



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores
de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Sullcahuaman Silva, Magnolia (orcid.org/0000-0003-4044-1508)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Se la dedico a Dios quien es el forjador de mi camino. A mis padres quienes estuvieron en todo momento para apoyarme. A mis maestros por guiarme en este proceso.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en primer lugar a Dios por darme la vida y guiar mis pasos día tras día. A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de ser parte de su lista de titulados y finalmente agradecer a mis padres que siempre confiaron en mí.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación:	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población y muestra	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	17
3.5. Procedimientos:	17
3.6. Método de análisis de datos:	18
3.7. Aspectos éticos:	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla cruzada entre Estrés laboral y el rendimiento de tareas	19
Tabla 2 Tabla cruzada entre Estrés laboral y el Comportamiento Contraproducente	20
Tabla 3 Tabla cruzada entre estrés laboral y el rendimiento en el contextual	21
Tabla 4 Tabla cruzada entre Estrés laboral y rendimiento organizacional	22

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre el Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco 2022. El método fue de tipo aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 150 colaboradores y la muestra por 60. Para la recolección de datos se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables estrés laboral y rendimiento organizacional con el instrumento-cuestionario que consto de 33 preguntas. Los resultados, para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta, concluyendo la existencia de una correlación altamente significativa, entre las variables estrés laboral y el rendimiento organizacional, determinando que existe una correlación positiva media con un valor de Rho de Spearman 0,394, el resultado de Sig. (bilateral) 0,002 y por medio de la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se determinó en afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: estrés, rendimiento laboral, organización.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between work stress and organizational performance of the employees of the District Municipality of Wanchaq, Cusco-2022. The method was applied type, non-experimental design, correlational level and quantitative approach. The population was made up of 150 collaborators and the sample by 60. For the data collection, the exploratory analysis was used, evaluating the variables work stress and organizational performance with the instrument-questionnaire that consisted of 33 questions. The results, for data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple double-entry tables, relative and absolute frequency, concluding the existence of a highly significant correlation between the variables work stress and organizational performance. , determining that there is a positive mean correlation with a Spearman's Rho value of 0.394, the result of Sig. (bilateral) 0.002 and by means of the rule (Sig. $0.000 \leq 0.05$), it was determined to affirm that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: stress, work performance, organization.

I. INTRODUCCIÓN

Entre los problemas más comunes dentro de las organizaciones tanto en entidades públicas y privadas, podemos encontrar cierto estrés en las organizaciones que puede causar daños generando efectos negativos en la salud mental, afectando las interacciones, y por tanto perjudicando el rendimiento organizacional y ocasionar la no satisfacción del trabajador.

Chiang, Riquelme y Rivas, (2018). Con su estudio Relación entre Satisfacción organizacional, Estrés Laboral y su resultado en colaboradores de cierta Institución benéfica ubicada en una de las Provincias de la Concepción. El propósito fue estudiar la relación existente entre la satisfacción organizacional y el estrés en cierta Institución benéfica ubicada en una de las Provincias de la Concepción. Se concluye que por lo general, los grupos de trabajo tales como: adolescentes, adultos mayores y aquellos que integran el nivel inicial se ubican como tensión baja, por tanto se puede decir que los colaboradores tienen un nivel de estrés bajo y un control alto en el trabajo en comparación con los colaboradores del área administrativo, los administrativos tiene un nivel de concentración más elevado para alcanzar sus objetivos adecuadamente y no cuenta con mucho tiempo para efectuar sus responsabilidades, por tanto se puede decir que los colaboradores cumplen sus responsabilidades eficientemente, con un nivel muy alto de aprendizaje y motivación.

Valenzuela y Gayoso, (2017). Con el estudio publicado sobre Estrés laboral y su relación con la prevalencia de dispepsia funcional en militares que asistieron al hospital del ejército, su propósito fue encontrar la relación que existe entre la variable estrés laboral y la permanencia de la dispepsia funcional en cuya muestra fue de 218, todos ellos mayores de 50 años en el 2010 en la institución en estudio de la ciudad de Lima. Su investigación concluye que el estrés organizacional en militares mayores de 50 años en actividad, de acuerdo a ciertas situaciones estresantes a causa de factores externos se estableció que la gran mayoría presenta un nivel de estrés, el 32,1% fue bajo, el 31,2% nivel moderado o medio y el 36,7% fue un nivel alto de estrés.

Rojas, Flores y Cuaya, (2021). En el trabajo Principal aspecto metodológico en los estudios de estrés laboral del personal universitario, Su objetivo del artículo fue elaborar un análisis de cada aspecto metodológico e instrumental en diversas

publicaciones de los años 2010 y 2019, que tengan relación con estrés laboral del trabajador administrativo, docente y personal de apoyo que laboran en universidades latinoamericanas. Concluye que se encontró al realizar el empleo de los 15 instrumentos en referencia al estrés laboral y el factor de riesgo en el trabajo, resaltando niveles altos de estrés laboral en la muestra, considerando la importancia de prevenir los factores y causas asociados al estrés.

Larico, (2021). Con el estudio Estrés laboral y rendimiento laboral en el colaborador de una entidad financiera, cuyo propósito es determinar el nivel en que incide el estrés laboral y el rendimiento de cada colaborador de diversas Cooperativas en la ciudad de Juliaca. La investigación llegó a concluir que el estrés laboral incurre de forma negativa en el rendimiento organizacional de cada colaborador de diversas Agencias Cooperativas de la ciudad de Juliaca.

Burgos, (2018). En su artículo Motivación y rendimiento en una institución del sector salud de Colombia, Su finalidad fue demostrar la relación existente de la motivación y el rendimiento de diversas Instituciones de salud en Colombia. Concluye que es deficiente el rendimiento en los colaboradores e interfiere para alcanzar los objetivos, referente a la motivación de los colaboradores en dichas instituciones, es moderada al poder, logro y afiliación para lograr cada objetivo y meta institucional.

Sánchez, Sánchez y Serna, (2019). En su artículo Relación de la cultura intraemprendedora en el rendimiento laboral en la pequeña y mediana empresa (PYMES) victorenses, cuyo objetivo fue el análisis del efecto que tiene la cultura intraemprendedora dentro del desempeño organizacional de la pequeña y mediana empresas (pymes). Dicho artículo concluyó que el trabajo en equipo, la compensación, y sobre todo la autonomía son dimensiones del intraemprendimiento que en cierta forma afecta de manera positiva al desempeño en la organización esto medido por un sistema racional y abierto, dando a conocer que este tipo de negocios es el que fomenta un sistema de compensación adecuada, el trabajo en equipo y la independencia en el trabajo de los colaboradores impactará de manera positiva en la capacidad del logro para satisfacer a cada cliente y poder adaptarse a las necesidades que demandan.

Realidad Problemática Local: El actual trabajo se desarrollará en el Municipio del distrito de Wanchaq, ubicado en Av. La cultura N°500, La misma que

es una institución pública. Asimismo, se ha observado que los trabajadores presentan indicadores de estrés laboral a causa de carga de trabajo excesiva, presión del trabajo y empleo inestable, asimismo como consecuencia conlleva a la disminución de la productividad, frecuente ausentismo y altas tasas de rotación de colaboradores. Según ello, el presente estudio intento determinar si hay relación del estrés laboral y el rendimiento organizacional en la institución en estudio, permitiendo encontrar la problemática para más adelante brindar una alternativa de solución a dicha institución.

La presente investigación presenta una justificación teórica, ya que para desarrollar nos amparamos en la revisión de tesis, artículos, revistas científicas, libros de acuerdo a nuestras variables de estudio, la misma que es importante, ya que nos permitirá conocer más acerca del tema a tratar. la relación que se encuentre de las variables va a ayudar a que otros investigadores tengan una referencia; a la vez a nivel práctico, está orientada en brindar una alternativa de solución al problema relacionado al rendimiento organizacional, explicado por el nivel de estrés en colaboradores y la mejoría en el rendimiento. Finalmente, en su Justificación metodológica para realizar el presente estudio es necesario la confiabilidad y validación de la investigación, tomando en cuenta los estándares de la metodología científica, la guía establecida por la universidad.

Formulación de problema general: ¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022?

Formulación de Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el rendimiento de tareas en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco 2022?; ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el Comportamiento Contraproducente en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco 2022?; ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el rendimiento contextual en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco 2022?

Objetivo general: Determinar la relación entre el Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco 2022.

Objetivos específicos: Determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento de tareas de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco 2022; Determinar la relación entre el estrés laboral y el Comportamiento Contraproducente en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco 2022; Determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento contextual de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco 2022.

Hipótesis General: **H1:** Existe relación entre Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco 2022; **H0:** No existe relación entre Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Luego de exponer los objetivos e hipótesis es relevante revisar los trabajos por otros investigadores desde los niveles internacional, nacional y local.

Ramírez, (2018). en el trabajo estrés laboral del personal auxiliar administrativo y secretaria en una institución de educación pública del estado de México. Cuyo propósito fue conocer las causas que estarían generando estrés en los colaboradores de la institución. Al desarrollar el estudio fue de tipo cuantitativa, transversal la muestra fue probabilística y debido a que no participaron todos los colaboradores. Los resultados del estudio encontrado determinaron que los colaboradores administrativos poseen un nivel de estrés bajo, por otro lado el factor que genera estrés en el centro de trabajo es: la falta de infraestructura tecnológica implementada para realizar trabajos importantes y en tiempo reducido, pocos poseen conocimientos básicos para hacer trabajos competitivos, no tienen apoyo entre compañeros ya que existen injustas jornadas de trabajo por parte de los jefes, se maneja una organización formal que involucra mucho tramite, muchas veces sienten que están en la capacidad de tener el control en el trabajo, los colaboradores opinan que muchas no tienen una idea clara sobre la meta y la misión empresarial, en cierta forma las políticas interfieren en el buen desempeño de la organización.

