



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad
distrital de San Miguel de Aco, Provincia de Carhuaz, Ancash, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Castillo Shuan, Nevardo Irving (orcid.org/0000-0003-4112-2103)
Osorio Norabuena, Wilson David (orcid.org/0000-0002-1644-4568)

ASESOR:

Dr. Suarez Sanchez, Juan de Dios (orcid.org/0000-0002-5204-7412)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestros padres, quienes con gran amor supieron educarnos con buenos sentimientos, costumbres y valores, lo cual nos ha motivado para salir adelante en las etapas más difíciles. A ellos dedicamos este logro, fruto de sus sacrificios y apoyo incondicional que es su legado en nuestras vidas.

AGRADECIMIENTO

Agradecerle a Dios por la vida, a nuestras familias por todo el apoyo y alivio en los momentos de presión, a nuestro tutor, cuya orientación experta fue la brújula que guió nuestra investigación. Agradecemos también a cada página consultada, a cada desafío superado y a cada lección aprendida en este proceso. Este trabajo es el resultado de nuestro esfuerzo colectivo que celebramos con gratitud.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis Completa titulada: "Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco, Provincia de Carhuaz, Ancash, 2023", cuyos autores son CASTILLO SHUAN NEVARDO IRVING, OSORIO NORABUENA WILSON DAVID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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 Completa 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.

HUARAZ, 13 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS DNI: 31661351 ORCID: 0000-0002-5204-7412	Firmado electrónicamente por: JSUAREZSA02 el 13- 12-2023 18:50:26

Código documento Trilce: TRI - 0695416





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CASTILLO SHUAN NEVARDO IRVING, OSORIO NORABUENA WILSON DAVID estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco, Provincia de Carhuaz, Ancash, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CASTILLO SHUAN NEVARDO IRVING DNI: 47977639 ORCID: 0000-0003-4112-2103	Firmado electrónicamente por: NCASTILLOSH14 el 13-12-2023 12:59:36
OSORIO NORABUENA WILSON DAVID DNI: 75211894 ORCID: 0000-0002-1644-4568	Firmado electrónicamente por: WOSORIO el 13-12-2023 13:00:28

Código documento Trilce: INV - 1579873

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	2

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validación de expertos	16
Tabla 2 Prueba de normalidad.	20
Tabla 3 Correlación entre el estrés y el desempeño laboral.	21
Tabla 4 Correlación entre el incremento de tareas y el desempeño laboral.....	22
Tabla 5 Relación entre las condiciones y el desempeño laboral.....	23
Tabla 6 Relación entre las capacidades y el desempeño laboral.....	24

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo general Determinar la correlación entre el estrés y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023. Metodológicamente el estudio fue aplicado con un enfoque cuantitativo y alcance correlacional, dado que no se manipulo los datos llegó a ser un diseño no experimental – transeccional. En la población y muestra se consideraron a 26 colaboradores de la municipalidad mencionada, en la cual se les realizó la aplicación de los dos instrumentos los cuales fueron los cuestionarios por cada variable y así poder recolectar toda la información necesaria. Teniendo como resultados que mediante el coeficiente de rho de spearman se consiguió tener que las dimensiones del estrés (incremento de tareas, condiciones laborales y capacidades) se correlacionan de forma inversa y significativa con el desempeño laboral, esto con los valores de -0.415, -0.383 y -0.480 y nivel de significancia del 0.035, 0.043 y 0.013. Llegando a la conclusión de que las dos variables estudiadas se correlacionan inversamente y significativamente con un rho de spearman de -0.681, nivel de significancia de 0.000 y confianza del 95%.

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral y trabajadores municipales.

ABSTRACT

The general objective of the present research was to determine the correlation between stress and work performance in the District Municipality of San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023. Methodologically, the study was applied with a quantitative approach and correlational scope, given that the data was not manipulated, it became a non-experimental – transectional design. In the population and sample, 26 collaborators from the aforementioned municipality were considered, in which the application of the two instruments was carried out, which were the questionnaires for each variable and thus being able to collect all the necessary information. The results were that through Spearman's rho coefficient it was found that the dimensions of stress (increase in tasks, working conditions and abilities) are inversely and significantly correlated with job performance, this with values of -0.415, - 0.383 and -0.480 and significance level of 0.035, 0.043 and 0.013. Reaching the conclusion that the two variables studied are inversely and significantly correlated with a Spearman's rho of -0.681, significance level of 0.000 and confidence of 95%.

Keywords: Stress, job performance and municipal workers

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, por la globalización y las nuevas exigencias, los colaboradores de las entidades estatales se ven expuesto a mayores presiones para desempeñarse con eficiencia y eficacia, además las exigencias de los consumidores hacen que los colaboradores se enfrenten a niveles de estrés muy altos, se evidencia que no son suficientes los recursos asignados para afrontar las exigencias del contexto. El estrés, es un estado psicológico que provoca repercusiones por desafíos relacionados a su estatus social y laboral sin contar con las condiciones adecuadas (Delgado et al., 2020). La Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere que el estrés es un estado en el que el individuo siente tensión mental debido a situaciones complejas (Ríos, 2023). Además, el estrés se debe a diversas causas y estas ejercen presiones en los seres humanos cuando realizan sus tareas diarias e intentan ganar una posición en una institución. Ciertamente, el mayor recurso que cuenta una organización es el humano, y hay que construir un entorno del trabajo que repercuta favorablemente en su desempeño laboral (Altindag, 2020).

A nivel mundial, según “Estado del lugar de trabajo global: 2022” publicado hace un año, se evidenció que, los colaboradores se encuentran insatisfechos, que experimentan niveles muy elevados de infelicidad. Un 60% refirieron que no están conectados con su trabajo, el 19% no se siente bien y solo el 33% señala que tiene compromiso, cifras menores a la década anterior. En los EE. UU., el 50 % refirieron que se sienten estresados en su trabajo, mientras que el 41 % se siente preocupado, el 22 % triste y el 18 % enojado (Collins, 2022). Mientras que, los niveles de estrés en China llegan hasta el 73% es un país con alta tasa de estrés laboral. Recién en el 2019 la OMS reconoce que el estrés constituye una enfermedad generalizada a nivel mundial, y en el 2022 se les atribuye sus causas a factores relacionados al trabajo y se dice que es un síndrome "resultado de condiciones inadecuadas en los que labora y que no se han adecuado apropiadamente" (Organización Mundial de la Salud , 2022).

En Latinoamérica y el Caribe, se ha reportado que ocho de 10 empleados señalan no disfrutar de los trabajos realizados, así mismo, es la región en la que se presentan mayores casos de extenuación (burnout), empleados estresados y

tristes (Juárez, 2022). Por otro lado, conforme a los datos respecto a las condiciones de los centros laborales del año 2023, cerca del 50 % de empleados mexicanos viven con elevados grados de estrés, el nivel más alto de Latinoamérica, ubicándose en primer lugar; Ecuador con un 57%, Perú con un 54% y Argentina que llega al 47% (El Economista, 2023). Además, se tiene que los trabajadores colombianos ocupan la primera posición del ranking de estrés, con más del 55 %; y recientemente, se revela que el 32 %, de trabajadores colombianos sufren de situaciones estresantes muy fuertes (Chacón, 2023).

En el caso de Perú, la sobrecarga de trabajo produjo cuadros de estrés y ansiedad, y, además: 23% afirmaron sentirse deprimidos, 30% aseguraron que cometen más errores y 25% considera retirarse de la empresa (El Peruano, 2023). Según Rojas (2018), especialista laboral de una universidad de Trujillo considera que cerca del 59 % de peruanos padecen de estrés y que el 72 % padecen de estrés por las condiciones laborales. Explicó que los grupos etarios en mayor riesgo de estrés se ubica entre 21 a 39 años, cuando se empieza a asumir mayores responsabilidades, asimismo, es la mujer con mayor riesgo de estrés. Además, en 2022, el 43% padecía de algún tipo de estrés por su trabajo, % que viene incrementándose - de acuerdo con Gallup. También, la cuarta parte de peruanos considera que no ha logrado aún demostrar sus habilidades, (Perú 21, 2023).

Ahora bien, en el municipio de estudio, se ha identificado que los administrativos experimentan altos niveles de estrés laboral. Se atribuye a la excesiva carga de trabajo, por horas extras no remuneradas. Además, se ven obligados a permanecer hasta completar las tareas asignadas. Como resultado, se observó que el desempeño se afecta, ya no logran cumplir sus tareas en los plazos establecidos. Además, existen tensiones y conflictos entre compañeros. Si no se toman medidas adecuadas y oportunas para mejorar esta situación, existe el riesgo de que se generen complicaciones futuras más graves.

Se planteó el problema general: ¿Cuál es la correlación entre el estrés y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023? Asimismo los específicos: ¿Cómo se correlaciona el incremento de tareas y el desempeño de los colaboradores de la

Municipalidad Distrital de San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023?; ¿De qué manera se correlacionan las condiciones de trabajo con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023?; y, ¿De qué forma las capacidades laborales se correlacionan con el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023?.

Respecto a la justificación teórica, se han considerado teorías que brindan soporte sobre los niveles de estrés y el desempeño laboral. Asimismo, se pretende aumentar las referencias existentes sobre la correlación que se presenta en estas dos variables, y que permita aumentar los conocimientos de la ciencia administrativa. Sobre la justificación práctica, se brindó datos relevantes del nivel de estrés del personal lo cual se debe utilizar en el área de recursos humanos, asimismo sirve como una guía para reducir el estrés y mejorar el rendimiento en las tareas. Los resultados hallados ayudan a otros investigadores que deseen ampliar el tema investigado. Finalmente, se adaptaron instrumentos para recopilar datos sobre las variables. Y, que los instrumentos puedan ser útiles en futuros estudios.

