



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Estrés y desempeño laboral en una gerencia de un municipio de  
la Región La Libertad, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Rodriguez Mantilla, Eliana Margoth ([orcid.org/0000-0002-7131-7748](https://orcid.org/0000-0002-7131-7748))

Vidal Arias, Demser Justo ([orcid.org/0000-0002-4899-4097](https://orcid.org/0000-0002-4899-4097))

**ASESORES:**

Dr. Daniel Perez, Jorge Augusto ([orcid.org/0000-0002-8323-3971](https://orcid.org/0000-0002-8323-3971))

Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha ([orcid.org/0000-0001-7624-9695](https://orcid.org/0000-0001-7624-9695))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

La tesis de investigación está dedicada a mis seres queridos, en particular a mi madre, mi esposo y hermanos, quienes han sido pilares fundamentales en mi vida y sin los cuales no habría logrado mi meta. Mi perseverancia incansable ha permitido dar lo mejor de mí, no solo para beneficio propio, sino también para el de mi familia y amigos.

Esta tesis va dedicada a mí mismo, por el esfuerzo que he realizado durante estos años, y a mi amado hijo, cuyas palabras de amor han sido mi fuente de fortaleza constante.

## **Agradecimiento**

Los resultados de nuestra tesis de investigación son exclusivos para aquellos que de alguna manera forman parte de ello. Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a nuestros asesores por sus conocimientos y ayudarnos a aplicarlos de manera adecuada en este trabajo de investigación. También agradecemos a los docentes de la Escuela de Pregrado de la Universidad César Vallejo por su contribución a nuestra formación académica y profesional. Sin embargo, nuestro agradecimiento principal es para nuestras familias, quienes han sido un apoyo fundamental en todo momento y sin quienes no habríamos podido llegar hasta aquí.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral en una gerencia de un municipio de la Región La Libertad, 2023", cuyos autores son VIDAL ARIAS DEMSER JUSTO, RODRIGUEZ MANTILLA ELIANA MARGOTH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 09 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO <b>DNI:</b> 17812596 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8323-3971	Firmado electrónicamente por: JDANIELP el 11-07- 2023 01:21:45
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA <b>DNI:</b> 32924318 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 09- 07-2023 15:24:05

Código documento Trilce: TRI - 0581649



**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, RODRIGUEZ MANTILLA ELIANA MARGOTH, VIDAL ARIAS DEMSER JUSTO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral en una gerencia de un municipio de la Región La Libertad, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
VIDAL ARIAS DEMSER JUSTO <b>DNI:</b> 44814621 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4899-4097	Firmado electrónicamente por: DJVIDALV el 16-08- 2023 19:20:28
RODRIGUEZ MANTILLA ELIANA MARGOTH <b>DNI:</b> 72769141 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7131-7748	Firmado electrónicamente por: EMRODRIGUEZM1 el 16-08-2023 19:18:46

Código documento Trilce: INV - 1248435

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de Originalidad de los autores .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen .....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población(criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos .....	22
3.6. Método de análisis de datos .....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS .....	24
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS .....	27
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la muestra .....	13
Tabla 2 Listado de expertos .....	14
Tabla 3 Coeficientes del Alfa de Cron Bach en los instrumentos .....	14
Tabla 4 Niveles de estrés laboral .....	16
Tabla 5 Niveles de Estrés laboral según dimensiones .....	16
Tabla 6 Niveles de desempeño laboral .....	17
Tabla 7 Niveles de Desempeño Laboral de los colaboradores según dimensiones .....	17
Tabla 8 Correlación entre la estabilidad y el desempeño laboral.....	18
Tabla 9 Correlación entre la sobrecarga laboral y el desempeño laboral .....	19
Tabla 10 Correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral .....	20

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación existente entre el estrés laboral y desempeño en una gerencia de un municipio de la Región La Libertad, 2023. Así mismo, destacamos que el planteamiento cuantitativo del problema estuvo enmarcado en un diseño no experimental. – transversal y de nivel descriptivo – correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta aplicándose como instrumento un cuestionario con 26 ítems. Esta investigación estuvo conformada por una población de 47 colaboradores del municipio. Los resultados encontrados señalaron que el nivel de la variable estrés laboral fue de 95.7% considerándose de nivel alto, mientras que un 95.74% de los trabajadores de un municipio en la Región la libertad, consideran que el Desempeño laboral es de nivel bajo, asimismo las dimensiones estabilidad laboral y sobrecarga laboral se relacionan significativamente con el desempeño laboral (Sig. 0,001 menor a 0,05). Finalmente se concluye que el estrés laboral tuvo una relación significativa con el desempeño laboral con un  $Rho=0.802$  y sig. de 0.000, lo que indica una conexión sólida entre ambas variables.

**Palabras clave:** Estrés laboral, desempeño laboral, municipio, satisfacción, motivación.



## Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between work stress and performance in a management of a municipality in the La Libertad Region, 2023. Likewise, we highlight that the quantitative approach to the problem was framed in a non-experimental design. – cross-sectional and descriptive level – correlational. The personalized technique was the survey, applying a questionnaire with 26 items as an instrument. This research consisted of a population of 47 employees of the municipality. The results found indicated that the level of the work stress variable was 95.7% considering it to be a high level, while 95.74% of the workers of a municipality in the La Libertad Region, considering that the work performance is of a low level, the dimensions job stability and work overload are significantly related to job performance (Sig. 0.001 less than 0.05). Finally, it is concluded that work stress had a significant relationship with work performance with a  $Rho=0.802$  and sig. of 0.000, indicating a strong connection between both variables.

**Keywords:** Work stress, job performance, municipality, satisfaction, motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

El deseo de investigar el estrés laboral y cómo afecta en el desempeño de los empleados ha logrado aumentar significativamente, convirtiéndolo en un tema común en nuestra época. El estrés laboral se le identifica en adelante con las siglas EL, y para desempeño laboral, con la sigla DL. Este es un problema grave y bien conocido puesto que algunas personas padecen enfermedades atribuidas a esta variable, además está relacionado con el trabajo y tiene un impacto en el bienestar de los empleados, así también directamente en la organización, pues ello reduce la productividad, el desempeño y las capacidades interpersonales de los colaboradores.

A nivel internacional, investigadores como Prowesk & Ortiz (2018), consideran que se presenta una gran conexión entre EL y condiciones como el ausentismo en el trabajo, la reducción de la productividad en la elaboración de documentos de gestión, en la alta rotación de cargos, enfermedades cardiovasculares y accidentes relacionados con el trabajo, asimismo, consideran que entre el 50% y 60% de las ausencias de los colaboradores están relacionadas con la presión laboral. Así mismo Zapata (2018), considera que la satisfacción laboral es un estado o actitud por la cual un empleado o empleada es responsable en el trabajo. Así mismo Gonzalez & Olazabal (2022), en su tesis sobre EL y DL de los colaboradores de la compañía Prosegur, muestra que el 46.21% de los colaboradores el nivel de DL es bajo, mientras que 28.03% es intermedio y del 25.76% es malo, demostrando así la importancia de esta variable en estudio.

En un informe presentado por Sociedad et al. (2019), en el Perú, considera que nuestro país logró ocupar un tercer lugar en la región latinoamericana en relación a la rotación del personal, dentro del indicador más claro se considera que los trabajadores no llegan a cumplir con efectividad sus labores y por ello el empleador termina decidiendo que es necesario aplicar el despido, esta información permite comprender que el DL es de vital importancia. Como también, es primordial considerar la información que proporciona el INEI (2017), ya que en un estudio realizado a una muestra de 250 empresas pertenecientes al Perú se logró identificar que existe un 46% de empresas que prefieren priorizar los indicadores que se relacionan al desempeño de recursos humanos al evaluar el progreso basado en el DL, pero lo preocupante de este informe se dirige a que aún existe un 54% de

empresas que aún no le dan valor a dichos indicadores, proporcionando de esta manera una desventaja a la escena empresarial. No obstante Cuello et al. (2020), considera que, en el tema de DL, el Perú se encuentra en una situación muy preocupante, ya que las empresas evalúan a sus trabajadores, pero muy poco se preocupan por poder capacitarlos. Se considera que no se invierte en la capacitación de los trabajadores para mejorar su desempeño ya que las empresas lo reconocen como una inversión que no permite optimizar sus intereses.

Tomando en cuenta a La República (2017), manifestaron que, en el Perú, 8 de cada 10 personas experimentan estrés laboral provocado por compañeros que carecen de conocimientos, habilidad para realizar tareas asignadas y responder a necesidades. La ansiedad laboral es una de las manifestaciones derivadas del EL, donde las personas se sienten desmotivadas, falta de compromiso, irritabilidad, depresión, lo que finalmente afecta tanto su productividad y desempeño, como la competencia y rentabilidad de la organización.

Según la encuesta de APTITUS de 2018, el 86 % de los peruanos está dispuesto a renunciar a su trabajo debido a las malas condiciones laborales. Esto demuestra que la fuerza laboral en Perú está dispuesta a buscar un nuevo trabajo y dejar de recibir salarios mensuales a cambio de un ambiente laboral tranquilo. El 81% de los peruanos entrevistados cree que el clima organizacional es importante en su trabajo pues ello los llevara a desarrollar mejor sus habilidades mejorando su DL (Vega, 2019).

