



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Estrés y desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad
distrital de Moche, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Tello Murrugarra, Diana Elizabeth (ORCID: 0000-0002-6778-0211)

ASESOR:

Dr. Horna Clavo, Edilberto (ORCID: 0000-0002-5241-6003)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este logro a Dios,
A mi hijo que es mi motor y fuerza
A mis padres, que son mis maestros
A mis hermanos,
a las personas que colaboraron de
una u otra forma para la realización
de esta investigación, por todo su apoyo y
comprensión.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Escuela Posgrado de la Universidad César Vallejo quienes guiaron el camino de mi formación profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	ivv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Estrés laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021.....	19
Tabla 2 Nivel de Desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021	20
Tabla 3 Índice de simetría y curtosis conjunta	21
Tabla 4 Relación entre el Estrés Laboral con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021. 22	
Tabla 5 Relación entre el Estrés por el Clima Organizacional con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021.....	23
Tabla 6 Relación entre el Estrés Laboral por la Estructura organizacional con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021	24
Tabla 7 Relación entre el Estrés Laboral por el territorio organizacional con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021	25
Tabla 8 Relación entre el Estrés Laboral por la Tecnología con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021.....	26
Tabla 9 Relación entre el Estrés Laboral por Influencia del líder con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021.....	27
Tabla 10 Relación entre el Estrés Laboral por la Estructura organizacional con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021	28
Tabla 11 Relación entre el Estrés Laboral por el Respaldo del grupo con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021	29
Tabla 12 Análisis de confiabilidad de los instrumentos de estrés laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Moche, 2021.....	8

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación del estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, de diseño descriptivo correlacional lineal, no experimental y de corte transversal. Los instrumentos utilizados fueron, cuestionario de estrés laboral y la Ficha de desempeño laboral. La población estuvo conformada por los 93 colaboradores del área administrativa de la municipalidad de Moche, 2021. Los resultados indican que existe una relación directa, de intensidad grande entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021. Además, se encontró niveles de estrés laboral en su mayoría son regulares con tendencia a bajo y niveles de desempeño laboral en su mayoría son altos en los colaboradores. Así también se encontró una relación directa y de intensidad entre tamaño grande a pequeña en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021

Palabras clave: Estrés Laboral, Desempeño Laboral, Colaboradores, Municipalidad.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between stress and job performance in employees of the district municipality of Moche, 2021. The research had a quantitative approach, applied type, linear, non-experimental and cross-sectional correlational descriptive design. The instruments used were the job stress questionnaire and the job performance sheet. The population was made up of 93 employees of the administrative area of the municipality of Moche, 2021. The results indicate that there is a direct, high-intensity relationship between work stress and job performance in employees of the district municipality of Moche, 2021. In addition, it was found levels of work stress are mostly regular with a tendency to low and levels of work performance are mostly high in employees. Likewise, a direct and intensity relationship was found between large and small size in the collaborators of the district municipality of Moche, 2021

Keywords: Work Stress, Work Performance, Employees, Municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones estatales existen en casi la totalidad de países del mundo y juegan roles importantes en la sociedad. Se tiene conocimiento que las personas que laboran en este tipo de entidades tienen la oportunidad de hacer un bien a su comunidad a través de su trabajo si este es bien realizado. No obstante, Folleco y Legarda (2020) mencionan que en América Latina la gestión de los funcionarios y trabajadores de las entidades públicas no suelen presentar resultados que estén a la altura de las competencias planteadas para este tipo de organismos.

Por otra parte, Soledispa y otros (2020) indican que el ámbito laboral en las entidades públicas se encuentra en constantes cambios puesto que las políticas, leyes, procedimientos y competencias exigen cambios para mejorar su servicio a la comunidad, sin embargo, existe la permanente amenaza de los aspectos burocráticos, la ineficaz dirección de las cabezas administrativas y otros factores que generan situaciones complicadas y de incertidumbre entre los mismos actores y colaboradores de la gestión pública en todas sus jerarquías. Esta afirmación puede sugerir y enfatizar a la vez que, en ese dinamismo, no siempre se ve facilitada la funcionalidad y certidumbre requeridas por toda persona para laborar efectivamente, lo que termina causando situaciones de poco dominio que, a su vez, producen estrés, ansiedad y, por consiguiente, una cierta afectación en el desempeño laboral.

