



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Estrés laboral y Engagement en colaboradores de una
Municipalidad Provincial de Jaén, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Malca Ramos, Madaleydy Lisset (Orcid.org/0000-0002-1793-6601)

Galvez Caton, Lorena Katerine (Orcid.org/0000-0002-6198-8628)

ASESOR:

Mg. Velarde Camaqui, Davis (Orcid.org/0000-0001-9064-7104)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, Sonia Ramos Fernández y Hilton Malca Copia, por su apoyo incondicional; por su eterno cariño y dedicación. Por haberme forjado como la persona que hoy en día soy; muchos de mis logros se los debo a ustedes, incluyendo este. Son mi motivación para cumplir mis anhelos.

A mi hermanito, Dialec Fabiano Heredia Ramos, quien es mi principal motivación e inspiración para ser una mejor persona, y poder superarme cada día y así poder luchar para que la vida nos depare un mejor futuro. Como en todos mis logros, en este has estado presente. Te amo hermano.

Llena de regocijo, de amor y de esperanza, dedico este proyecto de tesis a mis padres quienes han sido pilares en mi vida, a mi hija que es mi mayor orgullo y la motivación en mi vida.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, por darme salud y fortaleza para así poder cumplir mis anhelos. Por estar conmigo en todo momento ayudándome a aprender de mis errores. Gracias por ser quien guía mi vida.

A mi asesor de tesis, por su enseñanza y consejos durante el proceso de elaboración de proyecto de tesis, para posteriormente obtener el título de Licenciada en psicología.

A la Municipalidad Provincial de Jaén, por haberme permitido realizar mi tesis.

A Dios por todas las cosas maravillosas que ha hecho en mi vida, sin Dios no tuviese todo lo que hasta el día de hoy he venido alcanzando.

Esta tesis es el fruto de un esfuerzo enorme que conlleva a momentos difíciles al ver el resultado logrado con este ambicioso proyecto solamente se me ocurre una palabra “gracias”.

Todo el trabajo realizado fue posible gracias al apoyo incondicional de mis padres que estaba a mi lado, a mi hija Zoe Nohemi cuya paciencia me fue puesta a prueba en diferentes ocasiones.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimiento	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
Anexos	41

Índice de tablas

Tabla 1

Correlación entre Estrés laboral y Engagement en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.	19
---	----

Tabla 2

Correlación entre Estrés laboral y las dimensiones de Engagement en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.	20
--	----

Tabla 3

Niveles de estrés laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.	21
---	----

Tabla 4

Niveles de engagement en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.	23
---	----

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y engagement en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, correlacional, no experimental y de corte transversal. Los instrumentos utilizados fueron, la escala de estrés laboral de la OIT – OMS de Ivancevich y Matteson (1989) y la escala de compromiso laboral de Utrecht (UWES) de Schaufeli y Bakker (2003). La muestra estuvo conformada por 208 *colaboradores*. Los resultados evidenciaron que existe una correlación inversa y significativa ($r = -.437$, $p = .000 < .05$) entre el estrés laboral y engagement; esto quiere decir que al presentarse desequilibrio físico y mental en respuesta a múltiples factores el compromiso positivo en el trabajo será menor. Además, se pudo corroborar que entre estrés laboral y las dimensiones vigor, dedicación y absorción, también mostró relación inversa, altamente significativa y de efecto moderado. Por último, se logró evidenciar que el estrés fue predominante en el nivel medio, en todas sus categorías; mientras que el engagement fue predominante en el nivel alto.

Palabras clave: Estrés laboral, engagement, colaboradores.

Abstract

This research aimed to determine the relationship between work stress and engagement in employees of the Provincial Municipality of Jaén, 2022. The research had a quantitative, basic, correlational, non-experimental and cross-sectional approach. The instruments used were the ILO-WHO occupational stress scale by Ivancevich and Matteson (1989) and the Utrecht work commitment scale (UWES) by Schaufeli and Bakker (2003). The sample was made up of 208 *collaborators*. The results showed that there is an inverse and significant correlation ($r = -.437$, $p = .000 < .05$) between work-related stress and engagement; This means that when physical and mental imbalance occurs in response to multiple factors, positive commitment at work will be lower. In addition, it was possible to corroborate that between work stress and the dimensions vigor, dedication and absorption, it also showed an inverse, highly significant relationship with a moderate effect. Finally, it was possible to show that stress was predominant in the middle level, in all its categories; while engagement was predominant in the high level.

Keywords: Work stress, engagement, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral, los colaboradores se encuentran expuestos a diferentes riesgos psicosociales, es imposible no ser parte de ellos (Salcedo et al., 2021). La post pandemia, el retorno a la presencialidad y el rebote de una nueva ola por Covid 19 ha generado cuadros de estrés que ha repercutido significativamente sobre las interacciones sociales y los tipos de afrontamiento en los colaboradores de diferentes organizaciones (Valencia et al., 2022).

Ante la crisis sanitaria y económica que se ha desencadenado a nivel mundial, se abrió una brecha de inestabilidad y preocupación excesiva en las organizaciones; es así que cerca del 30% de personas en todo el mundo se encuentran en un estado severo de desgaste emocional (Circular, 2020), cifra bastante elevada en comparación al año 2019 en el que la Consultora de Capital Humano de Fundación de Chile (2020) reportó que el 19% de colaboradores evidenciaron un cansancio emocional relacionado a su ámbito de trabajo. Además, evidenció que cerca del 41% de colaboradores desempeñan sus labores de forma deficiente lo que ilustra una gran ausencia engagement.

La organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) realizó un estudio analítico en Latinoamérica con la finalidad de poder identificar el impacto que tiene el Covid 19 sobre las organizaciones, reportándose que 3 de 4 colaboradores encuestados presentan respuestas psicofisiológicas relacionados a cuadros de ansiedad y de angustia que desencadenan en estrés laboral. Asimismo, López et al. (2022) manifiestan que el 88.5% de colaboradores en todo el mundo, presentan indicios de un estrés moderado, caracterizado por malestares somáticos, tensión, irritabilidad, mal humor y problemas para conciliar el sueño.

Por otro lado, en lo que respecta al contexto nacional, La Escuela de Administración de Negocios para Egresados (2021), dio a conocer que cerca del 70% de los colaboradores peruanos presentan cuadros moderados a severos de estrés laboral post pandemia. En ese sentido, Trejos (2021) considera que las largas horas de trabajo, la sobrecarga laboral, la reducción del sueldo por cuestiones administrativas entre otros, afectan la estabilidad emocional de los

colaboradores, pudiéndose evidenciar episodios de ansiedad, depresión y angustia recurrente que genera desconexión emocional, falta de concentración, ausencia de liderazgo y dominio sobre las funciones laborales lo que genera una disminución significativa del engagement por parte de los colaboradores.

Según Chaverra y Vásquez (2022), a través de un análisis científico sobre las organizaciones y su impacto en el comportamiento de sus colaboradores, pudo evidenciar que el no brindar estrategias o espacios de canalización emocional ante la fuerte presión laboral, puede generar grandes cantidades de estrés que afecta el rendimiento laboral y este a su vez impacta sobre la producción; lo que ocasiona que el trabajador no se sienta identificado con la organización y por ende, rinda menos de lo que debería rendir (Ortiz, 2020).

A su vez, El Comercio (2021) dio a conocer que del 70% de colaboradores que presentan cuadros de estrés, el 38% está relacionado a un ambiente exigente; el 19% a las altas responsabilidades y el 27% a la ausencia de políticas de seguridad y bienestar laboral; además se pudo comprobar que paralelo a ello, también se ha evidenciado un declive del engagement. Es así, que en la actualidad uno de los temas de mayor significancia en los estudios empresariales es el engagement o también conocido como compromiso organizacional (Chávez et al., 2021).

Para Agurto et al., (2020) el engagement es entendido como la capacidad que posee un colaborador para desempeñar su trabajo con disposición, entrega y energía, poniendo en práctica sus habilidades y sapiencia para la evolución de la organización; en otras palabras, es entendida como el nivel de compromiso que siente cada colaborador hacia su organización; sin embargo, muchas veces ese compromiso se ve opacado por factores estresantes que afectan el rendimiento y la productividad

Para Collacondo y Paco (2022) el engagement es uno de los pilares dentro del crecimiento y funcionalismo organizacional; pero este a su vez se ve afectado por factores estresantes o eventos fácticos que impactan sobre el estado emocional de los colaboradores, generando una grave repercusión que hace que el compromiso organizacional se debilite sistemáticamente.

En base a lo ilustrado es que se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y engagement en colaboradores de una municipalidad provincial de Jaén, 2022?