En cuanto al municipio en estudio, se observó en los trabajadores de la gerencia a investigar muestran un lento desarrollo de las competencias necesarias para crear un clima laboral positivo y prevenir EL, y así demuestra su limitada capacidad de trabajo en equipo, lo que imposibilita el buen desempeño en la gerencia, por tal motivo se presenta la siguiente problemática, con el fin de transmitir las experiencias y recopilaciones informativas de los colaboradores de la gerencia en estudio. En base a ello es importante reconocer que el presente estudio estuvo conformado por 47 colaboradores que formaron parte del área en estudio, dicha población ha participado del desarrollo del instrumento de medición que reconoce las dimensiones del EL y DL, las mismas que han determinado el nivel de injerencia que se presenta entre EL y el DL.

Frente a dicha problemática hemos manifestado la siguiente pregunta de

investigación: ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023?, ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los colaboradores de una gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de una gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023?, ¿Cuál es la relación de la estabilidad laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de una gerencia de un municipio en la región La Libertad, 2023?, ¿Cuál es la relación de la sobrecarga con el desempeño laboral en los colaboradores de una gerencia de un municipio en la región La Libertad, 2023?

El presente estudio se encuentra justificado por ser de interés colectivo y así poder decretar la relación entre EL y el DL, lo que ha permitido ver qué situaciones o cambios se pueden realizar para potenciar estas áreas, a fin que permita que la atención al administrado sea más eficiente. Ello posibilita la generación de respuestas a las metodologías de investigación utilizadas y que se pueda continuar con más investigaciones, incluyendo las validaciones y la creación de una herramienta para recopilar información de manera sistemática y estructurada para analizar las diversas dimensiones que aborda EL y el DL.

Fue fundamental elaborar el objetivo general de la presente investigación: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023.

Se consideró los siguientes objetivos específicos: Determinar el nivel de estrés en los colaboradores de una gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023, determinar el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de una gerencia de un municipio en la región La Libertad, 2023, determinar la relación entre la estabilidad laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de una gerencia de un municipio en la región La Libertad, 2023, determinar la relación entre sobrecarga laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de una gerencia de un municipio en la región La Libertad, 2023.

Por último, se planteó la siguiente hipótesis: Existe una relación considerable entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de una gerencia de un municipio en la región La Libertad, 2023. Hipótesis nula: No existe una relación considerable entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de una gerencia de un municipio en la región La Libertad, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Es importante abordar EL y su impacto en el DL, pues son temas relevantes en el ámbito empresarial actual. Este marco teórico tuvo como objetivo explorar las teorías y enfoques relacionados con EL y su relación con el DL. Se examinarán las principales teorías del EL, modelos explicativos de cómo el estrés afecta la productividad y calidad del trabajo.

A nivel internacional, en el estudio de Montoya (2020), se investigaron las situaciones laborales que generan efectos físicos y mentales debido al estrés. Se utilizó un enfoque cualitativo descriptivo que abarcó un amplio período de tiempo y se realizó un análisis exhaustivo del entorno de trabajo y la salud de los colaboradores en Latinoamérica y Europa. Se encontró que EL se manifiesta como una respuesta emocional y física ante las situaciones laborales. Estas investigaciones han demostrado que EL ha tenido un impacto significativo para los empleados, con consecuencias notables y a veces difíciles de manejar.

Rengifo & Vela (2022), realizaron un estudio en un municipio para establecer la conexión entre EL y el DL. El estudio incluyó a 104 colaboradores, y se encontró una conexión positiva moderada pero no significativa entre EL y el DL. La mayoría (53%) de los colaboradores calificó su estrés como moderado, lo que indica una gestión deficiente del entorno laboral. Además, se encontró una correlación positiva pequeña (0,156), pero insignificante ( $0,114 > 0,05$ ), entre EL y el DL en el municipio de la provincia de coronel Portillo en 2021.

La OIT (2016), como se citó en, Ñavincopa (2022) una encuesta a América Latina se encontró que entre el 11% y el 16% de los encuestados experimenta estrés constante, mientras que del 9% al 13% presenta signos de depresión. Además, se informó que del 14% al 19% sufre de falta de sueño debido a preocupaciones laborales. En Argentina, el 26,7% de los colaboradores sufre de estrés mental y sobrecarga laboral, por otro lado, en Chile, el 13,7% de las mujeres y el 27,8% de los hombres reportaron depresión y estrés en el trabajo. En Colombia, el 24,7% de los hombres y el 28,4% de las mujeres informaron la presencia común de estrés y depresión en el entorno laboral. Además, en Canadá, el 26,7% de los colaboradores experimenta estrés mental y sobre exceso de trabajo. Estos datos reflejan el malestar y los contratiempos de salud mental que repercuten en los empleados.

Por otro lado, Cacya (2017), realizó una investigación similar con una muestra de 60 profesores. Los resultados mostraron un nivel medio tanto en EL, así como en el desempeño docente. Concluyó que el 68% de los profesores presentaba un nivel medio de EL.

Millán, Calvanese & Aubeterre (2017), realizaron una investigación no experimental examinó el impacto de la dependencia universitaria en el bienestar psicológico de profesores en Venezuela. La muestra incluyó 903 docentes de 32 instituciones universitarias, se usó el cuestionario para evaluar el estrés. Se encontraron 42 vínculos causales notables relacionados con el bienestar psicológico, destacando la percepción de estrés laboral debido a factores económicos, materiales y políticos en instituciones estatales y privadas.

En la investigación de Domínguez (2020), buscó determinar el efecto directo de la conexión entre EL y el rendimiento organizacional en trabajadores de América Latina durante el periodo de 2010 a 2019. Se realizó una revisión sistemática de 30 investigaciones, con el objetivo de identificar áreas de mejora para lograr un mayor compromiso y desarrollo de los colaboradores. Los resultados mostraron que EL es el principal obstáculo para el desempeño y la productividad de los individuos. Además, se destacó la importancia de factores como la motivación, la interacción con los colegas, la estabilidad laboral y un ambiente de trabajo cómodo, que pueden influir en el rendimiento laboral.

En un estudio realizado por Vilema (2018), en la Universidad ASB en Quito, El objetivo fue potenciar y mejorar el DL de los colaboradores de una organización determinada a través del uso de un conjunto de estrategias basado en la determinación, la motivación y la comunicación. El método utilizado fue descriptivo-correlacional, y se obtuvo un cuestionario como instrumento para evaluar la hipótesis de que el ambiente organizacional repercute en el DL. La muestra fue de 25 trabajadores de la planta de Codiempaques y otros 31 trabajadores que formaron parte de la misma empresa, pero de forma general. Los resultados indicaron que es necesario fomentar la motivación y el diálogo como elementos fundamentales para que la cultura organizacional permita influir de forma favorable en el desempeño laboral.

Así mismo a nivel nacional tenemos a Calderón (2022), en su investigación realizada a un programa social en Trujillo, se logró encontrar que EL tiene un efecto

moderadamente negativo en el desempeño de los empleados. Se concluyó que el estrés laboral se correlaciona con un desempeño mínimo de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones, lo que se concluye mediante un coeficiente de consecuencia entre Rho de Spearman y estrés en el trabajo. Se evidenció un aumento del estrés laboral, lo que llevó a una disminución del desempeño de los trabajadores.

Zúñiga (2019) estudió la repercusión del EL en el rendimiento de los colaboradores de diferentes sectores. Se encontró que EL surge cuando hay falta de armonía entre el individuo, su entorno laboral y la organización, y puede desencadenar una variedad de enfermedades y síntomas adversos. La globalización y la inestabilidad organizacional actual contribuyen a niveles más altos de estrés laboral y a un rendimiento deficiente. Por tanto, es crucial que las empresas implementen medidas para mejorar la estabilidad laboral y minimizar el estrés en el centro de trabajo, lo que promoverá un mejor desempeño y compromiso por parte de los empleados.

En un estudio realizado por Espinoza (2021), se examinó la conexión para EL y el DL de los empleados en un centro de salud durante la pandemia. Utilizando un enfoque descriptivo correlacional, se realizó sobre una muestra de 59 empleados, donde se encontró que el 71,2% de los participantes experimentaron niveles bajos a moderados de EL. Estos resultados sugieren que EL tuvo un efecto relevante en los colaboradores del centro de salud durante ese período. Así mismo, Cardozo et al. (2020) realizaron un estudio con el propósito de identificar el efecto de la conexión entre EL y el rendimiento de la organización. Utilizando un enfoque cualitativo y descriptivo, se analizaron datos teóricos y empíricos, concluyendo que el estrés se posiciona como el principal desafío que afecta el rendimiento y la productividad de los individuos en las empresas.

Hidruogo (2022) examinó la conexión entre el DL y la estabilidad de los trabajadores administrativos en un hospital. Se utilizó un enfoque básico y un diseño no experimental y correlacional, con una muestra de 467 trabajadores. Los resultados mostraron que el 52,2% tenía un nivel regular de estabilidad laboral, mientras que el 24,6% experimentó un nivel bajo. Se encontró una correlación positiva alta con un RHO de Spearman de 0,905 ( $p < 0.001$ ). Estos hallazgos resaltan la importancia de la estabilidad laboral para los colaboradores, que buscan

igualdad de oportunidades, imparcialidad en los procesos y el respeto de sus derechos laborales.