De estos planteamientos se desprende que son muy pocos los empleados municipales que pueden brindar regularmente un servicio con plena disposición y ecuanimidad pues debe de tomarse en cuenta que, si el nivel de estrés es bajo y manejable, el desempeño laboral podría ser mayor y se podría cumplir mejor las metas propuestas en la organización. Como lo propusieron Mejía y otros (2019) en un estudio sobre trabajadores de seis países de América Latina en el cual mencionan que el estrés puede generar un aumento del ausentismo laboral, deterioro de la productividad, aumento

de la rotación del personal, problemas en la empresa, aumento de las quejas de clientes, entre otros.

En Perú, también se da la sobrecarga de estrés en el trabajo; esto se ve manifestado por el diario peruano El Comercio que afirma que un 70% de los trabajadores peruanos presentaba estrés laboral crónico de acuerdo a una investigación hecha por el portal de empleo iberoamericano Trabajando.com sobre una muestra de 2050 peruanos encuestados a finales de enero de 2021 (Diario El Comercio, 2021).

Se debe de tener en cuenta que, en Perú, hasta el día 05 de mayo del año 2021, la cantidad de municipalidades provinciales a nivel nacional era 196; de municipalidades distritales, 1 mil 678; y municipalidades de centros poblados menores, de 2 mil 792 (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2021). Asimismo, el 31 de diciembre del año 2017 fueron contabilizadas por el INEI 55 mil 848 personas laborando en entidades municipales de Lima, mientras que, en el departamento de La Libertad, la cifra fue de 11 mil 403 (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018).

Por ello resulta de gran utilidad conocer si el estrés se relaciona con el desempeño en el trabajo, lo que significa entender de qué forma el estrés afecta la productividad para así, además, dejar clara la posible necesidad de cuidar el estado de ánimo desarrollando hábitos, gestionando la percepción ante situaciones nuevas o de incertidumbre y asegurando que el desempeño se sostenga óptimamente. De esa manera, también las entidades ediles desarrollen mayor conciencia y estrategias para estimular la ecuanimidad en los trabajadores e incrementar la eficacia de los mismos para el logro satisfactorio de las metas.

El estrés se viene considerando como tema de estudio desde la década de 1930; no obstante, algunos investigadores más actuales proponen que se debe de tomar en cuenta las actitudes frente a la falta de control sobre situaciones diversas, el ánimo con el que se recibe la incertidumbre y los

hábitos de los trabajadores para, de esta manera, potenciar procesos y crear energía en ellos (Salom & D'Anello, 2016). Debido a lo mencionado, hay varios temas que van dentro de la influencia del estrés en el desempeño del trabajo, como lo es el de los niveles presentes en el estrés, las mediciones del desempeño y la operatividad en entidades públicas. Ya que esto ayuda a poder determinar una causa de bajo desempeño y, así, poder combatirla para aumentar la efectividad por parte de los trabajadores en esta clase de organizaciones.

Es así que nos planteamos la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación del estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021?

Esta investigación se justifica por los siguientes motivos: Es el punto de partida para futuras investigaciones en las cuales la población de estudio tenga las mismas características que la abordada, enalteciendo así su valor teórico al proponer nuevo conocimiento acerca de las variables de estudio. Es de esta forma que resalta la necesidad de poder abordar la problemática del estrés que luego de iniciada la pandemia ha sido motivo de interés de investigación; además esta investigación busca hacer una revisión de las investigaciones científicas realizadas y relacionadas con el tema.

