior, ejecutivo, especialista y de apoyo. El directivo superior es aquel que realiza funciones administrativas relacionadas con dirigir programas, proyectos u órganos, así como la supervisión de empleados y colaboración en elaboración de políticas. El servidor público ejecutivo es el que realiza actividades administrativas, objetivas, imparciales e independiente a las personas. El servidor público especialista realiza actividades de ejecución de servicios públicos. El servidor público de apoyo realiza actividades auxiliares de apoyo y complemento (Ley marco del empleo público, 2004).

Caracoto es parte de la Provincia de San Román y de la región de Puno, esto desde el 16 de setiembre de 1926. Sus límites son: al norte con el distrito de Juliaca, al este con los distritos de Huatta y Coata, al oeste con Cabana y al sur con la Provincia de Puno. Este distrito se encuentra en la vía asfaltada y ferrocarrilera que une la ciudad de Juliaca y Puno (Cutipa, 2016).

Según el Censo Nacional realizado el 2017, el Distrito de Caracoto tiene aproximadamente 6800 habitantes, distribuidos en el área rural y urbana. Administrativamente, el distrito de Caracoto depende de la Municipalidad Distrital de Caracoto, quien se encarga de su desarrollo integral. En la plataforma única del estado peruano en el apartado de información institucional, la Municipalidad Distrital de Caracoto como entidad pública, tiene la misión de servir a la población de Caracoto, así como de fomentar el desarrollo local, integral y sostenible, dirigiendo una gestión pública moderna y eficiente, brindando servicios públicos de calidad y promoviendo el desarrollo económico mediante la inversión pública y privada, generando empleo, cumpliendo con los planes, programas y políticas locales, regionales y nacionales.

La administración del Municipio de Caracoto está encargado a los funcionarios y servidores públicos. El Consejo Municipal está integrado por el alcalde y número de regidores y tienen la clasificación de funcionarios públicos, cuyas principales funciones son normativas y fiscalizadoras. En cuanto a las funciones de los servidores públicos están son administrativas, de especialidad y actividades auxiliares de complemento.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 Tiempo

Se define al tiempo como un recurso totalmente diferente a cualquier otro recurso que acostumbremos utilizar, este recurso presenta complejidad en su uso y se caracteriza como: inelástico, indispensable, insustituible e inexorable (Acosta, 2012).

El tiempo es la duración de las cosas, situaciones, eventualidades sujetas a cambios, proceso continuo en el que suceden acontecimientos que se generan en el pasado, construcción personal que ayuda a coordinar actividades diarias propias de las obligaciones de las personas (Acosta, 2012).

Por otro lado, se define al tiempo como un recurso valioso del cual disponemos. Si se hiciera un eficiente uso de este recurso se lograría controlar el tiempo de forma adecuada, esto llevaría a la maximización del tiempo, todo esto define al tiempo como un recurso invaluable y valioso, la falta de tiempo ocasiona en parte el estrés (Mengual et al., 2012).

2.3.2 Gestión del tiempo

La conceptualización de la gestión del tiempo ha sido ampliamente discutida por diversos autores; sin embargo, estas conceptualizaciones no son muy diferenciadas, en esencia guardan relación entre todas, teniendo en cuenta lo anterior se presentan las siguientes conceptualizaciones.

Se define gestionar el tiempo como dominar el propio tiempo y trabajo, en lugar de ser dominado por ellos, es la clave para alcanzar los objetivos y metas propuestos, es una herramienta de gestión que permite controlar y disponer adecuadamente del tiempo en el entorno laboral, evitando en lo posible toda interrupción que no aporte nada a los objetivos de la organización (Mengual et al., 2012).

Por otro lado López y Rodríguez (2012) indican que la gestión del tiempo se correlaciona con el nivel de calidad de vida de la persona, supone disminuir todos aquellos elementos y eventualidades que nos quitan o disminuyen el tiempo, esto lleva a aprender estrategias que nos ayuden a optimizar el uso del tiempo disponible.

Para los propósitos de la investigación, definimos la gestión del tiempo como una estrategia que ayuda a disponer y controlar el tiempo adecuadamente en el entorno laboral.

2.3.3 Eficiencia de la gestión del tiempo

“Es la relación entre los recursos utilizados en un proyecto, como el tiempo y los logros conseguidos con el mismo. Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo o al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos” (Mengual et al., 2012, p. 9).

2.3.4 Estrés

(...) “estado de tensión y presión que se produce ante situaciones exigentes y que el individuo considera que podría estar por encima de sus capacidades o recursos, además se manifiesta de diversas maneras y trae consigo múltiples consecuencias que afectan al individuo” (Atalaya 2001, p.26).

Así mismo se define al estrés como el conjunto de reacciones psicológicas, emocionales y comportamentales, producidas a causa de que el individuo se enfrenta a exigencias o demandas propias a la interacción humana, frente a las cuales ve su capacidad insuficiente para afrontarlas, desencadenando en un desequilibrio que podría afectar su bienestar emocional y hasta su salud (Díaz, 2011).

Por otro lado, definen al estrés como un fenómeno que cada vez toma más importancia, sobre todo dentro de las sociedades modernas y en casi todo tipo de grupos de población, una mala atención a este fenómeno podría llevar al aceleramiento de enfermedades preexistentes y hasta a la aparición de otras enfermedades de las que no padecía la persona afectada por estrés (Vidal, 2019).

2.3.5 Estrés laboral

El estrés laboral es el resultado de la aparición de factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral, con una fuerte probabilidad de afectar de manera negativa la salud de los trabajadores y el funcionamiento mismo de la organización (Niño & Osorio, 2017).

Para los propósitos de la presente investigación, se acepta el concepto de estrés laboral como el estado de presión y tensión originada por circunstancias exigentes, en donde la persona siente que sus capacidades y recursos son insuficientes frente a dichas circunstancias en su entorno laboral.

2.4 MARCO NORMATIVO

2.4.1 Organización de Naciones Unidas y la salud mental

La Carta de la ONU, firmada el 26 de junio de 1945 por 50 representantes de diferentes países, siendo uno de esos países el Perú. Una de las áreas de trabajo de esta organización es el respeto y defensa de los Derechos Humanos en los países integrantes de la Organización. En esa línea, el 28 de setiembre del 2017 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprobó una resolución específica sobre salud mental, en donde muestra preocupación por la salud mental de las personas, reconociendo la necesidad de proteger, promover y respetar todos los derechos humanos en lo relacionado en la salud mental (España Confederación Salud Mental, 2017).

El consejo de derechos humanos insta a los estados a adoptar, de manera activa, medidas para incorporar plenamente una perspectiva de Derechos Humanos en los servicios de salud mental, reafirmando la obligación que tienen de proteger, promover y respetar todos los derechos humanos, a fin de que se pueda velar que las políticas y los servicios relacionados con la salud mental de los estados se ajusten a las normas internacionales de Derechos Humanos (España Confederación Salud Mental, 2017).

Así mismo, insta a los estados a que se encarguen de los componentes determinantes, como lo social, lo económico y lo ambiental, que influyen en la salud mental de la persona y que también, los mismos se ocupen de forma integral de los obstáculos consecuentes de la desigualdad y el trato diferenciado que imposibilitan el total goce de los Derechos Humanos en lo que se refiere a la salud mental.

La Organización Mundial de la Salud OMS, como autoridad que dirige y coordina asuntos de sanidad mundial en el sistema de la ONU, define la salud mental como el estado de bienestar en donde el individuo es consciente de sus propias capacidades, pudiendo afrontar las tensiones normales de la vida y trabajar de forma productiva y fructífera y ser capaz de contribuir con su comunidad (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Desde lo manifestado por la Organización de Naciones Unidas y lo definido por la Organización Mundial de la Salud, la salud mental resulta ser parte de los derechos humanos de toda persona y así debería ser comprendida por los estados pertenecientes a la organización, dentro de ellos el Perú.

2.4.2 La Constitución Política del Perú y la salud mental

La Constitución política del Perú es la norma suprema del orden jurídico del país. Está por encima de toda norma y es obligatorio su cumplimiento para lo público y privado. Organiza el estado y sus instituciones públicas, articula funciones, regula los derechos y libertades de la persona; de ahí nace su absoluta importancia.

En el capítulo II Derechos sociales y económicos, la Constitución Política del Perú reconoce que, “todas las personas tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa” (Constitución Política del Perú, Art. 7, 1993).

En el artículo 9, establece que es el “Estado quien determina la política nacional de salud y es el Poder Ejecutivo quien norma y supervisa su aplicación y es también responsable de diseñar y conducir las políticas en forma plural y descentralizada, esto para facilitar el acceso equitativo a los servicios de salud” (Constitución Política del Perú, Art. 9, 1993).

Odicio (2021) la Constitución Política del Perú reconoce tácitamente el derecho social a la salud mental de las personas y que es el poder ejecutivo a través del Ministerio de Salud el responsable de la creación e implementación de la política referente a la salud mental de las personas.

De la carta magna se desprende la Ley Nro. 30947, que entiende la salud mental como un desarrollo activo de bienestar, resultado de la relación del entorno y el desarrollo de las facultades humanas de las personas, que son parte de la sociedad. Comprende la existencia de problemas en el curso de vida de la persona, así como la oportunidad de afrontar los problemas de forma constructiva. Implica el proceso de búsqueda de sentido y armonía, que se encuentra íntimamente ligado a la capacidad de autocuidado, empatía y confianza que se pone en juego en la relación con las demás personas, así como con el reconocimiento de la condición, propia y ajena, de ser sujeto de derechos (Ley de salud mental, 2019).

El artículo 7, reconoce que todas las personas sin distinción alguna ostentan el derecho al goce total de salud mental. El Estado garantiza la disponibilidad de programas y servicios para la atención de la salud mental en número suficiente, en todo el territorio nacional; así como el acceso a prestaciones de salud mental adecuadas y de calidad, incluyendo

intervenciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación (Ley de salud mental, 2019).

La referida ley, ha establecido obligaciones para el empleador del sector público y privado, obligaciones referentes a prevención de los peligros a los que se exponen y podrían estar afectando a los trabajadores, incluyendo los peligros psicosociales como el estrés laboral. Estas obligaciones no son de manera automática, dado que el empleador tiene el deber de determinar aquellos peligros a los que se ve expuesto el trabajador en la realización de sus labores. Dentro de esos riesgos o peligros está el estrés laboral, en función de lo determinado el empleador debe de implementar las medidas preventivas y correctivas según la referida ley.

2.4.3 Servir

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos está integrado por las oficinas de recursos humanos de las entidades y la Autoridad Nacional del Servicio Civil. El ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es la Autoridad Nacional del Servicio Civil y se encarga de establecer, desarrollar y ejecutar las políticas de estado referente al servicio civil y comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas necesarias por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos (Ley de Servicio Civil, 2013).

Las oficinas de recursos humanos en las instituciones representan la jerarquía desconcentrada en la gestión de recursos humanos y están sujetas a la normativa y disposición de la entidad reguladora. El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se subdivide en subsistemas, uno de ellos es el subsistema de seguridad y salud en el trabajo. Servir afirma que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de todos los trabajadores. Para eso, las entidades públicas deberán promover la mejora del estado de la salud y seguridad en el entorno laboral con el objetivo de evitar dañar la salud mental y física de los trabajadores, daños que podrían guardar relación con el trabajo.

En el Perú, la ley Nro. 29783 regula la seguridad y salud de la persona en el entorno laboral, su aplicación es a todos los sectores privados y públicos. Es así que al ser la seguridad y la salud en el entorno laboral parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, deben ser las oficinas de recursos humanos las que se encarguen del

cumplimiento de lo establecido por la ley y las directivas emitidas por el Servir. Las entidades públicas pueden y están en la obligación de implementar un programa de bienestar social que involucre a todos los funcionarios y servidores de la entidad, independientemente de su régimen laboral (D. S. N° 005-90-PCM, 1990).

2.5 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.4.1 Hipótesis general

- La gestión del tiempo influye en el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022.

2.4.2 Hipótesis específicas

- La forma de uso de la gestión del tiempo es medianamente eficiente en los funcionarios y servidores públicos de Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022.
- El nivel de estrés es bajo en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022.
- La relación que existe entre la gestión del tiempo y el nivel de estrés laboral es inversa; ya que el incremento de la variable gestión del tiempo, provoca la disminución de la variable estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022.