La presente investigación se justifica de manera teórica debido a que, a través de los resultados obtenidos y la comparación con la literatura científica, se pudo generar nuevos supuestos científicos. De manera práctica, contribuyó a generar un diagnóstico situacional de la población en estudio y generar estrategias de intervención que permitieron mejorar las interacciones y la productividad dentro de la organización. Además, de manera social, fue de gran ayuda para futuros investigadores; debido a que pudieron contar con un antecedente relevante y de mucha envergadura científica para posteriores estudios. Por último, de manera metodológica, permitió describir el tipo de relación que existe entre las variables, encontrando una explicación científica, válida y confiable que aporte nuevos aportes al campo de la psicología en las organizaciones.

Por lo expuesto, es que el presente estudio estableció como objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y engagement en colaboradores de la municipalidad distrital de Jaén, 2022. En tanto como objetivos específicos: Analizar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del engagement, identificar los niveles de engagement en los colaboradores y, por último, analizar los niveles de estrés laboral en los colaboradores.

En respuesta al objetivo general propuesto se desprende las siguientes hipótesis:

Hi: Existe relación entre estrés laboral y engagement en colaboradores de una municipalidad provincial de Jaén, 2022.

Ho: No existe relación entre estrés laboral y engagement en colaboradores de una municipalidad provincial de Jaén, 2022.

H1: Existe relación entre estrés laboral y las dimensiones de engagement en colaboradores de una municipalidad provincial de Jaén, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Arreola y Barraza (2019) propusieron un estudio con el propósito de establecer la relación entre el estrés laboral y el engagement en una comunidad educativa. El estudio se caracterizó por ser de tipo básico correlacional, la muestra la conformaron 153 docentes mexicanos a quienes se les aplicó el inventario SISCO y El Inventario para la Medición del Engagement en el Trabajo. Los principales resultados demostraron un nivel de significancia de .04 y un coeficiente de correlación de .140 por lo que se interpreta que existe relación inversamente significativa entre las variables. Siendo predominante el nivel alto de estrés en los docentes, representado por el 57%.

En tanto, Bedoya et al. (2018) desarrolló un estudio con la finalidad de determinar la relación entre estrés laboral y engagement en los colaboradores de una empresa de manufactura de Colombia. Dicho estudio fue de tipo básico descriptivo correlacional, se contó con la participación de 238 colaboradores quienes fueron elegidos aleatoriamente. Para la recolección de información se utilizó el cuestionario de evaluación del estrés y el Trecht Work Engagement Scale (UWES-9); los resultados evidencian que existe relación inversa y altamente significativa entre las variables en estudio. Es decir, a mayor presencia de estrés laboral, menor será el nivel de engagement en los colaboradores.

Por otro lado, de manera nacional, Callacondo y Paco (2022) desarrollaron un estudio con la finalidad de determinar la relación entre el estrés laboral y el engagement en personal administrativo de una Municipalidad de Puno. Dicho estudio fue de tipo básico descriptivo, contó con la participación de 100 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario OIT – OMS de estrés laboral y la escala de Engagement. Los principales hallazgos demostraron que existe relación inversa y altamente significativa entre las variables. Además, que el 54% de colaboradores presentan estrés en un nivel alto; mientras que el 49% evidencia engagement en un nivel bajo.

En tanto, Alayo (2021) buscó analizar la relación entre estrés y engagement en colaboradores de una institución educativa de Trujillo. La

metodología fue básica descriptiva correlacional; la muestra la conformaron 108 administrativos, a quienes se les administró la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la de Escala Utrecht de Engagement en el trabajo. A través de los resultados se pudo identificar que efectivamente ambas variables se asocian inversa y significativamente. Además, se registró que, el nivel promedio y alto, fue predominante en el 25% de colaboradores. Con respecto al engagement el nivel alto, fue predominante en el 52%. Finalmente se pudo evidenciar que el estrés laboral se relaciona significativamente con las dimensiones de engagement.

Cuba (2021) planteó un estudio con el propósito de establecer la relación entre estrés laboral y engagement en colaboradores de una agencia bancaria de Arequipa. La muestra estuvo conformada por 152 trabajadores entre hombres y mujeres, a quienes se les aplicó la escala OIT-OMS y la escala Utrecht de Engagement. Los resultados dieron a conocer que entre las variables mencionadas existe relación inversa altamente significativa, pero de efecto débil. En lo que respecta al estrés laboral, se identificó que el 34% se ubica en un nivel alto; el 33% moderado y 34% bajo. Por otro lado, en lo que respecta al engagement el 49% se ubicaron en el nivel alto; el 38% bajo y el 13% moderado.

Por su parte García (2021) buscó analizar la relación entre el estrés laboral y el engagement en colaboradores jóvenes del distrito de Huaral. Para ello, consideró una metodología descriptiva correlacional y tomó en cuenta la participación de 203 colaboradores; para el estudio se utilizó el OIT – OMS y la Escala de Compromiso Laboral de Utrech (UWES). Los resultados demostraron que entre las variables estudiadas existe relación inversamente significativa; por lo que, a mayor presencia de una, la otra disminuye. Además, se pudo corroborar que el estrés también se relaciona significativamente con las dimensiones de engagement.

Según los fundamentos teóricos relacionados al estrés, Osorio y Cárdenas (2017) consideran que es un estado dinámico en el que las personas están para hacer frente a las oportunidades, necesidades o recursos que desean, y por ende los resultados se consideran inciertos y materiales. Pese a que el estrés a menudo se analiza negativamente, también tiene un valor

positivo. Según, Bada et al. (2020) es un estado de hiperestimulación que afecta los sentimientos, los procesos mentales y el estado físico del individuo.

Al respecto, Chiavenato (2009) define el estrés como una condición inherente a la vida que tiene exigencias, necesidades, urgencias, plazos, retrasos, metas y objetivos ilimitados, falta de recursos, expectativas, dudas, limitaciones y requerimientos, que genera que las personas se encuentren bajo una presión constante. En tanto, Ramírez (2019) considera que el estrés es una respuesta innata frente a eventos fácticos, pudiendo ser estas respuestas negativas o adaptativas dependiendo del nivel de umbral del sujeto; por lo general es un proceso normal, que busca la regulación orgásmica. En muchos trabajos, el estrés es casi inevitable. Cuando el estrés comienza a acumularse, afecta negativamente las emociones, los procesos de pensamiento y el bienestar físico. Si la presión es demasiado alta, los empleados experimentarán diversos síntomas de estrés, que afectarán su desempeño en el trabajo y su salud, e incluso afectarán su capacidad de adaptación al entorno. Entonces, las personas enfrentarán estrés físico y mental en algunas situaciones difíciles o incontrolables.

Para Verduzco y Hernández (2018) el estrés lleva consigo un componente de tensión que se expresa a través de la respuesta emocional o física, que se expresa justamente cuando el individuo percibe que las demandas que recibe superan excesivamente su capacidad de control; este proceso se le conoce como distrés o estrés negativo.

Con respecto a las propuestas teóricas existentes que permita entender la funcionalidad del estrés se encuentra la siguiente: Teoría de la Adaptación de Selye (1974), que explica el proceso en que el individuo canaliza el estrés, frente a un evento externo, que podría ser psicológico, cognitivo, físico o emocional. el estímulo puede ser de tipo físico, psicológico, cognitivo o emocional (Roca, 2015).

Por otro lado, con respecto a la propuesta teórica del esfuerzo, Skinner (1981), plantea que el estrés nace como respuesta a la asociación entre dos variables, el ambiente y el individuo, esto repercute sobre él, generando

diferentes acontecimientos como proceso de adaptación a un nuevo escenario. Sin embargo, cuando el individuo no posee adecuados mecanismos de canalización, se sobrecarga y estimula a que aparezcan algunos signos de agotamiento que no le permitirá desenvolverse adecuadamente en su entorno laboral; por lo que su nivel de producción reducirá y ello, será replicado en su entorno (Cuevas y García, 2012).

Para Newstrom y Guzmán (2011) consideran que el estrés puede ser entendido como un problema de salud, pero también desde una postura de desarrollo, pero eso va estar ligado a la percepción que tiene cada individuo y la forma en que lo maneja.

Para Schmitz (1990 como se citó en Ortiz, 2020) las causas del estrés son variadas, siendo más predominantes, la sobre carga laboral, la crisis económica, falta de empleabilidad, relaciones disfuncionales y la sobre carga familiar. En ese sentido, Buitrago et al. (2021) consideran que el estrés es una respuesta fisiológica a las fuertes exigencias del medio social en el que se desenvuelve el individuo. Todos los factores externos se asocian entre sí e impactan directamente sobre la tolerancia del sujeto, de esta forma, dependiendo de la capacidad de soporte, esas exigencias podrán generar respuestas inmediatas en 3 esferas:

Componente fisiológico: Se representa a través de expresiones corporales, como arritmia cardíaca, sudoración excesiva, temblor en las extremidades, entumecimiento somático, respiración agitada, entre otros (Valero y Quiroz, 2019).

Componente cognitivo: Se evidencia alteración de la percepción, dificultad para recordar sucesos a corto y largo plazo, alteración en el lenguaje, siendo poco articulado y/o atropellado, problemas de concentración y atención lo que afecta su adecuado desempeño laboral (Valero y Quiroz, 2019).