Del mismo modo, Gonzalez & Olazabal (2022), llevaron a cabo un estudio con el único propósito de establecer la conexión entre EL y el DL de los 104 empleados asalariados de la organización Prosegur. Sus conclusiones indicaron que el estrés laboral tiene un predominio significativo, respaldando así la hipótesis planteada en su investigación de que, si aumenta el estrés en el entorno laboral, el desempeño de los empleados disminuye.

Romero (2020) exploró la conexión entre EL y el DL de los colaboradores en roles administrativos de una municipalidad distrital. Participaron 47 empleados, y se encontró una correlación significativa entre el estrés y el desempeño laboral ( $p = 0.036$ ). Además, Espejo (2020) investigó la relación entre EL y la productividad en la red de Salud de Trujillo, optando por un enfoque correlacional y un diseño de corte transversal no experimental, con una muestra de 98 colaboradores. Se encontró que el 98% de los colaboradores experimentaron niveles moderados y altos de estrés, mientras que el 39.8% mostró un DL regular. Estos estudios resaltan la conexión negativa entre EL y el DL, reafirmando la importancia de abordar EL en diferentes organizaciones.

Según Cuelloa, Fructusb y Panduro (2020), evaluar integralmente el desempeño de los trabajadores y contribuir en la formulación de estrategias comerciales dirigidas al logro de los objetivos corporativos es fundamental. Utilizando el modelo Campbell como herramienta de obtención de información, se concluye que el rendimiento laboral se enmarca en un sistema dirigido a la eficiencia y a alcanzar los objetivos, lo que impulsa el crecimiento empresarial.

Además, Jalal (2017), investigó la carga laboral, la compensación económica, la gratificación psicológica y la satisfacción laboral en un estudio que contó con la participación de 231 empleados de diferentes sectores privados. Sus hallazgos demostraron que la carga en el trabajo tiene una repercusión positiva y significativa tanto en el DL como en la satisfacción laboral, presentando una correlación significativa positiva (0.34,  $p < 0.01$ ). En resumen, se destaca la importancia de considerar la carga laboral en relación con la satisfacción y el rendimiento laboral de los trabajadores en el sector privado.

Para Selye (1975), como se citó en Huamán (2018), el estrés tiene niveles



de clasificación; estrés disminuido, este es muy raro en este nivel, simplemente no hay motivación para enfrentarlo, es un evento desmotivado en la vida; estrés necesario, en este nivel, la presión se programa con precisión para que las funciones vitales no se vean perturbadas cuando se activa el sistema nervioso y muscular; exceso de estrés, al pasar por este ciclo, las personas sienten que nunca hay suficiente tiempo, que no pueden relajarse o disfrutar rompiendo con sus errores; estrés negativo o Distrés, una vez que se alcanza este nivel, se pierde una gran cantidad de control, el individuo a menudo experimenta trastornos físicos y emocionales, y con frecuencia se consumen alcohol y estimulantes.

En base a lo mencionado, la escena contemporánea demuestra que el estrés es una enfermedad que se ubica en el sector de salud mental, estudios realizados por Hans Selye considero que dentro de una población de 100 personas que han sufrido estrés laboral, un 70% de las que se han encontrado con presión laboral y desafíos laborales incumplidos han presentado un cuadro de depresión, conllevando a dificultar su desempeño laboral.

De esta manera se presentó los fundamentos teóricos según las variables y dimensiones, en las sociedades modernas, donde la competitividad y la efectividad en el trabajo son prioritarias, los trabajadores se enfrentaron a una presión constante y a altos niveles de EL. Es por ello que Maslow (1943), en la teoría sobre la "Jerarquía de las necesidades" proporciona una valiosa comprensión teórica sobre cómo estas necesidades influyen en el DL.

Karasek & Theorell (1990), en su libro *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, aborda que el estrés en el trabajo es ampliamente reconocido en el entorno laboral actual, y cada vez más se evidencia su repercusión en la salud y bienestar para los empleados. Cuando las exigencias y presiones laborales se intensifican, resulta crucial adquirir una comprensión profunda de las teorías y enfoques que permiten abordar este problema de manera efectiva. Ello permite abordar la teoría propone el modelo de demanda y control, que destaca la interacción entre las sobrecargas laborales y el autocontrol del trabajador como un factor clave en el desarrollo del estrés y los problemas de salud.

Así mismo, OIT (2017) como se citó en Contreras (2021), el número de muertes causadas por temas el sistema nervioso en todo el mundo aumentó de 2,33 mill. en 2014 a 2,78 mill. en 2017. Las largas jornadas y exigencias a las que

se enfrentan las personas provocaron síntomas de estrés, que se estiman en 3,74 millones de muertes al año, ya que afectan no solo al ámbito personal, sino también al familiar. Logrando demostrar que el estrés termina siendo un condicionante para perjudicar tanto la salud física como emocional.

Resumiendo, la teoría de Maslow nos enseña que las necesidades básicas y superiores son fundamentales para el desempeño laboral. Al abordar estas necesidades, se crea un entorno laboral saludable y propicio para el bienestar de la productividad de los trabajadores. En la actualidad, las organizaciones buscan alcanzar metas para demostrar su capacidad en el desempeño profesional. El cumplimiento de tareas es esencial para determinar un buen desempeño y asegurar el logro efectivo de los planes y metas establecidas.

El DL, según Ruiz & Vega (2016), es un concepto dinámico y complejo que puede ser analizado desde perspectivas individual, de equipo y organizacional. En resumen, el DL abarca el rendimiento de cada uno, el trabajo en conjunto y los resultados proyectados por la organización. Es un fenómeno multifacético que requiere comprensión desde diferentes enfoques.

Según Chiavenato (2000), como se citó en Palomino & Nathaly (2020), considera que el desempeño laboral es un plan estratégico que se desarrolla de manera individual por parte del trabajador y que con ello se cumple las metas planificadas. Así mismo Franklin & Krieger (2011), también citados por Palomino & Nathaly (2020), consideran que el DL se encuentra sujeto a la valuación que gracias a ello los trabajadores demuestran sus habilidades laborales para lograr cumplir con los objetivos que se han propuesto.

Según Mejía (2017), la estabilidad laboral es vital para el DL, influyendo en la competencia y el interés del trabajador. Lograr metas propuestas es crucial para la estabilidad laboral, mientras que la infraestructura proporciona estabilidad y fortalece el gusto por el trabajo.

Bustamante (2021), indica que la sobrecarga de trabajo ocurre cuando las funciones o responsabilidades de un empleado exceden sus capacidades, creando un estado de desgaste.

Así mismo Mejía (2017), la motivación juega un papel fundamental en el DL, ya que afecta directamente la competencia y el interés de los trabajadores. Alcanzar las metas establecidas es de vital importancia para mantener la estabilidad en el

ámbito laboral, mientras que una infraestructura sólida contribuya a garantizar el gusto y la satisfacción por el trabajo realizado.

El autor Rojas (2012), como se citó Quispe (2019), mencionó que existen niveles los cuales definen y ayudan a clasificar el desempeño laboral:

**Desempeño laboral alto:** Esto demuestra que los empleados suelen aportar mucho más de lo que esperan sus jefes, se sienten cómodos porque les gusta lo que hacen, encuentran motivación en su trabajo y están motivados por los líderes de la empresa

**Desempeño laboral medio:** Solo realizan las tareas para las que fueron contratados, la razón puede ser la falta de motivación, deberían poder contribuir más al trabajo.

**Desempeño laboral bajo:** Trabajan sin reconocer el pago recibido y no aportan nada a la organización. Estos trabajadores muestran fatiga, desgana, desilusión.

Del mismo modo se presentó las definiciones según las variables en estudio como las dimensiones e indicadores, Liza (2020), indicó que, en estas últimas décadas, el estrés se ha posicionado como un problema que va en aumento en la organización, pues el estrés es una condición donde los individuos se enfrentan a oportunidades, necesidades o recursos relacionados a lo que la persona quiere y qué este resultado obtenido se percibe como poco claro y decisivo. Algo de estrés puede ser bueno, pero muchas veces puede ser malo y muy perjudicial. Así mismo, consideró que el estrés excesivo se puede eliminar con la ayuda de un consejero profesional.

Para Prowesk & Ortiz (2018), el estrés es considerado un proceso de desequilibrio que se genera entre las demandas del evento y las habilidades cognitivas que dispone el individuo para afrontarlo. Es por ello que EL se concentra en las actividades laborales productivas en las que no es posible satisfacer las necesidades individuales materiales o simbólicas. Por lo tanto, cada vez más personas experimentan estrés relacionado con el trabajo y lo asocian con su entorno laboral.

Para Gualli Agualsaca & Cárdenas Paredes (2022), la estabilidad laboral es el derecho de los trabajadores a mantener su empleo, garantizando el acceso al trabajo para todas las personas. Es una protección legal que asegura la continuidad en el empleo y protege los derechos laborales.

La definición de Brown & Benson (2005), como se citó en Sipion (2019), la sobrecarga laboral se refiere a la situación en la que el rendimiento requerido en un trabajo es excesivo o demasiado pesado para el trabajador debido a la carga de trabajo impuesta.

Según Chiavenato (2002), el DL está estrechamente conectado con la satisfacción en el trabajo y las interacciones interpersonales positivas. Cuando los empleados están estresados, su productividad, eficiencia y eficacia se ven afectadas negativamente. El DL también se ve influenciado por la percepción del trabajo, las metas y la alineación con las tareas. Tanto el estado mental como el físico son elementos clave para poder llegar a alcanzar los objetivos establecidos por la organización.