Caiza, (2020). Con el trabajo en Ecuador, Estrategias en la mejora del rendimiento laboral en la Empresa Aropiainc S.A. el propósito fue encontrar el nivel de rendimiento de dicha empresa. En su método usaron un enfoque cuantitativo para obtener y recopilar datos reales, ante ello se plasmó una encuesta que recolecto información según la Escala de Rendimiento aplicada a 18 colaboradores de la organización, los factores se analizaron uno a uno teniendo como promedio general un 59%. Se obtuvo como resultado que el valor 0,467 muestra que el rendimiento que existe en la entidad influye en la productividad de una forma directa, en otras palabras, quiere decir que, si incrementa el rendimiento laboral, incrementara la productividad empresarial.

Onofre, (2021) con el estudio en Ecuador Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores del área de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1. Cuyo objetivo fue encontrar el grado de

influencia existente entre el Estrés laboral y el Desempeño laboral. El método de estudio fue no experimental, correlacional y con un corte transversal, de enfoque cuantitativo en la que se aplicó un Cuestionario de Estrés laboral Para obtener información, en cuanto al desempeño laboral fue desarrollado en instituciones como la OMS y OIT, previamente se usó información de un Instrumento de Evaluación del Desempeño del Sector Público, que se aplicó entre los meses de enero del año 2019. De manera que complementa al enfoque cuantitativo, se realizó una entrevista a los trabajadores, para obtener información de primera mano cómo relatos y opiniones en relación a cada variable estudiada. El resultado obtenido se fundamenta en el análisis estadístico del SPSS que demuestró que no existe relación de la variable estrés laboral y desempeño de los colaboradores de la institución estudiada.

Salazar y Tanchiva, (2020). En su investigación Estrés Laboral en el área ejecutiva de recursos humanos del Gobierno Regional de Loreto. Cuya finalidad fue analizar cómo se comporta el estrés laboral en el área en estudio. La metodología del estudio es de diseño cuantitativo, tipo descriptivo, asimismo contaron como muestra a 30 colaboradores a los que se aplicaron la encuesta. Los resultados obtenidos indican que los trabajadores del sexo femenino que oscila entre la edad de 21 a 50 años, muestran un problema emocional causado por un tema económico; en cuanto a la salud se muestra poco interés; en relación a cada meta propuesta para el posterior año, su resultado muestra que el colaborador tiene aspiraciones en el ámbito laboral y profesional, el 73% viven con mucho estrés, el 27% viven con algo de estrés. Ningún encuestado afirmó vivir sin estrés, por lo que podemos decir que todos los colaboradores experimentan estrés en su lugar laboral y el problema considerado que impacta de forma emocional son los económicos que es causado por el estrés laboral, por otro lado, la mayoría, posee diversas metas para el ámbito laboral y profesional.

Palmer, (2018). En su investigación Rendimiento organizacional del personal nacional y extranjero del centro de rehabilitación y fisioterapia de Trujillo. Cuyo objetivo fue medir el rendimiento organizacional del trabajadores nacionales y extranjeros. En cuanto a la metodología fue de diseño descriptivo comparativo. Para la investigación se tomó información en dos muestras, con el objetivo de

observar el comportamiento de la variable, también se empleó la encuesta como una de las técnicas para recabar la información, el mismo que permitió tener información valiosa sobre la necesidad y expectativa potencial de los trabajadores nacionales y extranjeros de un centro de rehabilitación y fisioterapia durante el tiempo de estudio. El resultado obtenido indico que existe una significativa diferencia en el rendimiento organizacional del trabajador extranjero y nacional de un centro de Rehabilitación y Fisioterapia.

Rentería, (2021) con el trabajo Influencia del estrés en el rendimiento de los trabajadores de la financiera Caja Sipán - Lambayeque. Cuyo objetivo fue determinar cómo influye el estrés en el rendimiento del colaborador; en cuanto al método es de nivel causal, cuantitativo y no experimental, Su técnica empleada para la investigación es la encuesta que fue aplicada a los 42 trabajadores de la financiera. Finalmente, como resultado de dicho estudio se puede indicar la no existencia de una influencia del estrés y rendimiento de cada trabajador de dicha entidad.

Mamani, (2018). Con su investigación Factor de Estrés Laboral en la Empresa América Móvil Perú SAC (Claro) de un Centro de Atención - Puerto Maldonado. Cuyo propósito fue describir, y analizar cada factor de Laboral en dicha empresa, para la investigación se utilizó la metodología científica no experimental, enfoque cuantitativo, tipo básica, de alcance descriptivo. se utilizó el cuestionario como instrumento para que se mida cada dimensión, por otro lado, el trabajo fue descriptivo de corte transversal. se puede aseverar que su instrumento es muy confiable ya que la valoración del alfa de cronbach es 0.871. Su muestra está integrada por 25 trabajadores a los que se le aplico la encuesta. Posteriormente el estudio, concluyo que el 60% de los colaboradores de dicha Empresa manifiestan estar con estrés laboral.

Vargas, (2018). Con el trabajo Desempeño Laboral del trabajador administrativo de la Región Policial de Cusco. Cuyo propósito fue saber el nivel de desempeño laboral del personal del área administrativa. En cuanto al método de trabajo fue descriptivo y de diseño no experimental – transversal. Posteriormente para recabar cada dato llegaron a usar uno de los instrumentos validados, la que ayudo a conocer cada resultado basándose en 11 indicadores, en cuanto al

desempeño fue de 180 trabajadores, teniendo como resultado que la gran mayoría de los trabajadores cuentan con niveles de desempeño aceptable. Posteriormente, se analizó y se logró hacer la comparación de cada evaluación a través de la prueba de Friedman en la que no se identificaron diferencias estadísticas.

Marquina, (2021). Con el estudio Estrés y desempeño laboral en personal profesional del centro de Salud Wanchaq, Cusco. Su fin fue identificar la relación existente del Estrés y el Desempeño Laboral en la entidad estudiada. A su vez, el método de trabajo tuvo un alcance descriptivo, de tipo cuantitativo, correlacional y con un corte transversal; Asimismo conto con una población de 42 colaboradores y una muestra por 39. La encuesta fue la técnica, y su instrumento el cuestionario que se utilizó para cada medición de cada nivel de estrés, adicional a ello se utilizó fichas para medir el Desempeño Laboral. Posteriormente llegaron a concluir de una existente relación del estrés y desempeño laboral en el profesional de la entidad estudiada. Del mismo modo, al aplicar la prueba estadística χ^2 y Tau-B de Kendall, se obtuvo que $p= 0,017$, y, rechazó su hipótesis nula y logro aceptar la hipótesis alterna.

Seguidamente, se muestran las teorías de la variable Estrés Laboral:

Antonio, (2016). Refiere que el estrés es parte de la vida cotidiana que muchos personas jóvenes y adultos padecen en la actualidad, y el desarrollar de la inteligencia emocional ayuda eficazmente a manejarlo.

Radigues, (2017). En su libro Combate el estrés laboral refiere que es la información que se emite en el cerebro con el objetivo de alertar de cierta situación que vivimos día a día, que muchas veces nos pone en situaciones incómodas y/o nos genera inseguridad, incomodidad. Se dice que este síntoma poco agradable, ha existido por décadas. Esta información viene de la parte más primitiva de nuestro cerebro: que es el cerebro reptil.

Torres y Bailles, (2015). el autor indica que es una respuesta fisiológica normal que genera el organismo con la finalidad de hacer frente a situaciones del entorno, considerado a la vez como bueno y malo, facilitador y obstaculizador, o inofensivo y peligroso.

Importancia: Las variaciones y cambios al interior de los centros de labor, la interrelación laboral, en las organizaciones y en el mismo centro de trabajo, ha ocasionado un alto interés por el estrés laboral (Peiró, 2009).

Características: Hiriyappa, (2019). Puedes considerar al estrés como algo positivo, que te fortalece. Puedes considerarlo como algo negativo, que te debilita. Tú observas la reacción de tu cuerpo y tu mente, que puede ser positiva o negativa. De tu cuerpo y de tu mente surgen características del estrés que se manifiestan físicamente, mental, social, y espiritual y en el aspecto emocional.

Tipos de estrés: Barradas, Delgado, Gutiérrez, Posadas, Garcia, Lopez, Denis, (2018). Existen tres tipos de estrés: **Estrés agudo**. Este tipo de estrés es el más común. Se genera por las presiones y exigencias del pasado reciente y del futuro cercano. Se dice que este tipo de estrés es fascinante y emocionante en dosis pequeñas, pero cuando aumenta en exceso resulta agobiante. El estrés agudo se presenta en la vida de cualquiera, lo bueno es que es manejable y muy tratable. **Estrés agudo episódico**. Por otro lado, hay personas que padecen de estrés agudo frecuentemente, sus vidas se tornan desordenadas y viven sumergidos en caos y crisis. Mayormente viven apurados, pero suelen llegar tarde. Si algo tiene que salir mal, por lo general les sale mal. Asumen demasiada carga, tienen muchas cosas que hacer y no organizan la excesiva carga que se autoimponen ni las presiones que exigen su atención. Pareciera que están siempre atados al estrés agudo. **Estrés crónico**. Si bien se dice que el estrés agudo es en cierta forma fascinante y emocionante, el estrés crónico es lo contrario, este tipo de estrés es agotador que por lo general desgasta a los individuos día tras día, año tras año. Este tipo de estrés logra destruir la mente, cuerpo y la vida. Hace destrozos a través del desgaste a lo largo del tiempo. También llamado como el estrés de la familia disfuncional y de la pobreza, Este tipo de estrés crónico proviene de cierta situación traumática de la infancia que se interiorizan y por lo general se conservan de manera dolorosa y presente de manera constante. Este tipo de estrés mata a través de violencia, suicidio, apoplejía, cáncer e incluso ataque al corazón. Los individuos se deterioran hasta el punto de llegar a una crisis que afecta el sistema nervioso y puede llegar a desencadenar un final fatal.