Componente conductual: Relacionado a la dificultad del individuo para relacionarse, se torna asocial, muestra sería dificultad para tomar decisiones, volviéndose más dependiente, evidenciando poca valía personal (Valero y

Quiroz, 2019).

Por otro lado, con respecto al Engagement, Lupano y Waisman (2018), consideran que es un constructo psicológico que representa un vínculo emocional, es decir representa el nivel de involucramiento que posee un individuo hacia un determinado oficio. Se podría entender como un meta-constructo que busca incorporar aspectos emocionales, cognitivos y conductuales. En tanto, Juárez (2015) postula que el engagement es entendida como el compromiso o actitud consistente que mantiene un individuo, hacia un contexto laboral que se refiere a notar la necesidad de un individuo de sentirse seguro, de pertenecer a una organización, de ver reconocido su trabajo y de sentirse enaltecido.

Para Schaufeli y Bakker (2003), conceptualizan esta variable como un estado de disfrute y compromiso positivo que sostiene un individuo hacia su contexto laboral, caracterizándose por la presencia de vigor, dedicación y absorción (Bakker y Albrecht, 2018).

Con respecto al componente vigor, hace referencia al nivel de resiliencia y capacidad de lucha, así como de perseverancia que refleja el individuo frente a las dificultades o exigencias que presente tu entorno laboral; es decir aquellos colaboradores que poseen un nivel alto de vigor; se caracterizan por tener un mayor entusiasmo, vitalidad y energía para desempeñar actividades laborales (Cánovas y Chiclana, 2018).

En tanto, el componente dedicación, está enfocado al vínculo que mantiene el colaborador con su organización, es decir al nivel de identificación y soporte que siente hacia la empresa (Lozano y Reyes, 2017). Por ende, una persona con niveles altos de dedicación, se caracteriza por la entrega de sus habilidades y conocimientos en beneficio de la organización buscando un crecimiento dualista (Persona – organización).

Por último, el componente absorción comprende la pertenencia que tiene el individuo sobre su entorno laboral, percibiéndolo como un contexto seguro que le brinda accesibilidad y oportunidades, por lo que percibe que su organización

le otorga satisfacción lo que lo lleva a sentirse cada día más involucrado con los objetivos de la empresa (Contreras, 2015).

En ese sentido, y ante lo expuesto, Almeida (2015) considera que el engagement, no solo comprende un estado circunstancial de tiempo, sino que es un evento recurrente de conciencia sujeto a los objetivos del trabajo, en ese sentido se torna un rasgo en el individuo.

Con respecto a los fundamentos teóricos que explican el engagement, el principal es el modelo de demandas y recursos laborales (DRL), en este modelo se especifica que las condiciones laborales pueden estructurarse en dos constructos: Las demandas, entendidas como los factores estresores y los recursos laborales, que comprenden los factores motivacionales. El primero hace referencia a los aspectos laborales que implica un esfuerzo por parte del individuo, pero dicho esfuerzo guarda una relación estrecha con un coste psicológico o físico en su desarrollo. En tanto, que los recursos laborales comprenden características motivacionales, que ayudan a reducir las exigencias o demandas del trabajo, lo que a su vez permite lograr los objetivos de la organización manteniendo la unificación y crecimiento personal del colaborador (Marsollier, 2019).

De esta manera, el modelo DRL permite entender que la ausencia o inadaptación de recursos laborales, genera un aumento de las demandas laborales lo que ocasiona un cuadro de distrés y, por ende, un daño significativo en la salud del colaborador; en tanto, que el uso adecuado de recursos laborales contribuye a elevar el nivel de motivación en los colaboradores de tal forma que se genera un compromiso (Vínculo afectivo), es decir el desarrollo del engagement y con ello, el aumento de la productividad dentro de la organización (Azaña y Cabrera, 2019).

Por otro lado, se encuentra el Modelo del Intercambio Social (SET) teoría propuesta por Martí (2012), en ella se explica que los individuos al pertenecer a una organización reflejaran en mayor o menor medida un nivel de engagement, pero ello, va estar en función de los recursos que se le otorga por parte de la organización, es decir recursos económicos y/o socio emocionales; de esta

manera se genera un principio de reciprocidad, por lo que los colaboradores se sienten con la obligación de compensar dicho acto, con su compromiso para con la organización, efectuando de esta manera, un nivel alto de engagement (Bravo Valladares y Rojas, 2022).

Por lo expuesto, se podría afirmar que los colaboradores con altos índices de engagement, tienen mayor probabilidad desenvolverse eficaz y eficientemente dentro de su entorno laboral, puesto que su actitud optimista y positiva de las cosas, ayuda a que desarrolle sus actividades con pasión, con agrado, disfrutando de cada proceso, de tal manera, que esa acción se replique significativamente sobre su entorno laboral y genere en el colaborador un equilibrio orgásmico (Bakker y Demerouti, 2013).

En ese sentido, en la actualidad las organizaciones buscan colaboradores que posean características positivas de optimismo, crecimiento personal y/o profesional, vínculo afectivo con la organización y sobre todo que busquen cumplir con las metas planteadas, pero sin sentirlo como una obligación; sino como una convicción, es decir como un verdadero dualismo, entre el colaborador y la organización, un ente único que busca el desarrollo mutuo (Mendoza y Mejía, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo básica, su propósito es determinar la realidad del problema y ampliar el conocimiento frente a la variable en estudio (Concytec, 2018).

El diseño es no experimental, debido a que no se manipulan las variables, se observan en su medio natural para su posterior análisis, por lo que también se caracteriza por ser transversal, debido a que la recolección de información se genera en un momento único. Además, según el nivel de investigación, se clasifica como correlación descriptiva, porque en un momento determinado se expone la correlación existente entre dos o más variantes, haciendo predicciones positivas y negativas (Concytec, 2018).

Por consiguiente, el presente estudio tiene un enfoque cuantitativo porque permite probar hipótesis previamente formuladas, que fueron obtenidas basadas en el producto analítico y/o estadístico, para que las teorías puedan ser contrastadas por variables (Hernández y Mendoza, 2018)

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual: Es el resultado de escenarios que se presentan en el ámbito laboral que afectan la salud mental y física. Se deriva de un desajuste entre las necesidades de la empresa y los recursos de los trabajadores para satisfacerlas. Ante la escasez de recursos surgen problemas, lo que conduce al agotamiento físico y mental (Álvarez y Reyes, 2019).

Definición operacional: El estrés laboral podrá ser medido a través de la adaptación del cuestionario OIT- OMS conformado por 4 dimensiones y 25 ítems planteados en una escala de Likert.

Dimensiones:

- Clima y estructura laboral: 1, 2, 10, 11, 12, 16,20, 24
- Tecnología – territorio: 3, 4, 14, 15, 22, 25
- Influencia del líder: 5, 6, 13, 17, 18,21
- Respaldo del grupo – falta de cohesión: 8, 9, 19, 23

Indicadores:

- Destrezas de la organización no es bien comprendida:
- Saberes técnicos no es actualizado
- inspección indiferente a las necesidades de sus colaboradores
- Colaboración muy individual

Escala: Ordinal

Variable 2: Engagement.

Definición conceptual: El engagement se describe como una actitud mental positiva que genera satisfacción y compromiso en el trabajo, definida por aspectos de competencia, dedicación y asimilación (Schaufeli et al, 2002).

Definición operacional: La variable engagement podrá ser medido a través de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9), la posee 3 dimensiones y 9 reactivos.

Dimensiones

Vigor: Se evidencia en el nivel de flexibilidad, la capacidad de esforzarse y no rendirse fácilmente y la perseverancia mostrada por el empleado ante las dificultades.

Dedicación: Se asocia con el sentido que el empleado le da a su trabajo, con el ánimo y el orgullo que siente; mostrará una puntuación alta cuando una persona esté claramente identificada con lo que está haciendo, emocionada y orgullosa de ello.

Absorción: Aquellos que tienen la impresión de que el tiempo de trabajo pasa rápido, y esto aparece alto en la persona que generalmente está feliz de estar involucrada en su trabajo, y le cuesta salir porque se siente abandonada.

Indicadores:

Vigor: 1, 2 y 3.

Dedicación: 4, 5 y 6.

Absorción: 7, 8 y 9.

Escala:

Intervalo

3.3 Población, muestra y muestreo

Para Hernández y Mendoza (2018) la población es entendida como el conjunto de objetos o individuos que pertenecen a un contexto, y que en su totalidad forman el universo a estudiar.

Para efectos de la presente investigación se tomó en consideración como población a 275 colaboradores entre hombres y mujeres que pertenecen a la Municipalidad Provincial de Jaén.

En lo que respecta a la muestra estará conformada por 208 colaboradores, los mismos que serán seleccionados a través de un muestreo probabilístico estratificado; debido a que todos los sujetos tendrán la misma posibilidad de participar en el estudio. Además, que la población por sus características será dividida en segmentos homogéneos que permitirá seleccionar la unidad de análisis de forma equitativa (Hernández y Mendoza, 2018).