2.6 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

2.6.1 Operacionalización de la variable gestión del tiempo

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión del tiempo

Variable	Definición	Dimensión	Definición	Ítem	Escala	Calificación
Gestión del tiempo	Estrategia que ayuda a disponer y controlar el tiempo adecuada mente en el entorno laboral.	Hábitos de comunicación	Forma en la que se da la relación del trabajador y su entorno laboral	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Poco eficiente	< a 18
			Manera en la que se da forma y orden a las tareas e información en el trabajo	9, 10, 11, 12, 13	Medianamente eficiente	19 a 36
		Hábitos de organización			Altamente eficiente	37 a 54

Nota. Elaboración propia.

2.6.2 Operacionalización de la variable estrés laboral

Tabla 2

Operacionalización de la variable estrés laboral

Variable	Definición	Dimensiones	Ítem	Escala	Calificación
Estrés laboral	Estado de presión y tensión originada por circunstancias exigentes en donde la persona siente que sus capacidades y recursos son insuficientes en su entorno laboral	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	Nivel Bajo	< a 90 puntos
		Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Nivel Intermedio	91 a 117 puntos
		Tecnología	4, 14, 25	Nivel estrés	118 a 153 puntos
		Influencia del líder	5, 6, 13, 17		
		Territorio organizacional	3, 15, 22		
		Falta de cohesión	7, 9, 18, 21		
Respaldo de grupo	8, 19, 23	Nivel Alto	154 a más puntos		

Nota. Elaboración propia.

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODO

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación cuantitativa debe ser objetiva, con planteamientos específicos y delimitados, se fundamenta en la medición y el análisis de datos en procedimientos estadísticos (Hernández et al., 2014). La investigación es cuantitativa, esto significa que se midieron las variables, gestión del tiempo y estrés laboral, posteriormente se establece la relación que guardan las variables de estudio con procedimientos estadísticos.

El alcance de una investigación está delimitado principalmente por el estado actual del conocimiento sobre el tema de investigación, esto puede ser corroborado por una revisión exhaustiva de la literatura (Hernández et al., 2014). El alcance de la presente investigación es descriptivo, explicativo, debido a que en un primer momento se describe el comportamiento de las variables de estudio; en un segundo momento se analiza el grado y la relación que existe entre las variables de estudio.

El diseño en una investigación está referida a la estrategia que se utiliza para la obtención de información y posterior logro de objetivos planteados (Hernández et al., 2014). El diseño del trabajo es no experimental; dado que, no se alteró ninguna variable. Es de corte transversal; debido a que, se mide las variables y se establece la relación que tienen entre ellas en un único momento.

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

El ámbito de estudio es el Distrito de Caracoto, el cual forma parte de la Provincia de San Román, junto a los distritos de Juliaca, Cabana, Cabanillas y San Miguel, esto a partir del 6 de septiembre de 1926. El Distrito de Caracoto cuenta en la actualidad con 53 Centros Poblados, dentro de los cuales se encuentran sus comunidades, sectores y parcialidades. Administrativamente, depende la Municipalidad Distrital de Caracoto, con dirección en Jr. Arequipa Nro. 100. Actualmente, la alcaldía está a cargo del Sr. Javier Phocco Cuno en el periodo (2023-2026).

Las limitaciones geográficas del Distrito de Caracoto son: por el este con los distritos de Coata y Huatta de la Provincia de Puno, por el oeste con el Distrito Cabana, por el sur con

la Provincia de Puno. La superficie territorial del Distrito de Caracoto es de 285,87 Km², a 3825 m.s.n.m.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

La población es aquel grupo que comparte determinadas características o especificaciones (Hernández et al., 2014). En la investigación la población estuvo conformada por 56 funcionarios y servidores públicos que realizan labores administrativas en el Municipio Distrital de Caracoto.

Tabla 3

Número de funcionarios públicos

Nº	Cargo	Clasificación
1	Alcalde	Funcionario publico
5	Regidores	Funcionario publico

Nota. Elaboración propia a partir de la información brindada por el área de recursos humanos al 13 de octubre del 2022.

Tabla 4

Numero de servidores públicos

Nº	Cargo	Clasificación
15	Jefes de unidad, área y oficina	Servidor público
11	Responsables de unidad/oficina	Servidor público
1	Especialista en inversiones MDC	Servidor público
19	Asistentes de unidad/oficina	Servidor público
2	Apoyo	Servidor público
2	Promotor ambiental	Servidor público

Nota. Elaboración propia a partir de la información brindada por el área de recursos humanos al 13 de octubre del 2022.

3.3.2 Muestra

Si la población está integrada por un número de unidades de análisis accesibles, no se requiere la extracción de una muestra; por consiguiente, se podrá investigar y obtener la información de toda la población, sin que se trate de un censo (Arias, 2012).

Debido a que, en la presente investigación, la población era finita y tenía un número de unidades accesible en su totalidad para el investigador, se consideró que no es necesario establecer una muestra de la población; en consecuencia, se determinó investigar a toda la población, conformada por 6 funcionarios y 50 servidores públicos del Municipio Distrital de Caracoto. Es así que, se pudo realizar una observación más exhaustiva de la población.

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Técnica

La técnica de recolección de datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico, este plan incluye determinar a través de qué medio se hará la recolección de datos, esto implica elegir uno o varios medios confiables, válidos y objetivos (Hernández et al., 2014). La técnica que se empleó en la obtención de datos necesarios para llevar a cabo la investigación fue la encuesta autoaplicada; es decir, que las encuestas fueron respondidas por los mismos funcionarios y servidores públicos de la entidad.

3.4.2 Instrumentos

Los cuestionarios que se emplearon en la presente investigación se detallan a continuación.

Para el objetivo específico de: Identificar la forma de uso de la gestión del tiempo en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto.

Se usó el cuestionario de eficiencia en la gestión del tiempo, que fue tomado de Pfeiffer (2017) de su trabajo de investigación Hábitos de comunicación y organización de la información asociados a la gestión del tiempo y su relación con la productividad de directivos de empresas en 15 distritos de Lima. El instrumento está estructurado en 13 ítems en total, 8 referentes a la dimensión hábitos de comunicación y 5 referentes a la dimensión de hábitos de organización, con un puntaje máximo de 54 puntos, con rangos de respuesta y calificación según puntuación desde (poco eficiente, medianamente eficiente y altamente eficiente).

Validación de instrumento

El instrumento cuestionario de eficiencia de la gestión del tiempo fue válido en su momento para su respectiva investigación; sin embargo, se vio por conveniente para la investigación, validar el instrumento, debido a que este fue adaptado por el ámbito de aplicación del instrumento. Esta validación se hizo a juicio de expertos, tomando las categorías de suficiencia, coherencia, relevancia y claridad; cada una de las categorías tienen calificaciones de (no cumple, bajo nivel, moderado nivel, alto nivel). El instrumento fue sometido a la validación por parte de 3 profesionales. Las constancias de juicio e identificación de los expertos se encuentran en los anexos 4, 5 y 6

Confiabilidad de instrumento

La confiabilidad de un instrumento, tiene que ver con el grado en el que su repetida aplicación al mismo objeto o sujeto genere los mismos resultados. Existe varios métodos para determinar la confiabilidad de un instrumento. Todos los métodos o mecanismos utilizan fórmulas que resultan en coeficientes de fiabilidad. Los coeficientes oscilan de 0 a 1, donde un coeficiente 1 representa un máximo de confiabilidad perfecta y cuando el coeficiente de confiabilidad se acerque a 0 habrá mayor error al medir una variable. La confiabilidad del instrumento fue determinada por el coeficiente de Alfa de Cronbach, resultando lo siguiente.

Tabla 5

Confiabilidad del cuestionario de eficiencia de la gestión del tiempo

Variable	Gestión del tiempo
Objetivo específico	Identificar la forma de uso de la gestión del tiempo en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto.
Cuestionario de eficiencia de la gestión del tiempo Ítem 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	Coefficiente de alfa de Cronbach 0.774 aceptable fiabilidad.

Nota. Elaboración propia en base a los datos recabados en la prueba piloto.

Para el objetivo específico de: establecer el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos del Municipio Distrital de Caracoto.

Se usó el cuestionario de estrés laboral, instrumento creado en trabajo conjunto por la OMS y la OIT, elaborado por Ivancevich y Matteson (1989) en su libro *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. El cuestionario está estructurado por 25 ítems en total, asociados con 7 dimensiones. La calificación o puntuación va de un puntaje mayor de 154 puntos y con rangos de respuesta clasificados según puntuación desde (nivel bajo, nivel intermedio, nivel estrés y nivel alto).

Validación de instrumento

El instrumento cuestionario de estrés laboral OMS-OIT fue válido en su momento para su respectivo ámbito de investigación; sin embargo, se vio por conveniente en la presente investigación validar nuevamente el instrumento debido a que este fue adaptado por el ámbito de aplicación del instrumento. Esta validación se realizó a juicio de expertos, tomando las categorías de suficiencia, coherencia, relevancia y claridad; cada una de las categorías tienden a tener calificaciones de (no cumple, bajo nivel, moderado nivel, alto nivel). El instrumento fue sometido a validación por 3 profesionales. Las constancias de juicio de expertos e identificación de expertos se encuentran en los anexos 4, 5 y 6.

Confiabilidad de instrumento

La consistencia y coherencia de los resultados al medir una variable determina el grado de confiabilidad de un instrumento. Para la medición de la variable estrés laboral y posterior logro de uno de los objetivos de investigación se empleó el coeficiente de confiabilidad del alfa de Cronbach.

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario de estrés laboral (OMS-OIT)

Variable	Estrés Laboral
Objetivo específico	Establecer el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2021
Coeficiente de alfa de Cronbach	0.856 elevada confiabilidad.

Nota. Elaboración propia con base en los datos recolectados en la prueba piloto.

3.4.3 Proceso de recolección de datos

Teniendo ya los instrumentos a utilizar correctamente validados y confiables, se procedió a aplicar los instrumentos elegidos, este proceso de recolección de datos tuvo los siguientes momentos.

- Presentación de solicitud de permiso y acceso a la Municipalidad de Distrital de Caracoto, para obtener facilidades en la aplicación de instrumentos de medición.
- Coordinación con el área de recursos humanos sobre el horario adecuado y accesible para aplicar los instrumentos de obtención de datos.
- Aplicación de los cuestionarios de forma presencial, según el tiempo disponible de los funcionarios y servidores públicos de la entidad.
- Almacenamiento de los datos recogidos con los cuestionarios autoaplicados.

3.4.4 Análisis de datos

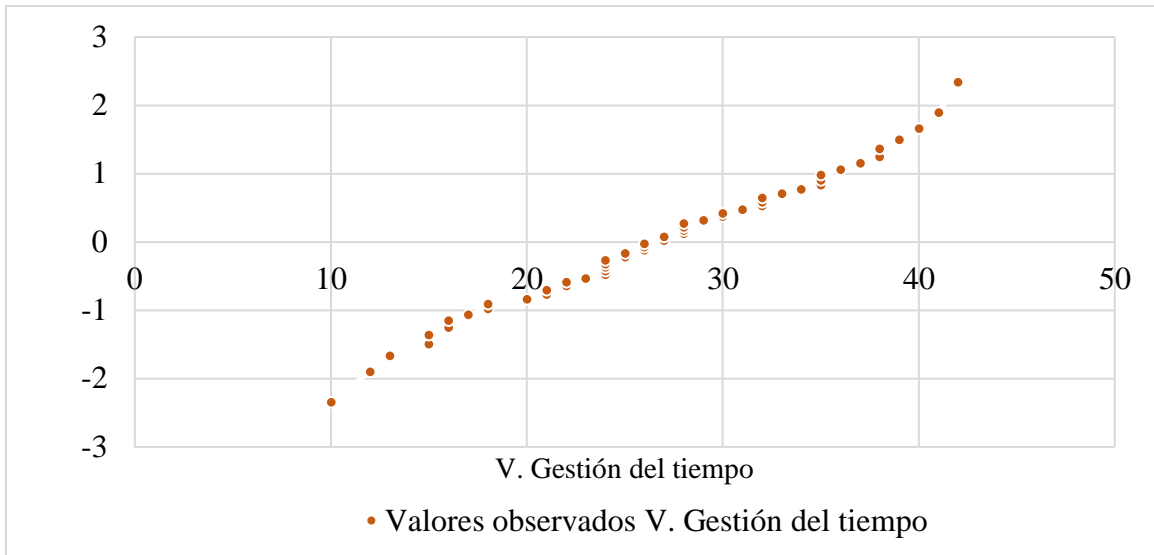
La evidencia obtenida mediante la recolección de información de forma planeada y cuidadosa en una investigación tiene que traducirse en datos o cifras, estos deben de ser presentados por el investigador de manera resumida y ordenada para una mejor comprensión (Rendón et al., 2016).