Pérez (2019), afirmó que, el estrés es el refractario silencioso y es una condición que varía entre individuos y puede tener varios factores angustiosos o desencadenantes diferentes; de grandes cargas de trabajo a más horas de trabajo debido a los despidos. Mencionó que es esencial reconocer que un ambiente de trabajo adecuado no solo es mejor para el desempeño laboral y la productividad, sino que también promueve la dignidad y el respeto hacia los trabajadores.

Los niveles elevados de estrés conducen a una mala salud y a comportamientos poco saludables, para el organismo internacional del trabajo, OIT (2016), así mismo en el trabajo con un alto grado de control, pero pocas exigencias es un trabajo de bajo estrés según (Huamán, 2018).

Para Quijano (2012), como se citó en Padovan (2020), la motivación se basa en un componente energético compuesto por las necesidades individuales, que incitan a la persona a tomar decisiones y emprender acciones que buscan satisfacer esas necesidades.

Según Huertas (1997), la motivación implica utilizar recursos externos de manera planificada, como incentivos, recompensas o refuerzos contingentes, con el propósito de fortalecer los avances en el aprendizaje y eliminar aquellas conductas no deseadas.

Para Barajas & Gutiérrez (2012), la infraestructura es la combinación de elementos institucionales, personales y físicos que sustentan una economía y permiten una asignación eficiente de recursos para maximizar los derechos económicos de las actividades.

### **III. METODOLOGÍA**

La investigación presentada se basó en un enfoque cuantitativo, de investigación correlacional descriptivo pues lo estudiado se pudo describir, definir, resumir y pudimos aclarar de ser necesario. Se analizaron hechos importantes, fundamentos y marcos teóricos para poder obtener los resultados deseados.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El estudio fue de tipo aplicada como lo expuso Álvarez (2020), el propósito de la investigación fue obtener nuevas fuentes de información, mantener una forma estructurada y aumentar el conocimiento de la realidad concreta.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño aplicado fue no experimental transversal, descriptivo-correlacional, así lo plantea Hernández (1997), esto implica que se basa en observar y analizar categorías, conceptos, variables, eventos, comunidades o entornos que ocurrieron sin intervención directa por parte de los investigadores, es decir, no se realizaron modificaciones en los elementos de la encuesta. Esta metodología permite obtener una perspectiva más realista y contextualizada de los fenómenos estudiados, al tiempo que ofrece la oportunidad de examinar y comprender los acontecimientos tal como se desarrollaron en su entorno natural, sin interferencias externas.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable 1: Estrés laboral**

Liza (2020) mencionó que el estrés se ha posicionado como un problema que va en aumento en la organización ya que el estrés es una condición donde los individuos se enfrentan a oportunidades, necesidades o recursos vinculados con lo que la persona desea y por lo cual este resultado se percibe como poco claro y determinante. Muchas veces el estrés puede ser malo y dañino.

##### **Variable 2: Desempeño Laboral**

El DL refleja cómo el empleado contribuye al logro de las metas mediante el desempeño de sus tareas. También permite estrategias personales para mejorar el desempeño alineadas con las cuatro dimensiones: Actitud, personalidad, percepción y aprendizaje. También se puede decir que el desempeño de una persona en el trabajo muestra su deseo y capacidad para lograr objetivos de la manera correcta en las condiciones adecuadas (Cabrera, 2017).

### 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

**3.3.1 Población:** Estuvo compuesta por 47 colaboradores de una gerencia de un municipio en la región La Libertad, 2023, siendo una muestra censal.

**Tabla 1**

*Distribución de la muestra*

Nivel	Colaboradores		Total	%
	Hombres	Mujeres		
Régimen 276	10	8	18	38.30%
Régimen 728	-	-	0	0.00%
C.A. S 1057	12	7	19	40.43%
Locación	8	1	9	19.15%
Funcionarios	1	0	1	2.13%
Total	31	16	47	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

- **Criterios de inclusión**

Colaboradores de ambos sexos de la gerencia en estudio.

- **Criterios de exclusión**

Colaboradores que se encuentran en licencia médica temporal.

**3.3.2 Muestreo:** No aplica.

**3.3.3 Unidad de análisis:** Empleados de la gerencia en estudio.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnicas de recolección de datos

La realización del estudio aplicó el instrumento de la encuesta para así delimitar el grado de injerencia en EL y DL del personal de la una gerencia en estudio.

#### Instrumentos de recolección de datos

Se elaboró un cuestionario compuesto por 10 ítems, basado en la escala de Likert, con el objetivo de analizar la variable de estrés laboral. Además, se aplicó un segundo cuestionario compuesto por 16 elementos, también de tipo Likert, para investigar la variable de desempeño laboral. Estas herramientas de medición permitieron recopilar datos detallados y capturar la percepción de los participantes en relación con ambas variables

## Validez

En el presente estudio se consideró 3 profesionales expertos en la materia administrativa, los cuales evaluaron exhaustivamente los enunciados de cada uno de los cuestionarios.

**Tabla 2**

*Listado de expertos*

Experto	Especialidad
Mg. Carlos Goicochea	Administración
Mg. Tania Colchado Cerdán	Administración
Mg. Juan Gerardo Flores Solís	Ingeniero Industrial

*Nota.* Mg.: Magíster

## Confiabilidad

Para corroborar la confiabilidad de nuestros instrumentos y poder determinar su nivel de consistencia se aplicó para esta investigación el coeficiente de Alfa de Cronbach. Se aplicó la prueba piloto a los 20 trabajadores y así determinar los factores encontrados en los instrumentos.

**Tabla 3**

*Coefficientes del Alfa de Cron Bach en los instrumentos*

Instrumento	Alfa de Cron Bach	Nivel de consistencia
Instrumento estrés laboral	0,867	Bueno
Instrumento Desempeño laboral	0,935	Bueno

*Nota.* Coeficiente de confiabilidad

### 3.5. Procedimientos

Luego de recibir el permiso correspondiente por parte de la gerencia en estudio, se inició el desarrollo del estudio con la aplicación del cuestionario con el fin de asegurar la eficacia de los instrumentos. Se aplicaron los cuestionarios, se analizaron e interpretaron los resultados, abordando las conclusiones y recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En el estudio realizado, los datos fueron analizados utilizando el software SPSS versión 26 y las hojas de cálculo de Microsoft Excel, además se utilizó para determinar la correlación de las variables el Rho de Spearman. Estas herramientas fueron utilizadas para elaborar las tablas de distribución de frecuencia requeridas para el análisis descriptivo. Dado que la muestra consistió en 47 trabajadores, se tomó en cuenta la dimensión de la muestra al realizar el análisis estadístico.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio tuvo en cuenta los principios éticos y las prácticas adecuadas de investigación, utilizando los estilos de citación de la 7ª edición de la APA, teniendo en cuenta el autor y el año del estudio, así como la complejidad real del problema, los antecedentes y el marco teórico. Adicionalmente, se siguió la política vigente de la Universidad César Vallejo y, por último, los procedimientos de la empresa y los datos de las encuestas se manejaron con total confidencialidad.



#### IV. RESULTADOS

##### De los objetivos específicos:

**Objetivo específico 1:** Determinar el nivel de estrés en los colaboradores de una gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023.

**Tabla 4**

*Niveles de estrés laboral*

		n	%
Válido	Nivel bajo	0	0%
	Nivel medio	2	4.3%
	Nivel alto	45	95.7%
	Total	47	100%

*Nota.* El nivel de EL es de nivel alto 95.7%

##### Interpretación:

Como se muestra en la tabla 4, un 95.7% de los trabajadores de un municipio en la Región la libertad, consideran que EL es de nivel alto. En otras palabras, casi todos los encuestados tienden a sufrir estrés, lo que sugiere considerar programas de prevención, mientras que un 4.3% lo categoriza en un nivel medio y ningún colaborador 0% opina que el Estrés laboral sea bajo.

**Tabla 5**

*Niveles de estrés laboral según dimensiones*

	D1: Estabilidad laboral		D2: Sobrecarga laboral	
	n	%	n	%
Nivel bajo	0	0%	0	0%
Nivel medio	3	6.38%	1	2.13%
Nivel alto	44	93.62%	46	97.87%
Total	47	100,0%	47	100,0%

*Nota.* El nivel de EL según dimensiones es de nivel alto 93.62% y 97.87%

##### Interpretación:

En la tabla 5, se observan los niveles de las dimensiones del EL; en donde la dimensión 1, correspondiente a la estabilidad laboral, alcanza un 93.62% en el nivel alto, un 6.38% considera un nivel medio mientras que un 0 % estima un nivel bajo. En la dimensión: Sobrecarga laboral; el nivel alto corresponde a un 97.87%, el nivel medio a un 2.13% y finalmente solo el 0 % considera un nivel bajo.

**Objetivo específico 2:** Determinar el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de una gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023.