Criterios de inclusión:

- Colaboradores por contrato de régimen 276, 728 y CAS.

- Colaboradores que acepten a través del consentimiento informado participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores con contrato de locadores
- Colaboradores que tengan menos de 6 meses laborando para la Municipalidad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se utilizó el cuestionario, para Meneses (2016) este proceso contiene aspectos de la estructura que se consideran esenciales; asimismo, separa algunos de los temas que nos preocupan en primer lugar; reducir la realidad a unos datos concretos que definen el tema de estudio.

3.4.1 Ficha técnica del Cuestionario OIT-OMS

Autor:	Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003)
Adaptación:	Huapaya Izaguirre Kelly Shessira
Procedencia:	Lima - Perú
Año:	2017
Dimensiones:	Vigor, dedicación y absorción.
N° de ítems:	10
Escala:	Likert
Propósito:	Instrumento psicométrico para evaluar los niveles de enegagement
Nivel de evaluación:	3 niveles
Población:	Personas a partir de los 18 años
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito:	Investigativo y Organizacional
Materiales:	Cuestionario

Propiedades psicométricas original

El instrumento fue revisado por 10 jueces expertos, quienes realizaron el análisis de los reactivos; a través de la V de Aiken se pudo determinar coeficientes superiores a .80. Además, por medio del AFE y AFC se pudo evidenciar adecuados ajustes al modelo teórico, siendo superiores a .90 el CFI y TLI; mientras que el SRMR y RMSEA fue inferior a .04.

Por otro lado, en lo que respecta a la confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente Omega y Alpha, obteniendo valores superiores a .85 por lo que se considera altamente confiable.

Propiedades psicométricas de la prueba piloto

La validez de contenido se obtuvo a través del método ítem test, pudiendo evidenciar índices de discriminación que oscilaron entre .32 y .84 por lo que se considera que los reactivos están midiendo adecuadamente el constructo teórico.

En lo que concierne a la confiabilidad se utilizó el método índice de homogeneidad corregida a través del coeficiente Alpha de Cronbach evidenciado un valor de .911 de manera general por lo que se considera que el instrumento es altamente fiable.

3.4.2 Ficha técnica de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-9)

Autor:	Ivancevich y Matterson (1980)
Adaptación:	Fanny amparo Agurto Aldana
Procedencia:	Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima - callao
Año:	2017
N° de ítems:	25
Escala:	Likert
Propósito:	Instrumento psicométrico para evaluar los niveles de estrés

Nivel de evaluación:	3 niveles
Población:	Adultos 18 años a más
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito:	Investigativo y Organizacional
Materiales:	Cuestionario

Propiedades psicométricas original

Con respecto a la validez, el instrumento evidencia adecuados índices de ajuste comparativo y absoluto, denotando los siguientes valores: CFI: .95 – TLI: .92 – SRMR: .03 – RMSEA: .149; además, la matriz de correlaciones inter ítems evidencian niveles de correlación superiores a .60 por lo que se infiere que el instrumento demuestra una adecuada validez de constructo.

En lo que compete a la confiabilidad de la escala, se obtuvo a través del método índice de homogeneidad con el coeficiente Alpha de Cronbach, el cual de manera general arrojó un coeficiente de .95; en tanto las dimensiones evidenciaron coeficientes en un intervalo de .89 y .96 lo que garantiza la adecuada fiabilidad del instrumento.

Propiedades psicométricas de la prueba piloto

La validez de contenido se obtuvo a través del método ítem test, pudiendo evidenciar índices de discriminación que oscilaron entre .62 y .89 por lo que se considera que los reactivos están midiendo adecuadamente el constructo teórico.

En lo que concierne a la confiabilidad se utilizó el método índice de homogeneidad corregida a través del coeficiente Alpha de Cronbach evidenciado un valor de .916 de manera general por lo que se considera que el instrumento es altamente fiable.

3.5 Procedimiento

Para el desarrollo de esta investigación se solicitó los permisos correspondientes a las autoridades competentes de una Municipalidad Provincial de Jaén con la finalidad de que se pueda desarrollar la investigación sin ningún inconveniente. Posterior a ello, se realizó el análisis psicométrico de los instrumentos psicológicos, teniendo en cuenta una muestra piloto conformada por 50 personas, esto con el objetivo de analizar la confiabilidad y validez de los cuestionarios. Acto seguido se procedió a la aplicación de manera presencial de los instrumentos sobre la población en estudio, se recopiló la información y se administró en una sábana de datos de Excel para su posterior análisis en el programa estadístico SPSS 26, que ayudó a determinar el tipo de relación que existe entre las variables y la predominancia de cada una de ellas. Los resultados obtenidos fueron presentados en tablas y figuras según corresponda para su análisis e interpretación.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez recopilada la información de los instrumentos psicológicos se procedió a organizarlos en una sábana de datos de SPSS 26 para su posterior análisis de la distribución de normalidad, teniendo en cuenta que la muestra fue superior a 50 personas, entonces se utilizó el estadígrafo de Kolmogorov Smirnov; a través del cual se identificó el nivel de significancia; obteniendo un valor inferior a .05 por lo que se utilizó una prueba no paramétrica para el análisis de correlación en este caso fue el estadístico de Spearman. Ello con la finalidad de dar cumplimiento al análisis de correlación entre las variables en estudio. Para los niveles, se utilizó la estadística descriptiva simple.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación se gestiona de acuerdo con el artículo 14 del Código de Ética en Investigación de la UCV, aprobado por Resolución del Consejo Universitario N°0126-2017 / UCV de 23 de mayo de 2017. La participación es gratuita, confidencialidad de los datos, beneficio a la población y autoría de los materiales bibliográficos elaborados para este estudio utilizando estándares

APA.

La recolección de los datos se realizó con el consentimiento de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén, quienes, de forma voluntaria, aceptaron participar en la presente investigación.

La investigación tomó en cuenta el compromiso y responsabilidad de desarrollaresta investigación, y no utilizó el plagio ni proporcionó testimonios falsos o incidencias que cuestionen la autenticidad del proyecto, por lo que se deberespetar la capacidad intelectual del autor citado. La confidencialidad es otro factor considerado como partede la ética profesional.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Correlación entre Estrés laboral y Engagement en colaboradores de una
Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.*

		Engagement	
		Coeficiente de correlación	-.437**
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Sig. (bilateral)	.000
		N	208

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

En la Tabla 1, se observa que entre estrés laboral y engagement existe relación inversa, altamente significativa y de efecto mediano; debido a que el nivel de significancia es menor a .05. Por lo que se entiende que a mayor estrés laboral que perciba los colaboradores, menor será el nivel de engagement (Alayo, 2021).

Tabla 2

Correlación entre Estrés laboral y las dimensiones de Engagement en colaboradores de una Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.

			Vigor	Dedicación	Absorción
		Coeficiente de correlación	-.384**	-.477**	-.521**
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
		N	208	208	208

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

En la Tabla 2, se evidencia que entre estrés laboral y las dimensiones de engagement (Vigor, dedicación y absorción) existe relación inversa, altamente significativa de efecto moderado y grande respectivamente.

Tabla 3

Niveles de estrés laboral en colaboradores de una Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.

	Categorías	Administrativos 276		728 obreros		CAS	
		F	%	F	%	F	%
Régimen	Bajo	10	28.6	49	33.1	10	40.0
	Medio	19	54.3	52	35.1	6	24.0
	Alto	6	17.1	47	31.8	9	36.0
	Total	35	100.0	148	100.0	25	100.0
	Categorías	1-5 años		6 - 15 años		16-43 años	
		F	%	F	%	F	%
Tiempo de servicio	Bajo	19	38.8	33	32.0	17	30.4
	Medio	17	34.7	37	35.9	23	41.1
	Alto	13	26.5	33	32.0	16	28.6
	Total	49	100.0	103	100.0	56	100.0
	Categorías	23 -38 AÑOS		39 -54 AÑOS		55-69 AÑOS	
		F	%	F	%	F	%
Edad	Bajo	22	27.5	27	36.0	20	37.7
	Medio	29	36.3	27	36.0	21	39.6
	Alto	29	36.3	21	28.0	12	22.6
	Total	80	100.0	75	100.0	53	100.0
	Categorías	Mujeres		Varones			
		F	%	F	%		
Sexo	Bajo	37	33.3	32	33.0		
	Medio	36	32.4	41	42.3		
	Alto	38	34.2	24	24.7		
	Total	111	100.0	97	100.0		

En la Tabla 3, se logra visualizar que, los colaboradores que pertenecen al régimen CAS presentan niveles altos de estrés (36%) en comparación con los del régimen “728 obreros” que evidenciaron que el 31.8% presenta un nivel alto de estrés, en tanto que el 35.1% un nivel medio. Por otro lado, en lo que respecta al tiempo de servicio, se observa que los colaboradores que tienen entre 6 y 15 años en la empresa tienen mayor tendencia al estrés, representado por el 35.9% en el nivel medio y 32% en el nivel alto. En lo que respecta a la edad, los colaboradores que tienen edades entre los 23 y 38 años presentan mayor

tendencia al estrés laboral, representado por el 36.3% seguido por el nivel medio con el mismo porcentaje. Por último, se logró verificar que las mujeres son más propensas al estrés laboral que los varones; siendo el 34.2% de mujeres que se ubican en el nivel alto y 32.4% en el nivel medio; en tanto que los varones están representados por el 24.7% en el nivel alto.