Causas: Rossi, (2012). Refiere que la reacción del estrés es causada por factores que están agrupados en tres grandes categorías: acontecimientos grandes y pequeños relacionadas al ambiente externo, acontecimientos y situaciones con relación al ambiente de trabajo, ideas ligadas al carácter, estilo de vida, actitudes.

Consecuencias: Puchol, (2010). habla de consecuencias psicológicas, físicas, y cambios que se dan en la conducta, ya sea a corto y a largo plazo, de acuerdo a la respuesta ante diversa situación cotidiana o extraordinaria e intensa.

Entre las descritas tenemos: las enfermedades psicosomáticas, trastornos biológicos causados por la afectación de algún órgano o sistema del cuerpo: se puede considerar consecuencias del estrés a los trastornos lograr empeorar la salud y la calidad de vida de los individuos que lo padecen, como trastornos de sueño, el desgano sexual, alteraciones en la digestión, abuso de drogas legales, cansancio, y enfermedades como tal.

Dimensiones del estrés laboral: López, (2015). Define las siguientes dimensiones como:

Baja realización personal: Autoevaluación de forma negativa. Sentimiento de infelicidad consigo mismo y con su crecimiento profesional, experimentando una merma en el sentido de competencia y de éxito en su centro laboral, así como en su capacidad de relacionarse con las personas. Se siente incapaz de lograr los objetivos propuestos, lo que le genera malestar e infelicidad.

Despersonalización o deshumanización: Insensibilidad emocional, cinismo y crítica exacerbada de todo su ambiente. Se manifiesta con actitud negativa e incluso insensibilidad.

Agotamiento emocional: viene a ser la falta o ausencia de entusiasmo y energía, junto con un sentimiento de frustración y escasez de recursos. Este agotamiento lo ponen frecuentemente en manifestación con expresiones como “estoy agobiado”, “ya no puedo más”, “me encuentro en el límite”.

Posteriormente describimos la teoría de nuestra variable **Rendimiento organizacional:**

Toala, Alvarez, Osejos, Quiñonez, Soledispa, Osejos, Pionce Y Caicedo (2017). Los autores la describen como la conducta de los colaboradores en el logro

de cada objetivo de la organización, por ello indican que un excelente rendimiento es la fortaleza primordial para una organización.

Chiavenato, (2017). El autor indica que es el reflejo de cómo está funcionando la estrategia en la práctica. A fin de cuentas, las estrategias que aplica la organización deben basarse en el diseño de la misión y visión organizacional, es decir lo que somos y lo que queremos ser, para ajustar el diseño, estructura y bases de la organización, de esa manera enfocarse en los procesos organizacionales con el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales propuestos.

Franklin y Krieger, (2011). Refieren que el desempeño organizacional es el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus tareas en el trabajo, quiere decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte para alcanzar cada uno de los objetivos organizacionales.

Importancia: Ibáñez (2011) refiere que la importancia del desempeño organizacional reside, en: conocer cada fortaleza y debilidad de cada trabajador, que será necesario para adecuar un programa de selección, definir una tarea, implementar talleres de capacitación y por otro lado establecer racional y equitativamente cada recompensa a cambio de un óptimo rendimiento de los colaboradores.

Objetivos: Para Edenred, (2017). El buen rendimiento laboral de los colaboradores, es importante que conozcan qué se espera de ellos y cuáles son sus objetivos. También es vital pactar con el colaborador un objetivo alcanzable y realistas en un tiempo determinado. Asimismo, se debe tener en cuenta que es la organización la que facilita al trabajador toda la formación, como recursos y herramientas necesaria para el logro de cada objetivo y meta organizacional.

Modelos del Rendimiento Laboral: Según Gabini, (2018). Muchos modelos que explican el rendimiento laboral han sido propuestos año tras año, por lo tanto, para el logro del mejor alcance de este fenómeno es necesario una manera con un agrupamiento conceptual. Este modelo es: conductas dirigidas a cada tarea, que ve el núcleo del trabajo, conducta orientada interpersonalmente, quiere indicar, la comunicación y asistencia con un compañero de trabajo, conductas relacionadas con el tiempo muerto, aquellos comportamientos que evitan centrarse en el trabajo,

conductas azarosas y destructivas, que conllevan un gran riesgo de pérdidas en la productividad.

Dimensiones de rendimiento organizacional:

Rendimiento de tarea. Beauchamp y Eys, (2017). El rendimiento de tareas es cumplir los requisitos de la descripción del trabajo en una determinada organización.

Comportamientos laborales contraproducentes. Castaño, (2021). Refiere que el comportamiento contraproducente es cualquier comportamiento de manera intencional por parte del miembro de las organizaciones visto por la misma como contrario a su interés legítimo, diferenciándose de los bajos niveles de desempeño laboral. Estos comportamientos están relacionados con conductas antisociales y agresivas en el lugar de trabajo.

Rendimiento contextual. Beauchamp y Eys, (2017). Refiere que son las conductas que no forman parte de la descripción del trabajo pero que ayudan al funcionamiento de la organización.

III. METODOLOGÍA

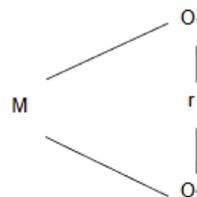
3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo: Fue aplicada. Sánchez, Reyes y Mejía, (2018). Refieren que las investigaciones aplicadas son de tipo pragmática o utilitaria que utiliza los conocimientos obtenidos por la investigación teórica también conocida como básica para el conocimiento y la solución de problemas de manera inmediata.

Diseño: esta investigación es no experimental. Hernández, (2014). Indica que diseño es usado con la intención de obtener de información en la que no se manipula cada variable en estudio. A la vez, el trabajo contó con un nivel correlacional ya que el objetivo es establecer los niveles de relación entre cada variable estudiada. Finalmente permite ver cuál es el grado de asociación con cada variable en estudio.

Finalmente tuvo un enfoque cuantitativo, el mismo que estuvo enmarcado en el trabajo del autor Hernández, (2014) afirma que el enfoque cuantitativo es probatorio y secuencial. aplica diversa información que mide la hipótesis apoyándose en una medición numérica de acuerdo a un análisis estadístico, con el fin de determinar una pauta en la conducta cuantificable.

Donde:



M = Muestra

O_1 = variable 01

O_2 = variable 02

r = relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Estrés laboral

Definición Conceptual:

Torres, Bailles, (2015). Es una respuesta fisiológica del cuerpo para hacer frente a una exigencia del entorno, considerado a la vez como malo y bueno, facilitador y obstaculizador, o peligroso e inofensivo.

Definición operacional:

En el estudio se usó el cuestionario como instrumento la cual sera medida por tres dimensiones como son: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal

Dimensiones:

Agotamiento emocional

Indicadores:

- Cansancio físico y psicológico
- Frustración en el trabajo
- Estrés al trato personal

Despersonalización o deshumanización

Indicadores:

- Falta de trato
- Insensibilidad
- Preocupación por emociones

Realización personal

Indicadores:

- Comprensión a los usuarios.
- Energía en el trabajo.
- Influencia positiva

Escala de medición: Ordinal

Variable: Rendimiento organizacional

Definición Conceptual:

Toala, et. al. (2017). Los autores la describen como la conducta de los colaboradores en el logro de cada objetivo de la organización, por ello indican que un excelente rendimiento es la fortaleza primordial para una organización.

Definición operacional:

El nivel de rendimiento laboral es evaluado por medio de un cuestionario.

Dimensiones:

Rendimiento en la tarea

Indicadores:

- Capacidad de esfuerzo
- Problemas en el trabajo.

Comportamientos Contraproducentes

Indicadores:

- Realización del trabajo en forma adecuada
- Quejas en el trabajo
- Participación en reuniones de trabajo

Rendimiento en el contexto

Indicadores:

- Planificación del trabajo
- Desarrollo de habilidades laborales
- Acciones y aspectos negativos en el trabajo

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población y muestra

Población: Se conformó por 150 servidores del Municipio del distrito de Wanchaq - Cusco. Arias, (2020). Refiere que la población viene a ser el conjunto infinito o finito de cada sujeto con cierta característica similar o común entre ellos. la población finita es aquella que se conoce el número de individuos que integra la población y la población infinita es aquella que no se tiene el número exacto acerca de la cantidad de individuos de la población, también se dice población infinita cuando se identifica más de cien mil individuos que conforman la población.

Criterios de inclusión: serán todos aquellos colaboradores que integran la institución.

Criterios exclusión: no habrá criterio de exclusión.

Unidad de análisis: Colaboradores del Municipio del distrito de Wanchaq-cusco.

Muestra: se tomó como muestra 60 Colaboradores. Hernández, et. al. (2014), refieren que es un subconjunto de una determinada población y es seleccionada para obtener datos indispensables e información para realizar el estudio. De acuerdo a ello, se empleó una muestra finita cuya unidad de análisis fue presentada por los colaboradores que brindan su servicio a la municipalidad, percibiendo un sueldo por su labor.

Donde:

Margen: 10%

Probabilidad de éxito: 50%

Probabilidad de fracaso: 50%

Nivel de confianza: 95%

Población: 150

N: 60

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas: Para la recolección y análisis de información se empleó una encuesta. López y Fachelli, (2015). Refiere que aquella técnica que se basa en una interrogante o pregunta a cada sujeto investigado, cuya finalidad es obtener información con un orden de forma sistemática, para garantizar la operatividad del proceso de investigación.

Instrumentos: para obtener información se usó como instrumento el cuestionario. Duran, Gómez, Sánchez, (2017). Refieren que los instrumentos son herramientas necesarias para obtener los datos de la investigación, o para encaminar la investigación; por ejemplo: los cuestionarios, guías de observación, entrevistas estructuradas, etc.