**Tabla 6**

*Niveles de desempeño laboral*

	<i>Cantidad</i>	<i>%</i>
Bajo	45	95.74%
Medio	2	4.26%
Alto	0	0.00%
Total	47	100%

*Nota.* El nivel de DL es alto con un 95.74%

**Interpretación:**

Como se muestra en la tabla 6, un 95.74% de los trabajadores de un municipio en la Región la libertad, consideran que el DL es de nivel bajo, con los valores encontrados se pudo deducir que se requiere de mejorar el desempeño laboral aplicando métodos motivacionales para los colaboradores con la intención de incrementar el nivel de DL, mientras que un 4.26% lo categoriza en un nivel medio y ningún colaborador 0% opina que el desempeño laboral sea alto.

**Tabla 7**

*Niveles de Desempeño Laboral de los colaboradores según dimensiones*

	<u>D1: Motivación</u>		<u>D2: Comportamiento</u>		<u>D3: Infraestructura</u>	
	n	%	n	%	n	%
Nivel bajo	28	59.57%	32	68.09%	32	68.09%
Nivel medio	19	40.43%	15	31.91%	14	29.79%
Nivel alto	0	0.00%	0	0.00%	1	2.13%
Total	47	100,0%	47	100,0%	47	100,0%

*Nota.* El nivel de DL según dimensiones es de nivel bajo 59.57%, 68.09% y 68.09%

**Interpretación:** En la tabla 7, se observan los niveles de las dimensiones del DL; en donde la dimensión, correspondiente a la motivación, alcanza un 59.47% en el nivel bajo, un 40.43% considera un nivel medio mientras que un 0 % estima un nivel alto. En la dimensión: Comportamiento; el nivel bajo corresponde a un 68.09%, el nivel medio a un 31.91% y finalmente el 0 % considera un nivel alto. Y por último la dimensión infraestructura, está representada por un 68.09 % en el nivel bajo, un 29.79 % considera un nivel medio mientras que un 2.13 % estima un nivel alto.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre la estabilidad laboral con el desempeño laboral en los colaboradores de una gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023.

**Tabla 8**

*Correlación entre la estabilidad y el desempeño laboral*

		V2: DL	
Rho de Spearman	D1: Estabilidad Laboral	Coeficiente de correlación	<b>0,755</b>
		Sig. (bilateral)	<b>0,000</b>
		N	47

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

**Interpretación:**

La tabla N°8 muestra el grado de correlación positiva fuerte que se presenta entre la D1 y la V2; lo cual es representado con un Rho de Spearman de 0,755, ello indica que la conexión entre las variables es directamente proporcional. Además, el grado de la significancia (bilateral) es del ,000. Esto significa que más de la mitad de los colaboradores percibe que la estabilidad laboral repercute fuertemente frente al desempeño laboral en la Subgerencia.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño laboral en los colaboradores.

**Tabla 9**

*Correlación entre la sobrecarga laboral y el desempeño laboral*

		V2: DL	
Rho de Spearman	D2: Sobrecarga Laboral	Coeficiente de correlación	<b>0,678</b>
		Sig. (bilateral)	<b>0,000</b>
		N	47

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

**Interpretación:**

La tabla N° 9 demuestra el grado de correlación positiva moderada que se presenta entre la D2 y la V2; lo cual es representado con un Rho de Spearman de 0,678, ello indica que la conexión entre la V2 y la D2 es directamente proporcional. Además, el nivel de significancia (bilateral) es del 0,000. Esto significa que más de la mitad de los colaboradores percibe que la sobrecarga se vincula de manera directa con el rendimiento laboral en la Subgerencia.

**Del objetivo general:** Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de una Subgerencia de un municipio en la región La Libertad.

**Tabla 10**

*Correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de la Subgerencia*

		V2: DL	
Rho de Spearman	V1: EL	Coefficiente de correlación	<b>0,802</b>
		Sig. (bilateral)	<b>0,000</b>
		N	47

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

**Interpretación:**

La tabla N° 10 demuestra el grado de correlación directa (positiva) fuerte que se presenta entre la V1 y la V2, representado con un valor Rho de Spearman de 0,802, ello indica una conexión directamente proporcional entre una y otra variable. Así mismo, se obtuvo un nivel de significancia de ,000 indicando que no existe un porcentaje de error; dándose por aprobada la hipótesis de nuestra investigación: Se hayo una injerencia considerable para EL y el DL de los colaboradores de una gerencia de un municipio en la región La Libertad.

## V. DISCUSIÓN

La investigación realizada se enfocó en hallar la conexión entre EL y el DL de los colaboradores en una gerencia de un municipio de la región La Libertad. Este objetivo se planteó con el fin de comprender mejor cómo el estrés se relaciona en la medida en que los colaboradores realizan sus tareas y cómo esto puede afectar el rendimiento en el entorno laboral.

Al explorar esta relación, buscamos identificar si presenta una asociación relevante entre las dimensiones del estrés experimentados por los colaboradores y su desempeño en aspectos de efectividad, productividad y satisfacción laboral. El estudio se basó en la premisa de que el estrés puede tener una influencia adversa en el bienestar y productividad laboral, y se propuso examinar cómo se manifiesta esta relación en el contexto específico de la gerencia estudiada.

En el primer objetivo específico de nuestro estudio, se encontró un alto porcentaje de los colaboradores de la gerencia en estudio (95.7%) presentan niveles elevados de EL, mientras que el 4.3% presenta niveles medios y ninguno muestra un nivel bajo de estrés (Tabla 4). Estos descubrimientos concuerdan con los hallazgos previamente obtenidos por Cacya (2017), quien encontró que el 68% de los profesores en su investigación experimentaron un nivel medio de estrés laboral. Esto indica que los profesores experimentan una carga física y emocional adicional debido a las múltiples interacciones que mantienen tanto con sus colegas como con los alumnos. De acuerdo con la teoría del estrés laboral (OMS, 2004, citado en Ministerio de Educación, 2021), este fenómeno se refiere a la respuesta que una persona puede experimentar cuando se enfrenta a demandas y presiones laborales que superan sus conocimientos y habilidades para hacerles frente. En la gerencia de estudio, los altos niveles de estrés encontrados pueden afectar negativamente su capacidad para llevar a cabo sus actividades de manera efectiva. Estos resultados destacan la importancia de abordar y gestionar el estrés laboral en la gerencia en estudio, ya que puede tener un impacto significativo en su rendimiento y desarrollo de tareas.

De acuerdo con el segundo objetivo específico de nuestro estudio, se encontró que un alto porcentaje de los colaboradores de la gerencia en estudio (95.74%) presentan un nivel bajo de DL, mientras que el 4.26% muestra un nivel

medio y ninguno alcanza un nivel alto (Tabla 6). Estos resultados son consistentes con la investigación realizada por Gonzalez & Olazabal (2022) en su trabajo sobre EL y el DL de los colaboradores en la compañía Prosegur. En su estudio, encontraron que el 46.21% de los colaboradores tenía un bajo nivel de DL, mientras que el 28.03% presentaba un nivel medio y el 25.76% mostraba un nivel deficiente. Estos hallazgos destacan la importancia de esta variable en el estudio. Desde la perspectiva conceptual, el desempeño laboral refleja cómo los empleados contribuyen al logro de metas mediante la realización de sus tareas. Implica estrategias personales para mejorar el desempeño, alineadas con las dimensiones de actitud, personalidad, percepción y aprendizaje. Cabrera (2017) sostiene que el desempeño de una persona en el trabajo muestra su voluntad y capacidad para alcanzar objetivos de manera correcta y bajo las condiciones adecuadas. En el caso de la gerencia en estudio, los bajos niveles de DL encontrados afectan negativamente el nivel de servicio proporcionado a los administrados. Estos resultados resaltan la prioridad de implementar estrategias y acciones para mejorar el DL en la gerencia en estudio. Es crucial identificar y abordar las posibles causas que contribuyen a estos bajos niveles de desempeño, ya sea a través de la capacitación y desarrollo de los colaboradores, la mejora de los procesos de trabajo o la implementación de sistemas de reconocimiento y motivación. Al hacerlo, se pueden lograr mejoras significativas en el DL y, en definitiva, en la importancia de los servicios brindados a los administrados.

Para al tercer objetivo específico de nuestra investigación, se encontró una fuerte conexión positiva entre la Dimensión 1 (D1) y la Variable 2 (V2), con un  $Rho = 0.755$ . Además, se identificó una relación significativa, con un valor de significancia (Sig.) de 0.000, que es inferior a 0.05 (Tabla 8). Estos resultados son consistentes con la investigación realizada por Domínguez (2020), el cual tuvo como propósito establecer el impacto de la estabilidad laboral en el desempeño de los asociados latinoamericanos. El estudio concluyó que la estabilidad laboral tiene un efecto en el desempeño de los asociados, por lo tanto, las empresas deben mejorar diversos aspectos para lograr un mayor desarrollo y compromiso de los empleados. Además, se destaca la importancia de formular leyes a favor de los colaboradores para garantizar una estabilidad laboral adecuada. En el caso de la gerencia objeto de estudio, se observa que la dimensión de estabilidad laboral es un factor relevante

para los colaboradores, ya que puede afectar significativamente su DL. Esta relación negativa entre la estabilidad laboral y el desempeño laboral puede perjudicar los intereses de la gerencia. Por ello, es crucial que la gerencia adopte medidas para mejorar la estabilidad laboral de sus colaboradores, como implementar políticas y prácticas que promuevan un ambiente laboral seguro, ofrezcan posibilidades de crecimiento profesional y ofrezcan incentivos para el compromiso y la retención de talentos. En resumen, los resultados obtenidos respaldan la relevancia de la seguridad en el empleo para el rendimiento de los empleados. Es crucial que la dirección de la organización objeto de estudio implemente medidas para mejorar la estabilidad laboral de sus colaboradores, lo cual puede tener una repercusión positiva en el DL y, en última instancia, en el éxito de la organización.