El objetivo principal fue: Determinar la correlación entre el estrés y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023. Y los objetivos específicos: Establecer la correlación entre el incremento de tareas y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023; Explicar la correlación entre las condiciones laborales con el desempeño laboral en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023; y: Delimitar la correlación entre las capacidades laborales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023.

Asimismo, la hipótesis principal: Existe correlación inversa y significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023. Y las específicas: El incremento de tareas se relaciona inversa y significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023.;

las condiciones laborales se correlacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023; las capacidades laborales se correlacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los estudios similares al proyecto, se encontraron los siguientes antecedentes internacionales.

Conforme a lo indicado por Ajayi (2018) cuyo propósito fue examinar el impacto del estrés asociado con las labores, el desempeño y la satisfacción en trabajadores. Investigación de propósito aplicado, cuantitativa, alcance correlacional, diseño transversal y no se manipularon intencionalmente ninguna variable. El universo poblacional estuvo constituido por 150 profesionales nigerianos del sector financiero, utilizando una encuesta y dos escalas valorativas estructuradas. Se halló como resultado, que el estrés ocurrido en el trabajo se correlaciona de manera inversa con el desempeño en el trabajo, que cuando el estrés ocurre tiene efectos negativos en el desempeño de los empleados, al disminuir el estrés aumenta el rendimiento por lo que ambos son inversamente proporcionales entre sí. Se concluyó que evidenció que el estrés está asociado con un desempeño organizativo inferior, un rendimiento decreciente de los empleados, una alta proporción de errores y trabajos de calidad inferior, mayor cambio de personal y un incremento en las ausencias laborales, con alta tensión, trastorno emocional, conflictos asociados al rendimiento profesional, y cuadros depresivos. Se concluyó que es indispensable que las entidades bancarias de Nigeria incorporen una gestión adecuada del estrés en sus empleados.

Según Yobaoh et al. (2018) cuya finalidad de su investigación fue descubrir posibles tensiones en el lugar de trabajo y sus consecuencias en la productividad de los empleados del sector bancario de Ghana. En relación con la metodología corresponde a la cuantitativa, nivel correlacional, sin que de manera deliberada se haya manipulado alguna variable, de diseño transeccional. El universo poblacional lo constituyeron 320 colaboradores de cuatro bancos de Ghana, empleándose una encuesta y dos cuestionarios como instrumentos. El resultado hallado demuestra que el estrés por las tareas se correlaciona significativa e inversamente con el rendimiento de cada empleado. Se concluyó que el estrés se considera muy relevante en el ambiente de trabajo, y por ende las entidades bancarias deben comprometerse a gestionar de una manera

correcta, tomando medidas y realizando buenas prácticas para un buen desempeño laboral.

Según los autores Yunita y Saputra (2019) cuyo objetivo fue examinar el impacto de las mutaciones laborales en el estrés del personal, asimismo sobre el desempeño de los empleados. Se empleó la metodología correspondiente a la cuantitativa, nivel correlacional, sin manipular adrede ninguna variable, de diseño transeccional. Su universo lo constituyeron 108 empleados de la clínica dental, usando una encuesta y dos escalas valorativas estructuradas. El resultado hallado evidencia que las mutaciones laborales impactan de manera negativa en el estrés laboral, así como el estrés afecta inversamente el desempeño de los empleados. Se concluyó que, a mayor estrés, el rendimiento de los empleados disminuye, por lo que las corporaciones deben otorgar importancia al desarrollo de un entorno laboral saludable para mitigar el estrés y promover la productividad de los trabajadores.

Según los autores Deng et al. (2019) cuyo fin era examinar el estrés por desafíos y el estrés por dificultades incide en el desempeño del personal salud en nosocomios estatales en la China. Corresponde a una investigación cuantitativa, alcance explicativo, en la que no se manipuló ninguna variable de manera intencional y transeccional. El universo estuvo conformado por 1,594 empleados de los hospitales, empleando una encuesta y usando dos cuestionarios estructurados como instrumentos. El resultado demostró que el estrés por desafíos y el estrés por dificultades tienen fuerte correlación en el personal de salud en nosocomios públicos; el estrés por desafíos se correlacionó de manera directa y significativa con el desempeño del personal y estrés por dificultades se relacionó inversamente con el desempeño. Se concluyó que, el personal del sector salud sufre de alto estrés por sus funciones y ello ocasiona un desempeño deficiente, frente a ello los altos mandos de esos hospitales deberán promover las buenas prácticas de gestión para mitigar el estrés y mejorar así la calidad del servicio público.

Según Bjaalid et al. (2019) cuyo propósito fue explorar los impactos del estrés en el desempeño de los administrativos en el personal policial de Pakistán. Investigación de metodología cuantitativa, explicativa, en el estudio realizado no

fueron manipuladas las variables y diseño transversal. Su universo lo conformaron 271 empleados policiales, empleando en el recojo de datos una encuesta y dos cuestionarios como instrumentos. El resultado evidencia que el estrés del personal tiene correlación inversa con la satisfacción profesional, debido a las funciones cumplidas asociadas a sus responsabilidades de los empleados policiales. Conclusiones: se halló fuerte correlación inversa entre el estrés ocupacional y el desempeño del personal policial, motivo por el cual la alta dirección y las autoridades de la policía deberán contrarrestar el estrés con prácticas y gestiones apropiadas para la mejora de las condiciones en las que se realizan funciones.

Los antecedentes nacionales: Leyva y Soto (2018) cuyo propósito fue comprobar la manera en que el estrés laboral influye en el desempeño de los empleados en la SUNAT, en Ayacucho. Estudio de paradigma cuantitativo, alcance correlacional, sin que se haya manipulado ninguna variable y de corte transversal. Su universo estuvo conformado por 63 trabajadores de la institución, usando una encuesta y dos cuestionarios. El resultado hallado a través de la prueba de correlación de $RS = 0.748$ y con significatividad $= 0.000 < 0,050$ evidencian que el desempeño de los empleados está influenciado inversamente por el estrés laboral. Se concluyó que un ambiente físico inadecuado tiene efectos negativos en las labores del personal. Además, se demostró que las interacciones interpersonales deficientes presentan una influencia negativa en la colaboración en equipo.

Asimismo, Sucso (2018) cuya finalidad fue determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los administrativos en el municipio del distrito de Tambopata; investigación de metodología cuantitativa, descriptiva - correlacional, diseño transeccional y sin experimentar adrede con ninguna variable. El universo poblacional lo constituyeron 148 colaboradores municipales, de la cual se seleccionó a 100 colaboradores como muestra; los datos fueron recopilados mediante encuestas y se aplicaron dos cuestionarios estructurados. Después de procesar la data recopilada se tuvo el resultado que mediante el estadígrafo $Rho = -0.270$ y $p < 0.05$; demuestran que el estrés tiene influencia inversa con el desempeño de empleados municipales, asimismo

mediante un $RS=0,321$ se halló correlación positiva entre capacidades personales y el desempeño del personal municipal; a elevados niveles de estrés laboral, menores rendimientos de los empleados y que a mayores capacidades mejor desempeño laboral. Se concluye que se evidencia que existe relación inversa entre el estrés, físico, psicológico con respecto al desempeño laboral.

Conforme a los autores Collantes y Mamani (2018) quienes se propusieron comprobar la relación entre estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de un municipio distrital cajamarquino. Investigación de metodología cuantitativa, nivel descriptivo correlacional, estudio realizado sin manipular adrede ninguna variable estudiada y de diseño transeccional. Se trabajó con una muestra censal de 71 empleados de la Municipalidad Distrital, utilizando para recopilar datos la encuesta y dos cuestionarios apropiadamente estructurados. Los resultados hallados indican que del 100% de trabajadores el 54.9% señalaron padecer niveles moderados de estrés generando un desempeño poco eficiente mientras que los colaboradores restantes que también tienen estrés han demostrado un buen desempeño laboral. Conclusiones: el estrés por el trabajo se correlaciona inversa y significativamente con el desempeño de los empleados municipales, y se halló que ante incremento de tareas el desempeño de los empleados municipales disminuye.

Según los autores Guerra et al. (2022) cuya finalidad fue establecer la correlación existente entre el estrés laboral y el desempeño de los administrativos en el municipio del distrito de Yauli. Investigación de metodología de paradigma cuantitativa, nivel correlacional, estudio realizado sin que - intencionalmente- se haya manipulado alguna variable y transeccional. El universo poblacional lo constituyeron 80 empleados municipales, empleando como técnica una encuesta y dos cuestionarios. Los hallazgos mediante la prueba de Rho de Spearman $Rho = -0.314$ y $p = 0.005$ indicaron que se encontró correlación inversa entre estrés y desempeño del personal administrativo. Se concluye que se ha establecido la correlación inversa del estrés laboral y el desempeño del personal administrativos del municipio en estudio; asimismo que existe correlación inversa moderada entre el incremento de las tareas y el desempeño de los empleados municipales en la provincia de Carhuaz.

En cuanto al modelo teórico relacionado al estrés laboral contamos con el denominado desgaste organizacional, propuesto por Gil (2019) se enfoca en la conexión que tiene el individuo y su medio laboral. Este modelo sostiene que el estrés laboral crónico puede conducir al cansancio, pérdida de identidad y la falta de autorrealización. Esta se focaliza en el papel de los factores organizacionales, como el incremento de tareas, la falta de control y el liderazgo inadecuado, en el desarrollo del estrés laboral. Este enfoque proporciona una base teórica para examinar las técnicas de carácter cognitivo-conductual para fomentar las interacciones sociales de manera saludable en el ambiente laboral.