Tabla 4

Niveles de engagement en colaboradores de una Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.

	Categorías	Administrativos 276		728 obreros		CAS	
		F	%	F	%	F	%
Régimen	Bajo	4	11.4	24	16.2	3	12.0
	Medio	3	8.6	26	17.6	3	12.0
	Alto	28	80.0	98	66.2	19	76.0
	Total	35	100.0	148	100.0	25	100.0
	Categorías	1-5 años		6 - 15 años		16-43 años	
		F	%	F	%	F	%
Tiempo de servicio	Bajo	6	12.2	13	12.6	12	21.4
	Medio	11	22.4	15	14.6	6	10.7
	Alto	32	65.3	75	72.8	38	67.9
	Total	49	100.0	103	100.0	56	100.0
	Categorías	23 -38 AÑOS		39 -54 AÑOS		55-69 AÑOS	
		F	%	F	%	F	%
Edad	Bajo	6	12.2	13	12.6	12	21.4
	Medio	11	22.4	15	14.6	6	10.7
	Alto	32	65.3	75	72.8	38	67.9
	Total	49	100.0	103	100.0	56	100.0
	Categorías	Mujeres		Varones			
		F	%	F	%		
Sexo	Bajo	17	15.3	14	14.4		
	Medio	19	17.1	13	13.4		
	Alto	75	67.6	70	72.2		
	Total	111	100.0	97	100.0		

En la Tabla 4, se evidencia que los colaboradores que pertenecen al régimen “Administrativos 276” evidencian un nivel alto de engagement representado por el 80%; cabe precisar que el 76% de colaboradores que pertenecen al régimen CAS, mostraron un nivel alto también. En lo que respecta al tiempo de servicio, los colaboradores que tienen entre 6 y 15 años de servicio presentan mayor engagement, representados por el 72.8%; seguidos por los colaboradores que tienen entre 16 y 43 años quienes alcanzaron un 67.9%. Por otro lado, con respecto a la edad se logró evidenciar que los colaboradores que tienen entre 39 y 54 años presentan mayor predominancia al nivel

alto de engagement (72.8%); mientras que los que tienen entre 55 a 69 años también mostraron un nivel alto, representado por el 67.9%. Finalmente, con respecto al sexo, los varones evidenciaron predominancia en el nivel alto, representado por el 72.2% en tanto que las mujeres fueron representadas por el 67.6%.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio buscó establecer la relación entre estrés laboral y engagement en colaboradores de una Municipalidad Provincial de Jaén, 2022. Los principales hallazgos demostraron que el P- valor es inferior a .05 y el nivel de correlación fue igual a -.437 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la del investigador que establece que entre las variables existe relación inversamente significativa y de efecto mediano. En lo que respecta al ámbito internacional, los resultados hallados guardan relación con lo encontrado por Arreola y Barraza (2019); Bedoya et al. (2018); la similitud de los resultados podría radicar en que se trabajó con colaboradores de organizaciones estatales con un rango de edad similar al del presente estudio. En tanto, en lo que respecta al contexto nacional, los estudios de Callacondo y Paco (2022); Alayo (2021); Cuba (2021) y García (2021); también mostraron similitud; en sus respectivos estudios pudieron evidenciar que efectivamente a mayor nivel de estrés laboral, menor será la capacidad de los colaboradores para sentirse comprometidos con los objetivos de la organización por lo que presentarán un bajo engagement que afectará la producción y las relaciones entre los colaboradores.

Lo mencionado líneas arriba se sustenta en el Modelo del Intercambio Social (SET) que explica que los individuos al pertenecer a una organización reflejaran en mayor o menor medida un nivel de engagement, pero ello, va estar en función de los recursos que se le otorga por parte de la organización, es decir recursos económicos y/o socio emocionales; de esta manera se genera un principio de reciprocidad, por lo que los colaboradores se sienten con la obligación de compensar dicho acto, con su compromiso para con la organización, efectuando de esta manera, un nivel alto de engagement (Bravo Valladares y Rojas, 2022). En ese sentido se podría inferir que el estrés laboral se va a desarrollar en función de los eventos fácticos y abstractos que pueda experimentar los colaborados dentro de la organización; desde esa perspectiva se afirma que un colaborador que percibe que su empresa no le brinda las herramientas para desarrollar su potencial y por el contrario lo somete a largas horas de trabajo, presión y sobre carga laboral va a generar una respuesta psicofisiológica negativa (Estrés); es así que se va a sentir poco comprometido

a desarrollar sus actividades laborales, evidenciando un bajo engagement.

Por otro lado, con respecto a identificar la relación entre estrés laboral y las dimensiones de Engagement en colaboradores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022. Se pudo corroborar que, el estadístico de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de $-.384$ (Vigor); $-.477$ (Dedicación); $-.521$ (Absorción) y un nivel de significancia inferior a $0,05$. Por lo que se asume que las dimensiones mencionadas se relacionan inversamente y con un efecto fuerte con el estrés laboral; es decir a mayor presencia de vigor, dedicación y absorción, menor será el nivel de estrés que sientan los colaboradores. Dichos resultados encontrados, guardan similitud con lo encontrado por Bedoya et al. (2018) en Colombia; quienes pudieron demostrar que efectivamente el vigor, la dedicación y la absorción se relacionan inversamente; la similitud de los resultados podría radicar en que se utilizaron los mismos instrumentos para la recolección de información o que en ambos casos se trabajó con una muestra que presentaban características sociodemográficas parecidas a la del presente estudio. En lo que respecta, al entorno nacional, el estudio de García (2021) evidenció que el vigor, dedicación y absorción se relacionan inversamente con el estrés laboral; la similitud podría radicar en que culturalmente las poblaciones son singulares, el tamaño de muestra fue de 200 personas promedio y las condiciones en las que laboran se aproximan a la realidad del estudio.

Desglosando cada una de las dimensiones, se podría entender que los factores externos e internos que impactan sobre el individuo genera una respuesta psicofisiológica (estrés laboral) que en niveles elevados hace que la capacidad para mantener un rendimiento adecuado se reduzca significativamente; por el contrario, si los colaboradores llegan a experimentar situaciones placenteras en su entorno laboral, su estrés reducirá y con ello, su nivel de energía aumentará (Vigor) lo que generará un mejor desempeño laboral (Hetzl et al. 2020). En lo que respecta a la dedicación, está se ve afectada cuando existe sentimientos de tensión, angustia y malestar corporal significativa que imposibilita a que el colaborador pueda desenvolverse adecuadamente, esto hace que su nivel de compromiso disminuya y pierda la orientación de los objetivos planteados por la organización (Zhang et al. 2021). Por último, con

respecto a la absorción, se entiende como el nivel de entrega y concentración que mantiene un individuo con el trabajo dentro de la organización; mientras que el estrés laboral es un estado de desorganización o desequilibrio físico y mental que se genera en función de los eventos fácticos que experimenta el sujeto en su entorno laboral; de esta manera se considera que si el nivel de estrés supera el umbral del individuo, entonces su capacidad de concentración y entrega se verá afectada (Cordioli et al. 2019).

Con lo expuesto se podría afirmar que el estrés en proporciones elevadas, genera graves repercusiones a nivel físico y emocional, evidenciando un bajo rendimiento (vigor), nula o mínima dedicación y deficiente concentración hacia las actividades laborales de la organización; por lo que se afirma que los niveles altos de estrés, repercuten sobre el compromiso organizacional; esto indudablemente repercute sobre la producción de los colaboradores y con ello se genera una caída de la rentabilidad.