Validez: Sánchez, et. al. (2018). Refieren que Validación es el Proceso de investigación científica por la que podemos demostrar la validez de técnicas, métodos, programas o aparatos e instrumentos. Este proceso de validación apela a técnicas estadísticas o también a técnicas cualitativas, también llamado validez de jueces o validez de contenido. la validez es el grado en que la técnica o el método se utiliza para una medición efectiva. refiere que el resultado que se obtiene al aplicar el instrumento, demuestra lo que realmente se desea medir.

Confiabilidad: Se realizó con la aplicación mediante el Alfa de Cronbach del SPSS-Vers.26. Para que haya una buena confiabilidad debe ser mayor al 0,7 y mientras más cerca al 1,0 este, tendrá una mejor fiabilidad. Para Arias, (2020). La Confiabilidad indica que cuando el test es aplicado en las mismas condiciones y al mismo sujeto varias veces, el resultado debe ser el mismo.

3.5. Procedimientos:

En primer lugar, solicitamos el permiso correspondiente al Municipio del distrito de Wanchaq, cusco. para la aplicación de la encuesta y la publicación de los resultados. Posteriormente se eligió el título a estudiar, se desarrolló los antecedentes, las bases teóricas, se estableció la muestra que será evaluada, seguidamente se aplicó los cuestionarios establecidos anteriormente para evaluar cada variable estudiada. Cada dato fue recopilado gracias a la participación de manera voluntaria de colaboradores de las diferentes áreas de la municipalidad.

Para Alan, Cortez, (2017). El procedimiento es aquello que permite una clasificación y orden de algún dato cuantitativo obtenido al medir el objetivo de verificar cada valor numérico, cualidad, de cada objeto o fenómeno plasmado. Al presentar cada dato se realizó a través un cuadro o grafico de distribución, frecuencia, según lo que se desea plasmar en el trabajo por el investigador y medida de tendencia requerida.

3.6. Método de análisis de datos:

El resultado obtenido del análisis estadístico, supone realizar un análisis descriptivo con figuras, tablas y el análisis inferencial que se refirió a contrastar cada hipótesis de investigación utilizando el Spearman, que determino el grado de relación de la variable independiente y dependiente. Baena, (2017). Refiere que el método establece un orden y un proceso cuyo propósito es la construcción de leyes, modelos y teorías. Por ello, todo lo mencionado son para el científico, la medida del éxito o de fiasco de una investigación.

3.7. Aspectos éticos:

El estudio tuvo que pedir autorización a la institución en estudio, se citó a los autores en los cuales me ampare, manteniendo un anonimato de cada colaborador, la información recopilada se formuló con un fin de investigación. Se desarrolló priorizando el marco de lealtad y respeto a la investigación científica, rigiéndome al cumplimiento de los lineamientos de las normas APA Séptima edición. Así mismo, se cumplió con los lineamientos en cuanto al proceder responsable en la investigación, señalando la responsabilidad, sinceridad y autenticidad de los resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS

Se procede a describir cada resultado según el objetivo e hipótesis planteada

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento de tareas de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.

H₁: Existe relación entre Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022;

H₀: No existe relación entre Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.

Tabla 1

Tabla cruzada entre Estrés laboral y el rendimiento de tareas

		Rendimiento en la tarea			Total	Correlaciones
		Malo	Regular	Bueno		
ESTRES LABORAL	Malo	13,3%	3,3%	0%	16,7%	Rho de Spearman 0,476 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	6,7%	50,0%	13,3%	70,0%	
	Bueno	0%	8,3%	5,0%	13,3%	
Total		20,0%	61,7%	18,3%	100,0%	

Nota: En la tabla 01, se usó el Rho de Spearman, en la que se obtuvo la correlación de la variable estrés laboral y el rendimiento de tareas con un 0.476, logrando conocer con lo consolidado que existe un grado de correlación positiva media, aseverando de una correspondencia proporcional entre estrés laboral y el rendimiento de tareas.

En hipótesis 01, aplicamos el Rho de Spearman, cuyo valor de Sig. Bilateral es 0.000 menor a 0.05, accediendo a que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la nula; lo afirmado se corrobora por el cruce de porcentajes obtenidos por ambos, estableciendo que el estrés laboral influye de modo regular con la dimensión rendimiento en la tarea con el 50.0%.

Según el análisis inferencial, el Municipio del distrito de Wanchaq, Cusco, debe enfocarse en reducir el Estrés laboral, lo que mejoraría el rendimiento de las tareas.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el estrés laboral y el Comportamiento Contraproducente en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.

H₁: Existe relación entre Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022;

H₀: No existe relación entre Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.

Tabla 2

Tabla cruzada entre Estrés laboral y el Comportamiento Contraproducente

		Comportamientos contraproducentes				Correlaciones
		Malo	Regular	Bueno	Total	
ESTRES LABORAL	Malo	6,7%	10,0%	0%	16,7%	Rho de Spearman 0,355
	Regular	1,7%	50,0%	18,3%	70,0%	
	Bueno	1,7%	5,0%	6,7%	13,3%	Sig. (bilateral) 0,005
Total		10,0%	65,0%	25,0%	100,0%	

Nota: En la tabla 02, se usó el Rho de Spearman, en la que se obtuvo la correlación bilateral del estrés laboral y los comportamientos contraproducentes con un 0.355, logrando conocer con lo consolidado que existe un grado de correlación positiva media, aseverando de una correspondencia proporcional entre estrés laboral y los comportamientos contraproducentes.

En hipótesis 02, aplicamos el Rho de Spearman, cuyo valor de Sig. Bilateral es 0.000 menor a 0.05, accediendo a que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la nula; lo afirmado se corrobora por el cruce de porcentajes obtenidos por ambos, estableciendo que el estrés laboral influye de modo regular con la dimensión comportamientos contraproducentes con el 50.0%.

Según el análisis inferencial, el Municipio del distrito de Wanchaq, Cusco, debe enfocarse en reducir el Estrés laboral, lo que mejoraría los comportamientos contraproducentes.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento contextual de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.

H₁: Existe relación entre Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022;

H₀: No existe relación entre Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.

Tabla 3

Tabla cruzada entre estrés laboral y el rendimiento en el contextual

		Rendimiento en el contexto				Total	correlaciones
		Malo	Regular	Bueno			
ESTRES LABORAL	Malo	5,0%	11,7%	0%	16,7%	Rho de Spearman 0,181	
	Regular	6,7%	51,7%	11,7%	70,0%		
	Bueno	1,7%	6,7%	5,0%	13,3%	Sig. (bilateral) 0,166	
Total		13,3%	70,0%	16,7%	100,0%		

Nota: En la tabla 03, se usó el Rho de Spearman, en la que se obtuvo la correlación bilateral del estrés laboral y el Rendimiento en el contexto con un 0.181, logrando conocer con lo consolidado que existe un grado de correlación positiva media, aseverando de una correspondencia proporcional entre estrés laboral y el Rendimiento en el contexto.

En nuestra hipótesis 03, aplicamos el Rho de Spearman, cuyo valor de Sig. Bilateral es 0.166 mayor a 0.05, accediendo a que se acepte la hipótesis nula y se rechace la alterna; lo afirmado se corrobora por el cruce de porcentajes obtenidos por ambos, estableciendo que el estrés laboral influye de modo regular con la dimensión Rendimiento en el contexto con el 51.7%.

Según el análisis inferencial, el Municipio del distrito de Wanchaq, Cusco, debe enfocarse en reducir el Estrés laboral, lo que mejoraría el Rendimiento en el contexto.

Objetivo general: Determinar la relación entre el Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.

H₁: Existe relación entre Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022;

H₀: No existe relación entre Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.

Tabla 4

Tabla cruzada entre Estrés laboral y rendimiento organizacional

		RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL			Total	Correlaciones
		MALO	Regular	Bueno		
ESTRES LABORAL	Malo	6,7%	10,0%	0%	16,7%	Rho de Spearman 0,394
	Regular	0%	55,0%	15,0%	70,0%	
	Bueno	0%	5,0%	8,3%	13,3%	Sig. (bilateral) 0,002
Total		6,7%	70,0%	23,3%	100,0%	

Nota: En la tabla 04, se usó el Rho de Spearman, en la que se obtuvo la correlación de las variables estrés laboral y Rendimiento organizacional con un 0.394, logrando conocer con lo consolidado que existe un grado de correlación positiva media, aseverando de una correspondencia proporcional entre estrés laboral y el Rendimiento organizacional.

En nuestra hipótesis general, aplicamos el Rho de Spearman, cuyo valor de Sig. Bilateral es 0.002 menor a 0.05, accediendo a que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la nula; lo afirmado se corrobora por el cruce de porcentajes obtenidos por ambos, estableciendo que el estrés laboral influye de modo regular con el rendimiento organizacional con el 55.0%.

Según el análisis inferencial, el Municipio del distrito de Wanchaq, Cusco, debe enfocarse en reducir el Estrés laboral, lo que mejoraría el Rendimiento organizacional.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se discute los resultados encontrados con otras investigaciones según los objetivos e hipótesis expuestas.