Seguidamente tendremos algunas definiciones de la variable denominada estrés laboral. Según los autores Bjaalid et al. (2020) el término estrés es considerado como una alteración orgánica en la cual los colaboradores lo exteriorizan como cansancio emocional o desinterés por su labor, considerándose insuficiente para poder cumplir con sus objetivos. Al momento que los trabajadores tienen estrés en su trabajo, suelen lamentarse constantemente, a culpar a otros por sus fallas y comportarse de una forma insoportable. De la misma manera el autor Cross (2019) define al estrés laboral como el cansancio generado por las exigencias laborales que provoca la ineficiente respuesta del colaborador por el agotamiento y tiene influencia en su ambiente laboral y social.

En cuanto a las dimensiones con las que cuenta la variable estrés laboral se encuentran las siguientes: incremento de tareas, condiciones y capacidades laborales. Incremento de trabajos, es considerado como el exceso de obligaciones o tareas que se le llegan a asignar a un subordinado para que pueda realizarlo en un tiempo definido (Wu y otros, 2019). Cuando las tareas exceden las capacidades de los individuos y surgen problemas importantes y evidentes, se generan distintos efectos. Se acepta que el estrés laboral definitivamente tiene impactos negativos en el desempeño en las tareas de los individuos y, necesariamente, afecta a los objetivos de las organizaciones, (Ismail y otros, 2021).

Como segunda dimensión tenemos a las condiciones laborales y según Suárez et al. (2020) es un conjunto de normas que influyen sobre un colaborador

con respecto a sus tareas en su centro laboral, que establecen sus acciones que generan ciertos resultados tanto para la organización como para sí mismo. Apoyar las condiciones laborales en organizaciones donde los empleados se preocupan por el ambiente de trabajo tanto para la comodidad personal como para facilitar la tarea. Los empleados prefieren entornos físicos inofensivos. Por ejemplo, temperatura, luz, ruido y otros. Los factores ambientales no deben ser extremos (demasiado o muy poco) (Nurvitasari, 2019).

La tercera dimensión denominada capacidades laborales según Velásquez (2021) es considerada como las distintas cualidades ocultas que posee una persona, que va desde un motivo o rasgos que define a una persona, hasta un reflejo intencional de esta y llama a esas características competencias genéricas

El desempeño laboral es un constructo, que ha evolucionado a través del tiempo, Alvarez (como se citó en Tichuanca y Mamani, 2021), en su modelo teórico, el cual refiere que desempeño se sustenta precisamente en saber utilizar los conocimientos que tienen los colaboradores, asimismo, postula que se le debe dar la debida importancia a mejorar el rendimientos de los colaboradores, mejorar las habilidades volitivas, cognitivas y afectivas; además comprende comportamientos bajo las condiciones de los trabajadores, se enfatiza que el desempeño es un conjunto de comportamientos, siendo la única manera de describir un fenómeno que varía sustancialmente entre trabajos y tiempo (Ramos, Barrada, Fernández, & Koopmans, 2019). Es decir, es un constructo que comprende al comportamiento bajo control de un trabajador que contribuye al objetivo organizacional, además es un conjunto de comportamientos, no las variables que determinan estos comportamientos o sus resultados (Campbell, Brenton, & M, 2015). Además, puede considerarse como "una actividad en la que un individuo es capaz de realizar exitosamente la tarea/meta que se le asignó, sujeto a la restricción normal de la utilización razonable de recursos disponibles" (Anu & Gireesh, 2018)

Este desempeño es afectado por aquello que el trabajador espera acerca del trabajo, su comportamiento hacia las metas y sus necesidades de armonía. El desempeño se asocia con las destrezas y aptitudes que aportan al desarrollo

de las acciones del colaborador, en beneficio de poder lograr los objetivos propuestos por la organización (González & Vilchez, 2022). Además,

Dentro de lo que concierne al desempeño laboral se encuentran los siguientes componentes: factores que influyen en el desempeño, eficiencia en sus funciones y compromiso organizacional. En lo que respecta a los factores, conforme a Gonzales y Vílchez (2022) estos factores brindan datos acerca de las distintas características del personal en las empresas, revisa que elementos como la motivación, liderazgo, el ambiente y clima organizacional permitan desarrollar las obligaciones de acuerdo con los objetivos implementados por la empresa. Por otra parte, al mencionar cultura organizacional se refiere a todas las costumbres, prácticas y dogmas que comparten los que forman parte de la empresa, que deben de ser cumplidas de acuerdo con las normas y valores establecidos por esta (Mena, 2019).

La segunda dimensión es la eficiencia laboral, es un factor muy esperado en la gerencia porque favorece directamente a lograr los objetivos planteados. Definido como el comportamiento de los empleados que contribuye positivamente a las metas y objetivos de la organización (Utami y otros, 2020). En lo referente a la tercera dimensión denominada compromiso organizacional es definida como la fidelidad y el grado de compromiso con el que cuenta un trabajador en cuanto a la participación que tiene con las metas, valores e identificación que tiene con la organización (Estrada & Mamani, 2020). Sugieren que los colaboradores consideran que van a recibir un trato positivo, favorable, en sus organizaciones (es decir, remuneraciones justas, participar en el establecimiento de metas) debido a esto se incrementa la lealtad a las organizaciones, y, como efecto se mejora la productividad. Al mismo tiempo, un empleado con elevado compromiso con cada objetivo organizacional desarrolla fuertes sentimientos de responsabilidad, en tanto que un empleado con bajo nivel de compromiso con cada objetivo de las empresas no desarrollan esos sentimientos, (Zhenjing y otros, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

En cuanto al propósito es una investigación aplicada, y como refiere Sánchez et al. (2018) este es un campo en el que se estudian problemas científicos con fines prácticos, aplicados o pragmáticos. Se estudian en base a los resultados de la ciencia pura (básica). Esencialmente, todas estas ciencias fácticas centran sus objetivos en comprender la realidad o los fenómenos para mejorar el bienestar humano.

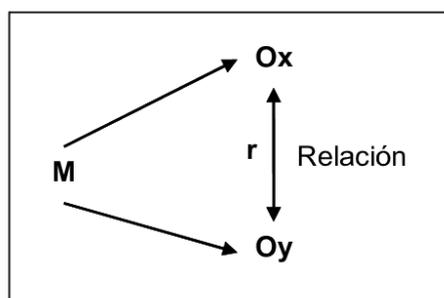
Respecto a su enfoque es cuantitativa, definida como es aquel método de comprobación, análisis y validación de información y datos basándose en aspectos numéricos. Además, es una metodología estructurada que recoge y analiza datos numéricos de varias fuentes y emplea instrumental informático, estadístico, y matemático en el proceso de los datos, (Neill y Cortez, 2018).

En cuanto al alcance es una investigación correlacional, que para Arias (2016) la investigación correlacional crea una comprensión de las relaciones entre las variables en estudio a través de pruebas de hipótesis.

Diseño de investigación:

En relación con este tema, la investigación obedece al no experimental que de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), en este tipo de estudio, las variables no se modifican intencionalmente, sino que se observan y analizan en su forma natural. Y en cuanto al período en el que se realiza, se considera un estudio transversal o transversal porque se realizó en un solo período, que estuvieron referidas a investigaciones en las que se miden dos variables una sola vez para luego pasar a describirlas y analizarlas.

Figura 1: Estructura del diseño metodológico



Fuente: Elaboración propia

Donde:

M = Trabajadores de la municipalidad en estudio.

V1 = Ox = Estrés laboral

V2 = Oy = Desempeño laboral

R = Correlación

3.2. Variables y operacionalización

En el presente estudio se utilizó dos variables, por un lado, se tuvo al estrés laboral como primera variable seguidamente del desempeño laboral como la segunda variable (ver anexo 1).

Variable 1: estrés laboral

- **Definición conceptual:** es la percepción de tensión y tristeza generada en un colaborador, provocada principalmente por una situación externa relacionada al trabajo (Ramírez, 2019).
- **Definición operacional:** para lograr el cálculo de esta se hizo uso de sus respectivas dimensiones, siendo ellas: incremento de tareas, condiciones y capacidades laborales.
- **Indicadores:** los indicadores que permitieron medir estas dimensiones son: el exceso de tareas, realizar tareas por reemplazo, inapropiada administración de tiempo, tiempo de entrega, clima laboral, coworking, escasa preparación e ineficiente comunicación.
- **Escala de medición:** Se trabajó con la ordinal.

Variable 2: desempeño laboral

- **Definición conceptual:** en opinión de Reyes et al. (2018) consideran que radica en medir el nivel de eficiencia con la cual un colaborador lleva a cabo sus actividades en una organización.
- **Definición operacional:** para dicha variable se trabajó con las dimensiones: Factores del desempeño laboral, eficiencia laboral, compromiso organizacional y beneficios de la evaluación del desempeño.
- **Indicadores:** los indicadores que ayudan medir estas dimensiones son las siguientes: ambiente organizacional, cultura organizacional, productividad laboral, capacitación, cumplimiento de metas, compromiso afectivo, de continuidad, normativo, beneficios para el gerente, subordinado y la organización.
- **Escala de medición:** la medición se llevó a cabo mediante la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández y Mendoza (2018), es el grupo de casos que tienen particularidades parecidas, por lo que deben identificarse adecuadamente y establecerla con claridad en razón a las peculiaridades, y contextualizarla, en la investigación en progreso se tomó consideró a 26 administrativos que trabajan en el municipio.

- **Criterios de Inclusión:** en el presente trabajo se consideraron a los colaboradores que tengan más de tres meses trabajando en el municipio, personas que estén presentes en la municipalidad al momento de la aplicación del instrumento y todos aquellos que quieran participar de forma voluntaria en la investigación.
- **Criterio de Exclusión:** Las personas que no se consideraron son los colaboradores que desarrollan sus prácticas pre profesionales, personal que esté ausente en la municipalidad al momento de la

aplicación del instrumento y todos aquellos que no deseen ser partícipes del estudio.