Se justifica en lo teórico al conocer con qué perspectiva se desenvuelven los procedimientos para evaluar el desempeño laboral en colaboradores que se encuentren bajo niveles elevados de estrés laboral, lo cual no solo afecta la productividad de la institución municipal sino podría generar otros problemas relacionados. Para todas estas situaciones que ocurren en nuestra realidad es que se necesita comprender cual es la situación real de la salud mental de los colaboradores y obtener datos fiables en la presente investigación, que solo busca la contribución de nuevas ideas que promuevan iniciativas a las directivas institucionales y que busca mejorar los procesos institucionales del municipio además de evitar caer en la burocracia y en la baja productividad.

Es por esto que se planteó el objetivo de determinar la relación del estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de

Moche, 2021, y los objetivos específicos de conocer en qué medida los niveles de estrés laboral se relacionan con el desempeño laboral y sus dimensiones.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Achahuanco y Fuentes (2019) en su estudio buscaron conocer los grados de estrés y rendimiento en el trabajo en empleados de la administración de la Municipalidad Distrito San Jerónimo del Cuzco. La investigación fue aplicada, de diseño descriptivo. La población estuvo constituida por 125 empleados de la institución. La técnica fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario: 24 ítems para estrés laboral y 10 de desempeño en el trabajo. Los resultados mostraron que el 75,2% de la muestra tiene estrés moderado, 18% de alto y 6,4% de bajo. Asimismo, el 55,2% un desempeño laboral regular, el 2,4% un nivel muy alto, el 20,8% de grado alto y un 21,6% de grado bajo. La conclusión fue que los empleados encuestados mostraban estrés moderado y nivel regular de desempeño laboral.

Por otro lado, Mamani (2021) adoptó en su investigación el objetivo de Descubrir el vínculo entre el estrés y el rendimiento de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020. El estudio fue cuantitativo, básica, no experimental. La muestra fue de 50 empleados de dicha comuna. Se emplearon dos cuestionarios diseñados y validados por expertos. Los resultados mostraron que 20% dice que el estrés en el trabajo lo afecta levemente, el 44% que lo afecta medianamente y el 36%, en grado alto de afectación. Asimismo, el 42% tenía un rendimiento regular en el trabajo, el 26% uno malo y el 32% era bueno. La conclusión fue que existe una vinculación estadísticamente significativa entre ambas variables (Rho Spearman: 0,653).

De igual forma, Pardo y Vargas (2021) realizaron un estudio con el interés uu objetivo de conocer la correlación entre el estrés y el desempeño en el trabajo en los trabajadores municipales de Huaraz, 2021. La población estuvo conformada por 182 empleados de esta institución pública. El estudio fue aplicado, transversal correlacional. Se aplicó cuestionarios como herramientas, ambas con alpha de Cronbachcon 0,913 y 0,950. Los resultados mostraron que el grado de estrés era alto en el 58% de los

estudiados y el rendimiento laboral regular en el 58%. La conclusión de la investigación fue que sí existe una relación significativa negativa entre ambas variables.

El estudio de Giron (2018) buscó como objetivo conocer los estresores laborales en el rendimiento en el trabajo de los empleados de la municipalidad de Huaura, año 2017. El estudio fue aplicado, diseño no experimental, transeccional, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo constituida de 141 trabajadores del municipio. Se empleó cuestionarios como herramientas de acopio de datos, se obtuvo 0,804 para el de estrés y 0,804 en desempeño laboral respecto al alfa de Cronbach. Los resultados arrojados por el estudio fueron que el 4,26% de los encuestados opinaban sobre la influencia grave del estrés en su productividad mientras que el 77,3% manifestaba ser indiferente al efecto del estrés. La conclusión final del estudio fue que sí hay una relación media (0,716) entre las variables estudiadas pero que esta es positiva.

Por su parte, Quispe (2021) realizó un estudio cuyo objetivo fue conocer el vínculo entre el estrés y el desempeño en el trabajo en los municipales administrativos de la provincia de San Román – Juliaca 2019. El estudio fue cuantitativo, no experimental, correlacional. Se aplicó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario. La muestra estuvo constituida por 60 personas del municipio y del área mencionada. Los resultados mostraron que el 19% de los trabajadores contratados manifestó niveles altos de estrés, asimismo el 30% de los nombrados presentaban el mismo nivel, mientras que el grado de rendimiento en el trabajo fue niveles altos y regulares en un 38% de los encuestados. La conclusión del estudio fue que existe una relación positiva moderada entre el estrés y el rendimiento en el trabajo en esta institución.