En referencia al objetivo general, se usó el Rho de Spearman, en la que se obtuvo la correlación de las variables estrés laboral y Rendimiento organizacional con un 0.394, logrando conocer con lo consolidado que existe un grado de correlación positiva media, aseverando de una correspondencia proporcional entre estrés laboral y el Rendimiento organizacional. En nuestra hipótesis general, aplicamos el Rho de Spearman, cuyo valor de Sig. Bilateral es 0.002 menor a 0.05, accediendo a que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la nula; lo afirmado se corrobora por el cruce de porcentajes obtenidos por ambos, estableciendo que el estrés laboral influye de modo regular con el rendimiento organizacional con el 55.0%. De acuerdo a los resultados, se realizó el contraste con los resultados de la investigación de Marquina, (2021). Con el estudio Estrés y desempeño laboral en personal profesional del centro de Salud Wanchaq, Cusco. Su fin fue identificar la relación existente del Estrés y el Desempeño Laboral en la entidad estudiada. A su vez, el método de trabajo tuvo un alcance descriptivo, de tipo cuantitativo, correlacional y con un corte transversal; Asimismo contó con una población de 42 colaboradores y una muestra por 39. La encuesta fue la técnica, y su instrumento el cuestionario que se utilizó para cada medición de cada nivel de estrés, adicional a ello se utilizó fichas para medir el Desempeño Laboral. Posteriormente llegaron a concluir de una existente relación del estrés y desempeño laboral en el profesional de la entidad estudiada. Del mismo modo, al aplicar la prueba estadística χ^2 y Tau-B de Kendall, se obtuvo que $p= 0,017$, y, rechazó su hipótesis nula y logro aceptar la hipótesis alterna. Vargas, (2018). Con el trabajo Desempeño Laboral del trabajador administrativo de la Región Policial de Cusco. Cuyo propósito fue saber el nivel de desempeño laboral del personal del área administrativa. En cuanto al método de trabajo fue descriptivo y de diseño no experimental – transversal. Posteriormente para recabar cada dato llegaron a usar uno de los instrumentos validados, la que ayudo a conocer cada resultado basándose en 11 indicadores, en cuanto al desempeño fue de 180 trabajadores, teniendo su resultado que la gran mayoría de los trabajadores cuentan con niveles de desempeño aceptable.

Posteriormente, se analizó y se logró hacer la comparación de cada evaluación a través de la prueba de Friedman en la que no se identificaron diferencias estadísticas.

El estrés laboral es una reacción que presenta el colaborador a exigencias y presiones laborales es por ello que se sugiere disminuir el estrés laboral para mejorar el rendimiento organizacional, lo cual conlleva a alcanzar los objetivos y las metas propuestas.

En referencia al **objetivo específico 1**, se usó el Rho de Spearman, en la que se obtuvo la correlación de la variable estrés laboral y el rendimiento de tareas con un 0.476, logrando conocer con lo consolidado que existe un grado de correlación positiva media, aseverando de una correspondencia proporcional entre estrés laboral y el rendimiento de tareas. En hipótesis 01, aplicamos el Rho de Spearman, cuyo valor de Sig. Bilateral es 0.000 menor a 0.05, accediendo a que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la nula; lo afirmado se corrobora por el cruce de porcentajes obtenidos por ambos, estableciendo que el estrés laboral influye de modo regular con la dimensión rendimiento en la tarea con el 50.0%. De acuerdo a los resultados, se realizó el contraste con los resultados de la investigación de Mamani, (2018). Con su investigación Factor de Estrés Laboral en la Empresa América Móvil Perú SAC (Claro) de un Centro de Atención - Puerto Maldonado. Cuyo propósito fue describir, y analizar cada factor de Laboral en dicha empresa, para la investigación se utilizó la metodología científica no experimental, enfoque cuantitativo, tipo básica, de alcance descriptivo. se utilizó el cuestionario como instrumento para que se mida cada dimensión, por otro lado, del trabajo fue descriptivo de corte transversal. se puede aseverar que su instrumento es muy confiable ya que la valoración del alfa de cronbach es 0.871. Su muestra está integrada por 25 trabajadores a los que se le aplicó la encuesta. Posteriormente el estudio, concluyó que el 60% de los colaboradores de dicha Empresa manifiestan estar con estrés laboral.

El estrés laboral es una reacción que presenta el colaborador a exigencias y presiones laborales es por ello que se sugiere disminuir el estrés laboral para mejorar el rendimiento de tareas, lo cual conlleva a alcanzar los objetivos y las metas propuestas.

En referencia al **objetivo específico 2**, se usó el Rho de Spearman, en la que se obtuvo la correlación bilateral del estrés laboral y los comportamientos contraproducentes con un 0.355, logrando conocer con lo consolidado que existe un grado de correlación positiva media, aseverando de una correspondencia proporcional entre estrés laboral y los comportamientos contraproducentes. En hipótesis 02, aplicamos el Rho de Spearman, cuyo valor de Sig. Bilateral es 0.000 menor a 0.05, accediendo a que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la nula; lo afirmado se corrobora por el cruce de porcentajes obtenidos por ambos, estableciendo que el estrés laboral influye de modo regular con la dimensión comportamientos contraproducentes con el 50.0%. De acuerdo a los resultados, se realizó el contraste con los resultados de la investigación de Ramírez, (2018). en el trabajo estrés laboral del personal auxiliar administrativo y secretaria en una institución de educación pública del estado de México. Cuyo propósito fue conocer las causas estarían generando estrés en los colaboradores de la institución. Al desarrollar el estudio fue de tipo cuantitativa, transversal la muestra fue probabilística ya debido a que no participaron todos los colaboradores. Los resultados del estudio encontrado determinaron que los colaboradores administrativos poseen un nivel de estrés bajo, por otro lado el factor que genera estrés en el centro de trabajo es: la falta de infraestructura tecnológica implementada para realizar trabajos importantes y en tiempo reducido, pocos poseen conocimientos básicos para hacer trabajos competitivos, no tienen apoyo entre compañeros ya que existen injustas jornadas de trabajo por parte de los jefes, se maneja una organización formal que involucra mucho trámite, muchas veces sienten que están en la capacidad de tener el control en el trabajo, los colaboradores opinan que muchas no tienen una idea clara sobre la meta y la misión empresarial, en cierta forma las políticas interfieren en el buen desempeño de la organización.

El estrés laboral es una reacción que presenta el colaborador a exigencias y presiones laborales es por ello que se sugiere disminuir el estrés laboral para mejorar el comportamiento Contraproducente, lo cual conlleva a alcanzar los objetivos y las metas propuestas.

En referencia al **objetivo específico 3**, se usó el Rho de Spearman, en la que se obtuvo la correlación bilateral del estrés laboral y el Rendimiento en el contexto con un 0.181, logrando conocer con lo consolidado que existe un grado de correlación positiva media, aseverando de una correspondencia proporcional entre estrés laboral y el Rendimiento en el contexto. En nuestra hipótesis 03, aplicamos el Rho de Spearman, cuyo valor de Sig. Bilateral es 0.166 menor a 0.05, accediendo a que se acepte la hipótesis nula y se rechace la alterna; lo afirmado se corrobora por el cruce de porcentajes obtenidos por ambos, estableciendo que el estrés laboral influye de modo regular con la dimensión Rendimiento en el contexto con el 51.7%. De acuerdo a los resultados, se realizó el contraste con los resultados de la investigación de Onofre, (2021) con el estudio en Ecuador Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores del área de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1. Cuyo objetivo fue encontrar el grado de influencia existente del Estrés laboral y el Desempeño laboral. El método de estudio fue no experimental, correlacional y con un corte transversal, de enfoque cuantitativo en la que se dio aplicación al Cuestionario de Estrés laboral Para obtener información sobre el desempeño laboral fue desarrollado en instituciones como la OMS y OIT, previamente se usó información de un Instrumento de Evaluación del Desempeño del Sector Público, que se aplicó entre los meses de enero del año 2019. De manera que complementa al enfoque cuantitativo, se realizó una entrevista a los trabajadores, para obtener información de primera mano cómo relatos y opiniones en relación a cada variable estudiada. El resultado obtenido se fundamenta en el análisis estadístico del SPSS que demuestró que no existe relación de la variable estrés laboral y desempeño de los colaboradores de la institución estudiada.

El estrés laboral es una reacción que presenta el colaborador a exigencias y presiones laborales es por ello que se sugiere disminuir el estrés laboral para mejorar el rendimiento en el contexto, lo cual conlleva a alcanzar los objetivos y las metas propuestas.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general se determinó que efectivamente existe una correlación positiva media entre el estrés laboral y el rendimiento organizacional con un valor de Rho de Spearman 0,394, así se usó el Rho de Spearman en la que se obtuvo como resultado de Sig. (bilateral) 0,002 y en referencia a la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se puede afirmar que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando la existencia de una correlación positiva media.
2. En relación al objetivo específico 1, se determinó que existe una correlación positiva media entre el estrés laboral y el rendimiento de tareas con un valor de Rho de Spearman 0,476, así se usó el Rho de Spearman donde su resultado de Sig. (bilateral) 0,000 y en referencia a la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se puede afirmar que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando la existencia de una correlación positiva media.
3. En relación al objetivo específico 2, se determinó que existe una correlación positiva media entre el estrés laboral y el Comportamiento Contraproducente con un valor de Rho de Spearman 0,355, así se usó el Rho de Spearman donde su resultado de Sig. (bilateral) 0,005 y en referencia a la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se puede afirmar que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando la existencia de una correlación positiva media.
4. En relación al objetivo específico 3, se determinó que existe una correlación positiva media entre el estrés laboral y el rendimiento en el contexto con un valor de Rho de Spearman 0,181, así se usó el Rho de Spearman donde su resultado de Sig. (bilateral) 0,166 y en referencia a la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se puede afirmar que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, afirmando que no existe una correlación positiva media.

VII. RECOMENDACIONES

En referencia al objetivo general se recomienda al responsable de la entidad municipal implementar estrategias para reducir el estrés laboral, por medio de la eliminación del agotamiento emocional generando actividades de esparcimiento y eliminando la despersonalización o deshumanización (desarrollo de actividades negativas de cinismo e insensibilidad) implementando terapias de comunicación, ya que permitirá mejorar el rendimiento organizacional.

En relación con el objetivo específico 1, se recomienda al responsable de la entidad municipal establecer estrategias para disminuir el agotamiento emocional a través de descansos prolongados, la cual permitirá disminuir el cansancio físico y psicológico dentro de las áreas de trabajo permitiendo que los trabajadores no se frustren en su trabajo y reducir el estrés laboral, esto permitirá mejorar el agotamiento emocional.

En relación con el objetivo específico 2, se recomienda al responsable de la entidad municipal establecer estrategias para disminuir la despersonalización y deshumanización a través de una comunicación asertiva, para mejorar el trato, mejorar la inestabilidad y establecer talleres para mejorar las emociones, esto permitirá mejorar la despersonalización y deshumanización.