Muestra

Se le define como una parte que tiene las mismas particularidades que los elementos del universo poblacional y que lo representa, del que se van a recopilar datos que ayuden a alcanzar cada objetivo planteado (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo que en la investigación se ha considerado como integrantes de la muestra a 26 colaboradores de la municipalidad.

Muestreo: como corresponde al tipo de muestreo empleado para determinar el tamaño o la cantidad de elementos de la muestra, se debió optar por el tipo no-probabilístico, al muestreo por conveniencia, es decir se debió optar por elegir sin fórmula a los integrantes de acuerdo sino por los intereses de la investigación, no se usaron fórmulas aleatorias para su determinación, por lo cual se consideró una muestra de 26 colaboradores del municipio.

Unidad de estudio: está representada por cada trabajador del municipio en estudio.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para Neill y Cortez (2018) toda técnica intenta valorar y evaluar un fenómeno y medir sus propiedades, se generaliza cada resultado de la muestra a todo el universo poblacional en un nivel de alta confianza predeterminada y un mínimo margen de error permitido. Por lo tanto, se decidió emplear una encuesta, para medir ambas variables.

Instrumento

Para Lama et al. (2022) un instrumento empleado en investigaciones consiste en cada recurso que los investigadores pueden usar en el abordaje de la problemática y hechos con el fin de obtener datos sobre las variables. Siendo así lo que corresponde como instrumento es el cuestionario, que corresponde estructurar de acuerdo con los indicadores de cada variable estudiada.

Validez y confiabilidad

Validez

Hace referencia al nivel en que los instrumentos pueden medir con precisión las variables en investigación. Esto es posible de afirmar en tanto se demuestre que los instrumentos reflejan y engloban los conceptos abstractos mediante cada indicador establecido (Hernández y Mendoza, 2018). Por ello, el método utilizado para la validar cada instrumento fue mediante el juicio de expertos, que demostró lo aceptable de las preguntas al ser formuladas en función a las dimensiones establecidas.

Tabla 1

Validación de expertos

Apellidos y nombres del especialista	Establecimiento donde labora	Opinión del experto
Gil Melgarejo, Dante Rolando	Gobierno Regional de Ancash	Procede su aplicación
Broncano Gala, Jorge Edwin	Universidad Cesar Vallejo	Procede su aplicación
Solís Palacios, Gladys Margot	I.E. Jorge Basadre Grohmann	Procede su aplicación

Confiabilidad

Para Hernández y Mendoza (2018), se refiere a la seguridad en que los instrumentos puedan garantizar recoger datos confiables y pertinentes que permitan lograr explicar el comportamiento de cada variable. Para medir la confianza del cuestionario se usó la prueba denominada Alfa de Cronbach, que es conocida como el coeficiente que mide la consistencia del instrumento; con ese fin se tuvo que construir una muestra piloto.

Los datos de la muestra piloto fueron procesados en el programa SPSS, y se obtuvo el valor = 0,750 del instrumento de estrés laboral y 0,881 del instrumento sobre desempeño laboral.

3.5. Procedimientos

En el estudio realizado se utilizó la estadística dado que los resultados obtenidos necesitan de ella para ser procesados y evaluados. Se inició recolectando datos, para lo cual se aplicaron las escalas diseñadas a los elementos establecidos, para esto se tuvo que contar con el apoyo de colaboradores, una vez recopilados los datos, se vaciaron a un tabla general y de allí se empezó el proceso de análisis con el fin de cumplir con cada objetivo, en este proceso se contó con el apoyo del MS Office, y asimismo se utilizó el programa IBM SPSS v.26, y se finalizó construyendo una tabla con las puntuaciones pertinentes que fue el punto de inicio para los posteriores procesos de tratamiento de los datos.

3.6. Método de análisis de datos

En lo que respecta al proceso estadístico, se inició con la construcción de matriz de puntuaciones con el apoyo del SPSS, que se emplea para analizar los datos y establecer inferencias. Después al momento de contrastar cada hipótesis planteada, se realizó el test de asociación, que resultó en un gráfico que refleja si los datos se agrupan en torno a una tendencia o curva de dispersión, con el test Shapiro- Wilk (S - W) es la prueba que se suele usar cuando las muestras que no superan la cantidad de 50 elementos, se realiza para comprobar la manera en que se distribuyen los datos recopilados en torno a la curva normal, en distribuciones paramétricas se recomienda usar algunos coeficientes (r de Pearson), en distribuciones no paramétricas otros estadígrafos (Rho de Spearman o Chi cuadrado) uno de estos estadísticos el determinado para contrastar cada hipótesis establecida.

En el proceso de contrastar hipótesis se ayudan los investigadores del referido paquete SPSS v. 26, y el proceso involucra cierto procedimiento que se sustenta en la evidencia proporcionada por los datos recopilados y

que se basa en teorías estadísticas, en especial sobre probabilidades, luego de terminar el proceso se dispone de información para tomar decisiones y poder con racionalidad señalar si cada hipótesis es un enunciado razonable para aceptarse, o en todo caso rechazarse, para que sean estadísticamente significativos los resultados se trabaja con parámetros que son propios y que aceptan un margen máximo de error del 5%, no se tolera un mayor porcentaje, y se afirma la significatividad reflejada en la hipótesis contrastada.

3.7. Aspectos éticos

El estudio estuvo enmarcado bajo los principios éticos que establece la UCV (2020), estos son:

- Libertad: los individuos que desean ser parte de investigaciones deben saber que pueden decidir permanecer o retirarse del proceso en cualquier momento que decidan hacerlo, sin permiso alguno.
- Beneficencia: las investigaciones deben buscar beneficiar o favorecer a cada participante del estudio y la población directamente involucrada.
- Competencias profesionales y científicas: todos los individuos que lleven a cabo estudios deben acreditar adecuadas competencias y estar capacitados de acuerdo con lo que requiere el estudio, para garantizar la rigurosidad científica en los procesos inherentes a todo estudio que debe terminar al momento de publicarse la investigación.
- Cuidar al medioambiente y la biodiversidad: en el proceso investigativo se debe garantizar que no se va a afectar al medioambiente, se debe promover el cuidado a todo ser vivo y todo ecosistema.
- Probidad: el reconocimiento a los seres humanos debe estar sobre cualquier interés científico, sin importar el origen, posición económica, grupo étnico, género, culturalidad o cualquier particularidad.
- Justicia: referido a brindar un trato igual a cada participante en el estudio, no se debe propiciar exclusiones.
- Autonomía: un estudio se debe desarrollar libremente de cada interés económico, político, religioso o similar.

- Honestidad: adoptar un comportamiento honesto en todo el proceso investigativo. Se requiere la exposición de forma fidedigna de los datos y no modificar los protocolos aprobados sin aviso al comité de ética o a los responsables del estudio.
- Respeto al derecho de autor: los investigadores deben respetar el derecho de propiedad de los autores, lo que se ha garantizado con pasar el documento por el Turnitin.
- Responsabilidad: el investigador debe asumir las consecuencias del resultado de las investigaciones.

IV. RESULTADOS

En cuanto al objetivo general: establecer la correlación entre estrés laboral y el desempeño en los colaboradores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023.

Estadísticos de normalidad

Se formula la hipótesis:

- H0: Los datos recopilados se distribuyen normalmente.
- Hi: Los datos no se distribuyen normalmente.

Significatividad: $\alpha = 5\%$

Técnicamente, si el estadígrafo es menor al nivel de significatividad α , se descarta la hipótesis nula (H0) y se admite la alternativa (Hi). En la situación presentada, se empleó el test de Shapiro Wilk, que es apropiada para muestras inferiores a 50. Dado que en este escenario se tiene solamente 26 elementos, es pertinente utilizar la mencionada prueba en la evaluación de la distribución de los datos. En esencia, se utilizó la prueba S-W para decidir si se rechaza o no la H0.

Tabla 2

Prueba de normalidad.

	SW		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Estrés	,854	26	,002
V2: Desempeño laboral	,879	26	,006

Nota: Datos recopilados.

Interpretación: de acuerdo con lo que se muestra en la anterior Tabla 2 se observa que las variables tienen niveles de significancia $p=0.002$ y 0.006 , los dos valores hallados son inferiores que los niveles de significatividad predefinidos del 5%. Por lo que, la decisión es rechazar la H0 y se acepta la alternativa, por lo

que se afirma que los datos no se distribuyeron con arreglo a una curva normal. Se concluye en base a lo hallado en el proceso y consignado en la tabla 2.

En consecuencia, se admite la hipótesis alternativa y se decide emplear el coeficiente Rho de Spearman (RS).

Tabla 3

Correlación entre el estrés y el desempeño laboral.

		Correlación
		Desempeño laboral
Estrés laboral	Rho de Spearman	-,681**
	Sig.	,000
	n	26

** La correlación es estadísticamente significativa a nivel bilateral 0.01.

Nota: RS– SPSS v. 26.

Interpretación:

De acuerdo con el análisis realizado mediante el estadígrafo RS= -0,681, presentado en la Tabla 3, con nivel de confianza = 95 % y nivel de significatividad = 0.000, que expresa un valor de correlación moderado e inverso. Lo cual obliga a rechazar Esto indica que se rechaza la H0 y se acepta la alterna; y se puede afirmar que existe relación inversa y significativa entre el estrés y el desempeño laboral en la municipalidad evaluada.

Según el objetivo específico 1: determinar la correlación entre el incremento de tareas y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023.

Tabla 4

Correlación entre el incremento de tareas y el desempeño laboral.

		Correlación
		Desempeño laboral
Incremento de tareas	Rho de Spearman	-,415**
	Sig.	,035
	n	26

** La correlación es estadísticamente significativa a nivel bilateral 0.01.

Nota: RS – SPSS v. 26.