Por otro lado, en lo que respecta a identificar los niveles de engagement en los colaboradores. Los resultados evidenciaron que, los colaboradores que pertenecen al régimen CAS presentan niveles altos de estrés (36%) en comparación con los del régimen "728 obreros" que evidenciaron que el 31,8% presenta un nivel alto de estrés, en tanto que el 35.1% un nivel medio. Por otro lado, en lo que respecta al tiempo de servicio, se observa que los colaboradores que tienen entre 6 y 15 años en la empresa tienen mayor tendencia al estrés, representado por el 35.1% en el nivel medio y 32% en el nivel alto. En lo que respecta a la edad, los colaboradores que tienen edades entre los 23 y 38 años presentan mayor tendencia al estrés laboral, representado por el 36.3% seguido por el nivel medio con el mismo porcentaje. Por último, se logró verificar que las mujeres son más propensas al estrés laboral que los varones; siendo el 34.2% de mujeres que se ubican en el nivel alto y 32.4% en el nivel medio; en tanto que los varones están representados por el 24.7% en el nivel alto. Los resultados encontrados guardan similitud con lo encontrado por Arreola y Barraza (2019), quienes pudieron evidenciar que el estrés laboral fue predominante en el nivel alto, representado por el 57% de colaboradores. El autor afirma que dichos niveles elevados responden a fenómenos ocasionales que están direccionados

a la entrega de información administrativa, organización de actividades, sobrecarga laboral, presión por parte de los jefes inmediatos y las exigencias organizacionales. De igual manera, en el contexto nacional, presenta similitud con el estudio de Callacondo y Paco (2022) quienes lograron evidenciar que el 54% de colaboradores presentan estrés en un nivel alto; en su caso el estrés estaría generado por la sobrecarga de labores, la rotación constante de funciones, la ausencia de pagos a tiempo y la demanda de actividades por realizar y que no son cubiertas adecuadamente. Los resultados concuerdan, debido a que la población en estudio es justamente igual a la del presente estudio; es decir colaboradores de una municipal. En ese sentido, se entiende que el nivel de presión laboral en dicho ámbito es elevado; además, se carece de estrategias lúdicas o de relajación (pausas activas) que permitan al colaborador canalizar su tensión, fatiga y/o síntomas de malestar que pueden entorpecer su desempeño laboral; a ello, se le podría sumar que no todas las personas tienen el mismo nivel de tolerancia, por ende, a unos les podría afectar más que a otros.

En ese sentido, es importante entender que el estrés nace como respuesta a la asociación entre dos variables, el ambiente y el individuo, esto repercute sobre él, generando diferentes acontecimientos como proceso de adaptación a un nuevo escenario. Sin embargo, cuando el individuo no posee adecuados mecanismos de canalización, se sobrecarga y estimula a que aparezcan algunos signos de agotamiento que no le permitirá desenvolverse adecuadamente en su entorno laboral; por lo que su nivel de producción reducirá y ello, será replicado en su entorno (Cuevas y García, 2012). Por lo que a manera de conclusión se podría mencionar que el estrés en cierta medida es necesario; debido a que funciona como combustible para que el individuo pueda desencadenar todo su potencial y cumplir con los propósitos de la organización; sin embargo, cuando se alcanza niveles muy elevados que sobrepasan el umbral de cada individuo, es improductivo para la organización como para quien lo padece; debido a que tiene graves consecuencias a nivel físico y emocional, disminuyendo la productividad.

Por último, el presente estudio buscó analizar los niveles de estrés laboral

en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Jaén; en función de dicho objetivo se logró evidenciar que los colaboradores que pertenecen al régimen “Administrativos 276” presentaron un nivel alto de engagement representado por el 80%; de igual manera el 76% de colaboradores que pertenecen al régimen CAS, mostraron un nivel alto. En lo que respecta al tiempo de servicio, los colaboradores que tienen entre 6 y 15 años de servicio presentan mayor engagement, representados por el 72.8%; seguidos por los colaboradores que tienen entre 16 y 43 años quienes alcanzaron un 67.9%. Por otro lado, con respecto a la edad se logró evidenciar que los colaboradores que tienen entre 39 y 54 años presentan mayor predominancia al nivel alto de engagement (72.8%); mientras que los que tienen entre 55 a 69 años también mostraron un nivel alto, representado por el 67.9%. Finalmente, con respecto al sexo, los varones evidenciaron predominancia en el nivel alto, representado por el 72.2% en tanto que las mujeres fueron representadas por el 67.6%. Los resultados guardan relación con lo encontrado por Alayo (2021) y Cuba (2021), quienes lograron evidenciar que el engagement es predominante en el nivel alto, en el 52.8% y 49% respectivamente; estos resultados podrían asemejarse entre sí, debido a que las personas que fueron evaluadas mantienen un contrato permanente, gozan de beneficios sociales y la organización le confiere una seguridad económica que les permite satisfacer sus necesidades básicas; más aun teniendo en cuenta que son personas mayores con una responsabilidad familiar. Al respecto no se ha logrado encontrar estudios que difieran completamente con los resultados hallados; no obstante, Callacondo y Paco (2022) dieron a conocer que el 49% de colaboradores mostraron un nivel bajo de engagement; esto podría deberse a que son colaboradores con contratos eventuales de corta duración, no reciben beneficios completos, y están sujetos a las exigencias sobre valoradas de la organización, lo que de cierta manera interrumpe y debilita su compromiso con los propósitos de la organización, por el contrario busca satisfacer sus propias necesidades, pese a las dificultades.

Es importante entender que el engagement, es un estado de disfrute y compromiso positivo que sostiene un individuo hacia su contexto laboral, caracterizándose por la presencia de vigor, dedicación y absorción; pero esto va estar en función de las oportunidades y la forma en que la empresa logra satisfacer las necesidades del colaborador (Bakker y Albrecht, 2018). En base a lo expuesto, se afirma que el nivel de engagement que presentan los

colaboradores es una representación del trato, solidaridad, soporte y oportunidades que brinda la municipalidad a sus colaboradores; sin embargo, este podría verse afectado si llegará a perderse esas características.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró evidenciar que existe relación inversa, altamente significativa y de efecto mediano entre el estrés laboral y engagement (-.437).
2. De igual forma se pudo corroborar que entre estrés laboral y las dimensiones vigor, dedicación y absorción, existe relación inversa, altamente significativa de efecto moderado.
3. Se logró evidenciar que el estrés es predominante en el nivel medio, en todas las categorías: 54.3% del régimen Administrativos; según el tiempo de servicio (16 a 43 años) 41.1%; con respecto a la edad (55 a 69 años) 39.6%; y por último, según sexo (Varones) 42.3%.
4. Finalmente se logró reportar que el engagement fue predominante en el nivel alto, en todas las categorías: 80% del régimen Administrativos; según el tiempo de servicio (6 a 15 años) 72.8%; con respecto a la edad (39 a 54 años) 72.8%; y por último, según sexo (Varones) 72.2%.

VII. RECOMENDACIONES

A los futuros investigadores se les sugiere realizar la ampliación del estudio tomando en cuenta una relación regresiva para poder explicar causa efecto entre las variables.

Además, se recomienda realizar el análisis correlacional, adicionando otras variables relevantes.

A las autoridades de una municipalidad de Jaén, se les sugiere gestionar a través del departamento de psicología actividades lúdicas, de integración y relajación como las pausas activas y/o el team bulding para reducir el impacto del estrés en los colaboradores.

Por último, se sugiere seguir fortaleciendo el engagement en los colaboradores a través de incentivos intrínsecos y extrínsecos, que permitan al colaborador desarrollar su potencial dentro de la organización.

REFERENCIAS

- Álvarez, D., y Reyes, F. (2019). Salud mental percibida y distrés psicológico en estudiantes de Ciencias Psicológicas y Médicas de la Universidad Central del Ecuador. [Tesis de pre grado, Universidad Central de Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18275/1/T-UCE-0007-CPS106.pdf>
- Agurto R, Mogollón G, & Castillo C. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112
- Alayo G. (2021). Estrés laboral y engagement en colaboradores de una institución pública de Trujillo, 2021. [Tesis de pre grado; Universidad Privada Antenor Orrego; Trujillo - Perú]. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7948>
- Almeida Q. (2015). *Comportamiento Organizacional Positivo: las implicaciones del engagement en el entorno laboral* [Tesis de post grado; Universidad Espíritu Santo; Guayaquil - Ecuador]. <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/2315>
- Arreola M. y Barraza A. (2019). Estrés laboral y engagement en profesores de educación primaria. <http://www.upd.edu.mx/PDF/Libros/EstresLaboral.pdf>
- Azaña C, & Cabrera H. (2019). Percepción del engagement laboral en Latinoamérica. [Tesis de pre grado; Universidad Peruana Unión; Lima - Perú]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2505>
- Bada Q, Salas Z, Castillo S, Arroyo R, & Carbonell G. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138