En relación con el objetivo específico 3, se recomienda al responsable de la entidad municipal establecer estrategias para que los colaboradores logren la realización personal y así mejorar la comprensión para que de esa manera sientan mucha energía en su trabajo con una influencia positiva por parte de los jefes, esto permitirá alcanzar la realización personal.

REFERENCIAS

- Arias J, (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Arias J, (2020). Proyecto de tesis guía para la elaboración. edición digital. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzalesProyectoDeTesis_libro.pdf
- Alan D, Cortez L, (2017). Procesos y fundamentos de la investigación científica, Editorial Utmach. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Antonio J, (2016). Estrés. Estrategias, técnicas y ejercicios para obtener relajación. Editorial: Crecem. <https://es.scribd.com/book/315668929/Estres>
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. Consensus (Santiago), 2(2). <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>
- Baena G, (2017). Metodología de la investigación, Grupo editorial Patria. <file:///C:/Users/HP/Downloads/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf>
- Barradas M, Delgado R, Gutiérrez L, Posadas M, Garcia J, Lopez J, Denis E, (2018). Estrés y burnout enfermedades en la vida actual. <https://books.google.com.pe/books?id=rOBiDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tipos+de+estres+2020&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwihwzFnfD5AhViIbkGHR2dCTYQ6AF6BAgJEA#v=onepage&q&f=false>
- Beauchamp M y Eys M, (2017). Dinámicas de grupo en el ejercicio de la psicología y del deporte. Editorial Paidotribo. https://books.google.com.pe/books?id=p1ORDwAAQBAJ&pg=PT163&dq=rendimiento+contextual&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwijnxJ7Vi_L5AhX_L7kGHcNXCrEQ6AF6BAgIEA#v=onepage&q=rendimiento%20contextual&f=false
- Chiang M, Riquelme R, y Rivas A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Ciencia & trabajo, 20(63), 178-186. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S071824492018000300178&lng=es&tlng=es.
- Chiavenato I, (2017). Planeación estratégica: fundamentos y aplicaciones. MCGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. De C.V. <https://es.b-ok.lat/ireader/5830525>

- Castaño A, (2021). Desarrollo de un catálogo de competencias para el personal directivo público español. Editorial MIC.
https://books.google.com.pe/books?id=tINDEAAAQBAJ&pg=PT19&dq=%22comportamientos+laborales+contraproducentes%22&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiFqNKW-PH5AhVTKrkGHf_jCSMQ6AF6BAgCEA#v=onepage&q&f=false
- Caiza L, (2020). Estrategias Para Mejorar El Rendimiento Laboral En La Empresa Aropiainc S.A. (Tesis pregrado). Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador.
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/5927/1/T-001452.pdf>
- Chaves, E., & Rodríguez, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106. <https://doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Duran R, Gómez A, Sánchez M, (2017). Guía didáctica para la elaboración de un Trabajo Académico. edición: Iberoprinter.
file:///C:/Users/HP/Downloads/dpee_Gu%C3%ADatrabajopacad%C3%A9mico%20LIBRO%202.pdf
- Edenred E, (2017). Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo.
file:///C:/Users/HP/Downloads/RED_eBook_Desempen_o_laboral.pdf
- Franklin E y Krieger M, (2011). Comportamiento organizacional enfoque para américa latina. Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
<file:///C:/Users/HP/Downloads/comportamiento-organizacional.pdf>
- Gabini S, (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral, editorial Teseo.
<https://www.editorialteseo.com/archivos/16181/potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral/>
- Hernández R, Fernández C y Baptista P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández R, (2014). Metodología de la investigación. McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
<file:///C:/Users/HP/Downloads/Investigacion.pdf>
- Hiriyappa B, (2019). Control del estrés. Copyright.
<https://es.scribd.com/read/376383133/Control-del-estres>
- Ibáñez M. (2011). Gestión del talento humano en la empresa, Editorial San Marcos
https://www.elvirrey.com/libro/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa_70111134
- Laurico E, Machaca D, Condori L, y Apaza, K. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dominio de las Ciencias*, 7(4) Especial)
<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2097>

- Lopez P y Fachelli S, (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Bellaterra; Universidad Autónoma de Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/131468/metinvsocuan_cap3-5a2015.pdf
- López R, (2015). Factores de riesgo y prevención del Burnout en profesionales sanitarios de atención primaria y urgencias. Editado por: cultiva libros.
https://books.google.com.pe/books?id=55LqCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=baja+realizacion+personal&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Mamani M, (2018). Factores del Estrés Laboral en la Empresa América Móvil Perú SAC (Claro) del Centro de Atención al Cliente de Puerto Maldonado, 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco.
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2759/Maribel_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marquina A, (2021). Estrés Y Su Relación con el Desempeño Laboral en Profesionales del Centro de Salud Wanchaq, Cusco 2019. (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco.
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4594/Aldo_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Onofre, L. (2021) 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. (Tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>.
- Palmer L, (2018). Rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo. 2018. (Tesis posgrado), universidad cesar vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34048/palmer_ul.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peiró, J. (2009). Estrés laboral y riesgos psicosociales. Editorial Universidad de valencia.
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=ZaxWeJSYZE8C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Peir%C3%B3,+J.+\(2009\).+Estr%C3%A9s+laboral+y+riesgos+psicosociales&ots=Jhat7xgcac&sig=wGNadjHBfGzLhPU56uCEB97a2pM#v=onepage&q=Peir%C3%B3%2C%20J.%20\(2009\).%20Estr%C3%A9s%20laboral%20y%20riesgos%20psicosociales&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=ZaxWeJSYZE8C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Peir%C3%B3,+J.+(2009).+Estr%C3%A9s+laboral+y+riesgos+psicosociales&ots=Jhat7xgcac&sig=wGNadjHBfGzLhPU56uCEB97a2pM#v=onepage&q=Peir%C3%B3%2C%20J.%20(2009).%20Estr%C3%A9s%20laboral%20y%20riesgos%20psicosociales&f=false)
- Puchol L, (2010). El libro de las habilidades directivas, Edición Días de Santos.
<https://books.google.com.pe/books?id=TRDGGluq7ekC&pg=PA431&dq=rendimiento+laboral+libros+gratis&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwigsP7QweD5AhWLBkGHRaoAGQQ6AF6BAGLEA#v=onepage&q=rendimiento%20laboral&f=false>

Ramírez T, (2018). Estrés laboral en auxiliares administrativos y secretarías en una universidad pública del estado de México. (Tesis pregrado). Universidad Autónoma Del Estado De México.

http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/98618/Tesis%2028-05-2018_Tere.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

Rojas J, Flores G, y Cuaya G. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 15 (1), e1248.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S222325162021000100002&script=sci_arttext&tlng=pt.

Rentería, E. (2021) Influencia del estrés en el rendimiento laboral de los colaboradores de la financiera Caja Sipán – Chiclayo. (Tesis pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3794/1/TL_RenteriaPortillaEnzoRenato.pdf.

Rossi R, (2012). los consejos del psicólogo para superar el estrés. editorial de vecchi, s. a. de c. v.

<https://es.scribd.com/read/273591755/Los-consejos-del-psicologo-para-superar-el-estres>

Radigues G, (2017). Combate el estrés laboral, Editorial Titivillus.

<https://es.scribd.com/document/573806554/Combate-El-Estres-Laboral-Geraldine-de-Radigues>

Sánchez Y, Sánchez M & Serna I. (2018). Relación de la cultura intraemprendedora en el rendimiento organizacional de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) victorenses. Revista Ciencia Administrativa, 2.

https://redib.org/Record/oai_articulo1893823-relaci%C3%B3n-de-la-cultura-intraemprendedora-en-el-rendimiento-organizacional-de-las-peque%C3%B1as-y-medianas-empresas-pymes-victorenses

Sánchez H, Reyes C y Mejía K, (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Editado por: ©Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-e-n-investigacion.pdf>

Salazar T, Tanchiva M, (2020). Estrés Laboral En La Oficina Ejecutiva De Recursos Humanos Del Gobierno Regional De Loreto, Periodo 2020. (Tesis pregrado). Universidad científica del Perú. Iquitos.

<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1372/SALAZAR%20VARGAS%20TANIA%20LUC%20%8DA%20Y%20TANCHIVA%20MEDINA%20MARCO%20ANTONIO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres X, Bailles E, (2015). Comprender el estrés, Editorial Amat.

https://books.google.com.pe/books?id=QSx3BwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Toala S, Alvarez D, Osejos J, Quiñonez M, Soledispa S, Osejos A, Pionce A, Caicedo C, (2017). Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.

https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA48&dq=que+es+el+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi2nc6Bq_b2AhWpHrkGHX_qDS44oAEQuwV6BAgJEAk#v=onepage&q=que%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false

Valenzuela N, Daniel R, y Gayoso M. (2017). Estrés laboral y su correlación con la prevalencia de dispepsia funcional en militares en actividad que acudieron al hospital geriátrico del ejército. Revista de Gastroenterología del Perú, 37(1), 16-21. Recuperado en 08 de agosto de 2022.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102251292017000100003&lng=es&tlng=es

Vargas A, (2018). Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de la Región Policial de Cusco, 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3310/Alheli_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
ESTRÉS LABORAL	Torres, Bailles, (2015). Define el estrés como una respuesta fisiológica normal del organismo para hacer frente a una demanda del entorno, considerado a la vez como bueno y malo, facilitador y obstaculizador, o inofensivo y peligroso.	En el presente trabajo de investigación se utilizara como instrumento el cuestionario el cual se medirá por tres dimensiones como son: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.	Agotamiento emocional	Cansancio físico y psicológico.	Ordinal
				Frustración en el trabajo.	
				Estrés al trato personal.	
			Despersonalización o deshumanización	Falta de trato	
				Insensibilidad	
				Preocupación por emociones.	
			Realización personal	Comprensión a los colaboradores.	
				Energía en el trabajo.	
				Influencia positiva	