En relación al cuarto objetivo específico del estudio, se hayo una conexión positiva favorable entre la Dimensión 2 (D2) y la Variable 2 (V2), con un coeficiente de correlación de  $Rho = -0.678$ . Además, se identificó una relación significativa, con un valor de significancia (Sig.) de 0.000, que es inferior a 0.05 (Tabla 9). Estos resultados son consistentes con la investigación realizada por Jalal (2017), el análisis realizado demostró que la carga laboral tiene un impacto positivo y considerable en la satisfacción en el trabajo, según los resultados de esta investigación, con una correlación significativa positiva (0.34,  $p < 0.01$ ). Este resultado implica que a medida que la carga de trabajo aumenta, la satisfacción laboral también tiende a aumentar. Esto puede atribuirse al hecho de que, en el sector privado, es común que los empleados perciban una mayor utilidad y estén más comprometidos con la organización cuando enfrentan una mayor carga de trabajo. En el contexto de la gerencia estudiada, la dimensión de sobrecarga laboral adquiere importancia, ya que mantenerla en niveles moderados puede contribuir a un desempeño laboral óptimo. En resumen, nuestros hallazgos respaldan la relación positiva moderada entre la carga de trabajo (D2) y la satisfacción laboral (V2). Es esencial que la gerencia en estudio tome medidas para gestionar adecuadamente la carga de trabajo de sus colaboradores, de manera que se mantenga en niveles que no comprometan su desempeño laboral. Esto puede incluir estrategias como la asignación equitativa de tareas, el establecimiento de prioridades claras y el fomento de una equidad saludable entre el trabajo y la vida



personal. Al hacerlo, la gerencia puede promover la satisfacción laboral y, en última instancia, mejorar el bienestar y el rendimiento de sus colaboradores.

Según el objetivo general de nuestro estudio, se encontró una conexión directa fuerte y positiva entre la Variable 1 y la Variable 2, con un coeficiente de correlación de  $Rho=0.802$ . Esto indica una conexión significativa, con un valor de significancia (Sig.) de 0.000, que es inferior a 0.05 (Tabla 10), aceptándose la hipótesis de investigación. Estos resultados son consistentes con la investigación realizada por Vásquez, Rengifo y Vela (2022), quienes también encontraron una correlación positiva moderada (0.156), aunque no significativa ( $0.114 > 0.05$ ), entre EL y el DL en un municipio de la provincia de coronel Portillo en 2021. El análisis de correlación de Pearson y la consideración de la ley de elección llevan a rechazar la teoría de que factores como el ambiente de trabajo, la carga laboral, el reconocimiento y la satisfacción con el trabajo sean suficientes para establecer una conexión alta y significativa entre EL y el DL. No obstante, debido a la importancia de gestionar EL que afecta el rendimiento de los empleados, es esencial evaluar dicho nivel en el ámbito de la organización analizada. En resumen, nuestros hallazgos respaldan la existencia de una conexión directa y significativa entre EL (V1) y el DL (V2). Aunque los factores mencionados anteriormente no demostraron una relación fuerte en nuestro estudio, es fundamental que la empresa objeto de estudio tome medidas para controlar y gestionar el estrés laboral de sus empleados.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró una conexión directa y relevante entre EL y el DL en los trabajadores de la gerencia en estudio, con un  $Rho=0.802$  y sig. de 0.000, lo que indica una conexión sólida entre ambas variables, aceptándose la hipótesis de investigación. A medida que el estrés es alto el DL se verá afectado, disminuyendo la efectividad en los colaboradores.
2. El objetivo específico 1 reveló que un alto porcentaje de los trabajadores de la gerencia experimentaron niveles elevados de EL, en un 95.7% de los encuestados. Estos resultados pueden afectar negativamente su rendimiento y desarrollo de tareas, subrayando la importancia de gestionar y abordar el estrés laboral en este contexto.
3. El objetivo específico 2 reveló que un alto porcentaje de los colaboradores, consideran que su nivel de DL es bajo (95.74%). El DL es crucial para el logro de metas y el cumplimiento de responsabilidades en el trabajo, es por ello que, mejorando este variable, se podrá brindar un mejor nivel de servicio a los administrados y se promoverá la eficacia y el éxito de la organización.
4. El objetivo específico 3 reveló una correlación positiva fuerte entre la estabilidad laboral y el DL en los colaboradores, con un  $Rho=0.755$  y sig. de 0.000 respalda la influencia directa que la estabilidad laboral tiene sobre el DL de los colaboradores. Se observó una relación negativa entre la estabilidad laboral y el desempeño de los colaboradores, lo que destaca la importancia de tomar medidas para mejorarla. Estos hallazgos subrayan la relevancia de la estabilidad laboral en el éxito organizacional y la necesidad de acciones para obtener un impacto positivo en el DL.
5. El objetivo específico 4 reveló una correlación positiva moderada y significativa entre la sobrecarga laboral y el DL, con un  $Rho=0.678$  y sig. 0.000 lo que respalda la relación directa entre la carga de trabajo y el DL. Destacando así la importancia de gestionar adecuadamente la carga de trabajo para asegurar un desempeño óptimo. La sobrecarga laboral adquiere relevancia en el contexto de la gerencia, ya que mantenerla en niveles moderados puede contribuir al bienestar y rendimiento de los colaboradores.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la gerencia poner en marcha programas de prevención del EL. Estas iniciativas deben incluir estrategias para identificar y abordar las causas del estrés, así como promover prácticas de autocuidado y bienestar entre los colaboradores, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo, donde se brinde el espacio para la comunicación abierta y la búsqueda de soluciones conjuntas. Se sugiere ofrecer recursos y herramientas para gestionar el estrés, como capacitaciones en técnicas de relajación y manejo de la carga laboral. Estas medidas contribuirán a crear un entorno laboral saludable y propicio para el desarrollo de las tareas, al tiempo que mejorarán el bienestar general de los colaboradores.

Implementar medidas para mejorar el DL en la gerencia, incluyendo capacitación, mejora de procesos y sistemas de reconocimiento y motivación. Identificar y enfrentar las posibles causas de la baja productividad, promoviendo un ambiente laboral positivo y colaborativo. Al mejorar el desempeño, se potenciará el servicio a los administrados y se impulsará el éxito de la gerencia en estudio.

Es recomendable que la gerencia implemente medidas para fortalecer la estabilidad laboral de sus colaboradores. Para lograrlo, es fundamental promover un ambiente laboral seguro, impulsar el desarrollo profesional de los empleados y establecer políticas efectivas de retención de talento. Esto contribuirá a mejorar el DL de los colaboradores, lo que a su vez beneficiará la eficacia y éxito general de la organización.

Se recomienda a la gerencia implementar estrategias efectivas para gestionar la carga de trabajo de los colaboradores. Esto puede incluir la asignación equitativa de tareas, el establecimiento de prioridades claras y el fomento de un balance saludable entre la carga laboral y la vida personal. Al hacerlo, se puede reducir la sobrecarga laboral y mejorar tanto la satisfacción laboral como el rendimiento de los colaboradores. Se sugiere monitorear de cerca la carga de trabajo de manera continua y realizar ajustes según sea necesario para mantenerla en niveles que no comprometan el desempeño laboral.

## REFERENCIAS

- Alvares, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima.  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20%20Clasificaci%c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Bedoya, E., Vega, N., Severiche, C., y Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Cielo*, vol. 6  
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>
- Bustamante, K. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia*. [Tesis pregrado, Universidad Peruano Cayetano Heredia].  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga\\_BustamanteVelazque\\_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cabrera, B. (2017). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2017*. Chimbote. [Tesis pregrado, Universidad San Pedro].  
[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis\\_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cacya, V. (2017). *El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6075/EDDoccavl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calderón, J. (2022). Estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de un programa social en la ciudad de Trujillo 2022. [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105049/Calderon\\_DJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105049/Calderon_DJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Campos, P., Gutierrez, H., y Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Cuidarte*, 10(2).