A nivel internacional, Camacho y otros (2020) realizaron un estudio con objetivo de determinar los factores del estrés laboral que más influyen en el desempeño en el trabajo de los empleados del Juzgado 40 Penal Municipal

de Bogotá – Colombia 2020. El estudio fue cuantitativo, transversal, descriptivo. La muestra estuvo constituida por 10 personas del juzgado en mención. La técnica empleada sobre la muestra fue la encuesta a través de un cuestionario virtual de 24 ítems. Los resultados mostraron que el 90% de la muestra manifiesta que las demandas del jefe en el trabajo generan más estrés y el 70% expresa que la falta de recursos apropiados para ejercer las funciones también produce mucho estrés en ellos, asimismo el 60% manifestó una baja en la calidad de sus funciones, mientras que el 40% manifestó que no hubo cambios en su rendimiento. La conclusión del estudio fue que el factor más influyente en la aparición del estrés son las demandas del jefe y la falta de recursos para cumplir con las asignaciones, además se evidencia una relación significativa media negativa entre el estrés generado y el desempeño de los trabajadores.

Adicionalmente, Altamirano (2018) investigó con el objetivo de conocer el vínculo entre el estrés y el desempeño en el trabajo de los servidores públicos de la Función Judicial en Ambato, Ecuador 2018. El estudio fue de enfoque cuantitativo, correlacional no experimental. La muestra estuvo constituida por 92 trabajadores administrativos. La técnica empleada fue la encuesta a través del instrumento que fue un cuestionario de 25 ítems. Los resultados mostraron que el 72% de la muestra manifestó que sufre estrés por el trabajo bajo presión, asimismo, el 43% manifiesta que el rendimiento del trabajo es bueno, el 33% que es muy bueno, el 22% que es regular y el 2% que es excelente. La conclusión a la que llegó el estudio fue que la relación estadística entre las variables fue moderada y negativa.

De manera similar, Valladares (2018) persiguió con su estudio el objetivo de determinar la influencia del estrés en la evaluación del desempeño en los trabajadores técnicos y administrativos del Municipio de Cayambe – Ecuador 2018. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional, cuantitativo, no experimental. Los instrumentos que se usaron fueron cuestionarios para (OIT -OMS) y de evaluación del desempeño. La muestra estuvo constituida por 40 empleados de diferentes áreas del municipio. Los resultados

mostraron que el 87,5% de los encuestados muestra bajos niveles de estrés, el 10% grado medio y el 2,5% grado de estrés como tal. Asimismo, en cuanto al desempeño laboral el 67,5% tenía un nivel muy bueno, el 22,5% excelente, el 7,5% bueno, y el 2,5% regular. El estudio concluye que las variables están relacionadas de forma negativa, pero en este caso el estrés es de grado bajo y el rendimiento general es de nivel alto.

Por otro lado, Moreira y Zambrano (2021) llevaron a cabo un estudio con objetivo de determinar la relación del estrés y su influencia sobre el desempeño en el trabajo de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chone – Ecuador 2021. El estudio fue inductivo, analítico, correlacional y descriptivo. La técnica usada fue la encuesta a través de un cuestionario virtual, asimismo entrevistas a directores departamentales. La muestra se constituyó de 165 empleados de organigrama gobierno. Los resultados mostraron que el 56% de la muestra manifestó tener grado moderado de estrés, el 32% nivel alto, el 10% nivel bajo y el 2% ninguno. Asimismo, los administrativos encuestados manifestaron que el 57% de los empleados realiza un muy buen trabajo, mientras que el 43% un excelente trabajo. La conclusión del estudio fue que el nivel de estrés es moderado en la muestra mientras que el desempeño está entre muy bueno y excelente.