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL	Toala, Alvarez, Osejos, Quiñonez, Soledispa, Osejos, Pionce, Caicedo, (2017). El desempeño laboral se define como el comportamiento de los colaboradores para el logro de los objetivos la organización, un excelente desempeño laborales la fortaleza más importante dentro de una organización.	Nivel del rendimiento laboral individual de evaluado mediante el cuestionario.	Rendimiento en la tarea	Capacidad de esfuerzo	Ordinal
				Problemas en el trabajo.	
			Comportamientos Contraproducentes	Realización del trabajo en forma adecuada.	
				Quejas en el trabajo.	
				Participación en reuniones de trabajo.	
			Rendimiento en el contexto	Planificación del trabajo.	
				Desarrollo de habilidades laborales.	
				Acciones y aspectos negativos en el trabajo.	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.</p>	<p>Hipótesis General H1: Existe relación entre Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022. H0: No existe relación entre Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.</p>	Estrés laboral	<p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización o deshumanización</p> <p>Realización personal</p>	<p>Cansancio físico y psicológico.</p> <p>Frustración en el trabajo.</p> <p>Estrés al trato personal.</p> <p>Falta de trato</p> <p>Insensibilidad</p> <p>Preocupación por emociones.</p> <p>Comprensión a los usuarios.</p> <p>Energía en el trabajo.</p> <p>Influencia positiva</p>	<p>Tipo de Inv. Aplicada</p> <p>Diseño de Inv. No experimental</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Población: 150</p> <p>Muestra: 60</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos</p>	<p>Objetivos Específicos</p>	<p>Hipótesis específica H1: Existe relación entre el estrés laboral y el rendimiento de tareas de</p>		<p>Rendimiento en la tarea</p>	<p>Capacidad de esfuerzo</p>	

<p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el rendimiento de tareas en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el Comportamiento Contraproducente en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estrés laboral y el rendimiento contextual en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022?</p>	<p>Determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento de tareas de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y el Comportamiento Contraproducente en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento contextual de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.</p>	<p>los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.</p> <p>H0: No Existe relación entre el estrés laboral y el rendimiento de tareas de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.</p> <p>H1: Existe relación entre el estrés laboral y el Comportamiento Contraproducente en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.</p> <p>H0: No Existe relación entre el estrés laboral y el Comportamiento Contraproducente en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.</p> <p>H1: Existe relación entre el estrés laboral y el rendimiento contextual de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.</p> <p>H0: No Existe relación entre el estrés laboral y el rendimiento contextual de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.</p>	<p>Rendimiento organizacional</p>	<p>Comportamientos Contraproducentes</p> <p>Rendimiento en el contexto</p>	<p>Problemas en el trabajo.</p> <p>Realización del trabajo en forma adecuada.</p> <p>Quejas en el trabajo.</p> <p>Participación en reuniones de trabajo.</p> <p>Planificación del trabajo.</p> <p>Desarrollo de habilidades laborales.</p> <p>Acciones y aspectos negativos en el trabajo.</p>	
--	--	--	-----------------------------------	--	--	--

Anexo 02

**CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL Y RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022.” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

ESTRÉS LABORAL	TA	A	I	D	TD
Agotamiento emocional	5	4	3	2	1
Cansancio físico y psicológico.					
1. ¿Se siente emocionalmente agotado/a por el desarrollo de su trabajo?					
2. ¿Cuando se levanta por las mañanas y se enfrenta a otra jornada laboral de trabajo se siente fatigado/a.?					
Frustración en el trabajo.					
3. ¿Se siente agobiado/a en su trabajo al realizar sus labores diarias?.					
4. ¿Considera que trabaja muchas horas y no consigue buenos resultados?					
Estrés al trato personal.					
5. ¿Considera que trabajar directamente con personas le causa estrés?.					
6. ¿Trabajar en grupo o en equipo le genera estrés?					
Despersonalización o deshumanización	TA	A	I	D	TD
Falta de trato	5	4	3	2	1
7. ¿Cree usted que lo excluyen en la toma de ciertos acuerdos por su costumbre, religión o vestimenta o nivel de formación?					
8. ¿A percibido indiferencia por parte de sus compañeros de trabajo?					
Insensibilidad					

9. ¿Se ha vuelto más insensible con la gente desde que ejerce este trabajo?.					
10. ¿Piensa que el desarrollo de este trabajo le está endureciendo emocionalmente?					
Preocupación por emociones.					
11. ¿Considera que la mayor parte del personal no toma interés a las emociones de sus compañeros?					
12. ¿Cree usted que los sentimientos no son considerados en su ambiente de trabajo?					
Realización personal	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Comprensión a los compañeros de trabajo					
13. ¿Tiene facilidad para comprender o entender cómo es que piensan sus compañeros?.					
14. ¿Piensa que con su trabajo está influyendo de manera positiva en la relación con sus compañeros de trabajo?					
Energía en el trabajo.					
15. ¿Se siente con mucha energía en el desarrollo su trabajo?.					
16. ¿Cree que su crecimiento profesional depende del esfuerzo que le pone a su trabajo?					
Influencia positiva					
17. ¿Cree que consigue muchas cosas valiosas de forma personal y profesionalmente con el desarrollo de este trabajo?.					
18. ¿En su trabajo trata los problemas emocionalmente con mucha calma?					
RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL	TA	A	I	D	TD
Rendimiento en la tarea	5	4	3	2	1
Capacidad de esfuerzo					
19. ¿En el desarrollo de su trabajo, tiene presente los resultados que debe lograr?.					
20. ¿Considera que su trabajo puede ser mejor si le dedica mas tiempo?					
Problemas en el trabajo.					
21. ¿Agrandó los problemas o situaciones difíciles que se presentan en el Trabajo?.					
22. ¿Ante algún problema en el trabajo, me centro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas?.					
Comportamientos Contraproducentes	TA	A	I	D	TD
Realización del trabajo en forma adecuada.	5	4	3	2	1

23. ¿Es capaz de hacer bien su trabajo porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario?					
24. ¿Considera que su desempeño laboral diario es óptima?					
Quejas en el trabajo					
25. ¿Por lo general existe quejas por parte de los trabajadores hacia la organización?					
26. ¿Escucho algún tipo de reclamo por el tiempo muerto durante la jornada laboral?					
Participación en reuniones de trabajo.					
27. ¿Participo activamente de las reuniones laborales convocadas por mi jefe inmediato?.					
28. ¿Considero innecesario participar de las reuniones laborales con mis compañeros de trabajo?					
Rendimiento en el contexto	TA	A	I	D	TD
Planificación del trabajo.	5	4	3	2	1
29. ¿Planificó su trabajo de manera tal que pudo hacerlo en el tiempo esperado y de manera adecuada?.					
30. ¿Considera que realiza mejor su trabajo si lo organiza?					
Desarrollo de habilidades laborales.					
31. ¿La empresa se caracteriza por mantener sus conocimientos laborales actualizados?					
32. ¿En su labor diaria brinda soluciones creativas frente a los nuevos problemas?.					
Acciones y aspectos negativos en el trabajo.					
33. ¿Comenta aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros?.					

CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Donde:

- Margen: 10%
- Probabilidad de éxito: 50%
- Probabilidad de fracaso: 50%
- Nivel de confianza: 95%
- Población: 150
- N: 6

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Se siente emocionalmente agotado/a por el desarrollo de su trabajo?	Si		Si		Si		
2	¿Cuándo se levanta por las mañanas y se enfrenta a otra jornada laboral de trabajo se siente fatigado/a.?	Si		Si		Si		
3	¿Se siente agobiado/a en su trabajo al realizar sus labores diarias?	Si		Si		Si		
4	¿Considera que trabaja muchas horas y no consigue buenos resultados?	Si		Si		Si		
5	¿Considera que trabajar directamente con personas le causa estrés?	Si		Si		Si		
6	¿Trabajar en grupo o en equipo le genera estrés?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización o deshumanización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cree usted que lo excluyen en la toma de ciertos acuerdos por su costumbre, religión o vestimenta o nivel de formación?	Si		Si		Si		
8	¿A percibido indiferencia por parte de sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿Se ha vuelto más insensible con la gente desde que ejerce este trabajo?	Si		Si		Si		
10	¿Piensa que el desarrollo de este trabajo le está endureciendo emocionalmente?	Si		Si		Si		
11	¿Considera que la mayor parte del personal no toma interés a las emociones de sus compañeros?	Si		Si		Si		
12	¿Cree usted que los sentimientos no son considerados en su ambiente de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Tiene facilidad para comprender o entender cómo es que piensan sus compañeros?	Si		Si		Si		
14	¿Piensa que con su trabajo está influyendo de manera positiva en la relación con sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
15	¿Se siente con mucha energía en el desarrollo su trabajo?	Si		Si		Si		

16	¿Cree que su crecimiento profesional depende del esfuerzo que le pone a su trabajo?	Si		Si		Si	
17	¿Cree que consigue muchas cosas valiosas de forma personal y profesionalmente con el desarrollo de este trabajo?	Si		Si		Si	
18	¿En su trabajo trata los problemas emocionalmente con mucha calma?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia

DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 27 de setiembre de 2022.