En el procesamiento de los datos obtenidos se empleó la estadística descriptiva, los datos fueron resumidos de forma numérica y gráfica con el apoyo de un computador a través del programa de Excel, generando así tablas de frecuencia y figuras que ayudaron a integrar de manera coherente los resultados de la investigación.

Decidir los estadísticos que se deben usar para el logro de objetivos implicó identificar cual es la distribución de los datos, para ello se hizo la prueba de normalidad de los datos recolectados, cuyos resultados se encuentran en el anexo 1.

Figura 1

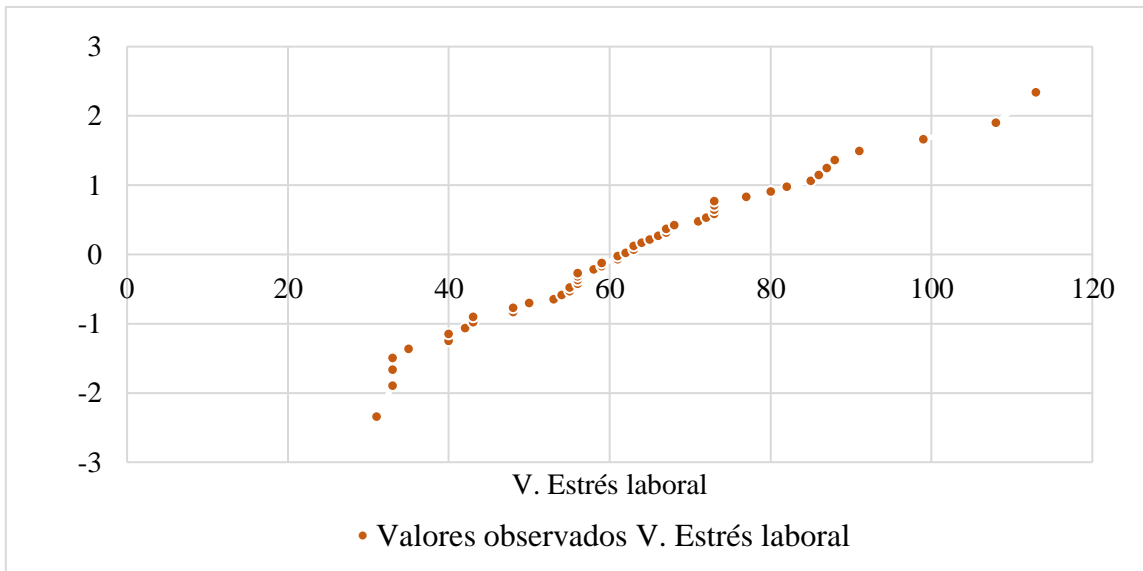
Figura de dispersión de datos de la variable gestión del tiempo



Nota. Elaboración propia a partir de los datos recolectados en la encuesta aplicada.

Figura 2

Figura de dispersión de datos de la variable estrés laboral



Nota. Elaboración propia en base a los datos recogidos en la encuesta aplicada.

Las Figuras 1 y 2 nos muestran una dispersión de datos normal de las variables, esto refuerza el resultado de la prueba de normalidad y ayudaron a determinar las pruebas estadísticas que se tuvo que utilizar; es así que, se determinó que los datos obtenidos en las encuestas tienen una distribución normal. Por ende, se utilizaron las siguientes pruebas paramétricas.

Para el objetivo general

La correlación no es igual a causalidad. La regresión lineal es un modelo matemático que trata de estimar el efecto de una variable sobre otra y brinda la oportunidad de predecir las puntuaciones de una variable a partir de las puntuaciones de la otra variable; es decir, permite predecir el comportamiento de una variable dependiente o predicha a partir de otra variable independiente (Hernández et al., 2014).

Uno de los métodos de la regresión lineal es el método de mínimos cuadrados ordinarios, este método consiste en minimizar la suma de los cuadrados de los errores del modelo; es decir, minimiza la suma de los cuadrados de las diferencias entre los valores observados para lograr tener una mejor bondad de ajuste o modelo de regresión (Bohon & Ramos, 2010).

Además de ello, en una ecuación de regresión lineal se puede estimar el R^2 ; siendo una medida que indica que tan bien se ajusta un modelo lineal a un conjunto de observaciones; sin embargo, en algunos campos se espera completamente que los valores del R^2 sean bajos. Por ejemplo, en las disciplinas que intentan predecir el comportamiento humano, como la psicología, generalmente se tiene valores de R^2 inferiores al 50%, simplemente porque los seres humanos son más difíciles de predecir (Addlink Software Científico, 2018).

Para determinar la influencia de la variable gestión del tiempo en la variable estrés laboral se utilizó el coeficiente de determinación de regresión lineal MCO (método de cuadrados ordinarios). Este coeficiente de determinación tiene la fórmula equivalente a:

$$\beta_1 = \frac{\Sigma(x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\Sigma(x - \bar{x})^2}$$

$$\beta_0 = \bar{y} - \beta_1 \bar{x}$$

Donde:

\bar{x} : Promedio de la variable independiente

\bar{y} : Promedio de la variable dependiente

β_1 : Coeficiente de ecuación

β_0 : Coeficiente de regresión

Para los objetivos específicos 1 y 2

Una de las exigencias para elegir la distribución adecuada para medir la media de una muestra, es el tamaño de la muestra (Bohon & Ramos, 2010). Para probar las hipótesis específicas se utilizó el estadístico de la distribución normal Z, debido a que en la investigación ($n > 30$) y fue a través de la siguiente fórmula.

$$Z = \frac{\bar{\chi} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

Donde:

$\bar{\chi}$: media

μ : valor a analizar según el problema

σ : desviación estándar

n : muestra

Para el objetivo específico 3

Para medir el grado y la relación de las variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson; puesto que los datos de las variables tienen una distribución normal. El coeficiente de correlación de Pearson varía de -1 a +1; en el primer caso indica la asociación negativa o inversa entre las variables de estudio (A mayor X menor Y), en el segundo caso indica una asociación positiva entre las variables de estudio (A mayor X mayor Y). Este estadístico ayudó al análisis y posterior explicación de la relación o interdependencia entre las variables sujetas a estudio, esto se logró a través de la fórmula equivalente del coeficiente de correlación de Pearson que se muestra a continuación.

$$r = \frac{\sigma_{xy}}{\sigma_x * \sigma_y}$$

Donde:

r : coeficiente de correlación de Pearson

σ_{xy} : covarianza

σ_x : desviación típica de x

σ_y : desviación típica de y

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

En este capítulo se muestran el resultado al que se llegó, a través del análisis de los datos recabados con las encuestas autoaplicadas a los funcionarios y servidores del Municipio Distrital de Caracoto, todo esto con el fin de dar a conocer los hallazgos encontrados en la investigación. Para realizar la presentación de resultados se utilizó el programa Microsoft Excel, el cual ayudó a realizar los cálculos estadísticos necesarios como las frecuencias, porcentajes y correlación. Los datos se presentan numérica y gráficamente. Los resultados encontrados en el trabajo de investigación se presentan de forma secuencial de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación.

4.1.1 Características de la población en el ámbito de estudio

Las características demográficas principales que se analizaron y presentan en esta sección son la edad y el sexo de los funcionarios y servidores.

Tabla 7

Edad de los funcionarios y servidores públicos

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 a 25 años	13	25%
26 a 59 años	38	73%
60 a más años	1	2%
Total	52	100%

Nota. Elaboración propia en base a los datos recogidos con las encuestas autoaplicadas.

En la Tabla 7 se evidencia la predominancia de la etapa de adultez, ya que el número y porcentaje de la edad entre los 26 a 59 años es mayor respecto de 18 a 25 años y 60 a más años. La edad comprende la etapa de vida de la persona, la etapa de adultez que presentan la mayoría de los encuestados está caracterizada principalmente por estar en la plenitud de la madurez física e intelectual, junto a una mayor carga de responsabilidad y autonomía hacia la cultura, la sociedad y el desarrollo social económico del distrito de Caracoto. En

suma, existe un porcentaje mayor de adultos entre funcionario y servidores en el Municipio Distrital de Caracoto, esto representado por más del 50% del total de la población de estudio.

Otra de las características demográficas que se presenta y analiza a continuación es el sexo, referida a las características biológicas y fisiológicas que definen a la persona, dividiéndolas en femenino y masculino.

Tabla 8

Sexo en los funcionarios y servidores públicos

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	37	71%
Femenino	15	29%
Total	52	100%

Nota. Elaboración propia en base a los datos recogidos con las encuestas autoaplicadas.

En la Tabla 8 se puede observar que sobresale el sexo masculino, encontrándose que existe un porcentaje mayor de hombres respecto a las mujeres entre funcionarios y servidores trabajando dentro de la Municipalidad de Caracoto. En el Perú, el objetivo 5 sobre la igualdad de género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible busca acortar la brechas entre mujeres y hombres en los diferentes espacios, como el espacio laboral; sin embargo, la predominancia que se muestra de funcionarios y servidores del sexo masculino obedecería a que las mujeres en el Distrito de Caracoto a pesar de su lucha por la igualdad de oportunidades en los espacios laborales aún no han logrado la igualdad de género en ocupación de puestos de trabajo en el sector público.

4.1.2 Forma de uso de la gestión del tiempo

En esta sección se presenta y analiza los resultados relacionados con la variable gestión del tiempo desde la comprensión de la gestión del tiempo como una estrategia que ayuda a disponer y controlar el tiempo adecuadamente en el entorno laboral de la entidad. En primer lugar, se establece la forma de gestión del tiempo desde las dimensiones de hábitos de comunicación y hábitos de organización, luego se identifica y describe la forma de gestión del tiempo. Posterior a ello se hace un desagregado de gestión del tiempo según el sexo.

Tabla 9*Forma de uso de la gestión del tiempo según los hábitos de comunicación*

Forma de gestión del tiempo en la dimensión de hábitos de comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Poco Eficiente	6	12%
Medianamente Eficiente	33	63%
Altamente Eficiente	13	25%
Total	52	100%

Nota. Elaboración propia en base a los datos recogidos con la encuesta autoaplicada del cuestionario de eficiencia en la gestión del tiempo.

La Tabla 9 nos muestra el predominio de la forma de gestión del tiempo medianamente eficiente, esto desde la dimensión de hábitos de comunicación y a partir de la gestión de interrupciones en las actividades planificadas o establecidas, la gestión de las reuniones laborales, la gestión de los correos electrónicos, la conectividad que tienen desde los aparatos móviles en su entorno laboral dentro de la entidad y la capacidad aparente que tienen los funcionarios y servidores de realizar distintas actividades en simultáneo. El análisis de la forma de gestión del tiempo que se hace es desde una de las dimensiones establecidas para medir la variable gestión del tiempo; es decir, desde la dimensión de los hábitos de comunicación, referida en esta investigación como la forma en la que se da la relación del trabajador con su entorno laboral.

Tabla 10*Forma de uso de la gestión del tiempo según los hábitos de organización*

Forma de gestión del tiempo en la dimensión de hábitos de organización	Frecuencia	Porcentaje
Poco eficiente	16	31%
Medianamente eficiente	33	63%
Altamente eficiente	3	6%
Total	52	100%

Nota. Elaboración propia en base a los datos recogidos con la encuesta autoaplicada del cuestionario de eficiencia en la gestión del tiempo.

En la Tabla 10 sobresale la forma de gestión del tiempo medianamente eficiente, esto desde la dimensión de hábitos de organización, definido en esta investigación como la

manera en la que se da forma y orden a las tareas e información dentro de la entidad. Este hábito muestra las prácticas de los funcionarios y servidores del Municipio de Caracoto respecto a la organización de sus actividades laborales del día, como: el uso de herramientas como plataformas y aplicaciones utilizadas para el cumplimiento de sus funciones; la administración de información y al empleo del tiempo libre que tienen los servidores y funcionarios.

Tabla 11

Forma de uso de la gestión del tiempo

Forma de uso de la gestión del tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Poco eficiente	10	19 %
Medianamente eficiente	35	67 %
Altamente eficiente	7	13%
Total	52	100.0%

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recogidos en la encuesta autoaplicada del cuestionario de eficiencia en la gestión del tiempo.