- <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Cardozo, I., Morales, M., Soto, H., y Ayala, N. (2020). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño Organizacional. *Poliantea*, 16(1) (28), 8–12.  
<https://doi.org/10.15765/poliantea.v16i28.2326>
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill. (9na ed.)  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recur\\_sos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Christian, J. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. 2019;28:204-211.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S113262552019000300004#B6](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113262552019000300004#B6)
- Contreras, K. (2021). *Estrés laboral y clima laboral en trabajadores de una empresa privada en Arequipa*, 2021.[Tesis pregrado, Universidad Autónoma del Perú]  
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/2035>
- Cuello, R., Fructus, R., y Panduro, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*.7(1),54 - 60  
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Domínguez, S. (2020). *Estabilidad laboral y su influencia en el desempeño del trabajador en Latinoamérica: una revisión de la literatura científica de los últimos 10 años*. [Tesis pregrado Universidad Privada del Norte].  
[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27494/Dom%c3%ad\\_nquez%20Laura%20Stefany%20Liseth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27494/Dom%c3%ad_nquez%20Laura%20Stefany%20Liseth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Escudero, M. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores*. [Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]  
<http://hdl.handle.net/10644/6212>
- Espinoza, K. (2021). *Estrés laboral y desempeño laboral durante la pandemia en colaboradores del Centro de Salud Jesús Guerreño Cruz I-4 Huancabamba 2021*. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89411/Espinoza\\_PKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89411/Espinoza_PKJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Espejo, E. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18  
<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Foy, T. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 68(6), 1018-1041  
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- Gonzalez, F., y Olazabal, J. (2022). Estrés Laboral y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Prosegur en Trujillo, 2022. Trujillo.[Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110909/Gonzalez\\_AFM-Olazabal\\_CJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110909/Gonzalez_AFM-Olazabal_CJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Grobler, A. & Van, M. (2019). *Organisational climate, person-organisation fit and turn over intention: a generational perspective within a South African Higher Education Institution*. *Studies in Higher Education*, 44(11)  
<https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1492533>
- Hernández, F. (1997). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill.  
<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>
- Hidrujo, J. (2022). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo en un centro hospitalario estatal del departamento de Lambayeque*. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78292/Hidrujo\\_VJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78292/Hidrujo_VJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huamán, E. (2018). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa – 2017*. Lima.[Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso De La Vega]  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TESIS\\_Elizabeth%20Laime%20Huam%C3%A1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TESIS_Elizabeth%20Laime%20Huam%C3%A1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- INEI. (2017). *Principales Resultados de la Encuesta Nacional de Empresas, 2015*.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1430/pdfs/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1430/pdfs/libro.pdf)
- Jalal, R. (2017). Does job satisfaction mediate the relationship of workload,

- compensation, and psychological reward with job performance?. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 7(9)  
<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v7-i9/3309>
- Jordane, Q. (2019). *Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el Bosque, La Victoria, Chiclayo, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/6475>
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. Basic Books Inc. *National Productivity Review*, 9, Issue 4, 475-478.  
<https://doi.org/10.1002/npr.4040090411>
- Liza, J. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional de los colaboradores de la empresa Buen Vivir Sac. PIMENTEL*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7106/Liza%20Neciosup%2c%20Jos%c3%a9%20Jaime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lopez, C. y Gustavo, B. (2017). *Clima laboral y el desempeño organizacional en el Hospital Hermilio Valdizán 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Educación].  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1437/TM%20AD-Gp%203164%20L1%20-%20Lopez%20Cajo%20Bruno.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50 (4), 370–396.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mejía, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. [Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>
- Millán, A., Calvanese, N. y Aubeterre, M. (2017). *Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes*

- universitarios. *Revista de Docencia Universitaria*, vol.15(1).  
<https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6009/7935>
- Ministerio de Educación (2021). El estrés Laboral.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12799/7757>
- Montoya, M. (2020). Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan. BOGOTÁ, D.C.: Fundación universidad de américa facultad de educación permanente y avanzada especialización en gerencia del talento humano. [Tesis pregrado, Fundación Universidad de América].  
<http://52.0.229.99/bitstream/20.500.11839/8061/1/237553-2020-III-GTH.pdf>
- Motoa, B. (2019). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. *Revista Dixi, Universidad Santiago de Cali. Vol. 21*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.16925/2357-5891.2019.02.06>
- Ñavincopa, M. (2022). Estrés laboral y resiliencia en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022. [Tesis pregrado, Universidad Autónoma de Ica].  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1757/1/Marco%20Antonio%20Porta%20%C3%91avincopa.pdf>
- Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (2016, 28 de abril). *SAFEDAY*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safewor k/documents/publication/wcms\\_473270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safewor k/documents/publication/wcms_473270.pdf)
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). *La salud mental en el trabajo*.  
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Pérez, L. (2019). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019. Quito. [Tesis pregrado, Universidad Andina Simón Bolívar].  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Prowesk, K. y Ortiz, V. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 44-52. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>  
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044>



- Psicología, I. (2023, febrero 23). El coste real de la negatividad y el estrés laboral. *Instituto Europeo de Psicología Positiva*. <https://www.iepp.es/coste-real-negatividad-estres-laboral/>
- República, L. (2017, julio 6). Estrés laboral es el principal problema que afecta a trabajadores. *Diario La República*. <https://larepublica.pe/sociedad/892945-estres-laboral-es-el-principal-problema-que-afecta-trabajadores>
- Roeder, B. (2019). *Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza, Trujillo* [Tesis pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5779>
- Romero, K. (2020). *Estrés laboral relacionado al desempeño de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Luyando-Naranjillo. Tingomaria* [Tesis pregrado Nacional Agraria de La Selva]. [https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/1841/TS\\_KS\\_HR\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/1841/TS_KS_HR_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruiz, I. y Vega, K. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales* [Tesis pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11845/Ruiz%20Aguilar%20Vega%20C%3%b3ndor%20Influencia%20estr%3%a9s%20laboral%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sharma, J. (2017). Empirical investigation of a moderating and mediating variable in between mentoring and job performance: A structural model. *Journal of Work and Organizational Psychology* 33(1), 55-67. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.01.002>
- Soto, S. (2018, 29 de agosto). *¿Qué tipo de muestreo se debe utilizar en una tesis?* [Video]. YouTube. <https://tesisciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis>
- Trinidad, A. y Huamán, E. (2019). *Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa en Villa el Salvador – 2019* [Tesis pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1239/Vera%20Trinidad%2C%20Antalya%20Pamela%3B%20Chaponan%20Huaman%2C%20Elias%20Daniel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Vásquez, M., Rengifo, Y. y Vela, J. (2022). *Estrés y desempeño laboral en la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2021* [Tesis pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5783/B9\\_2022\\_UNU\\_ADMINISTRACION\\_T\\_2022\\_MARY\\_VASQUEZ\\_ET\\_AL\\_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5783/B9_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_MARY_VASQUEZ_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vega, P. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de Outsourcing en Lima-Perú* [Tesis pregrado, Universidad de Piura]. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4347/TSP\\_AE\\_1923.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4347/TSP_AE_1923.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vilema, E. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores* [Tesis maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6212/1/T2649-MBA-Vilema-Correlacion.pdf>
- Zapata, G. y Rueda, M. (2018). Teoría de dependencia de recursos: premisas y aplicaciones. *Ciencia y Sociedad*, vol. 43(1), 75-92. <https://doi.org/https://doi.org/10.22206/cys.2018.v43i1.pp75-92>
- Zuñiga, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 115-120. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

## ANEXOS

### Anexo 1: Tabla 11. Matriz de operacionalización de variables

*Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	Para Prowesk & Ortiz (2018) el estrés es considerado un proceso de desequilibrio que se genera entre las demandas del evento y las habilidades cognitivas que dispone el individuo para afrontarlo. El estrés laboral se concentra en las actividades laborales productivas en las que no es posible satisfacer las necesidades individuales materiales o simbólicas. Por lo tanto, cada vez más personas experimentan estrés relacionado con el trabajo y lo asocian con su entorno laboral.	Se empleó un cuestionario compuesto por 10 ítems, mediante una escala de Likert para estudiar a la variable de estrés laboral	Dimensión 1: Estabilidad Laboral	Orientación a resultados Puestos temporales	Ordinal
			Dimensión 2: Sobrecarga laboral	Nivel de fatiga y agotamiento Nivel de desgaste físico	

*Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	El desempeño laboral refleja cómo el empleado contribuye al logro de las metas mediante el desempeño de sus tareas. También permite estrategias personales para mejorar el desempeño alineadas con las cuatro dimensiones: Actitud, Personalidad, Percepción y Aprendizaje. También se puede decir que el desempeño de una persona en el trabajo muestra su deseo y capacidad para lograr objetivos de la manera correcta en las condiciones adecuadas (Cabrera, 2017)	Se considero aplicar un cuestionario a los colaboradores de un municipio en un municipio en la región la libertad, la cual está compuesta por tres dimensiones y 16 ítems.	Motivación	Nivel de cumplimiento de objetivos laborales mensuales.	Ordinal
				Nivel de aprobación del ambiente laboral.	
			Comportamiento	Cantidades de actividades realizadas.	
				Nivel de adaptación de equipos de trabajo.	
			Infraestructura	Nivel de comodidad en el área de trabajo.	
				Nivel de las condiciones básicas de seguridad e higiene en el centro de labores.	
	Nivel de tecnología en el centro de labores.				

## Anexo 2: Tabla 12. Matriz de Consistencia

### Matriz de Consistencia de las variables

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>P.G ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023?</p> <p>P.E1 ¿Cuál es el nivel de estrés en los colaboradores de una gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023?</p> <p>P.E2 ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de una gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023?</p> <p>P.E3 ¿Cuál es la relación entre la estabilidad laboral con el desempeño laboral de una gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023?</p> <p>P.E4 ¿Cuál es la relación entre sobrecarga con el desempeño laboral de una gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p><b>O.G:</b> Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>OE1: Determinar el nivel de estrés en los colaboradores de una gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023.</p> <p>O.E2: Determinar el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de una gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023.</p> <p>O.E3: Determinar la relación entre la estabilidad laboral con el desempeño laboral de una gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023.</p> <p>O.E4 Determinar la relación entre sobrecarga con el desempeño laboral de una gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023.</p>	<p><b>Hi:</b> Existe una relación considerable entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de una gerencia de un municipio en la región La Libertad, 2023.</p> <p><b>Ho:</b> No existe una relación considerable entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de una gerencia de un municipio en la región La Libertad, 2023.</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada no experimental</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo - Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Población:</b> 47 Colaboradores de un municipio de la región La Libertad, 2023</p> <p><b>Muestra:</b> Censal</p> <p><b>Técnica e instrumento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Cuestionario</li> </ul> <p><b>Análisis de datos:</b></p> <p>Para la validación de instrumentos se usó el SPSS versión 26 y la hoja de ex, así mismo se utilizó los criterios de alfa de Cron Bach y se procesó la opinión de expertos.</p>

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario para la variable Estrés Laboral

Estimado participante.