Interpretación:

De acuerdo con el análisis realizado mediante el estadígrafo RS= -0,415 presentado en la Tabla 4, con nivel de confianza = 95 % y nivel de significatividad = 0.000, que refleja un valor de correlación moderado e inverso. Lo cual obliga a rechazar Esto indica que se rechaza la H0 y se acepta la alterna; y se puede afirmar la existencia de relación inversa y significativa entre el incremento de tareas y el desempeño laboral en la municipalidad evaluada.

De acuerdo con el objetivo específico 2: explicar la correlación entre las condiciones laborales con el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023.

Tabla 5

Relación entre las condiciones y el desempeño laboral.

		Correlación
		Desempeño laboral
Condiciones laborales	Rho de Spearman	-,383**
	Sig.	,043
	n	26

** La correlación es estadísticamente significativa a nivel bilateral 0.01.

Nota: RS SPSS v. 26.

Interpretación:

De acuerdo con el análisis realizado mediante el estadígrafo RS= -0,383, presentado en la Tabla 5, con nivel de confianza = 95 % y nivel de significatividad = 0.000, que refleja el valor de correlación bajo e inverso. Lo cual obliga a rechazar la H0 y se acepta la alternativa; y se determina la existencia de relación inversa y significativa entre las condiciones en el trabajo y el desempeño laboral en el municipio evaluado.

Con relación al objetivo específico 3: delimitar la correlación entre las capacidades y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023.

Tabla 6

Relación entre las capacidades y el desempeño laboral.

		Correlación
		Desempeño laboral
Capacidades laborales	Rho de Spearman	-,480**
	Sig.	,013
	n	26

** La correlación es estadísticamente significativa a nivel bilateral 0.01.

Nota: RS. SPSS v.26

Interpretación:

De acuerdo con el análisis realizado mediante el estadígrafo RS= -0,480, presentado en la Tabla 6, con niveles de confianza = 95 % y nivel de significatividad = 0.000, que indica un valor de correlación moderado e inverso. Lo cual obliga a rechazar Esto indica que se rechaza la H0 y se acepta a alterna; y se determina que existe relación inversa y significativa entre las capacidades y el desempeño laboral en la municipalidad evaluada.

V. DISCUSIÓN

Luego de procesar los datos y consignarlos en tablas, y con las salidas de los estadísticos se procede a discutir estos resultados con el apoyo de investigaciones previas y las teorías que sustentan los constructos, se discute.

En referencia al objetivo general: Establecer la correlación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023, De acuerdo con el análisis realizado mediante el estadígrafo $RS = -0,681$, presentado en la Tabla 3, con niveles de confianza = 95 % y nivel de significatividad = 0.000, que refleja el valor de correlación moderado e inverso. Lo cual obliga a rechazar la H_0 y se acepta la alterna; y se determina que existe relación inversa y significativa entre el estrés y el desempeño laboral en la municipalidad evaluada. Lo hallado tiene similitud con lo hallado por Ajayi (2018) cuyo propósito fue examinar el impacto del estrés laboral en el desempeño y la satisfacción del personal. Investigación cuantitativa, correlacional, transeccional y sin manipulación de ninguna variable. El universo poblacional lo conformaron 150 profesionales nigerianos del sector financiero, utilizando una encuesta y dos cuestionarios. Lo hallado evidencia que el estrés laboral se correlaciona de manera inversa con el desempeño de los trabajadores, que cuando el estrés ocurre afecta de manera negativa el desempeño de los empleados, al disminuir el estrés aumenta el rendimiento por lo que ambos son inversamente proporcionales entre sí. Se concluyó que evidenció que el estrés está asociado con un desempeño organizativo inferior, un rendimiento general de los empleados decreciente, una alta proporción de errores y trabajos de calidad inferior, mayor cambio de personal y un incremento en las ausencias laborales por enfermedades tales como: tensión, trastorno emocional, conflictos profesionales y personales, y depresión; asimismo se hallaron similitud con los resultados de Bjaalid et al. (2019) cuyo propósito fue explorar los impactos del estrés en el trabajo en el desempeño de los policías de Pakistán. Investigación cuantitativa, correlacional, transeccional y sin manipulación de ninguna variable. El universo poblacional lo conformaron 271 policías, utilizando una encuesta y dos cuestionarios empleados policiales, empleando como técnica la encuesta y por instrumento el cuestionario. Lo hallado evidencia que el estrés se correlaciona

inversamente con la satisfacción profesional, el desempeño de los empleados policiales, Se concluyó que la correlación entre el estrés ocupacional y el desempeño de los policías fue inversa. Lo hallado se respalda en la teoría formulada por Bjaalid et al. (2020) quienes consideran que el término estrés es considerado como una alteración orgánica en la cual los colaboradores lo exteriorizan como cansancio emocional o desinterés por su labor, considerándose insuficiente para poder cumplir con sus objetivos. Al momento que los trabajadores tienen estrés en su trabajo, suelen lamentarse constantemente, a culpar a otros por sus fallas y comportarse de una forma insoportable. De la misma manera el autor Cross (2019) define al estrés laboral como el cansancio generado por las exigencias laborales que provoca la ineficiente respuesta del colaborador por el agotamiento y tiene influencia en su ambiente laboral y social, y esto por razones lógicas tiene una influencia negativa en el desempeño del personal.

En lo que respecta al objetivo específico 1: Determinar la correlación entre el incremento de tareas y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023, De acuerdo con el análisis realizado mediante el estadígrafo $RS = -0,415$ presentado en la Tabla 4, con niveles de confianza = 95 % y niveles de significatividad = 0.000, que indica un valor de correlación moderado e inverso. Lo cual obliga a rechazar H_0 y aceptar la alterna; y se afirma la existencia de correlación inversa y significativa entre el incremento de tareas y el desempeño laboral en la municipalidad evaluada; lo hallado tienen similitud con lo hallado por Guerra et al. (2022) quienes se propusieron establecer la correlación entre el estrés laboral y el desempeño de los empleados municipales en Yauli. La metodología empleada fue cuantitativa, nivel correlacional, sin manipular ninguna variable en estudio y transeccional. La muestra lo conformaron 80 empleados municipales, empleando como técnica la encuesta y dos cuestionarios. Los hallazgos mediante la prueba de Rho de Spearman $Rho = -0.314$ y $p = 0.005$ indicaron la relación inversa entre las dos variables. Se concluye que hay correlación negativa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad; asimismo que existe relación negativa moderada entre el incremento de las tareas y el desempeño de los empleados municipales en la provincia de Carhuaz; asimismo hay relativa similitud con los resultados encontrados por Collantes y Mamani (2018) cuyo objetivo fue

establecer la correlación del estrés laboral y el desempeño de los empleados municipales de Baños del Inca, en Cajamarca. Investigación cuantitativa, nivel descriptivo correlacional, y transeccional en su diseño. La población censal la constituyeron 71 colaboradores de la Municipalidad Distrital, utilizando como una encuesta y dos cuestionarios en el recojo de los datos. Lo hallado demostró que de la totalidad de los encuestados el 54.9% tienen niveles moderados de estrés generando un desempeño poco eficiente mientras que los colaboradores restantes que también tienen estrés han demostrado un buen desempeño laboral. Se concluye que el estrés se correlaciona inversamente con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad, y se halló que ante incremento de tareas el desempeño de los empleados municipales disminuye. Lo hallado se respalda en lo que sostienen Londoño et al. (2019) que el exceso de tareas es la excesiva cantidad de labores asignadas a un subordinado en forma continua, lo cual podría provocar dificultades en la eficiencia al momento de cumplir con sus obligaciones, además de afectar su estado de salud provocando un cansancio laboral. Por otro lado, se tiene a la realización de tareas por reemplazo, que consiste en el hecho de que, al darse el ausentismo de un colaborador, siempre se tendrá la exigencia de que otro compañero realice las tareas faltantes por este, lo cual generará presión en el grupo de trabajo (Schwepker & Dimitriou, 2021). Asimismo, Mila y Muafi (2023) mencionan que la inapropiada gestión de tiempo como el procedimiento inadecuado de distribuir las tareas pendientes, es decir planear las tareas sin considerar el volumen y el tiempo que llevaría realizarlas, con lo cual no se lograría culminar con las labores exigidas por la organización y afecta el desempeño del empleado municipal.

En referencia al objetivo específico 2: Explicar la correlación entre las condiciones laborales con el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de Aco, Carhuaz, Ancash, 2023, De acuerdo con el análisis realizado mediante el estadígrafo $RS = -0,383$, presentado en la Tabla 5, con niveles de confianza = 95 % y niveles de significatividad = 0.000, que indica un valor de correlación bajo e inverso. Lo cual obliga a rechazar H_0 y aceptar la alterna; y se afirma la existencia de correlación inversa y significativa entre las condiciones en el trabajo y el desempeño laboral en la municipalidad evaluada; lo hallado tienen similitud con lo hallado por Leyva y Soto

(2018) quienes se propusieron establecer la influencia del estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de la SUNAT - Ayacucho. Su aspecto metodológico de paradigma cuantitativo, descriptiva, diseño transversal. Su universo estuvo conformado por 63 trabajadores de la institución, usando como técnica la encuesta y dos cuestionarios. Los hallazgos mediante la prueba de correlación de Rho = 0.748 y la significatividad = 0.000 < 0,050 evidencian que el desempeño de los empleados se ve influenciada de manera negativa por el estrés laboral. Se concluyó que un ambiente físico inadecuado tiene un 95% de confianza en la eficiencia y eficacia de las labores del personal. Además, se demostró que las interacciones interpersonales deficientes presentan una influencia negativa en la colaboración en equipo; lo hallado se sustenta en lo que mencionan Suárez et al. (2020) quienes al respecto de las condiciones laborales señalan que es un conjunto de normas que influyen sobre un colaborador con respecto a sus tareas en su centro laboral, que establecen sus acciones que generan ciertos resultados tanto para la organización como para sí mismo, y que se entiende que si existen condiciones apropiadas para realizar las tareas, entonces se incrementa el desempeño de cada trabajador en promedio, caso contrario, condiciones laborales inapropiadas hacen que el desempeño laboral disminuya. Asimismo, Sánchez (2020) se refirió a las oficinas compartidas o coworking como un nuevo modelo de trabajo en la cual distintos colaboradores trabajan y comparten un espacio ya sea físico o virtual para poder desempeñar sus labores individuales.