Finalmente, Pruna (2017) realizó una investigación cuyo objetivo adoptado fue conocer la relación entre el estrés y el desempeño en el trabajo respecto de los colaboradores del GAD del Municipio de Latacunga – Ecuador 2017. El estudio fue cuali-cuantitativo, correlacional descriptivo. La muestra estuvo conformada por 176 miembros del personal de ese órgano del estado. La técnica empleada fue la encuesta a través del instrumento: cuestionario. Los resultados mostraron que de la muestra estudiada, el 63,07% manifestaron que el estrés siempre hace disminuir su productividad, el 27,84% dijo que el estrés siempre hace bajar su productividad, el 5,11% algunas veces, el 2,84% muy pocas veces y el 1,14% que nunca. La conclusión a la que llegó el estudio fue que el nivel de estrés vivido en esa institución es alto y que sí

influye en el desempeño del trabajo de las muestras estudiadas.

Con respecto al estrés que se da en el trabajo, puede decirse que no solo depende de la gestión del sujeto sobre su salud mental sino de su compromiso con la entidad donde labora, de tal manera que ambos salgan beneficiados (Iniesta, 2016). Asimismo, debe destacarse la relación del estrés, tanto en el trabajo y la vida diaria, con la incertidumbre, puesto que, según Mahoney & McEvoy (2012) en un artículo consideran la intolerancia a esta como un sesgo cognitivo que impide la valoración positiva de las situaciones nuevas, creando una sensación desmedida de amenaza ante lo que no se conoce de manera que los eventos del futuro causan en el sujeto cuadros psicológicos de hipervigilancia y trastornos entre los que destaca el estrés como corolario casi inmediato.

Para hablar se debe partir de una definición inicial como la expresada por Selye en 1936 en la cual menciona que el estrés es una serie de reacciones fisiológicas desencadenadas ante algo que implica una amenaza o situación desconocida que produce incertidumbre, sea esta real o producto de la percepción del sujeto (Bermejo y otros, 2017). Esto implica que el organismo deja su estado de calma por un periodo de tiempo. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (2016), menciona que el estrés afecta de manera física y mental el bienestar de las personas.

Existe un modelo llamado Síndrome General de Adaptación o SAG y es citado por Vidal (2019) de la teoría de Selye de 1936. La teoría de este modelo presenta las siguientes fases; la fase de alarma: en esta etapa el cuerpo y la psiquis se activan ante la presencia de una potencial amenaza con señales de respiración acelerada, tensión muscular, presión arterial, ansiedad, irritabilidad, tristeza, etc. En la fase de esta teoría se recalca que el estrés no es del todo negativo sino una respuesta adaptativa necesaria pero que cuando se prolonga innecesariamente, deja de ser benigna. La fase de resistencia: en esta etapa se intensifican las señales de la primera fase con el objetivo de que el sujeto logre concretar una respuesta adaptativa

definitiva ante la supuesta amenaza, sin embargo, cuando esta respuesta no se concreta, el estado de estrés se prolonga y genera consecuencias negativas y problemas de salud a largo plazo. La fase de agotamiento: en esta etapa, al no conseguir adaptarse, el sujeto gasta todos sus recursos y desencadena malestares psicológicos y físicos que pueden ser crónicos.

Por otro lado, Vidal (2019), aun citando a Selye, identifica estos tipos de estrés; el eustrés: que no es sino una tensión que empuja al individuo a la explotación productiva de su energía, creatividad y motivación para enfrentar la amenaza. Este tipo de estrés beneficioso depende de la percepción del individuo porque, ante un mismo estímulo de amenaza, puede sufrir un cuadro de tensión que atrofie sus capacidades físicas y mentales. El distrés: es la versión negativa de esa tensión que se produce ante una amenaza, pero en este caso, los síntomas se prolongan y causan estados prolongados de fatiga mental y física, así como enfermedades crónicas: depresión, problemas cardiovasculares.