En la Tabla 11 se identifica la forma de gestión del tiempo en conjunto desde las dimensiones de hábitos de comunicación y hábitos de organización. Se observa las frecuencias en la forma de uso de la gestión del tiempo, predominando la frecuencia de los funcionarios y servidores que gestionan su tiempo de forma medianamente eficiente. Esto porque que las prácticas relacionadas con la gestión de interrupciones como la atención de consultas, llamadas y un horario exclusivamente destinado a concentrarse en el trabajo, el tiempo y los logros de las reuniones, así como también las prácticas relacionadas con la gestión de correos electrónicos, el uso e importancia que le dan a los aparatos móviles, la práctica de realizar varias actividades en simultáneo, la preferencia que le dan a sus obligaciones laborales, el uso de herramientas como plataformas y aplicaciones que la tecnología ofrece a través del internet, el manejo y organización de información relevante y cómo emplean el tiempo libre disponible; las realizan habitualmente de forma medianamente eficiente.

Según la contratación de hipótesis realizada a través del estadístico de distribución normal Z , en donde $Z = -8.396$ y es menor a la $ZC = -1.96$ y se encuentra dentro de la zona de

rechazo de la hipótesis nula. Se acepta la hipótesis alterna, dado que hay evidencia estadística con una significancia de 0.05 para afirmar que, la forma de uso de la gestión del tiempo es medianamente eficiente en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022.

Tabla 12

Forma de uso de la gestión del tiempo según el sexo

Forma de gestión del tiempo	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Altamente	2	5	7
Eficiente	4%	10%	13%
Medianamente	12	23	35
Eficiente	23%	44%	67%
Poco Eficiente	1	9	10
	2%	17%	19%
Total	15	37	52
	29%	71%	100%

Nota. Elaboración propia en base a los datos recogidos con la encuesta autoaplicada del cuestionario de eficiencia en la gestión del tiempo.

En la Tabla 12 se puede apreciar que en el sexo femenino prevalece la forma medianamente eficiente de gestión del tiempo; ya que, del total de 15 personas de sexo femenino entre funcionarios y servidores 12 gestionan su tiempo de forma medianamente eficiente, este número representa más del 50 % del total de mujeres encuestadas. En el caso del sexo masculino, este representa el grueso del total de la población de estudio, encontrándose que más del 50 % del total de personas de sexo masculino gestionan su tiempo de forma medianamente eficiente. Este análisis no se hace desde el total de la población de estudio; sino, desde el total de personas de sexo femenino y el total de personas del sexo masculino. En suma, prevalece la gestión del tiempo medianamente eficiente tanto en el sexo femenino y masculino. Contextualizando lo establecido, los hábitos de comunicación y hábitos de organización de los funcionarios y servidores no son definidos por el sexo de los funcionarios y servidores del Municipio Distrital de Caracoto.

4.1.3 Nivel de estrés laboral

En esta sección se analiza la variable estrés laboral desde la conceptualización del estrés laboral como estado de presión y tensión originada por circunstancias exigentes, en donde la persona siente que sus capacidades y recursos son insuficientes en su entorno laboral. En primer lugar, se establece el nivel de estrés encontrado en los funcionarios o servidores públicos, luego se hace un desagregado del nivel de estrés por sexo.

Tabla 13

Nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos

Nivel de estrés laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	48	92 %
Nivel intermedio	4	8 %
Total	52	100%

Nota. Elaboración propia en base a los datos recogidos con la encuesta autoaplicada del cuestionario de estrés laboral OMS-OIT.

La Tabla 13 muestra los niveles de estrés en los funcionarios y servidores públicos, evidenciando que sobresale el bajo nivel de estrés laboral. El nivel que prevalece se debería a que el clima, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo de grupo dentro de la municipalidad no representan factores estresantes para los funcionarios y servidores públicos. Por otro lado, es importante mencionar la ausencia de los niveles de estrés (nivel de estrés, nivel alto). Contextualizando los resultados en el ámbito de estudio, cabe precisar que en la Municipalidad Distrital de Caracoto, específicamente el área de recursos humanos, organiza encuentros recreativos y deportivos todos los fines de semana, invitando de manera voluntaria a la participación de los trabajadores, esta iniciativa ayudaría de alguna manera a mantener los niveles de estrés bajos que se determinaron.

Según la prueba de hipótesis realizada por medio del estadístico de distribución normal Z y resultando que $Z = -10.299$ y es menor a la $ZC = -1.96$ y se ubica dentro de la zona de rechazo de la hipótesis nula. Se acepta la hipótesis alterna; ya que, hay evidencia estadística con una significancia de 0.05. En consecuencia, se afirma que el nivel de estrés

laboral es bajo en los funcionarios y servidores públicos del Municipio Distrital de Caracoto, 2022.

Tabla 14

Nivel de estrés laboral según el sexo

Nivel de estrés laboral	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Nivel bajo	15	33	48
	29%	63%	92%
Nivel intermedio	0	4	4
	0%	8%	8%
Total	15	37	52
	29%	71%	100%

Nota. Elaboración propia en base a los datos recogidos con la encuesta autoaplicada del cuestionario de estrés laboral OMS-OIT.

La Tabla 14 muestra el nivel de estrés laboral según la característica demográfica del sexo de los funcionarios y servidores. Este análisis nos permite dar cuenta si el sexo condiciona el nivel de estrés laboral que presentan y si existe alguna prevalencia considerable en los resultados. En la tabla se puede denotar que en el sexo femenino prevalece un nivel bajo de estrés laboral; es decir, el 100 % del sexo femenino presenta niveles de estrés bajos. Por otro lado, casi similar situación se observa en los resultados del sexo masculino; ya que, también casi el 100 % presenta niveles bajos de estrés laboral. Esta prevalencia de nivel bajo de estrés laboral evidencia que la disposición de las funciones, responsabilidades y tareas, las sensaciones e impresiones respecto del ambiente laboral, así como el espacio personal en donde realizan las labores administrativas, el conocimiento de técnicas y la disponibilidad de la tecnología necesaria, la empatía, el respeto y respaldo del jefe, el trabajo en equipo y el vínculo laboral con el grupo no representan factores estresantes en los funcionarios y servidores tanto en el sexo femenino y masculino.

Llegado ya a este apartado y habiendo ya identificado la forma de uso de la gestión del tiempo y establecido el nivel de estrés. Seguidamente, se presenta el resultado de la gestión del tiempo respecto al nivel de estrés.

Tabla 15*Gestión del tiempo según nivel de estrés laboral*

Forma de la gestión del tiempo	Nivel de estrés laboral		
	Bajo	Intermedio	Total
Altamente eficiente	7 13 %	0 0 %	7 13 %
Medianamente eficiente	33 63 %	2 4 %	35 67 %
Poco eficiente	8 15 %	2 4 %	10 19 %
Total	48 92 %	4 8 %	52 100 %

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recabados en las encuestas.

En la Tabla 15 se puede apreciar que todos los funcionarios y servidores encuestados que gestionan su tiempo de forma altamente eficiente presentan niveles de estrés bajos; sin embargo, este porcentaje es pequeño referente al total de encuestados. El porcentaje más sobresaliente es el de los encuestados, que presentan una forma de gestión del tiempo medianamente eficiente y un nivel de estrés bajo. Este resultado corrobora la identificación de la forma de gestión del tiempo como medianamente eficiente y el nivel de estrés laboral bajo en los funcionarios y servidores.

4.1.4 Relación entre gestión del tiempo y estrés laboral

En esta sección se presenta y analiza el resultado referente al grado y relación que tienen las variables gestión del tiempo y estrés laboral.

Tabla 16

Coefficiente de correlación de Pearson

	Gestión del tiempo	Estrés laboral
	1	-.602
Correlación de Pearson		
Gestión del tiempo		
Sig. (bilateral)		.000
N	52	52
Correlación de Pearson	-.602	1
Estrés laboral		
Sig. (bilateral)	.000	
N	52	52

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recogidos con la aplicación de encuestas.

En la Tabla 16 se visualiza el resultado según la prueba r de Pearson aplicada a las variables. Se obtuvo un coeficiente de correlación $r = -.602$, correlación cercana a -1 , esto indica que la variable gestión del tiempo y la variable estrés laboral guardan una relación inversa y moderada; es decir, a mayor (X) gestión del tiempo menor (Y) estrés laboral.

Además, se observa una significancia bilateral de .000, este se encuentra por debajo de 0.05 requerido. En consecuencia, se decide aceptar la hipótesis propuesta y formulada en la investigación. Por lo tanto, la relación que tienen la gestión del tiempo y el nivel de estrés laboral es inversa; ya que el aumento de la variable gestión del tiempo provoca la disminución de la variable estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos del Municipio Distrital de Caracoto, 2022.

4.1.5 Influencia de la gestión del tiempo en el estrés laboral

La influencia hace referencia a la predicción del comportamiento de la variable Y (estrés laboral) descrita por la variable X (gestión del tiempo); es decir, la variable independiente describe, determina, incide en la variable dependiente.

Tabla 17*Ecuación de regresión lineal por el método de mínimo de cuadrados ordinarios*

Método MCO	Coeficientes no	Coeficientes	Sig.
	estandarizados	tipificados	
	B	Beta	
Constante	100.926		.000
(Gestión del tiempo)	-1.4182	-.602	.000

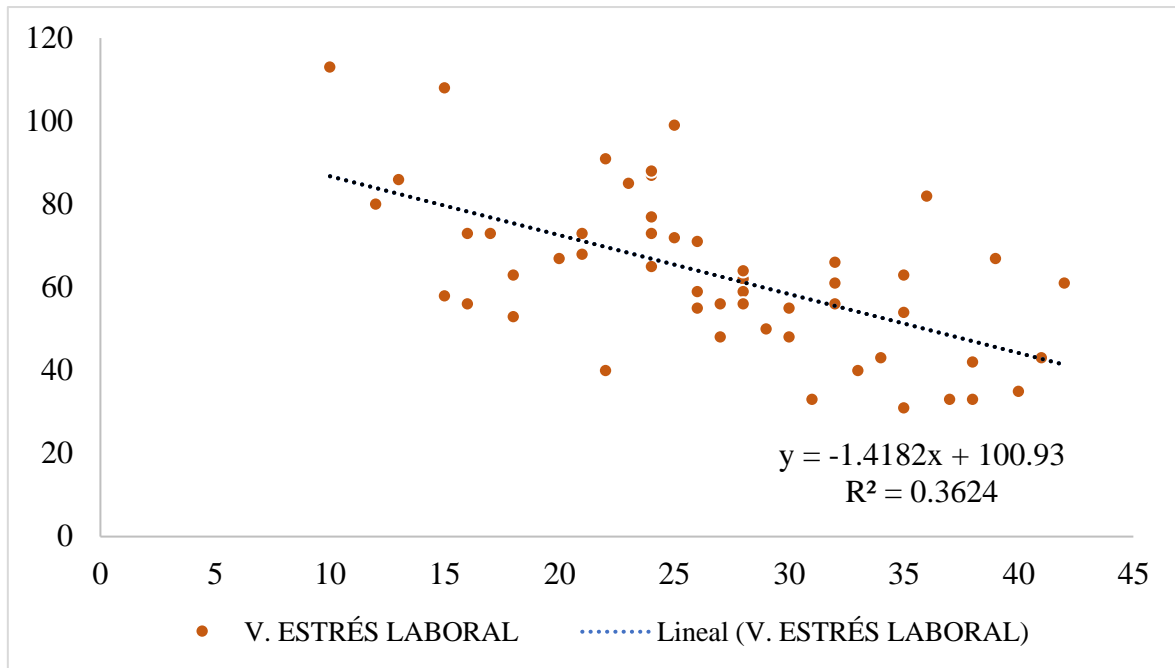
Nota. Elaboración propia a partir de los datos recabados en las encuestas.

La Tabla 17 muestra la ecuación de regresión lineal a partir del método de mínimo cuadrados ordinarios de $y = -1.4182x + 100.926$, interpretando la ecuación se puede afirmar que por cada punto que crezca la escala de la gestión del tiempo, la escala del nivel de estrés laboral disminuye en -1.4182 puntos. La ecuación de regresión lineal obtenida complementa el resultado de la prueba de Pearson.

Además, se aprecia una significancia bilateral de .000, el cual es menor al 0.05. Por ende, se decide aceptar la hipótesis alterna y se afirma que la gestión del tiempo influye en el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipio Distrital de Caracoto, 2022.