Esta investigación es llevada a cabo en la escuela de Administración del Programa Formación para Adultos de las Universidad Cesar Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de manera confidencial y tienen finalidad netamente académica. **Por tanto en forma voluntaria: SI( ) NO( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación** que tiene como título Estrés laboral y desempeño de los empleados de una gerencia en un municipio de la región La Libertad, 2023. Así mismo autorizo para que los resultados de la investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la universidad Cesar Vallejo, **manteniendo mi anonimato.**

**Instrucciones:** Marque con un aspa (X) la respuesta que considere de acuerdo a su percepción, sobre el cuadro de la alternativa correspondiente.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	Regularmente (R)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	N	A	R	C S	S
<b>Dimensión 1: Estabilidad Laboral</b>	1	2	3	4	5
1. Considera usted que la estabilidad laboral no depende de la orientación de resultados					
2. Considera usted que la labor que realiza no está orientado a los resultados que espera la empresa					
3. A su criterio según la administración por resultados en la entidad municipal no aporta a fortalecer la estabilidad laboral					
4. Considera usted que los puestos temporales que brinda su centro de trabajo no generan estabilidad laboral					
5. Considera que los puestos temporales no ayudan en su crecimiento profesional					
6. Considera usted que los puestos temporales no fortifican a la organización					
<b>Dimensión 2: Sobrecarga Laboral</b>					
7. Siente usted fatiga y agotamiento por la sobrecarga laboral generada en su labor de trabajo					
8. Considera usted que la fatiga y agotamiento es su labor de trabajo es debido a responsabilidades extras, no planificadas					
9. Considera usted que el medio ambiente genera desgaste físico					
10. Considera usted que el desgaste físico que tiene en su trabajo es por la sobrecarga laboral					

## Cuestionario para la variable Desempeño Laboral

Estimado participante.

Esta investigación es llevada a cabo en la escuela de Administración del Programa Formación para Adultos de las Universidad Cesar Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de manera confidencial y tienen finalidad netamente académica.

**Por tanto en forma voluntaria: SI ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación** que tiene como título Estrés laboral y desempeño de los empleados de una gerencia en un municipio de la región La Libertad, 2023. Así mismo autorizo para que los resultados de la investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la universidad Cesar Vallejo, **manteniendo mi anonimato.**

**Instrucciones:** Marque con un aspa (X) la respuesta que considere de acuerdo a su percepción, sobre el cuadro de la alternativa correspondiente.

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	Regularmente (R)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	N	A	R	C S	S
<b>Dimensión 1: Motivación</b>	1	2	3	4	5
1. A su criterio, las funciones que usted realiza contribuyen al logro de los objetivos que la empresa se plantea mensualmente					
2. Siente usted que los objetivos de su área de trabajo se cumplen por tener motivación de parte de sus superiores					
3. Considera usted que el cumplimiento de los objetivos organizacionales contribuye a un mejor ambiente laboral					
4. Considera usted que el ambiente laboral le motiva a realizar eficazmente sus actividades diarias en su centro de trabajo					
5. Considera usted que el ambiente laboral genera motivación en su desempeño					
<b>Dimensión 2: Comportamiento</b>					
6. Siente usted que la cantidad de actividades realizadas en su jornada laboral le permite mantener un comportamiento adecuado					
7. Considera que las actividades realizadas en su labor de trabajo son recompensadas					
8. Considera que las conductas de los equipos de trabajo de su área le permiten mantener un adecuado comportamiento laboral					
9. Percibe que la adaptación a los equipos de trabajo es fortalecida debido al comportamiento de sus jefes directos					
10. Considera que las conductas de los equipos de trabajo le permiten mantener un adecuado comportamiento laboral					
<b>Dimensión 3: Infraestructura</b>					
11. Considera usted que la infraestructura que presenta su centro de labores le permite tener comodidad en su área de trabajo					
12. Considera que hay comodidad en su área de trabajo para realizar sus labores					
13. Considera que las condiciones básicas de seguridad e higiene son de vital importancia para mantener un desempeño laboral adecuado					
14. Siente usted que las condiciones básicas de seguridad e higiene en su centro de labores mantienen una infraestructura adecuada					

15. Considera que la tecnología tiene un uso adecuado para la capacitación en su labor de trabajo					
16. Considera usted que los equipos de cómputo son adecuados y están a la vanguardia					

***Gracias por su participación.***



## Anexo 4: Modelo de consentimiento informado

### FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Estrés y desempeño laboral en una gerencia de un municipio de la Región La Libertad, 2023

Investigador principal: Rodríguez Mantilla, Eliana Margoth y Vidal Arias, Demser Justo

Asesores: Daniel Pérez, Jorge Augusto y Quispe López, Jenny Martha

#### Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Estrés y desempeño laboral en una gerencia de un municipio de la Región La Libertad, 2023, cuyo propósito es determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de un municipio en la Región La Libertad, 2023. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 15 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

**Información general:** se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico

ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Información específica:** Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesores y Daniel Pérez, Jorge Augusto y Quispe López, Jenny Martha al correo electrónico y [jdanielp@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jdanielp@ucvvirtual.edu.pe) y [jmquispel@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jmquispel@ucvvirtual.edu.pe) o con el Comité de Ética de [etica-administracion@ucv.edu.pe](mailto:etica-administracion@ucv.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].*

## ANEXO 5: Matriz de evaluación de juicio de expertos

### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS

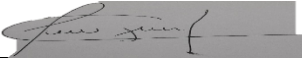
INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Estrés y desempeño laboral en una gerencia de un municipio de la Región La Libertad, 2023” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

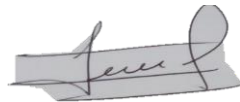
## 1er validador

### Ficha de Validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de medición del estrés
Objetivo del instrumento	Medición del estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una gerencia en una municipalidad en la región La Libertad, 2023
Nombres y apellidos del experto	Carlos Goicochea Torres
Documento de identidad	72769141
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	PAIS
Cargo	
Número telefónico	961078854
Firma	
Correo	Carlos_goico@hotmail.com


## 2do Validador

### Ficha de Validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medición del estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una gerencia en una municipalidad en la región La Libertad
Nombres y apellidos del experto	Juan Gerardo Flores Solis
Documento de identidad	46717441
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Municipalidad Provincial de Trujillo
Cargo	Sub gerente de Desarrollo Empresarial
Número telefónico	992938481
Firma	

### 3er Validador

### Ficha de Validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medición del estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una gerencia en una municipalidad en la región La Libertad 2023.
Nombres y apellidos del experto	Tania Vanesa Colchado Cerdán
Documento de identidad	18143923
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	964430296
Firma	
Correo	vanessa.colchadoid@gmail.com

*Coefficiente V-Aiken por criterio*

Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Global	Escala
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte

*Coefficiente V-Aiken por instrumento*

V-Aiken	Escala
1.000	Fuerte

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

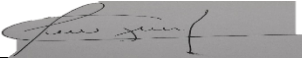
INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Estrés y desempeño laboral en una gerencia de un municipio de la Región La Libertad, 2023” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

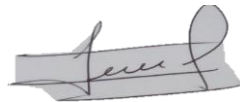
## 1er validador

### Ficha de Validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de medición del desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medición del estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una gerencia en una municipalidad en la región La Libertad, 2023
Nombres y apellidos del experto	Carlos Goicochea Torres
Documento de identidad	72769141
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	PAIS
Cargo	
Número telefónico	961078854
Firma	
Correo	Carlos_goico@hotmail.com


## 2do Validador

### Ficha de Validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de medición del desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medición del estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una gerencia en una municipalidad en la región La Libertad
Nombres y apellidos del experto	Juan Gerardo Flores Solís
Documento de identidad	46717441
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Municipalidad Provincial de Trujillo
Cargo	Sub gerente de Desarrollo Empresarial
Número telefónico	992938481
Firma	

### 3er Validador

### Ficha de Validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de medición del desempeño laboral
Objetivo del instrumento	Medición del estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una gerencia en una municipalidad en la región La Libertad 2023.
Nombres y apellidos del experto	Tania Vanesa Colchado Cerdán
Documento de identidad	18143923
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	964430296
Firma	
Correo	vanessa.colchadoid@gmail.com

*Coefficiente V-Aiken por criterio*

Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Global	Escala
1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
9	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
12	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
13	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	Fuerte

*Coefficiente V-Aiken por instrumento*

V-Aiken	Escala
1.000	Fuerte



## Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

28 VAR00005

Visible: 10 de 10 variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

[ConjuntoDatos0]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	10

**Estadísticas de elemento**

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
- Título
- Notas
- Conjunto de datos
- Escala: ALL VARI/
- Título
- Resumen de
- Estadísticas
- Estadísticas

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	16

**Estadísticas de elemento**