No obstante, el estrés ha sido estudiado en el ámbito laboral, dando como resultado modelos que describen sus procesos y la forma en cómo poder sobrellevarlo: Por ejemplo, Karasek (1979) sostiene su modelo de demandas-control en el que explica que el estrés en el trabajo presenta dos atributos: el primero relacionado a las exigencias psicológicas de la actividad a cumplir por parte del trabajador y en relación a aquellos factores externos que impiden el logro de las actividades; asimismo el segundo atributo refiere a las cosas que tiene el individuo en su control y que dependen del desarrollo de sus habilidades (Osorio & Cárdenas, 2017). El modelo de este autor resalta el hecho de que el estrés se produce cuando el empleado no tiene la capacidad para afrontar las demandas del puesto que ocupa.

No obstante, en el modelo de ajuste persona - ambiente de French y otros (1982) el estrés se considera derivado de las condiciones percibidas por el individuo como necesarias, de los beneficios que percibe de la empresa, de las demandas del puesto y los obstáculos que el propio empleo presenta para la consecución de los objetivos. En resumen, el estrés es consecuencia

de las fricciones entre el empleado y la empresa, sobre todo cuando el primero tiene la convicción de que la organización debiera remunerarle más por su trabajo.

Por su parte, Siegrist (1996), en su modelo de desequilibrio esfuerzo - recompensa manifiesta que el estrés se genera cuando el colaborador despliega esfuerzos grandes que él percibe como mayores respecto a la remuneración que recibe por parte de la empresa, esta expectativa genera mellas en la autoestima y la autoeficacia. Esta teoría expone la existencia de tres factores para la aparición del estrés: el reconocimiento, el estatus y el salario.

En base a lo investigado, se puede inferir y conectar con lo dicho por Cooper y Payne (1978) quienes aportan tres factores desde su punto de vista:

El ambiental: que refiere al establecimiento del salario en base a disposiciones del mercado y la economía, las incertidumbres políticas y la reinversión tecnológica, todas ellas contribuyen a la inseguridad del empleado por implicar amenazas a su estatus que desencadenan fases de estrés.

El organizacional: que enmarca asuntos como las exigencias del trabajo en equipo que suelen producir más estrés que el trabajo individual, la sobrecarga de trabajo sobre el poco conocimiento y habilidades del empleado, la falta de respaldo del grupo y el mal enfoque del liderazgo, es decir, cuando el jefe plantea objetivos desproporcionados que agobian al personal. El aspecto individual: implican en este factor los problemas familiares, los problemas económicos y la personalidad del propio colaborador que alude a las actitudes frente a la presión, pensamientos, costumbres y gestión de emociones.

En cuanto a aspectos del estrés laboral, puede aparecer como un conjunto de factores que determinan la productividad de los empleados. La OIT (2016) cubre los siguientes aspectos; como el clima organizacional: se manifiesta en la relación del individuo con el ambiente de trabajo, ya que, el colaborador pasa 8 horas diarias a más dentro del establecimiento de trabajo; este tipo de exposición sin duda repercute en la aparición de estrés en muchos casos.

Estructura organizacional: refiere a las jerarquías y niveles dentro de la empresa, además del nivel de control que el trabajador tiene de su puesto.

Territorio organizacional: esto está relacionado con la analogía del espacio personal, la invasión de éste produce ansiedad e incomodidad, similar consecuencia sobre el estrés tiene el hecho de tener un espacio de trabajo que, al no ser debidamente delimitado y respetado, causa malestar.

Tecnología: relacionado con la accesibilidad del trabajador a tecnología idónea para llevar a cabo su trabajo apropiadamente. Si existen limitaciones en este nivel, el estrés se hará presente.

Influencia del liderazgo: la forma en cómo el líder gestiona su autoridad sobre los subordinados puede elevar o ayudar a reducir los grados de estrés.

Falta de cohesión: eso significa que el colaborador no se identifica con los objetivos de la empresa y, en cambio, prefiere perseguir fines propios por encima de los de la organización.

Respaldo del grupo: relacionado al apoyo que recibe el colaborador de parte del grupo de trabajo y la propia empresa.

En cuanto al desempeño laboral; Stoner y otros (2003) afirmaron que:

Estos autores postulan que el desempeño laboral habla de la eficiencia del trabajador para conseguir las metas de la organización desde su puesto o actividad encargada.