En referencia al objetivo específico 3: Delimitar la relación entre las capacidades laborales y el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023, De acuerdo con el análisis realizado mediante el estadígrafo RS= -0,480, presentado en la Tabla 6, con niveles de confianza = 95 % y niveles de significatividad = 0.000, que indica un valor de correlación moderado e inverso. Lo cual obliga a rechazar Esto indica que se debe rechazar la H0 y aceptar la alterna; y se afirma la existencia de correlación inversa y significativa entre las capacidades laborales y el desempeño laboral en la municipalidad evaluada. Lo hallado tiene similitud con lo hallado por Sucso (2018) quien se propuso comprobar cómo influye el estrés laboral en el desempeño de los empleados municipales de Tambopata – 2018. Investigación cuantitativa, nivel descriptivo correlacional, de diseño transeccional. La muestra estuvo conformada

por 100 colaboradores municipales, empleando una encuesta y dos cuestionarios. Los resultados que se obtuvieron mediante el Rho de Spearman $= -0.270$ y $p < 0.05$; demuestran que el estrés laboral presenta una influencia significativa en el desempeño de los trabajadores de la municipalidad, asimismo mediante un $RS=0,321$ se halló relación positiva entre las capacidades laborales y el desempeño del personal municipal; indicando que, a un elevado nivel de estrés laboral, menor será el rendimiento de los empleados y que a mayores capacidades mejor desempeño laboral. Lo halado se respalda en lo que menciona Velásquez (2021) quien considera es considerada que las capacidades laborales son las distintas cualidades ocultas que posee una persona, que va desde un motivo o rasgos que define a una persona, hasta un reflejo intencional de esta y llama a esas características competencias genéricas: También es necesario que se debe considerar a la preparación laboral, que es considerada como un grupo conformado por distintas acciones que se desarrollan con la intención de lograr habilidades y aptitudes respecto a un área (Leyva y otros, 2018). Por lo tanto, la escasa preparación es el insuficiente conocimiento que tiene un colaborador para que pueda desarrollar las tareas de forma competente en su centro laboral. Por otro lado, la comunicación, como parte de las capacidades laborales es definida como la forma escrita o hablada en la cual los colaboradores de una empresa transmiten información tanto dentro como fuera de esta (Cuenca & Verazzi, 2019). De acuerdo con lo mencionado anteriormente la escasa comunicación es la inadecuada circulación de información de una empresa.

VI. CONCLUSIONES

- En la primera conclusión, con respecto al objetivo general, se obtuvo que el estrés se correlaciona de forma inversa y significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad analizada, esto con un valor de rho de spearman de -0.681, nivel de significancia de 0.000 y confianza del 95%, el cual significa que la relación existente es moderada.
- En la segunda conclusión, referente al objetivo específico 1, se alcanzó que el incremento de tareas se correlaciona de forma inversa y significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad analizada, esto con un valor de rho de spearman de -0.415, nivel de significancia de 0.035 y confianza del 95%, el cual significa que la relación existente es moderada.
- En la tercera conclusión, alusivo al objetivo específico 2, se obtuvo que las condiciones laborales se correlacionan de forma inversa y significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad estudiada, esto con un valor de rho de spearman de -0.383, nivel de significancia de 0.043 y confianza del 95%, el cual significa que la relación existente es baja.
- En la cuarta conclusión, pertinente al objetivo específico 3, se consiguió que las capacidades se correlacionan de forma inversa y significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad estudiada, esto con un valor de rho de spearman de -0.480, nivel de significancia de 0.013 y confianza del 95%, el cual significa que la relación existente es moderada.

VII. RECOMENDACIONES

- En la primera recomendación, se recomienda a los jefes de cada área de la municipalidad que fomenten un entorno de trabajo en el que los empleados se sientan apoyados y valorados, así como también promover la comunicación abierta y el trabajo en equipo; todo ello para lograr un ambiente cálido y agradable para todos en general y así poder trabajar con mayor motivación.
- En la segunda recomendación, se recomienda a todos los encargados de cada área de la municipalidad dada, que se aseguren de que la carga de trabajo esté distribuida de manera equitativa y razonable entre los empleados, asimismo evitar el exceso de trabajo y el agotamiento. Si es posible, ofrecer opciones de flexibilidad laboral, como la posibilidad de trabajar desde casa en determinadas situaciones, como es la salud.
- En la tercera recomendación, se recomienda a los jefes de la municipalidad distrital que se aseguren de que el entorno de trabajo sea seguro y cumpla con todas las normativas de salud y seguridad laboral, llegando así que los trabajadores se sientan protegidos y que son importantes para la entidad gubernamental.
- En la cuarta recomendación, se recomienda a los jefes de cada área de la municipalidad que ofrezcan capacitaciones programadas y acciones de ayuda a los colaboradores a obtener las destrezas y el conocimiento necesario para realizar sus tareas de manera efectiva. Estos programas pueden incluir cursos, talleres, seminarios y capacitación en línea.

REFERENCIAS

- Ajayi, S. (2018). Effect of Stress on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Nigerian Banking Industry. *Research papers SSRN Journal*, 1-71. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3160620>
- Altindag, O. (2020). Relationship between stress management and job performance in organizations. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(2), 43-49. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.636>
- Anu, J. J., & Gireesh, K. (2018). Impact of job Stress on Employee Performance: A Study of Software Professionals in Kerala. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 5(4), 694-715. <https://www.ijrar.org/papers/IJRAR1904488.pdf>
- Arias Fidias, G. (2016). *El proyecto de Investigación introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Bjaalid, G., Olsen, E., Melberg, K., & Mikkelsen, A. (2020). Institutional stress and job performance among hospital employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 365-382. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2018-1560>
- Campbell, P., Brenton, & M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Reviews*, 2(47-74). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Chacón, P. (29 de Abril de 2023). *Estrés laboral: colombianos son quienes más lo padecen en América Latina*. <https://www.infobae.com/colombia/2023/04/29/estres-laboral-colombianos-son-quienes-mas-lo-padecen-en-america-latina/>
- Collantes Goicochea, R., & Mamani Cruz, M. (2018). *Estrés Laboral y Desempeño Laboral en los Colaboradores la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, Cajamarca - 2018*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26829>
- Collins, L. (12 de Agosto de 2022). *Job unhappiness is at a staggering all-time high, according to Gallup*. <https://www.cnbc.com/2022/08/12/job-unhappiness-is-at-a-staggering-all-time-high-according-to-gallup.html>
- Cross, D. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375-382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yan, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(2).
<https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- El Economista. (22 de Julio de 2023). *Top 10: Los países de América Latina con mayores niveles de estrés laboral*.
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Top-10-Los-paises-de-America-Latina-con-mayores-niveles-de-estres-laboral-20230722-0010.html>
- El Peruano. (22 de Mayo de 2023). *Estrés laboral: ¿Qué es el síndrome de Burnout y cómo puedo prevenirlo en mi empresa?*
<https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1). <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Gil-Monte, P. (2019). *Síndrome de desgaste ocupacional - Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional.
<https://ruvid.org/publican-libro-sindrome-desgaste-ocupacional/>
- González, W., & Vilchez, R. (2022). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*(51). <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Guerra, J., Inga, J., & Zacarías, J. (2022). *Impacto del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, La Oroya, 2020 - 2021*. Universidad Continental.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12175>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (1ra edición ed.). México: McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A.
<https://docer.com.ar/doc/nsx0vs0>
- Ismail, F. H., Rahman, F. B., & Osman, S. (2021). Occupational stress contributes to the job performance. *Journal of Tourism, Hospitality & Culinary Arts*, 14(1), 41-52.
https://fhtm.uitm.edu.my/images/jthca/Vol14Issue1/Chap_4.pdf
- Juárez, B. (28 de Julio de 2022). *El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo*. El Economista :
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>

- Lama, P., Lama, M., & Lama, A. (2022). Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique. *Redalyc*, 12(22), 189-2022.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.403>
- Leyva Molina, Y., & Soto Vilchez, K. (2018). *Estrés laboral y desempeño de los trabajadores en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - Ayacucho*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
<http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/4355>
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*(46). <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Neill, D. A., & Cortez, L. (2018). *Proceso y Fundamentos de la Investigación Científica* (1era ed.). UTMACH.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Nisar, S., & Rashid, M. (2019). Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees. *Journal of Public Affairs*, 20(1).
<https://doi.org/10.1002/pa.1986>
- Nurvitasari, F. (2019). The effect of working conditions and coworking on employee job satisfaction. *I N O V A S I*, 15(2), 135-141.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/download/6147/852>
- Organización Mundial de la Salud . (10 de Marzo de 2022). *Advierten que el 76% de los latinoamericanos sufre “síndrome de trabajador quemado”*.
<https://www.americaeconomia.com/advierten-que-el-76-de-los-latinoamericanos-sufre-sindrome-de-trabajador-quemado>
- Perú 21. (31 de Mayo de 2023). *Seis de cada diez peruanos se sienten agotados por su trabajo*. <https://peru21.pe/vida/estres-burnout-trabajo-agotamiento-seis-de-cada-diez-peruanos-se-sienten-agotados-por-su-trabajo-noticia/>
- Ramírez, J. (2019). El estrés laboral desde una perspectiva relacional. *Revista colombiana de antropología*, 55(2), 117-147.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcan/v55n2/0486-6525-rcan-55-02-117.pdf>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205.
[10.5093/jwop2019a21](https://doi.org/10.5093/jwop2019a21)
- Reyes Angulo, J. C., Johan Calderón, M. R., Montiel Díaz, P. A., Mora Aristega, J. E., & Julio Ernesto, D. G. (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences: Revista*