Firma del Experto.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea							
1	¿En el desarrollo de su trabajo, tiene presente los resultados que debe lograr?	Si		Si		Si		
2	¿Considera que su trabajo puede ser mejor si le dedica más tiempo?	Si		Si		Si		
3	¿Agrandó los problemas o situaciones difíciles que se presentan en el Trabajo?	Si		Si		Si		
4	¿Ante algún problema en el trabajo, me centro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Comportamientos Contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Es capaz de hacer bien su trabajo porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario?	Si		Si		Si		
6	¿Considera que su desempeño laboral diario es óptimo?	Si		Si		Si		
7	¿Por lo general existe quejas por parte de los trabajadores hacia la organización?	Si		Si		Si		
8	¿Escucho algún tipo de reclamo por el tiempo muerto durante la jornada laboral?	Si		Si		Si		
9	¿Participo activamente de las reuniones laborales convocadas por mi jefe inmediato?	Si		Si		Si		
10	¿Considero innecesario participar de las reuniones laborales con mis compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Planificó su trabajo de manera tal que pudo hacerlo en el tiempo esperado y de manera adecuada?	Si		Si		Si		
12	¿Considera que realiza mejor su trabajo si lo organiza?	Si		Si		Si		
13	¿La empresa se caracteriza por mantener sus conocimientos laborales actualizados?	Si		Si		Si		
14	¿En su labor diaria brinda soluciones creativas frente a los nuevos problemas?	Si		Si		Si		
15	¿Comenta aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros?	Si		Si		Si		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿ Se siente emocionalmente agotado/a por el desarrollo de su trabajo?	Si		Si		Si		
2	¿Cuándo se levanta por las mañanas y se enfrenta a otra jornada laboral de trabajo se siente fatigado/a.?	Si		Si		Si		
3	¿Se siente agobiado/a en su trabajo al realizar sus labores diarias?.	Si		Si		Si		
4	¿Considera que trabaja muchas horas y no consigue buenos resultados?	Si		Si		Si		
5	¿Considera que trabajar directamente con personas le causa estrés?.	Si		Si		Si		
6	¿ Trabajar en grupo o en equipo le genera estrés?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización o deshumanización	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cree usted que lo excluyen en la toma de ciertos acuerdos por su costumbre, religión o vestimenta o nivel de formación?	Si		Si		Si		
8	¿A percibido indiferencia por parte de sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿Se ha vuelto más insensible con la gente desde que ejerce este trabajo?.	Si		Si		Si		
10	¿Piensa que el desarrollo de este trabajo le está endureciendo emocionalmente?	Si		Si		Si		
11	¿Considera que la mayor parte del personal no toma interés a las emociones de sus compañeros?	Si		Si		Si		
12	¿Cree usted que los sentimientos no son considerados en su ambiente de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿ Tiene facilidad para comprender o entender cómo es que piensan sus compañeros?.	Si		Si		Si		
14	¿Piensa que con su trabajo está influyendo de manera positiva en la relación con sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
15	¿Se siente con mucha energía en el desarrollo su trabajo?.	Si		Si		Si		

16	¿Cree que su crecimiento profesional depende del esfuerzo que le pone a su trabajo?	Si		Si		Si	
17	¿Cree que consigue muchas cosas valiosas de forma personal y profesionalmente con el desarrollo de este trabajo?.	Si		Si		Si	
18	¿En su trabajo trata los problemas emocionalmente con mucha calma?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 27 de setiembre de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea							
1	¿En el desarrollo de su trabajo, tiene presente los resultados que debe lograr?.	Si		Si		Si		
2	¿Considera que su trabajo puede ser mejor si le dedica más tiempo?	Si		Si		Si		
3	¿Agrandó los problemas o situaciones difíciles que se presentan en el Trabajo?.	Si		Si		Si		
4	¿Ante algún problema en el trabajo, me centro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas?.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Comportamientos Contraproducentes	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Es capaz de hacer bien su trabajo porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario?	Si		Si		Si		
6	¿Considera que su desempeño laboral diario es óptima?	Si		Si		Si		
7	¿Por lo general existe quejas por parte de los trabajadores hacia la organización?	Si		Si		Si		
8	¿Escucho algún tipo de reclamo por el tiempo muerto durante la jornada laboral?	Si		Si		Si		
9	¿Participo activamente de las reuniones laborales convocadas por mi jefe inmediato?.	Si		Si		Si		
10	¿Considero innecesario participar de las reuniones laborales con mis compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Planificó su trabajo de manera tal que pudo hacerlo en el tiempo esperado y de manera adecuada?.	Si		Si		Si		
12	¿Considera que realiza mejor su trabajo si lo organiza?	Si		Si		Si		
13	¿La empresa se caracteriza por mantener sus conocimientos laborales actualizados?	Si		Si		Si		
14	¿En su labor diaria brinda soluciones creativas frente a los nuevos problemas?.	Si		Si		Si		
15	¿Comenta aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros?.	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 27 de setiembre de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿ Se siente emocionalmente agotado/a por el desarrollo de su trabajo?	Si		Si		Si		
2	¿Cuándo se levanta por las mañanas y se enfrenta a otra jornada laboral de trabajo se siente fatigado/a.?	Si		Si		Si		
3	¿Se siente agobiado/a en su trabajo al realizar sus labores diarias?.	Si		Si		Si		
4	¿Considera que trabaja muchas horas y no consigue buenos resultados?	Si		Si		Si		
5	¿Considera que trabajar directamente con personas le causa estrés?.	Si		Si		Si		
6	¿Trabajar en grupo o en equipo le genera estrés?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización o deshumanización	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	¿Cree usted que lo excluyen en la toma de ciertos acuerdos por su costumbre, religión o vestimenta o nivel de formación?	Si		Si		Si		
8	¿A percibido indiferencia por parte de sus compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿Se ha vuelto más insensible con la gente desde que ejerce este trabajo?.	Si		Si		Si		
10	¿Piensa que el desarrollo de este trabajo le está endureciendo emocionalmente?	Si		Si		Si		
11	¿Considera que la mayor parte del personal no toma interés a las emociones de sus compañeros?	Si		Si		Si		
12	¿Cree usted que los sentimientos no son considerados en su ambiente de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	¿ Tiene facilidad para comprender o entender cómo es que piensan sus compañeros?.	Si		Si		Si		
14	¿Piensa que con su trabajo está influyendo de manera positiva en la relación con sus compañeros	Si		Si		Si		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Rendimiento en la tarea							
1	¿En el desarrollo de su trabajo, tiene presente los resultados que debe lograr?.	Si		Si		Si		
2	¿Considera que su trabajo puede ser mejor si le dedica más tiempo?	Si		Si		Si		
3	¿Agrandó los problemas o situaciones difíciles que se presentan en el Trabajo?.	Si		Si		Si		
4	¿Ante algún problema en el trabajo, me centro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas?.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Comportamientos Contraproducentes	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	¿Es capaz de hacer bien su trabajo porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario?	Si		Si		Si		
6	¿Considera que su desempeño laboral diario es óptima?	Si		Si		Si		
7	¿Por lo general existe quejas por parte de los trabajadores hacia la organización?	Si		Si		Si		
8	¿Escucho algún tipo de reclamo por el tiempo muerto durante la jornada laboral?	Si		Si		Si		
9	¿Participo activamente de las reuniones laborales convocadas por mi jefe inmediato?.	Si		Si		Si		
10	¿Considero innecesario participar de las reuniones laborales con mis compañeros de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Rendimiento en el contexto	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	¿Planificó su trabajo de manera tal que pudo hacerlo en el tiempo esperado y de manera adecuada?.	Si		Si		Si		
12	¿Considera que realiza mejor su trabajo si lo organiza?	Si		Si		Si		
13	¿La empresa se caracteriza por mantener sus conocimientos laborales actualizados?	Si		Si		Si		
14	¿En su labor diaria brinda soluciones creativas frente a los nuevos problemas?.	Si		Si		Si		

15	¿Comenta aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros?.	Si		Si		Si		
----	--	----	--	----	--	----	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **García Yovera Abraham José**

DNI: 80270538

Especialidad del validador: **Magister en Gestión del Talento Humano**

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

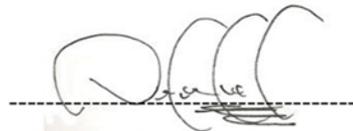
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 01 de octubre de 2022.



Firma del Experto Informante.

FIABILIDAD

ESCALA: Estres Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	18

ESCALA: Rendimiento Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	15

ESCALA : Estrés Laboral y Rendimiento Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	33

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

PRUEBAS DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTRES LABORAL	,161	60	,001	,874	60	,000
RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL	,112	60	,058	,938	60	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de spearman.

Valor de Rho/ Rango	significado/ Relación
-0.91 a -1.00	correlation negative perfecta
0.76 a – 0.90	correlación negativa muy fuerte
0.51 a – 0.75	correlación negativa considerable
-0.11 a – 0.50	correlación negativa media
-0.01 a – 0.10	correlación negativa débil
0.00	no existe correlacion
+0.01 a + 0.10	correlación positiva débil
+0.11 a + 0.50	correlación positiva media
+0.51 a + 0.75	correlacion positiva considerable
+0.76 a + 0.90	correlación positiva muy fuerte
+0.91 a + 1.00	correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández & Fernández, (2014)



CARTA DE ACEPTACIÓN

CUSCO 29 DE SETIEMBRE DEL 2022

SRTA:
MAGNOLIA SULLCAHUAMAN SILVA

Reciba un cordial saludo, a través de la presente MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ tenemos el agrado de notificarle la aceptación del proyecto ESTRÉS LABORAL Y RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ desarrollado por MAGNOLIA SULLCAHUAMAN SILVA. Además, deseamos hacerle saber que puede desarrollar y publicar dicho proyecto. Por otro lado, hacerle saber que puede aplicar su encuesta a partir del 30 del presente mes.

Sin más que agregar, esperamos que el proyecto inicie según lo esperado y sea llevado a cabo con completo éxito.

Atentamente,



DIRECCION: Av La Cultura Nro 500 Wanchaq – Cusco
TELEFONO: (084) 224272
CORREO: informes@muniwanchaq.gob.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ABRAHAM JOSE GARCIA YOVERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco-2022", cuyo autor es SULLCAHUAMAN SILVA MAGNOLIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 07 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ABRAHAM JOSE GARCIA YOVERA DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 07- 12-2022 09:42:31

Código documento Trilce: TRI - 0477457