Chiavenato (2007b) afirma que el desempeño varía para cada individuo, pero está determinado por una evaluación sistemática en cuanto a la efectividad del colaborador en su trabajo y también al potencial que se puede desarrollar en él. Señaló que el desempeño se puede revelar en el proceso de evaluación de los trabajadores mediante la aplicación de varios procedimientos conocidos por diferentes nombres como evaluación del desempeño, evaluación de logros, informes de progreso, etc. Cabe señalar que el concepto de desempeño laboral es muy valorado por las organizaciones, ya que a menudo lo miden para gestionar los recursos humanos de forma más objetiva.

Por su parte, Sánchez y Calderón (2012) afirman que el desempeño se puede medir a través de un programa estructurado desarrollado por el

supervisor. De manera similar, Robbins y Timothy (2013) encontraron que otros investigadores ahora reconocen rutinariamente tres tipos de comportamiento que dan forma al desempeño laboral: finalización de tareas; Sea lo más educado posible para contribuir al entorno laboral y trate a sus colegas con respeto; La falta de productividad dificulta la consecución de buenos resultados.

Respecto a los elementos del desempeño laboral, se toma en cuenta a los los factores que dan forma al desempeño empresarial, Davis y Newtrons (2000) considera los siguientes factores: capacidad, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimiento, trabajo en equipo, medición del desempeño del objetivo del trabajo, desarrollo del talento y la tarea de mejora del diseño y desempeño, maximización.

Chiavenato (2011) considera dos tipos de factores; los factores de comportamiento: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, capacidad de secreto, voluntad, presentación personal, interés, creatividad, capacidad para completar el trabajo. Los factores operativos: conocimiento del puesto, calidad, cantidad, precisión, trabajo en equipo, liderazgo.

Además, Benavides (2002) consideró al desempeño laboral como el mejoramiento de competencias, las mismas que son comportamientos y destrezas útiles para cumplir con las tareas asignadas en el trabajo. Asimismo, menciona tres competencias fundamentales: genéricas, laborales y básicas.

No obstante, Araujo & Guerra (2007) manifestaron que el desempeño laboral se examina mediante el nivel de realización de los objetivos en un tiempo dado. Asimismo, Chiavenato (2007) menciona que el empleado debe de autoevaluarse constantemente en su actuación, eficacia y eficiencia empleando criterios orientados por su superior de manera que la retroalimentación sea efectiva y se produzcan mejoras en el desempeño.

En cuanto a las formas de evaluación del desempeño, Chiavenato (2009) expone que, no obstante, el desempeño, si es medido por la organización, debe de hacerse a través de estos modelos más usados como los metodos de gráficas, de elección forzada, de investigación de campo, de incidentes críticos y listas de verificación.

Además, Iturralde (2011) acotó que los métodos de evaluación por competencias deben de asociar estas a un carácter específico de las actividades y que provean valor para la empresa.

Ademas en cuanto a la importancia de la evaluación del desempeño, Wayne (2005) expresa que la evaluación es importante porque apunta a crear mejora y conseguir mejores resultados, de manera que, se esté en consonancia con el mercado globalizado que mejora y cambia constantemente.

Es así que las dimensiones de Desempeño Laboral, se consideran a la la Calidad del trabajo; respecto a esta dimensión, Stoner et al (2003), manifestaron que la calidad del trabajo hace mención al mejor empleo de los saberes, destrezas y criterio asociado al trabajo, de manera que establece una definición orientada a lo operacional que es conveniente para el presente estudio. La responsabilidad laboral, que para Stoner et al (2003), la responsabilidad laboral es el conjunto de recursos y aptitudes que posee un colaborador para desempeñar una actividad específica. Asimismo, esta idea se asocia con el buen rendimiento, siendo este una fase de integración de nuevas herramientas. El trabajo en equipo; aquí, Stoner et al (2003) definen al trabajo en equipo como la aplicación bien integrada de cualidades y conocimientos de los empleados durante su cooperación para el logro de las metas de la organización. Los autores también acotan que el trabajo en equipo tiene un impacto significativo en la buena gestión y la satisfacción del cliente. Y por ultimo el compromiso institucional, donde, Stoner et al (2003) también mencionaron que esta dimensión hace referencia a las emociones que un individuo muestra en su disciplina para con el trabajo y que reflejan la identificación que este tiene con los objetivos de la organización. No obstante, esta dimensión también hace referencia a la importancia que el líder da a la comunicación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación:

Esta investigación corresponde a un tipo de investigación aplicada, ya que se realiza con el objetivo de incrementar el conocimiento sobre el hecho problemático en cuestión.