- De Producción, Ciencias E Investigación*, 2(7), 15-22.
<https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol2iss7.2018pp15-22>
- Ríos, M. (14 de Junio de 2023). *Estrés laboral: el agotamiento de los colaboradores vs. la preocupación de las empresas*. Gestión: <https://gestion.pe/mix/vida-laboral/horario-laboral-salud-mental-ansiedad-y-estres-en-el-trabajo-la-mirada-desde-los-colaboradores-vs-la-preocupacion-de-los-empleadores-noticia/?ref=gesr>
- Rojas, J. (12 de Mayo de 2018). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. Info Capital Humano : <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Sánchez, H. H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1era ed. ed.). Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Suárez, R., Campos, L., Socorro, J., & Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica De Conocimientos, Saberes Y Prácticas*, 3(1), 104-119.
<https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
- Sucso Avendaño, B. (2018). *Estrés y Desempeño laboral de los Servidores De La Municipalidad Provincial de Tambopata - 2018*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29011>
- Ticahuanca Sandoval, F., & Mamani Palacios, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 2(1), 86-98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- UCV. (2020). *Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV*. Universidad César Vallejo . <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Utami, P. P., Herlyna, Widiatna, A. D., Ariani, A., & Karyati, F. (2020). Job Satisfaction And Work Productivity: An Empirical Approach. *Sys Rev Pharm*, 11(12), 1243-1249. <https://www.sysrevpharm.org/articles/job-satisfaction-and-work-productivity-an-empirical-approach.pdf>
- Velásquez, L. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución . *Desde el Sur*, 13(1), 1-20. <https://doi.org/10.21142/DES-1301-2021-0009>
- Wu, C., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of

Career Calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 23-39. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>

Yobaoh Kordee, N. S., Amponsah Tawiah, K., & Adu, I. N. (2018). An Investigation of the Impact of Occupational Stress on Employee Performance: Evidence from the Ghanaian Banking Sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 22-24. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i9/4581>

Yunita, P. I., & Saputra, I. G. (2019). Millennial generation in accepting mutations: Impact on work stress and employee performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 102-114. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n1.268>

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Front Public Health*, 10(1). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco, Provincia de Carhuaz, Ancash, 2023.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Estrés Laboral				
¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023?	Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023.	Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Incremento de tareas	<ul style="list-style-type: none"> Exceso de tareas Realizar tareas por reemplazo Inapropiada administración de tiempo 	1-6	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Bajo: 16-37 Medio: 38-60 Alto: 61-80
Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de entrega inmediata Clima laboral Oficinas compartidas 	7-12					
¿Cómo se relaciona el incremento de tareas y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de san Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023?	Establecer la relación entre el incremento de tareas y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de san Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023.	El incremento de tareas se relaciona inversa y significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de san Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023.	Capacidades laborales	<ul style="list-style-type: none"> Escasa preparación Ineficiente comunicación 	13-16		
¿De qué manera se relacionan las condiciones laborales con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de san Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023?	Explicar la relación entre las condiciones laborales con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de san Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023.	Las condiciones laborales se relacionan directa y significativamente desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de san Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023.	Variable 2: Desempeño Laboral				
¿De qué forma las capacidades laborales se	Delimitar la relación entre las capacidades laborales y el desempeño laboral en	Las capacidades laborales se relacionan directa significativamente con el	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Factores del desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> Ambiente organizacional Cultura organizacional 	17-20	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Bajo: 16-37 Medio: 38-60 Alto: 61-80
			Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> Productividad laboral Capacitación 	21-26		Alto: 61-80

relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023?	los colaboradores de la municipalidad distrital de san Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023.	desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de san Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023.		<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas 		
			Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso de continuidad • Compromiso normativo 	27-32	
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado Nivel: Correlacional Diseño: No experimental -transeccional		Población: 26 colaboradores Muestra: Censal	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: MS Excel, en tablas y figuras Inferencial: SPSS v. 27, en tablas.	

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala / Niveles de medición
Variable 1 Estrés Laboral	Es la percepción de tensión y tristeza generada en un colaborador, provocada principalmente por una situación externa relacionada al trabajo (Ramírez, 2019).	Para lograr el cálculo de esta se hizo uso de sus respectivas dimensiones, siendo ellas: incremento de tareas, condiciones y capacidades laborales.	Incremento de tareas	Exceso de tareas	Ordinal Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre =5
				Realizar tareas por reemplazo	
				Inapropiada administración de tiempo	
			Condiciones laborales	Tiempo de entrega inmediata	
				Clima laboral	
				Oficinas compartidas	
			Capacidades laborales	Escasa preparación	
Ineficiente comunicación					
Variable 2 Desempeño Laboral	Según Reyes et al. (2018) el desempeño laboral radica en medir el nivel de eficiencia con la cual un colaborador lleva a cabo sus actividades en una organización.	Para dicha variable se trabajó con las dimensiones: Factores del desempeño laboral, eficiencia laboral, compromiso organizacional y beneficios de la evaluación del desempeño.	Factores del desempeño laboral	Ambiente organizacional	Ordinal Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre =5
				Cultura organizacional	
			Eficiencia laboral	Productividad laboral	
				Capacitación	
				Cumplimiento de metas	
			Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	
				Compromiso de continuidad	
Compromiso normativo					

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL

Buenos días/tardes, el presente cuestionario es para evaluar la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco.

A continuación, se presenta las siguientes preguntas, por lo que solicitamos su participación, desarrollándola de manera sincera. Agradeciendo anticipadamente su valiosa colaboración.

INDICACIONES:

Marque dentro de los recuadros (X), la opción que describa su realidad laboral teniendo en cuenta que:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
INCREMENTO DE TAREAS					
1. ¿Usted considera que se le asignan demasiadas tareas en su trabajo?					
2. ¿Usted suele llevar sus tareas laborales a casa?					
3. ¿A usted se le asignan tareas de otros compañeros?					
4. ¿Usted realiza más de una tarea a la vez?					
5. ¿Usted administra su tiempo para realizar sus tareas asignadas?					
6. ¿A usted le afecta la falta de planificación y distribución del tiempo en el cumplimiento de sus tareas?					
CONDICIONES LABORALES					
7. ¿Usted considera que el tiempo asignado es suficiente para culminar sus tareas?					
8. ¿A usted le afectan las implicaciones de la demanda de tiempo y entrega inmediata de las tareas?					
9. ¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros al solicitar ayuda?					
10. ¿Usted considera que el ambiente donde trabaja es cómodo (sin ruidos, buena iluminación, ventilado)?					

11. ¿Usted considera que el espacio de trabajo de su área es muy reducido?					
12. ¿Usted considera que la productividad y la creatividad mejora cuando se trabaja en espacios compartidos?					
CAPACIDADES LABORALES					
13. ¿Usted se siente preparado para realizar sus tareas con facilidad?					
14. ¿Usted siente que pone en práctica todas sus habilidades y conocimientos en su área asignada?					
15. ¿Usted siente confianza al comunicarse con su jefe?					
16. ¿Usted cree que le han asignado tareas que no van con sus capacidades?					

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

INDICACIONES:

Marque dentro de los recuadros (X), la opción que describa su realidad laboral teniendo en cuenta que:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
FACTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL					
17. ¿Usted considera que existe un buen ambiente organizacional en la municipalidad de San Miguel de Aco?					
18. ¿Usted después de laburar se siente satisfecho con su desempeño?					
19. ¿La cultura organizacional de la municipalidad de San Miguel de Aco influye de manera positiva en usted?					
20. ¿Usted recomendaría a su institución como un buen lugar para trabajar?					
EFICIENCIA LABORAL					
21. ¿Usted considera que su productividad laboral favorece a la municipalidad distrital de San Miguel de Aco?					
22. ¿Cree usted que la productividad laboral tiene un impacto en el ambiente de trabajo?					
23. ¿Usted considera que las capacitaciones brindadas en la municipalidad de San Miguel de Aco son eficientes?					
24. ¿Usted considera que en las capacitaciones brindan el desarrollo de habilidades, el desempeño laboral y la retención de empleados en la institución?					
25. ¿Usted considera que está cumpliendo con las metas laborales en la municipalidad de San Miguel de Aco?					
26. ¿Usted considera que la fijación de metas, el monitoreo del progreso y la retroalimentación se fomenta en la institución?					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
27. ¿Usted se siente comprometido afectivamente con su centro laboral?					
28. ¿Usted considera que hay un impacto del compromiso afectivo en el entorno laboral?					
29. ¿Usted siente tener un compromiso de continuidad hacia la municipalidad de San Miguel de Aco?					

30. ¿Con qué frecuencia experimenta usted un sentido de compromiso organizacional en su institución?					
31. ¿Usted se siente comprometido normativamente con la municipalidad de San Miguel de Aco?					
32. ¿Usted siente que sería difícil dejar la institución, incluso si lo deseara?					

Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 16 ítems en total. Cuyo objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Estrés laboral**

Méndez (2019) define al estrés laboral como el cansancio generado por las exigencias laborales que provoca la ineficiente respuesta del colaborador por el agotamiento y tiene influencia en su ambiente laboral y social.

- **Variable 2: Desempeño laboral**

Clavijo (2022) define a esta variable como el nivel de eficiencia con la cual una persona desarrolla sus tareas laborales.