Figura 3

Figura de regresión lineal MCO



Nota. Elaboración propia a partir de la información recogida con las encuestas autoaplicadas.

En la Figura 3 se aprecia la recta que mejor se aproxima a los datos observados. Además, se observa el resultado de $R^2 = 0.3624$, este coeficiente de determinación indica que el 36 % de la variable estrés laboral es descrita por la variable gestión del tiempo y el 64 % de la variable estrés laboral es explicada o descrita por otras variables desconocidas que no están dentro del modelo. Por tanto, el porcentaje de descripción de la variable estrés laboral por la variable gestión del tiempo es bajo y estaría condicionado a otras variables desconocidas.

4.2 DISCUSIÓN

En relación con la forma de uso de la gestión del tiempo; se halló que, la forma de uso de la gestión del tiempo es medianamente eficiente debido a los hábitos de organización y comunicación que tienen. Esto es contrario a la conclusión de Olivares (2021) quien concluyó que el 59.97% de colaboradores de la Sunat de Madre de Dios tienen una eficiente gestión del tiempo y el 41.03% de colaboradores tienen una regular gestión del tiempo; esto, desde las dimensiones de: percepción del tiempo, simplificación de procesos, proactividad y organización, dimensiones diferentes al de la presente investigación. Así mismo, Cruz et al. (2022) determinó que el 95.6 % de trabajadores a distancia en el Perú tienen una alta gestión del tiempo y el 3.6% tienen una baja gestión del tiempo; esta investigación fue realizada en trabajadores a distancia de empresas en el Perú, un ámbito de estudio diferente al de la presente investigación. A diferencia de lo hallado por Cruz (2022) que identificó que la gestión de tiempo en la Municipalidad Distrital de Huambos no es eficiente; ya que, concluyó que solamente el 40 % del total de encuestados perciben que la gestión del tiempo es eficiente, mientras que otro 40 % perciben una gestión del tiempo regular; esto desde las dimensiones de: planificación de actividades y cumplimiento de funciones dentro de la municipalidad; los resultados indican un empate en los porcentajes más altos; no dando un resultado cuya frecuencia sea más del 50%; por lo que, dificulta el poder determinar la forma de gestión del tiempo dentro de la Municipalidad de Huambos. Desde otra valoración en escala, Huanca (2020) determinó que el 52.38 % de trabajadores del Municipio Distrital de Vilquechico casi siempre gestionan su tiempo y un 42.66 % algunas veces gestionan su tiempo; el cuestionario utilizado para la recolección de datos en la investigación tiene una valoración en escala de: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, esto desde las dimensiones de lo individual y social; dimensiones diferente al de la presente investigación. Desde otro ángulo, Vargas (2022) en un estudio realizado en el ámbito de los procesos constructivos de una obra, estableció que los ingenieros encargados del proceso constructivo consideran que el nivel de gestión del tiempo es regular; este resultado es con base en las percepciones de los encargados de la obra y desde las dimensiones de: planificación de la gestión, definición de las actividades, estimación de la duración, secuencia de las actividades, desarrollo y control del cronograma de actividades. Desde otra arista, Trejo (2020) al describir la administración del tiempo en alumnos de posgrado de la facultad de maestría de administración de la Universidad Autónoma de Querétaro, describe que los alumnos frecuentemente tienen

suficiente tiempo para realizar todas las actividades personales y laborales que se programan en el día. Cabe señalar que estos hallazgos no entran en discusión con los de la presente investigación, debido a que, la gestión del tiempo y administración del tiempo son términos diferentes; pero no excluyentes, esto desde la concepción de la presente investigación. Esto da lugar a futuros estudios acerca de las diferencias o similitudes de estos términos en investigaciones futuras.

En relación con el tema de estrés laboral, en la investigación se determinó que el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores de la Municipalidad Distrital de Caracoto es bajo. Este hallazgo es similar a lo encontrado por Rojas y Santos (2019) al concluir que el nivel de estrés laboral en la Oficina de Logística del Hospital es bajo; esta conclusión es con base a los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario de estrés laboral de la OMS-OIT aplicado a servidores; quienes obtuvieron calificaciones ligeramente superiores en las dimensiones de: clima organizacional, estructura organizacional y falta de Cohesión. Así mismo, Montero (2020) concluyó que el 89% del personal de las instituciones bancarias de la ciudad de Esmeraldas en Ecuador presentan un nivel bajo de estrés laboral y ninguno presenta un nivel de estrés moderado y alto; siendo las dimensiones: influencia del líder, estructura organizacional y clima organizacional las que se presentan con mayor incidencia en el estrés laboral. Distinto a lo encontrado por Laime (2018) quien estableció que el nivel de estrés laboral en la Gerencia Regional de Salud Arequipa es intermedio; esto con la aplicación del cuestionario de estrés laboral de la OMS- OIT el mismo que se utilizó en la presente investigación. Así mismo, Achahuanco y Fuentes (2019) determinaron que el nivel de estrés que tenían los trabajadores del Municipio Distrital de San Gerónimo era moderado; este resultado fue a base de la información recogida con la aplicación del cuestionario de estrés laboral OIT-OMS. Similar resultado es lo hallado por Zegarra (2021) quien determinó que los administrativos del Municipio Distrital de Paucarcolla presentan un nivel medio de estrés laboral; esto desde las dimensiones: fisiológicas, sociales, intelectual y psicoemocional; dimensiones diferentes a las del presente estudio. Así mismo, Quispe (2021) identificó por medio de la aplicación del cuestionario de estrés Maslach y desde las dimensiones de despersonalización del trabajo, agotamiento emocional y realización personal; que el 46.9% de los administrativos del Municipio Provincial de Melgar presentaron el nivel estrés medio y el 38.3% presento un alto nivel de estrés laboral. Resultados contrarios a la investigación de Arce et al. (2020) quienes identificaron un nivel de estrés alto y muy alto en trabajadores de una fundación de

niños con discapacidad del departamento del Atlántico en Colombia; esto desde la identificación de los síntomas de comportamiento social, laboral, intelectual y psicoemocional. Desde otro ángulo, Cruz (2019) estableció que la diferencia de las medias de estrés laboral por sexo de los administrativos del Municipio Distrital de Arequipa no es significativa. Concluyendo que la media de estrés laboral de los hombres es 102.31 y es casi similar a la media 101.71 de estrés laboral de las mujeres.

En cuanto al tema de la relación que guardan la gestión del tiempo y nivel de estrés laboral; se halló que la relación es moderada e inversa; esto significa que, si la variable independiente gestión del tiempo aumenta o crece, la variable dependiente estrés laboral disminuye o decrece. El hallazgo es similar a lo encontrado por Omairi y Alkiyumi (2020) los investigadores concluyeron que la relación entre la gestión del tiempo y estrés laboral es moderada y negativa; así mismo, recomendaron usar la gestión del tiempo como técnica para disminuir los factores estresantes y prestar más atención a mejorar la comprensión de gestión del tiempo en el entorno laboral. Así mismo, Flores (2017) concluyó que la gestión del tiempo y el estrés laboral guardan una relación inversa; esto debido a que, el aumento de la variable gestión del tiempo provoca la disminución de la variable estrés laboral en el personal de la sede administrativa de la Gerencia Regional de salud Moquegua. Resultado apoyado también por Nuno et al. (2021) quienes concluyeron que existe una relación negativa y significativa entre gestión del tiempo y estrés laboral; además, afirmaron que los empleados que tienen la habilidad de gestionar su tiempo utilizan de manera eficiente el tiempo en el trabajo. Diferente lo determinado por Ordoñez y Riofano (2022) quienes concluyeron que la variable gestión del tiempo y la variable estrés laboral tienen una relación directa y baja; conclusiones dadas por medio de los resultados obtenidos con la aplicación de los cuestionarios de: Time Management Behavior Questionnaire TMB y el cuestionario de desbalance, esfuerzo y recompensa; instrumentos diferentes a los utilizados en la presente investigación.

Por último, referente al tema de la influencia de la gestión del tiempo en el nivel de estrés laboral; se determinó que hay influencia de la gestión del tiempo en el nivel de estrés laboral. Este hallazgo es igual a lo establecido por Flores (2017) al concluir que sí existe influencia de la gestión del tiempo en el nivel de estrés laboral. A pesar de la similitud de resultados; cabe indicar que los estadísticos que se utilizaron para las pruebas de hipótesis fueron diferentes en cada investigación; en particular, en la presente investigación para determinar si realmente la variable gestión del tiempo influye en el estrés laboral se utilizó

el modelo de regresión lineal por el método de mínimo de cuadrados ordinarios; esto a través del coeficiente de regresión, con el fin de establecer cuál es realmente la influencia entre las variables de estudio.

En suma, la presente investigación presenta limitaciones referentes al tamaño de su población; esto hizo que se viera por conveniente realizar la investigación con el total de la población; ayudando así a un mejor análisis; sin embargo, no se pueden hacer afirmaciones a partir de los hallazgos de esta investigación en otro ámbito de estudio diferente al estudiado en la investigación.

Otra de las limitaciones de la investigación es la de intentar predecir o explicar en su totalidad la variable estrés laboral por la gestión del tiempo. Ya que, según los resultados hallados en la investigación, muestran que la variable estrés laboral es explicada por un porcentaje bajo de la gestión del tiempo; quedando un porcentaje mayor explicado por otra u otras variables desconocidas. Lo último invita a posteriores investigaciones a abordar la explicación o predicción del estrés laboral desde otras variables de estudio que logren un porcentaje mayor de explicación o predicción.

Según Hernández et al. (2014) es muy difícil que las investigaciones cumplan con todos los criterios de justificación, ocasionalmente solo cumplen con un criterio de justificación. Para el caso de esta investigación y haciendo un análisis consciente de la importancia de los hallazgos a los que se llegó, se determinó que la investigación responde solo 3 criterios de justificación, que son los de conveniencia, relevancia social e implicancias prácticas, criterios ya desarrollados y justificados en la sección que corresponde de la presente investigación.

CONCLUSIONES

Primera: con respecto al objetivo específico de identificar la forma de uso de la gestión del tiempo. Con una significancia de 0.05, se decide aceptar la hipótesis alterna planteada. Concluyendo que la forma de uso de la gestión del tiempo es medianamente eficiente en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022; esto desde los hábitos de comunicación y organización que tienen. La conclusión se apoya en más del 50% del total de la población de estudio en general, representado por un 67% de encuestados que obtuvieron puntuaciones de calificación que están dentro de la escala de forma de gestión del tiempo medianamente eficiente.

Segunda: referente al objetivo específico de establecer el nivel de estrés laboral. Con una significancia de 0.05, se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que el nivel de estrés laboral es bajo en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022; debido a que, más del 50 % del total de la población de estudio representado por el 92 % de la población encuestada, obtuvo una puntuación de calificación dentro de la escala de nivel de estrés laboral bajo. Por lo que, el clima organizacional, la estructura organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión, el territorio organizacional y el respaldo de grupo no representan factores estresantes.

Tercera: en cuanto al objetivo específico de analizar la relación de la gestión del tiempo y el nivel de estrés laboral. Con una significancia de .000, se decide aceptar la hipótesis formulada. Concluyendo que la relación que existe entre la gestión del tiempo y el nivel de estrés laboral es inversa; ya que el incremento de la variable gestión del tiempo, provoca la disminución de la variable estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022. Esto según el estadístico de Pearson aplicada a las variables gestión del tiempo y estrés laboral, obteniendo un $r = -.602$, correlación inversa y cercana a -1.

Cuarta: con respecto al objetivo general de determinar la influencia de la gestión del tiempo en el nivel de estrés laboral. Se determinó a través de la ecuación de regresión lineal por el método de mínimo de cuadrados ordinarios $y = -1.4182x + 100.926$, que el coeficiente de regresión es de -1.4182 y define el sentido de la influencia. Siendo que por cada punto que aumenta la escala de la gestión del tiempo, la escala del nivel de estrés laboral disminuye en -1.4182 puntos. Por lo que, con una significancia de .000, se acepta la

hipótesis alterna y se concluye que la gestión del tiempo influye en el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022.

RECOMENDACIONES

Primera: la forma medianamente eficiente de gestionar el tiempo es aceptable y buena; sin embargo, es aún perfectible, por ende, se recomienda a la Municipalidad Distrital de Caracoto desarrollar e implementar programas a través de estrategias, técnicas y herramientas con temas centrales como buenos hábitos de organización y buenos hábitos de comunicación y otros temas que ayuden a los funcionarios y servidores públicos a mejorar la forma en cómo gestionan su tiempo en el ámbito laboral dentro de la entidad.