- Bakker, A. & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CDI-11-2017-0207/full/html>
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596213700161>
- Bedoya, D., González, C. & González, E. (2018). Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura. *Textos y sentidos*, (17), 101-122.
<https://revistas.ucp.edu.co/index.php/textosysentidos/article/view/82>
- Bravo V. & Rojas I. (2022). Justicia organizacional como variable predictora del work engagement en las organizaciones. [Tesis de pre grado; Universidad de Lima; Perú].
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20500.12724/16017>
- Buitrago O, Barrera V, Plazas S, & Chaparro P. (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://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
- Callacondo L, & Paco L. (2022). Estrés laboral y engagement en personal de una municipalidad distrital de Puno, 2021. [Tesis de pre grado; Universidad César Vallejo; Lima – Perú].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/87165>
- Callacondo L, & Paco L. (2022). Estrés laboral y engagement en personal de una municipalidad distrital de Puno, 2021. [Tesis de pre grado; Universidad César Vallejo; Lima - Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87165/Callacondo_LY-Paco_LVN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cánovas, F, & Chiclana, C. (2018). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y hombre*, (14), 55-64.
<https://pruebasrevistas.ufv.es/index.php/comunicacionyhombre/article/view/274>
- Chaverra E, & Vásquez T. (2022). Factores psicosociales laborales, estrés laboral y su relación con el ausentismo laboral, una revisión.
<https://52.5.142.101/handle/10946/6028>
- Chávez, Y. Villanueva, J. & Chávez, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102-129.
<https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/60211/68126>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.
<http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1143>
- Circular H, (2020). Engagement y teletrabajo en contexto Covid-19. Consultora de Capital Humano de Fundación de Chile.
<https://fch.cl/wpcontent/uploads/2020/05/resultados-encuesta-engagement-yteletrabajocovid19.pdf>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento. RENACYT. Lima: CONCYTEC.
<https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-delinvestigador-renacyt>
- Contreras Q. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 37-42.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000100008&script=sci_arttext&tlng=pt

- Cordioli, D., Cordioli, J, Gazetta, C, Silva, A. & Lourenção, L. (2019). Occupational stress and engagement in primary health care workers. *Revista brasileira de enfermagem*, 72, 1580-1587. <https://www.scielo.br/j/reben/a/QgSbVvnzfWFtbgVX3FGSXdK/abstract/?lang=en>
- Cuba T. (2021). Estrés laboral y engagement en colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Arequipa, 2021. [Tesis de pre grado; Universidad César Vallejo; Lima - Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66695>
- Cuevas T. & García R. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo: Three Psychological Perspectives of Job Stress. *Trabajo y sociedad*, (19), 0-0. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1514-68712012000200005
- El Comercio. (30 de enero 2021) ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? Diario el comercio. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-enlos-20peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemiaestres-20laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczgnoticia/?ref=ecr>
- Garcia C. (2021). Estrés laboral y engagement en trabajadores jóvenes-adultos del distrito de Huaral, 2021. [Tesis de pre grado; Universidad César Vallejo; Lima - Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62486>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hetzel R., Swords, B, Tuang, H, Deck, J., & Spurgeon, N. (2020). Work engagement and resiliency impact the relationship between nursing stress

and burnout. *Psychological Reports*, 123(5), 1835-1853.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0033294119876076>

Juárez G, (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit*, 21(2), 187-194.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200002&script=sci_arttext

López, I, Salcedo, D., & Falcón, V. (2022). Estrés laboral en trabajadores de atención prehospitalaria durante la pandemia COVID-19. *Revista Cubana de Reumatología*, 24(1), 271.
<http://www.revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/1005/pdf>

Lozano P. & Reyes B, (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 134-148.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200002&script=sci_arttext

Lupano P, & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad.*, 18(2), 77-89.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2451-66002018000200006

Marsollier, R. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente*, 22(41), 272-289.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372019000100272

Martí P. (2012). Determinantes de la eficacia publicitaria actual: el Modelo AMBER (Atención-Motivación-Brand Engagement-Respuesta). *Questiones Publicitarias*, (17), 0122-138.
<https://ddd.uab.cat/record/186703>

- Mendoza, L. & Mejía, W. (2016). El engagement: teoría y nociones. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 3(1), 35-46.
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=teorias+del+engagement+laboral&btnG=
- Meneses, J. (2016). El cuestionario.
<https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/>
- Mosquera B. (2021). Relación entre el estrés laboral y el engagement en trabajadores de sectores públicos y privados. [Tesis de pre grado; Universidad de Lima; Perú].
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13203/Mosquera_Basas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Newstrom, J. & Guzman B. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill. <https://apunteca.usal.edu.ar/id/eprint/1530/>
- Ortiz G. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 15(3).
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=253b7456-3c80-4fbf-b429-0c5f10dd8975%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=147694204&db=fua>
- Osorio, J., & Cárdenas N. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982017000100081
- Pérez, G. (2018). Desestigmatizando la función del estrés. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 21(2), 604-620.
<https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol21num2/Vol21No2Art12.pdf>

- Ramírez V. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. Un modelo interpretativo. *Revista Colombiana de Antropología*, 55(2), 117-147. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0486-65252019000200117
- Roca, A. (2015). Hans Selye y la endocrinología social. *Revista Colombiana de Endocrinología, Diabetes & Metabolismo*, 2(1), 44-47. <https://www.revistaendocrino.org/index.php/rcedm/article/view/71>
- Salcedo, D., Vallejo, V., & Falcón, V. (2021). Estrés Laboral y salud general en trabajadores administrativos del área bancaria. *Revista Scientific*, 6(21), 81-100. http://www.indtec.com.ve/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/569/1301
- Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Revista Hidrogénesis*, 8(2), 55-64. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale-9. *Educational and Psychological Measurement*. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F05561-000>
- Souza, M., França, J., & Tavares, K. (2022). Desgaste emocional do enfermeiro frente a pandemia Covid-19. [Tesis de post grado; Universitário de Anima; Sao Paulo – Brasil]. <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/23160>
- Trejos T., González, E., & Castaño G. (2021). Burnout y engagement: un análisis desde los turnos laborales en personal asistencial. *Psicoespacios*, 15(27), 1-16. https://scholar.google.es/scholar?start=20&q=engagement+en+trabajadores+%22estr%C3%A9s+laboral%22&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2021
- Tumbaco, C. (2021). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. *Killkana sociales: Revista de Investigación*

- Valencia C, & Largo C. (2022). Riesgo psicosocial derivado del reintegro laboral post Covid-19. [Tesis de post grado; Universidad Católica de Manizales; Colombia]. <https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/3544>
- Valero, C., & Quiroz, C. (2019). Relación estrés y fatiga: un estudio en el ámbito laboral. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 22(2), 42. <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol22num2/Vol22No2Art9.pdf>
- Verduzco, R., & Hernández, C. (2018). El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, (64). <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Zhang, M., Zhang, P., Liu, Y., Wang, H., Hu, K., & Du, M. (2021). Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *Journal of clinical nursing*, 30(11-12), 1584-1595. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jocn.15707>

ANEXOS

ANEXO 1. Operacionalización de la variable

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<i>Estrés laboral</i>	<i>Arias, Tobón y Hidalgo y Santoyo (como se citó en, Álvarez y Reyes 2019), argumentan que el estrés laboral es el resultado de escenarios que se originan en el trabajo y afectan a la salud mental y física.</i>	<i>La variable estrés laboral será medida mediante la adaptación de un cuestionario denominado Cuestionario OIT- OMS</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Clima y estructura laboral</i> <i>Tecnología</i> <i>Influencia del líder</i> <i>Respaldo de grupo– Falta de cohesión</i> 	<p><i>Destrezas de la organización no es bien comprendida: 1, 2, 10, 11, 12, 16,20, 24</i></p> <p><i>Saberes técnicos no es actualizado</i> 3, 4, 14, 15, 22, 25</p> <p><i>Supervisión indiferente a las necesidades de sus colaboradores</i> 5, 6,7, 13, 17, 18,21</p> <p><i>Colaboración muy individualista poco apoyo grupal</i> 8, 9, 19, 23</p>	<p><i>(N) Nunca</i></p> <p><i>(CN) Casi nunca</i></p> <p><i>(S) Siempre</i></p> <p><i>(CS) Casi siempre</i></p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN TEÓRICA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
<i>Engagement</i>	<i>El engagement laboral se define como "... un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción" (Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002))</i>	<i>Se asume la definición operacional de medida en función a las puntuaciones estimadas en los ítems de las subescalas: Vigor, Dedicación y Absorción de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo (Schaufeli & Bakker, 2003).</i>	Dimensión 1	<i>Energía Fuerza Persistencia Motivación</i>	1,4,7	
			<i>Vigor</i>	<i>Entusiasmo Propósito Retador Orgullo</i>		
			Dimensión 2	<i>Concentración Atención</i>	2,5,8	<i>Escala Likert</i>
			Dimensión 3	<i>Felicidad Involucramiento</i>		
			<i>Absorción</i>		3,6,9	

Anexo 3. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	TIPO DE INVESTIGACION		
¿Qué tipo de relación existe entre estrés laboral y engagement en colaboradores de la municipalidad distrital de Jaén, 2022?	Objetivo general Determinar la relación entre estrés laboral y engagement en colaboradores de la municipalidad distrital de Jaén, 2022.	Existe relación inversa y altamente significativa entre estrés laboral y engagement en colaboradores de la municipalidad distrital de Jaén, 2022.	VARIABLE 1				Básica descriptiva - Correlacional		
	Objetivos específicos		Estrés laboral	Clima y estructura laboral	Ítems: 1, 2, 10, 11, 12, 16,20, 24	Escala de estrés laboral OIT -OMS	NO EXPERIMENTAL		
				Tecnología – territorio	Ítems: 3, 4, 14, 15, 22, 25				
				Influencia del líder	Ítems: 5, 6, 13, 17, 18,21				
			Analizar la relación entre engagement y las dimensiones de estrés laboral		VARIABLE 2	Respaldo de grupo – Falta de cohesión	8, 9, 19 y 23	Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)	POBLACION Y MUESTRA
			Identificar los niveles de engagement en los colaboradores	Engagement	Vigor	Energía Fuerza Persistencia Motivación			Población: 275 Colaboradores de la Municipalidad de Jaén
				Dedicación	Entusiasmo Propósito Retador Orgullo.		Muestra: 120 colaboradores		
							ANALISIS ESTADISTICO		

Analizar los niveles de estrés laboral en los colaboradores.