Variable	Dimensiones	Definición
Estrés laboral	Incremento de tareas	Es considerado como el exceso de obligaciones o tareas que se le llegan a asignar a un subordinado para que pueda realizarlo en un tiempo definido (Arce et al., 2020).
	Condiciones laborales	Según Suárez et al. (2020) las condiciones laborales son un conjunto de normas que influyen sobre un colaborador con respecto a sus tareas en su centro laboral, que establecen sus acciones que genera ciertos resultados tanto para la organización como para sí mismo.

	Capacidades laborales	Es considerada como las distintas cualidades ocultas que posee una persona, que va desde un motivo o rasgos que define a una persona, hasta un reflejo intencional de esta y llama a esas características competencias genéricas (Boyatzis, 1982, citado por, Velásquez, L. 2021).
Desempeño laboral	Factores del desempeño laboral	Según Gonzales y Vílchez (2021) estos factores brindan datos acerca de las distintas características del personal en las empresas, revisa que elementos como la motivación, liderazgo, el ambiente y clima organizacional permitan desarrollar las obligaciones de acuerdo con los objetivos implementados por la empresa.
	Eficiencia laboral	Es capacidad con la que cuenta un grupo de personas para poder ejecutar sus distintas obligaciones asignadas en el menor tiempo posible y haciendo uso de los menores recursos posibles con los que cuentan (Machuca, 2022).
	Compromiso organizacional	Es la fidelidad y el grado de compromiso con el que cuenta un trabajador en cuanto a la participación que tiene con las metas, valores e identificación que tiene con la organización (Estrada y Mamani, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco, Provincia de

Carhuaz, Ancash, 2023. Elaborado por Castillo Shuan Nevardo Irving y Osorio Norabuena Wilson Osorio en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Estrés laboral

- Primera dimensión: Incremento de tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Exceso de tareas	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
Realizar tareas por reemplazo	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Inapropiada administración del tiempo	5	4	4	3	
	6	4	4	3	

- Segunda dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tiempo de entrega inmediata	7	4	4	3	
	8	4	4	3	
Clima laboral	9	4	4	4	
	10	4	4	3	
Oficinas compartidas	11	4	4	4	
	12	4	3	3	

- Tercera dimensión: Capacidades laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Escasa preparación	13	4	4	3	
	14	4	4	4	
Ineficiente comunicación	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

Primera dimensión: Factores del desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente organizacional	17	4	4	3	
	18	4	4	4	
Cultura organizacional	19	4	4	3	
	20	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad laboral	21	4	4	4	
	22	4	3	4	
Capacitación	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
Cumplimiento de metas	25	4	4	4	
	26	44	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso afectivo	27	4	4	3	
	28	4	4	3	
Compromiso de continuidad	29	4	4	4	
	30	4	4	4	
Compromiso normativo	31	4	4	4	
	32	4	4	3	




 CORLAD
 ANCAPI
 Mg. Adm. Dante R. Gil Melgarejo
 CLAD: 30224

.....

Mag. Dante Rolando Gil Melgarejo

DNI N° 71562971

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Jorge Edwin Broncano Gala
Grado Académico:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración

Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Mas de 5 años (X)

Variable del instrumento: Estrés laboral

- **Primera dimensión:** Incremento de tareas
- **Objetivo de la dimensión:** Medir la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco.

indicadores	Ítem	Claridad	coherencia	relevancia	Observaciones
Exceso de tareas	1	3	4	4	
	2	4	3	3	
Realizar tareas por reemplazo	3	4	3	4	
	4	4	4	4	
inapropiada administración del tiempo	5	3	4	4	
	6	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Condiciones laborales
- **Objetivo de la dimensión:** Medir la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco.

indicadores	Ítem	Claridad	coherencia	Relevancia	Observaciones
Tiempo de entrega inmediata	7	4	3	4	
	8	4	4	3	
Clima laboral	9	4	3	3	
	10	4	3	4	
Oficinas compartidas	11	4	3	3	
	12	3	4	3	

- **Tercera dimensión:** Capacidades laborales
- **Objetivo de la dimensión:** Medir la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco.

indicadores	Ítem	Claridad	coherencia	Relevancia	Observaciones
Escasa preparación	13	4	3	3	
	14	4	4	4	
ineficiente comunicación	15	4	3	4	
	16	4	4	3	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- **Primera dimensión:** Factores del desempeño laboral
- **Objetivo de la dimensión:** Medir la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente organizacional	17	4	4	3	
	18	3	3	4	
Cultura organizacional	19	3	4	3	
	20	4	4	3	

- **Segunda dimensión:** Eficiencia laboral
- **Objetivo de la dimensión:** Medir la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad laboral	21	4	4	3	
	22	3	3	4	
Capacitación	23	3	4	3	
	24	3	4	4	
Cumplimiento de metas	25	4	3	3	
	26	4	4	3	

- **Tercera dimensión:** Compromiso organizacional
- **Objetivo de la dimensión:** Medir la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	relevancia	Observaciones
Compromiso afectivo	27	4	4	3	
	28	3	4	3	
Compromiso de continuidad	29	4	3	4	
	30	4	3	3	
Compromiso normativo	31	4	3	3	
	32	3	4	3	



.....
 Dr. Jorge Edwin Broncano Gala
 DNI N° 31655489

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Gladis Margot Solís Palacios	
Grado Académico:	Maestría ()	Doctor (x)

Área de formación académica:	Clínica () Educativa (x)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Sub Directora de Formación General	
Institución donde labora:	I.E. Jorge Basadre Grohman	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	

Variable del instrumento: Estrés laboral

- **Primera dimensión:** Incremento de tareas
- **Objetivo de la dimensión:** Medir la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco.

indicadores	Ítem	Claridad	coherencia	relevancia	Observaciones
Exceso de tareas	1	4	4	3	
	2	4	4	3	
Realizar tareas por reemplazo	3	4	4	3	
	4	4	4	4	
inapropiada administración del tiempo	5	4	3	4	
	6	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Condiciones laborales
- **Objetivo de la dimensión:** Medir la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco.

indicadores	Ítem	Claridad	coherencia	Relevancia	Observaciones
Tiempo de entrega inmediata	7	3	4	4	
	8	4	3	4	
Clima laboral	9	3	4	4	
	10	3	3	4	
Oficinas compartidas	11	4	4	3	
	12	4	4	3	

- **Tercera dimensión:** Capacidades laborales
- **Objetivo de la dimensión:** Medir la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco.

indicadores	Ítem	Claridad	coherencia	Relevancia	Observaciones
Escasa preparación	13	3	4	3	
	14	4	4	4	
ineficiente comunicación	15	4	4	3	
	16	4	4	3	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- **Primera dimensión:** Factores del desempeño laboral
- **Objetivo de la dimensión:** Medir la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente organizacional	17	4	4	4	
	18	3	4	4	
Cultura organizacional	19	3	4	4	
	20	4	4	3	

- **Segunda dimensión:** Eficiencia laboral
- **Objetivo de la dimensión:** Medir la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad laboral	21	4	3	3	
	22	3	4	4	
	2	4	4	3	

Capacitación	3				
	2 4	3	4	4	
Cumplimiento de metas	25	4	4	3	
	26	4	3	3	

- **Tercera dimensión:** Compromiso organizacional
- **Objetivo de la dimensión:** Medir la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	relevancia	Observaciones
Compromiso afectivo	27	3	4	3	
	28	4	4	3	
Compromiso de continuidad	29	3	3	4	
	30	4	4	3	
Compromiso normativo	31	4	4	3	
	32	4	4	3	



Charly Margot Solís Palacios
 Doctora en Administración
 de la Educación

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

Fiabilidad del estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de cronbach	N° de elementos
0.750	6

Fiabilidad del desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de cronbach	N° de elementos
0.881	6

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Áncash, 2023.

Investigadores: Castillo Shuan, Nevardo Irving
Osorio Norabuena, Wilson David

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Áncash, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Ancash, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus de Huaraz, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará conocimientos importantes, sobre cómo el estrés laboral influye en el desempeño laboral, específicamente en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Áncash, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en los distintos ambientes de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

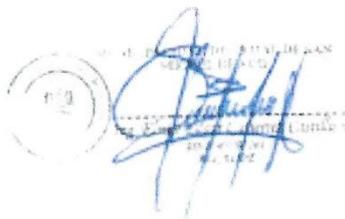
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores Castillo Shuan Nevardo Irving, email ncastillosh14@ucvvirtual.edu.pe o Osorio Norabuena Wilson David, email wosorio@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor, Suárez Sánchez Juan de Dios, email jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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



Nombre y apellidos: Elmer Gutiérrez Castillo

Fecha y hora: 06 de julio del 2023, 10:20 a.m.

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

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 7: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20198352781
Municipalidad distrital de San Miguel de Aco	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Elmer Gutiérrez Castillo	DNI:45707261

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco, provincia de Carhuaz, Áncash, 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autores: Nevardo Irving Castillo Shuan	DNI: 47977639
Wilson David Osorio Norabuena	75211894

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Municipalidad distrital de San Miguel de Aco, 12 de junio del 2023.

Firma y sello:



Elmer Gutiérrez Castillo
DNI: 45707261

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 8: Ficha de revisión de proyectos de investigación

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco, provincia Carhuaz, Áncash, 2023.

Autor: Nevardo Irving Castillo Shuan

Especialidad del autor principal del proyecto: Marketing

Programa: Administración

Otros autores el proyecto: Wilson David Osorio Norabuena

Lugar de desarrollo del proyecto: Huaraz, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PI_HUA_C1_01

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor:

ncastillosh14@ucvvirtual.edu.pe / jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe.

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a	X		

	grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 07 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 9: Informe de revisión de proyectos

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la facultad de ciencias empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Estrés y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Miguel de Aco, provincia Carhuaz, Áncash, 2023.”, presentado por los autores Nevardo Irving Castillo Shuan, Wilson David Osorio Norabuena, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable () observado () desfavorable.

Lima, 09 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 10: Evidencias de la aplicación del cuestionario