Segunda: a pesar de que se encontró un nivel de estrés bajo casi en la totalidad de funcionarios y servidores públicos. Se recomienda a la entidad en especial a las áreas competentes como el área de recursos humanos, que ayuden a todos los funcionarios y servidores públicos con niveles de estrés diferentes al bajo a disminuir los niveles de estrés hasta llegar al bajo nivel de estrés laboral en la totalidad de funcionarios y servidores públicos del Municipio Distrital de Caracoto.

Tercera: se recomienda al Municipio Distrital de Caracoto que implemente futuras acciones conjuntas, periódicas y pertinentes, como: planes, políticas capacitaciones y charlas sobre el manejo de herramientas individuales, como la gestión del tiempo para disminuir o mantener los niveles de estrés y así mejorar las condiciones y el entorno laboral dentro de la entidad.

Cuarta: se recomienda a los funcionarios y servidores públicos del Municipio Distrital de Caracoto mantener y/o mejorar sus hábitos de organización y comunicación relacionada con la forma en que gestionan el tiempo; ya que, esto determina en parte un incremento o disminución en el nivel de estrés laboral que presentan.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achahuanco, K. M., & Fuentes, M. (2019). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo del Cusco, 2016 - 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco
http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/3833/253T20190142_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acosta, J. M. (2012). *Gestión eficaz del tiempo y control del estrés*. España: ESIC Editorial.
https://portaldelas escuelas.org/wpcontent/uploads/2016/09/gestion_del_tiempo.pdf
- Addlink Software Científico. (26 de febrero del 2018). *Cómo interpretar un modelo de regresión con bajo coeficiente de determinación R-cuadrado*.
<https://www.addlink.es/noticias/minitab/2736-como-interpretar-un-modelo-de-regresion-con-bajo-coeficiente-de-determinacion-r-cuadrado-y-bajos-valores-p>
- Allen, D. (2001). *Getting Things Done*. London: Penguin Books.
<https://es.pdfdrive.com/organizate-con-eficacia-david-allen-formarse-a-distancia-d13979916.html#top>
- Alonso, S. (17 de octubre del 2017). *El blog de ensalza*.
https://www.ensalza.com/blog/gestion-del-tiempo/#Que_es_la_gestion_del_tiempo
- Aniței, M., Stoica, I., & Samsonescu, M. (2013). Particularities of Personality Traits and Perceived Stress at Workplace for the Young Workers in Romania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 1010-1014. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.690>
- Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M., & Rodríguez, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1), 42-56.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es%0Ahttp://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552020000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación* (6th ed.). Venezuela: Editorial Episteme.
https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidas_g_arias.pdf
- Atalaya, M. (2001). El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 4(2), 25-36. <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754>
- Bohon, L., & Ramos, R. (2010). *Estadística para la Administración y Economía*. Pearson educación.
https://www.economicas.unsa.edu.ar/afinan/informacion_general/book/ebooks/Estadistica%20para%20administracion%20y%20economia%20Levin%20et%20al.pdf
- Buitrago, L. A., Barrera, M. A., Plazas, L. Y., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146.
<https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Caravaca, A. B. (1998). Paul Virilio. El ciber mundo, la política de lo peor. *Diablotexto: Revista de crítica literaria*, 4(5), 413-414. <https://roderic.uv.es/handle/10550/64342>
- Constitución Política del Perú [Const] Art. 7. (29 de diciembre de 1993). *Constitución Política del Perú - Décimo Tercera Edición Oficial*. https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/Constitucion-Politica-del-Peru-marzo-2019_WEB.pdf
- Cornella, A. (1999). *Cómo sobrevivir a la intoxicación*.
http://www.infonomia.com/img/pdf/sobrevivir_infoxicacion.pdf
- Covey, S. R. (1996). *Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Buenos Aires: Paidós Plural. <https://www.udocz.com/apuntes/314617/los-7-habitos-de-la-gente-altamente-efectiva-pdf>
- Cruz, K. M., Fernández, F. J., & Santa, I. S. (2022). *Las competencias individuales de autoeficiencia, autonomía y gestión del tiempo y su influencia sobre el desempeño laboral de trabajadores a distancia* [Tesis de Maestría, Universidad de ESAN]. Repositorio Institucional de la Universidad ESAN.
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/3108/2022_MAODP_19-1_01_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cruz, M. L. (2019). *Estrés laboral y bienestar psicológico en servidores públicos de una Municipalidad Distrital de Arequipa* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional San Agustín]. Repositorio institucional digital de la UNSA
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9619>
- Cruz, N. (2022). *Gestión de tiempo y los procedimientos administrativos en la Municipalidad Distrital de Huambos* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/80187>
- Cutipa, J. (2016). *Evaluación del presupuesto participativo de la Municipalidad Distrital de Caracoto*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional Universidad Nacional del Altiplano
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9973>
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM. (15 de enero de 1990).
http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/Documentos/Personal/DS_005_90_PCM.pdf
- del Hoyo, A. M. (2004). *Estrés Laboral*. Madrid: Servicio de Ediciones y Publicaciones.
<https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Díaz, D. L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Revista CES Salud Pública.*, 2, 80-84.
<https://aplicacionesbiblioteca.udea.edu.co:2163/servlet/articulo?codigo=3677229>
- España Confederación Salud Mental. (17 de octubre del 2017). *La ONU aprueba una resolución específica sobre salud mental y derechos humanos*.
<https://consaludmental.org/sala-prensa/actualidad/onu-aprueba-resolucion-especifica-salud-mental-derechos-humanos/#>
- Félix, R. O., García, C., & Mercado, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión Genérica desde la teoría. *Cultura Científica Y Tecnológica*, 15(64), 31-42.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188504>
- Fernández, J. M., & Calderón, G. (2017). Modelo demandas control apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 28(4), 281.
<https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>

- Ferris, T. (2008). *La semana laboral de 4 horas*. Barcelona: RBA Libros.
https://www.academia.edu/43026979/La_Semana_Laboral_de_4_Horas_Timothy_Ferriss
- Flores, E. (2017). *Relación de la Gestión del Tiempo y Estrés Laboral en el personal de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Moquegua, enero 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20453>
- Hall, L. (1992). *Administración de empresas*. Madrid: EDAF.
- Hellsten, L. A. M. (2012a). What Do We Know About Time Management? A Review of the Literature and a Psychometric Critique of Instruments Assessing Time Management. *INTECH open science/open minds*.
https://cdn.intechopen.com/pdfs/33747/InTechWhat_do_we_know_about_time_management_a_review_of_the_literature_and_a_psychometric_critique_of_instruments_assessing_time_management.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014a). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). México: McGRAW-HILL.
- Huanca, G. (2020). *Gestión del tiempo en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Vilquechico-Huancané-Puno, año 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad José Faustino Sánchez Carrión].
https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5440/GLENIA_IRIS_DEL_PILAR_HUANCA_BAUTISTA.pdf?sequence=1
- Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú. (2018). *Una mirada a la salud mental desde la opinión de los peruanos*.
<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/112469>
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1989). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial* (2da edición). Editorial Trillas.
- Keller, G., & Papasan, J. (2013). *Solo una cosa*. Aguilar.
<https://www.studocu.com/co/document/universidad-de-los-andes-colombia/cosmos-el-universo-físico/solo-una-cosa-libro-completo/26213859>

- Laime, E. (2018). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional de Universidad Inca Garcilaso de la Vega
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3307>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *Protección de la salud de los trabajadores*. Reino Unido: © Organización Mundial de la Salud.
- Ley N° 27792. Ley orgánica de Municipalidades. (27 de mayo del 2003).
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf
- Ley N° 28175. Ley marco del empleo público. (19 de febrero del 2004).
<http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/Ley%2028175.pdf>
- Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (20 de agosto del 2011).
https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley_29783_SEGURIDAD_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf
- Ley N° 30057. Ley de Servicio Civil. (4 de julio del 2013).
https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley_30057.pdf
- ley N° 30947. Ley de salud mental. (23 de mayo del 2019).
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-salud-mental-ley-n-30947-1772004-1/>
- Llopis, D., & Camacho, F. J. (2022). *Gestión del tiempo*. Universidad Politécnica de Valencia. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/142710/Llopis?sequence=1>
- López, R., & Rodríguez, R. L. (2012a). *La gestión del tiempo personal y colectivo: Cómo detectar y combatir los vampiros del tiempo*. España: Editorial Graó.
- Martínez, E. (2022). Modelos de estrés Laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 12(24), 17-28. [https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12\(24\).pdf#page=17](https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol12_No_24/REP12(24).pdf#page=17)

- Mengual, A., Juárez, D., Sempere, M., & Rodríguez, A. (2012). La gestión del tiempo como habilidad directiva. *3C Empresa, Investigación y pensamiento crítico*, 7, 6-30. <https://riunet.upv.es/handle/10251/34359>
- Montero, G. S. (2020). *Relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal en las instituciones bancarias de la ciudad Esmeraldas, año 2020* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio digital PUCESE [https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2582/1/Montero Armas Gladys Susana.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2582/1/Montero%20Armas%20Gladys%20Susana.pdf)
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Niño, L. C., & Osorio, J. E. (2017a). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas -Perspectivas En Psicología*, 13(1), 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Nuno, M., Arslan, S., Moleiro, J., Xavier, J., Dantas, R. M., & Correia, A. B. (2021). The Relationship Between Time Management, Work Stress and Work Performance-a Quantitative Study in Portugal. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(6), 1-12. <https://www.abacademies.org/articles/the-relationship-between-time-management-work-stress-and->
- Odicio, M. (2021). La salud mental como derecho constitucional fundamental y el papel del estado peruano [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional Universidad Nacional del Altiplano http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olivares, K. G. (2021). *Determinación de la productividad y la gestión del tiempo en los colaboradores de la Sunat Madre de Dios 2019-2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71257/Olivares_RKG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Omairi, M. H. Al, & Alkiyumi, M. T. (2020). The Relationship Between Time Management and Work Stress Among Members of Educational Planning in the

- General Directorates of Education in the Sultanate of Oman. *Asian Social Science*, 16(8), 1. <https://doi.org/10.5539/ass.v16n8p1>
- Ordoñez, R. P., & Riofano, A. G. (2022). *Gestión del tiempo y estrés laboral en asesores de negocios de la Financiera Compartamos Zona Lima Centro I- 2022* [Tesis de Maestría, Universidad de ESAN]. Repositorio Institucional de la Universidad ESAN <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/3108>
- Organización Mundial de la Salud. (17 de junio del 2022). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Pfeiffer, A. K. (2017b). *Hábitos de comunicación y organización de la información asociados a la gestión del tiempo y su relación con la productividad de directivos de empresas en Lima* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la PUCP http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9760/PfeifferLeon_Habitos_comunicacion_organizacion1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Porozo, E., & Nava, A. (2005). El impacto de la gestión tecnológica en el contexto empresarial. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 9(2), 488-504. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30990214>
- Quispe, J. E. (2021). *Estrés laboral y clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional Universidad Nacional del Altiplano http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E., & González, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40(March), 15. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
- Rendón, M. E., Villasís, M. A., & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. <http://www.revistaalergia.mx>

- Rodríguez, R., & De Rivas, S. (2019). Los procesos de estrés laboral y desgaste Profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 72-88.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Rojas, R. R., & Santos, M. L. (2019). *Nivel de estrés laboral en el personal de la oficina de logística del Hospital Cayetano Heredia - 2019* [Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/42abae98-920e-44c3-8719-48d8ad555769/content>
- Szabo, S., Tache, Y., & Somogyi, A. (2012). The legacy of Hans Selye and the origins of stress research: A retrospective 75 years after his landmark brief «letter» to the Editor of Nature. *Stress*, 15(5), 472-478. <https://doi.org/10.3109/10253890.2012.710919>
- Torres, R. M. (2005). ¿Sociedad de la información o sociedad del conocimiento? *El Cotidiano*, 158, 75-80
<http://www.ub.edu/prometheus21/articulos/obsiberprome/socinfosoccon.pdf>
- Trejo, D. L. (2020). *Administración del tiempo y su impacto en la productividad* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Querétaro]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma de Querétaro <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2012/10/Gestion-de-tiempo.pdf%0Afile:///C:/Users/ASUS/Downloads/Administracion-del-tiempo-La-b-Brian-Tracy.pdf>
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: Análisis y prevención*. España: Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- Zegarra, S. M. (2021). *Nivel de estrés laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucarcolla, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional Universidad Nacional del Altiplano <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/174>

ANEXOS

Anexo 1

Prueba de normalidad de datos

Hipótesis

Ho: Los datos de la variable gestión del tiempo y estrés laboral tienen una distribución normal

Ha: Los datos de la variable gestión del tiempo y estrés laboral no tienen una distribución normal

Nivel de significancia

Confianza: 95%

Significancia: 0.5% (0.05)

Decisión

- Si p valor es $< \alpha$ se rechaza el Ho y se acepta la Ha, en consecuencia, se aplica pruebas no paramétricas
- Si p valor es $> \alpha$ se acepta el Ho y se rechaza la Ha, en consecuencia, se aplica pruebas paramétricas

Prueba de normalidad de datos de la variable gestión del tiempo y estrés laboral

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del tiempo	.059	52	.200	.987	52	.849
Estrés laboral	.086	52	.200	.972	52	.253

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos en la aplicación de cuestionarios.