Absorción

Concentración,
Atención,
Felicidad e
Involucramiento

Prueba de normalidad
Coeficiente de correlación
Spearman
SPSS 26

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos.

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de 1 al 6.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ *En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)*
2. _____ **Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2) **
3. _____ *Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2) **
4. _____ *Mi trabajo me inspira (DE3) **
5. _____ *Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3) **
6. _____ *Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3) **
7. _____ *Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4) **
8. _____ *Estoy inmerso en mi trabajo (AB4) **
9. _____ *Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5) **

Escala de Estrés Laboral OIT - OMS

A continuación, se detalla una lista de preguntas, indique Ud. el número que más este en función de cómo está actuando en su vida laboral. Marque con una cruz el grado de las ideas expresadas en cada enunciado según cómo cree Ud. Actúa o actuaría ante una situación similar.

1 = NUNCA

2 = CASI NUNCA

3 = SIEMPRE

4 = CASI SIEMPRE

La encuesta es anónima trate de contestar de la manera más sincera posible, los resultados son con fines de estudio universitario.

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
1. La gente no comprende la misión y metas de la organización				
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado				
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.				
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.				
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.				
6. Mi supervisor no me respeta.				

7. <i>No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.</i>				
8. <i>Mi equipo no respalda mis metas profesionales.</i>				
9. <i>Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.</i>				
10. <i>La estrategia de la organización no es bien comprendida.</i>				
11. <i>Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.</i>				
12. <i>Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.</i>				
13. <i>Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.</i>				
14. <i>No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.</i>				
15. <i>No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.</i>				
16. <i>La estructura formal tiene demasiado papeleo.</i>				
17. <i>Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.</i>				
18. <i>Mi equipo se encuentra desorganizado.</i>				
19. <i>Mi equipo no me brinda protección en relación con</i>				

<i>injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.</i>				
<i>20. La organización carece de dirección y objetivo.</i>				
<i>21. Mi equipo me presiona demasiado.</i>				
<i>22. Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.</i>				
<i>23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.</i>				
<i>24. La cadena de mando no se respeta</i>				
<i>25. No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.</i>				

Anexo 5. Consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Organización:

Investigadoras:

Título:

Fecha:

Sr(a).

..... con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es:....., interna de psicología de la universidad César Vallejo – Filial Lima.

En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre.....; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración.

Procedimiento

El proceso consiste en la aplicación del cuestionario sobre y la administración de dichos instrumentos se realizará teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad estipulados por el MINSA.

Riesgos

No existen riesgos por participar de esta investigación.

Beneficios

Los resultados que se obtengan de tu evaluación durante el desarrollo de la investigación serán administrados confidencialmente.

Tus datos personales serán utilizados de manera anónima de tal manera que nadie tenga acceso a tu información.

Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, asimismo, doy fe que he sido informado(a) con claridad y veracidad respecto al ejercicio académico que la estudiante investigadora me ha invitado a participar.

Participante:

Nombre: _____

DNI: _____

Fecha

____/____/____

Investigadora:

Fecha

Nombre:

DNI:

Gracias por su colaboración

Anexo 6. Permiso de las autoras

AUTORIZACIÓN PARA UTILIZAR INSTRUMENTO

Mediante el presente documento:

Yo, María Fernanda Barranzuela Quinde identificada con N° de DNI 73803708, residente en la ciudad de Piura; autora de la tesis: "Análisis Psicométricos de una Escala de Estrés Laboral en Trabajadores Administrativos de la Ciudad de Piura, 2021", autorizo a las estudiante **Lisset Madaleydy Malca Ramos Y Lorena Katerine Gálvez Catón**, el uso del presente instrumento para que sea aplicado en su investigación; siempre que realice la respectiva cita, brindando los créditos que mi autoría corresponde.

Sin otro particular me despido calurosamente.

Atentamente.



María Fernanda Barranzuela Quinde
Licenciada en Psicología

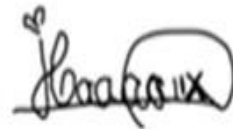
AUTORIZACIÓN PARA UTILIZAR INSTRUMENTO

Mediante el presente documento:

Yo, Ingrid Judith Carrasco Pariahuache identificada con N° de DNI 75605884, residente en la ciudad de Piura; autora de la tesis: "Análisis Psicométricos de una Escala de Estrés Laboral en Trabajadores Administrativos de la Ciudad de Piura, 2021", autorizo a las estudiante **Lisset Madaleydy Malca Ramos Y Lorena Katerine Gálvez Catón**, el uso del presente instrumento para que sea aplicado en su investigación; siempre que realice la respectiva cita, brindando los créditos que mi autoría corresponde.

Sin otro particular me despido calurosamente.

Atentamente.



Ingrid Judith Carrasco Pariahuache
Licenciada en Psicología



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
JAÉN - PERU**
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Simón Bolívar N° 1520 2do. Piso – Telefax 076-433414



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL".

Jaén, 15 de Agosto del 2022.

CARTA N° 566 -2022-MPJ/SGRH.

Señoritas:
LORENA KATERINE GALVEZ CATON
LISSET MADALEYDY MALCA RAMOS
Estudiantes
Universidad Cesar Vallejo - Chiclayo
Ciudad. -

ASUNTO : AUTORIZACION PARA EJECUCION DE TEST.

REF. : Solicitud S/N de fecha 12 de Agosto de 2022 Exp. T: 29617-2022

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, se les comunica que la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Jaén **AUTORIZA** a las Srtas. **LORENA KATERINE GALVEZ CATON** y **LISSET MADALEYDY MALCA RAMOS** la realización de Test a través de un cuestionario, para ejecutar su Tesis titulada: "Engagement y Estrés Laboral en Colaboradores de una Municipalidad - Jaén en el Año 2022" a partir de la fecha y hasta culminar su estudio estructural.

Con las expresiones de mi consideración y estima, quedo de usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN
Rosalva Cubas Llatas
Abg. Rosalva Cubas Llatas
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

C.C.
-Archivo...
RCLL/SGRH
MMM/Sec.

Anexo 9. Validez de los instrumentos.

Validez de contenido de la escala de Estrés laboral

ítems	Índices de discriminación
1	0.72
2	0.54
3	0.63
4	0.84
5	0.46
6	0.62
7	0.43
8	0.32
9	0.57
10	0.60
11	0.51
12	0.61
13	0.61
14	0.53
15	0.50
16	0.52
17	0.52
18	0.72
19	0.66
20	0.66
21	0.71
22	0.65
23	0.69
24	0.81
25	0.84

Validez de contenido de la escala de Engagement

ítems	Índices de discriminación
1	0.78
2	0.82
3	0.85
4	0.42
5	0.87
6	0.89
7	0.76
8	0.62
9	0.77

Anexo 10. Confiabilidad de los instrumentos

Estadísticas de fiabilidad de la escala de estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	25

Estadísticas de fiabilidad de la escala de engagemnet

Alfa de Cronbach	N de elementos
.916	9

Anexo 11. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	.220	208	.000	.801	208	.000
D1	.237	208	.000	.800	208	.000
D2	.273	208	.000	.776	208	.000
D3	.261	208	.000	.763	208	.000
D4	.321	208	.000	.747	208	.000
Engagement	.426	208	.000	.619	208	.000
Vigor	.485	208	.000	.516	208	.000
Dedicación	.402	208	.000	.658	208	.000
Absorción	.402	208	.000	.658	208	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 12

Población de la Municipalidad de Jaén.

Estratos	Régimen	Conteo	Proporción	Muestra
Estrato 1	Administrativos 276	147	17%	35
Estrato 2	728 obreros	620	71%	148
Estrato 3	CAS	107	12%	25
	Total	874	100%	208.00



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELARDE CAMAQUI DAVIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y Engagement en colaboradores de una Municipalidad De Jaén, 2022", cuyos autores son MALCA RAMOS MADALEYDY LISSET, GALVEZ CATON LORENA KATERINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 11 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELARDE CAMAQUI DAVIS DNI: 70030097 ORCID: 0000-0001-9064-7104	Firmado electrónicamente por: DVELARDEC el 14- 12-2022 22:09:58

Código documento Trilce: TRI - 0482863