- Para los datos de la variable gestión del tiempo el p-valor es $> \alpha$ (0.05). por lo tanto, se acepta el Ho y se rechaza la Ha, en consecuencia, los datos de la variable gestión del tiempo tienen una distribución normal.

- Para los datos de la variable estrés laboral el p-valor es $> \alpha$ (0.05). Por lo tanto, se acepta el H_0 y se rechaza la H_a , en consecuencia, los datos de la variable estrés laboral tienen una distribución normal.

Anexo 2

Prueba de hipótesis para la forma de uso de la gestión del tiempo

Hipótesis

H₀: La forma de gestión del tiempo es diferente a medianamente eficiente en los funcionarios y servidores públicos.

H₁: La forma de gestión del tiempo es diferente a medianamente eficiente en los funcionarios y servidores públicos

Nivel de confianza = 95 %

Nivel de significancia = 5% (0.05)

Estadístico de prueba

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

$$Z = \frac{26.692 - 36}{\frac{7.99}{\sqrt{52}}} = -8.396$$

Regla de decisión

Si la $Z < Z_c = -1.96$ o $Z > Z_c = 1.96$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Decisión

Como $Z = -8.396$ y es menor a la $Z_c = -1.96$ y se ubica dentro de la zona de rechazo de la hipótesis nula. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que hay evidencia estadística con una significancia de 0.05, para afirmar que, la forma de uso de la gestión del tiempo es medianamente eficiente en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022.

Anexo 3

Prueba de hipótesis para el nivel de estrés

Hipótesis

H₀ : El nivel de estrés es diferente a bajo en los funcionarios y servidores públicos

H₁ : El nivel de estrés es bajo en los funcionarios y servidores públicos

Nivel de confianza = 95 %

Nivel de significancia = 5% (0.05)

Estadístico de prueba

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

$$Z = \frac{62.962 - 90}{\frac{18.931}{\sqrt{52}}} = -10.299$$

Regla de decisión

Si la $Z < Z_c = -1.96$ o $Z > Z_c = 1.96$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Decisión

Como $Z = -10.299$ y es menor a la $Z_c = -1.96$ y se ubica dentro de la zona de rechazo de la hipótesis nula. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ya que hay evidencia estadística con una significancia de 0.05. En consecuencia, se puede afirmar que, el nivel de estrés laboral es bajo en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022.

Anexo 4

Validación de instrumentos por el experto n°1

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Marcelino Reyes Casani Cruz con DNI N° 30860390, a través de la presente certifico que realice el juicio de experto a los presentes instrumentos titulados **CUESTIONARIO DE EFICIENCIA DE LA GESTION DEL TIEMPO Y CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL OMS-OIT**, adaptados por el Bach. Colque Quispe Marcelina, para la investigación referente al proyecto de investigación titulado **INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2022**, requisito fundamental para optar al título de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social en la Universidad Nacional de Juliaca.

En Juliaca, a los 14 días del mes de octubre del Año 2022.

Atentamente,



Mg. Marcelino Reyes Casani Cruz

IDENTIFICACION DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos: Marcelino Reyes Casani Cruz
Celular/teléfono y correo electrónico de contacto: 943 8054 20 m.casani@unaj.edu.pe
Especialidad: Cs. Sociales
Institución donde trabaja: UNAJ
Cargo que ocupa en el centro de trabajo: Docente Auxiliar
Formación académica Maestría: <u>En Ciencias: Educación Superior</u> Institución: <u>UNSA</u> Año: <u>2008</u> Doctorado: _____ Institución: _____ Año: _____

Anexo 5

Validación de instrumentos por el experto n°2

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Edwerson William Pacori P. con DNI N° 02064506, a través de la presente certifico que realice el juicio de experto a los presentes instrumentos titulados **CUESTIONARIO DE EFICIENCIA DE LA GESTION DEL TIEMPO** y **CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL OMS-OIT**, adaptados por el Bach. Colque Quispe Marcelina, para la investigación referente al proyecto de investigación titulado **INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2022**, requisito fundamental para optar al título de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social en la Universidad Nacional de Juliaca.

En Juliaca, a los 15 días del mes de Octubre del Año 2022.

Atentamente,



Dr. EDWERTSON WILLIAM PACORI PARICAHUA

IDENTIFICACION DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos:	<i>Edurnan Williams Paez Porcáhuo</i>
Celular/teléfono y correo electrónico de contacto:	<i>951534030</i>
Especialidad:	<i>Inf. Educativa o Informática</i>
Institución donde trabaja:	<i>Universidad Nacional de Tucumán</i>
Cargo que ocupa en el centro de trabajo:	<i>Docente</i>
Formación académica	
Maestría:	<i>Educación - mención: Tecnología y docencia en Ed. Sup.</i>
Institución:	<i>UNCU</i>
Año:	<i>2007</i>
Doctorado:	<i>Educación</i>
Institución:	<i>UNCU</i>
Año:	<i>2014</i>

Anexo 6

Validación de instrumentos por el experto n°3

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, GREGORIA FERNANDEZ SANCHO con DNI N° 47310227, a través de la presente certifico que realice el juicio de experto a los presentes instrumentos titulados **CUESTIONARIO DE EFICIENCIA DE LA GESTION DEL TIEMPO y CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL OMS-OIT**, adaptados por el Bach. Colque Quispe Marcelina, para la investigación referente al proyecto de investigación titulado **INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2022**, requisito fundamental para optar al título de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social en la Universidad Nacional de Juliaca.

En Huancané, a los 14 días del mes de octubre del Año 2022.

Atentamente,



Lic. Gregoria Fernández Sancho
Sub Gerente de Recursos Humanos
Municipalidad Provincial de Huancané

IDENTIFICACION DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos:	GREGORIA FERNANDEZ SANCHO
Celular/teléfono y correo electrónico de contacto:	974722168 - gfs.fernandez@hotmail.com
Especialidad:	Gerencia en Trabajo Social
Institución donde trabaja:	Municipalidad Provincial de Huancané
Cargo que ocupa en el centro de trabajo:	Sub Gerencia de Recursos Humanos.
Formación académica	
Maestría: _____	
Institución: _____	
Año: _____	
Doctorado: _____	
Institución: _____	
Año: _____	

Anexo 7

Solicitud de aplicación de prueba piloto

"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

SOLICITO: FACILIDADES PARA LA APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO.

Sr. JORGE ARTURO ALVAREZ MENDOZA

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCANE
MESA DE PARTES
RECIBIDO
12 OCT 2022
N° Exp. 5492 Folio 06
Hora 08:58 am Firma: *[Firma]*

Yo, Marcelina Colque Quispe, identificado con DNI N° 47254313, domiciliado en el Distrito de Caracoto Provincia de San Román. Egresada de la Universidad Nacional de Juliaca, de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, con código de matrícula N° 6247254313, ante Usted me presento y expongo lo siguiente:


Que, habiendo concluido la elaboración y aprobado mi proyecto de investigación "INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2022", conducente a la obtención de la licenciatura. **SOLICITO FACILIDADES PARA LA APLICACIÓN DE 2 (DOS) CUESTIONARIOS**, a los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto. a) CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL OMS-OIT. b) CUESTIONARIO DE EFICIENCIA DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO. Todo esto como parte de una **PRUEBA PILOTO**, que ayuda en la mejora de los instrumentos de recolección de datos.
POR LO EXPUESTO.

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Juliaca 11 de octubre del 2022

Adjunto

- Copia de DNI
- Resumen de proyecto de tesis
- Cuestionario sobre estrés laboral OMS-OIT
- Cuestionario de eficiencia de la gestión del tiempo


MARCELINA COLQUE QUISPE
DNI N° 47254313

Anexo 8

Carta de aceptación para la aplicación de la prueba piloto



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCANÉ
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



RECURSOS HUMANOS

CARTA DE ACEPTACIÓN PARA APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO

Huancané, 14 de octubre del 2022

Señorita:

MARCELINA COLQUE QUISPE.

Presente. -

De mi mayor consideración:

En atención a su solicitud de facilidades para la aplicación de prueba piloto y en consideración al proyecto de investigación denominado: **"INFLUENCIA DE GESTIÓN EN EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRTAL DE CARACOTO, 2022"**, hacemos de su conocimiento la aceptación a la misma brindando las facilidades correspondientes que se requiera, todo ello para la ayuda en la mejora de los instrumentos de recolección de datos que confiera el proyecto de investigación.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, mediante el presente se otorga la aprobación para la aplicación de prueba piloto.

Sin otro particular, me despido cordialmente de usted.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
HUANCANÉ

Lic. Gregoria Fernández Sancho
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 9

Acta de aplicación de la prueba piloto

ACTA DE PRUEBA PILOTO

Siendo las 08:00 del día 18 de octubre de 2022 en la Provincia de Huancané se reúne la Srta. Marcelina Colque Quispe y la Sub Gerente de Recursos humanos Lic. Gregoria Fernández Sancho de la Municipalidad Provincial de Huancané, para dar inicio con la realización de la PRUEBA PILOTO en las siguientes Gerencias y Sub Gerencias

- Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural (3 personas) -----
- Sub Gerencia de Estudios y Proyectos (2 personas) -----
- Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras (2 personas) -----
- Gerencia de Administración General (8 personas) -----

Los cuestionarios que se ponen a prueba son **CUESTIONARIO DE EFICIENCIA DE LA GESTION DEL TIEMPO 1.1** y **CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL OMS-OIT 2.1** Las personas encargadas de la aplicación de la prueba piloto son 2 (dos) la investigadora Srta., Marcelina Colque Quispe y la Bach. Miriam Mamani Sucapuca como apoyo. La respectiva presentación de la prueba piloto y su objetivo está a cargo de la investigadora, seguidamente se hace la entrega de los dos cuestionarios al mismo tiempo en el siguiente orden 1 CUESTIONARIO DE EFICIENCIA DE LA GESTION DEL TIEMPO 2 CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL OMS-OIT. La entrega de los cuestionarios a los funcionarios y servidores públicos se dio en sus respectivas oficinas, no se estableció tiempo límite para el llenado de encuestas. La investigadora y el personal de apoyo se mantuvieron al pendiente de cualquier duda de los encuestados, tomando nota de las siguientes dudas y apreciaciones:

- 1- El espacio para colocar el cargo de los funcionarios y servidores públicos es pequeño en el cuestionario sobre estrés laboral OMS-OIT 2.1
- 2- El número y la conclusión que representa tienen un tamaño de letra apropiado en el cuestionario sobre estrés laboral OMS-OIT 2.1
- 3- El tamaño de letra de las preguntas es pequeño en el cuestionario sobre estrés laboral OMS-OIT 2.1
- 4- En la pregunta 9 el número empresa debe ser sustituido por entidad en el cuestionario sobre estrés laboral OMS-OIT 2.1
- 5- El tamaño de letra de las preguntas es pequeño en el cuestionario de eficiencia de gestión del tiempo 1.1
- 6- No se tuvieron más comentarios o sugerencias en los cuestionarios.

Cuestionario de eficiencia de la gestión del tiempo 11 y
Cuestionario sobre estrés laboral OMS-017.2.1, por parte de los
encuestados de la prueba piloto

Siendo las .A.O. del 18 de octubre del 2022, se culmina la realización de la prueba piloto,
firmando esta acta quienes intervinieron en el acto de prueba piloto.



Lic. Gregoria Fernández Sancho
Sub Gerente de Recursos Humanos

Marcelina Colque Quispe
Investigadora

Miriam Mamani Sucapuca
Apoyo
70424379

Anexo 10

Solicitud para la aplicación de los cuestionarios

"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

SOLICITO: ACCESO A LA INFORMACIÓN Y FACILIDADES PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

Sr. RAYMUNDO YANA YANA

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL CARACOTO SAN ROMAN - PUNO - PERU MESA DE PARTES			
RECIBIDO 11 OCT 2022			
N° REGISTRO	HORA	FOLIO	FIRMA
3585	9:31	06	

Yo, Marcelina Colque Quispe, identificado con DNI N° 47254313, domiciliado en el Distrito de Caracoto en la Comunidad Campesina de Suchis. Egresada de la Universidad Nacional de Juliaca, de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, con código de matrícula N° 6247254313, ante Usted me presento y expongo lo siguiente:

Que habiendo concluido y aprobado mi proyecto de investigación "INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2022", conducente a la obtención de la licenciatura. **SOLICITO ACCESO A LA INFORMACIÓN Y FACILIDADES PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**, mediante la aplicación de cuestionarios por parte del investigador a los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, los cuales son: a) CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL OMS-OIT. b) CUESTIONARIO DE EFICIENCIA DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO.

POR LO EXPUESTO.

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Juliaca 11 de octubre del 2022

Adjunto

- Copia de DNI



MARCELINA COLQUE QUISPE

DNI N° 47254313

Anexo 11

Carta de aceptación para la aplicación de los cuestionarios



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



CARTA DE ACEPTACIÓN DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN Y FACILIDADES PARA LA APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS

Caracoto, 13 de octubre del 2022

Señorita: **Marcelina Colque Quispe**

Presente. –

Quien suscribe, Licenciado Mario Elmer Yanqui Yana Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, en atención a la solicitud presentada por la Srta. Marcelina Colque Quispe, requiriendo información y facilidades para la aplicación de dos instrumentos de recolección de datos a través de cuestionarios para la tesis titulada "INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2022". Hago de conocimiento la aceptación de la solicitud en cuanto a la información que requiera y las facilidades para la aplicación de los cuestionarios.

Sin otro asunto que tratar, aprovecho la ocasión para expresarle la mayor de mis consideraciones, me despido cordialmente de Usted.

Atentamente
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO

Prof. Mario Elmer Yanqui Yana
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 12

Acta de aplicación de los cuestionarios

ACTA DE APLICACIÓN DE DOS CUESTIONARIOS

En el Distrito de Caracoto, Municipalidad Distrital de Caracoto a las 2 pm. del 20 de octubre de 2022, se reúnen el Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Caracoto Lic. Mario Elmer Yanqui Yana, Srta. Tesista Marcelina Colque Quispe y como apoyo la Srta. Yuli Margot Mamani Quispe, para iniciar con la aplicación de los dos cuestionarios CUESTIONARIO DE EFICIENCIA DE LA GESTION DEL TIEMPO 1.2 y CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL OMS-OIT 2.2, todo esto con la finalidad de recolectar datos para la tesis denominada "INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2022". Previa coordinación con el jefe de recursos humanos se decidió visitar oficina por oficina. La Tesista realiza la presentación de los cuestionarios y los objetivos de los cuestionarios, seguidamente se hace la entrega de los cuestionarios a todos aquellos funcionarios y servidores públicos que se encuentran en su lugar de trabajo y que acceden a colaborar con el llenado de los cuestionarios, no se establece un tiempo limite de llenado. Se procede con el mismo proceso en todas las oficinas. Transcurrido un tiempo prudente de una hora en promedio se regresa a las oficinas para recoger los cuestionarios, agradeciendo por su colaboración a todos los que participaron. Culminado con el recojo de todos los cuestionarios se procede con la contabilización de los cuestionarios llenados y se cuenta con 52 cuestionarios llenados. Se aclara que en el proceso algunos funcionarios y servidores públicos no se encontraban en sus oficinas por trabajo en campo propias de sus funciones y algunos no accedieron a colaborar debido a su carga laboral del día. Siendo las 4:40 del presente día se culmina con la aplicación de los cuestionarios en presencia de los presentes Lic. Mario Elmer Yanqui Yana Jefe de Recursos Humanos, Srta. Marcelina Colque Quispe Tesista y la Srta. Yuli Margot Mamani Quispe como poyo. Firmando en la presente los que intervinieron en el acto de aplicación de cuestionarios


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO
Lic. Mario Elmer Yanqui Yana
Jefe de Recursos Humanos


Srta. Marcelina Colque Quispe
Investigadora


Srta. Yuli Margot Mamani Quispe
Apoyo
73354374

Anexo 13

Instrumento de la eficiencia en la gestión del tiempo

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL
E. P. GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**

TESIS "INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL NIVEL DE ESTRÉS
LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2022"

CUESTIONARIO DE EFICIENCIA DE LA GESTION DEL TIEMPO 1.2

Objetivo: El objetivo de este cuestionario es recabar información acerca la forma de uso de la gestión del tiempo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Caracoto

Instrucciones: lea detenidamente las siguientes preguntas y marque según corresponda con una (x) según indique

1. Usted atiende consultas de sus compañeros de trabajo en la entidad o la población en general (**respuesta única**)

A cualquier hora	
Solo en horario de trabajo de la entidad	

2. ¿Tiene usted un horario en el día destinado a trabajar concentrado, sin interrupciones? (**respuesta única**)

Si	
No	

3. La mayoría de sus reuniones de trabajo en la entidad (**respuesta múltiple**)

	Si	No
Tienen un objetivo definido		
Tiene un objetivo claro y medible		
Cierran con entregables		

4. La mayoría de sus reuniones dura (**respuesta única**)

Menos de 15 minutos	
Entre 15 a 30 minutos	
Entre 30 y 45 minutos	
Más de 45 minutos	

5. En relación con su correo electrónico... (**respuesta múltiple**)

	Si	No
Los mensajes que recibe los dirige automáticamente a carpetas organizadas		
Algunos mensajes los delega		
Se acumulan más de 50 mensajes en la bandeja de entrada al final del día		
Responde todos los mensajes casi inmediatamente		

6. Pensando en relación a su celular... (**respuesta múltiple**)

	Verdadero	Falso
No puedo estar sin revisarlo más de 15 minutos		
Lo uso más para cuestiones personales que laborales		
Es mi principal medio para estar informado		
No podría sentirme productivo sin mi celular		
Lo uso para planificar mi agenda del día		
No me siento solo si tengo conmigo mi celular		

7. Su trabajo en la entidad invade su tiempo libre... (**respuesta múltiple**)

	Si	No
Durante los días de semana		
Durante los fines de semana		
Durante las vacaciones		

8. De las siguientes actividades, marque aquellas que suele realizar al mismo tiempo... **(respuesta múltiple)**

Atender emails	
Redactar informes/reportes	
Leer informes/reportes	
Absolver consultas	
Conversar en redes sociales	
Asistir a reuniones	
Atender llamadas	
No acostumbro realizar varias actividades al mismo tiempo	

9. Al organizar un día de trabajo en la entidad usted... **(respuesta única)**

Prioriza lo importante	
Prioriza lo urgente	
No suele hacer diferencia entre lo importante y lo urgente	

10. ¿Cuáles de las siguientes herramientas o aplicaciones usa? **(respuesta múltiple)**

Calendario maestro	
Google drive	
Outlook Templates	
Apps de taxis	
Apps de bancos	
Apps de cines/entradas	
Waze	
No usa ninguna de las anteriores	

11. ¿Cuál de estos temas suele escaparse de su control? **(respuesta múltiple)**

La organización de sus carpetas y archivos	
El tiempo para leer la información que le interesa	
La capacidad de seleccionar información importante	
Ninguno de los anteriores	

12. Usted... **(respuesta múltiple)**

	Si	No
Toma vacaciones todos los años		
Practica algún deporte al menos tres veces por semana		
Aprovecha su tiempo libre para resolver pendientes de trabajo		
Procura tener una alimentación 100% sana, la mayor parte de la semana		

13. Gracias a la tecnología... **(respuesta única)**

Su horario laboral es cada vez más corto	
Su horario laboral no ha variado	
Su horario laboral se ha extendido, lleva trabajo fuera de la entidad	

GRACIAS POR SU TIEMPO

Anexo 14

Instrumento del estrés laboral de la OMS-OIT

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL
E. P. GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**

**TESIS "INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN EL NIVEL DE ESTRÉS
LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARACOTO, 2022"**

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL OMS-OIT 2.2

OBJETIVO: El objetivo del presente cuestionario es determinar el nivel de estrés de los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto.

DATOS GENERALES:

Edad	
Sexo	
Cargo	

INSTRUCCIONES: Este cuestionario consta de 25 ítems, para cada ítem indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés para usted, marque con una (X) el número que mejor describa su condición actual, los números representan la frecuencia de la siguiente manera:

Numero	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés

Nº	Pregunta	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la entidad me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							

N°	Pregunta	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
		1	2	3	4	5	6	7
4	¿El que mis recursos disponibles para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi jefe de área no dé la cara por mí ante los Superiores me estresa?							
6	¿El que mi jefe de área no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no respalde mis metas profesionales me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no disfrute de prestigio dentro de la entidad me causa estrés?							
10	¿El que la estrategia de la entidad no esté bien comprendida me estresa?							
11	¿El que las políticas generales de la entidad impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la entidad tengan poco control sobre su trabajo me causa estrés?							
13	¿El que mi jefe no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener el conocimiento técnico para ser competitivo dentro de la entidad me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la entidad me causa estrés?							
17	¿El que mi jefe no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	¿El que mis compañeros de trabajo ese encuentren desorganizados me estresa?							
19	¿El que mis compañeros de área no me brinden protección en relación con las							

Anexo 15

Galería fotográfica de la encuesta realizada





Anexo 16

Matriz de consistencia

Pregunta	Objetivo	Hipótesis y fundamento	Variable / categorías	Metodología
Pregunta general ¿Cómo influye la gestión del tiempo en el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022?	Objetivo general Determinar la influencia de la gestión del tiempo en el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022	Hipótesis general: La gestión del tiempo influye en el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022	-Gestión del tiempo -Estrés laboral	Enfoque: Cuantitativo Nivel o alcance: Descriptiva-Explicativa Diseño: No experimental / Transversal Ámbito: Caracoto, Municipalidad Distrital de Caracoto.
PE1: ¿Cuál es la forma del uso de la gestión de tiempo en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022?	OE1: Identificar la forma del uso de la gestión del tiempo en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022	HE1 La forma de uso de la gestión del tiempo es medianamente eficiente en los funcionarios y servidores públicos de Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022	- Gestión del tiempo: altamente eficiente, medianamente eficiente y poco eficiente	Población: 56 Muestra: no establecido Fuente de datos: Primario Técnica de recojo de datos: Encuesta auto aplicada. Instrumento: Escala de eficiencia en la gestión del tiempo de (Pfeiffer, 2017). Técnicas de análisis de datos: Distribución normal Z.

<p>PE2: ¿Cuál es nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022?</p>	<p>OE2: Establecer el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022</p>	<p>HE2 El nivel de estrés es bajo en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022</p>	<p>-Estrés laboral: bajo, medio, estrés, alto</p>	<p>Población: 56 Muestra: no establecido Fuente de datos: Primario Técnicas de recojo de datos: Encuesta auto aplicada. Instrumento: Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS. Técnicas de análisis de datos: Distribución normal Z.</p>
<p>PE3: ¿Qué relación existe entre la gestión del tiempo y el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022?</p>	<p>OE3: Analizar la relación entre la gestión del tiempo y el nivel de estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022</p>	<p>HE3 La relación que existe entre la gestión del tiempo y el nivel de estrés laboral es inversa; ya que el incremento de la variable gestión del tiempo, provoca la disminución de la variable estrés laboral en los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Caracoto, 2022</p>	<p>-Forma de gestionar el tiempo -Nivel de estrés laboral</p>	<p>Población: 56 Muestra: no establecido Fuente de datos: Primario Técnicas de recojo de datos: Encuesta auto aplicada. Instrumentos: 1) Escala de eficiencia en la gestión del tiempo; 2) Cuestionario de estrés laboral OIT-OMS. Técnicas de análisis de datos: 1) Prueba de Correlación de Pearson y Regresión lineal MCO.</p>