Diseño de investigación:

Es un diseño que describe la correlación lineal (Sánchez & Reyes, 2015). El estudio implicó describir y determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral entre los trabajadores en la municipalidad de Moche, 2021.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Estrés laboral

Definición conceptual: La Organización Internacional del Trabajo (2016) definió el estrés laboral como un desequilibrio físico y mental que se produce cuando el cuerpo responde a las demandas del entorno sin la capacidad inherente del individuo.

Definición operacional: Esta variable se midió utilizando el Cuestionario OIT / OMS (1989) apoyado por Ivanshevich y Mattison, y constaba de 25 ítems, los siguientes puntajes tan bajos de 25 a 89, de 90 a 116 como moderados y de 117 a 152 niveles de estrés. 153 a 175 alto.

Escala de medición

Ordinal. Esto permitió la evaluación del estrés laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Moche.

Variable: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Stomer y col. (2003) que: El desempeño es la forma en que los empleados de una organización realizan su trabajo de manera efectiva, con el fin de lograr metas comunes, basadas en principios preestablecidos.

Definición operacional: La eficiencia del trabajo se medirá a través de un cuestionario compuesto por 31 preguntas, en las que se evaluarán 4 aspectos, con 8 indicadores, según la escala Likert. Categoría: Baja, Normal, Alta

Escala de medición

Ordinal. Esto permitió la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Moche.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La Población estuvo conformada por 93 administrativos que laboran en la Municipalidad de Moche en el año 2021.

Criterios de inclusión: Se tuvo en cuenta en la investigación a la totalidad de individuos que posean estos criterios:

- Trabajadores Cas
- Locadores de servicio con más de 3 meses de prestaciones laborales.
- Colaboradores que se encuentren estén de acuerdo con participar y brindar la información solicitada para el estudio.

Criterios de exclusión:

- Personal que realiza prácticas preprofesionales
- Personal que se encuentre de vacaciones durante la aplicación.

Muestra: Debido al tamaño de población objetivo, la accesibilidad y a que no demanda mayor inversión de tiempo y dinero, se aplicaron los instrumentos a todos los colaboradores de la Municipalidad de Moche en el año 2021

Unidad de análisis: Está conformada por los colaboradores de la Municipalidad de Moche en el año 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Para la aplicación de cuestionarios de estrés laboral y boletas de calificaciones laborales se utilizaron técnicas de encuesta, entrevista y observación. una herramienta:

Como herramienta de recolección de datos, se elaboró un cuestionario con una serie de ítems usados de los indicadores de cada variable de investigación.

Para medir el progreso del estrés laboral se utilizó un cuestionario de estrés laboral, compuesto por 25 ítems, divididos en 7 aspectos: ambiente organizacional, estructura organizacional, liderazgo, área organizacional, tecnología, influencia del líder, desvinculación, grupo de apoyo. Por otro lado, para el cálculo de la variable producción laboral también se utilizó un mapa de resultados del trabajo de 31 párrafos, dividido en cuatro dimensiones: calidad del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo, compromiso y fin institucional. Dos herramientas.

Propiedades psicométricas de los instrumentos:

La validez estuvo determinada mediante la técnica más utilizada hasta ahora que es de juicio de expertos, fueron validados por 3 expertos., que determinaron su aplicabilidad. La medición de la confiabilidad de los instrumentos se llevó a cabo con la prueba de Alpha de Cronbach, que puede ser regular, bueno y excelente según George y Mallery (2003). Se obtuvo un coeficiente para Estrés laboral de 0.935, y un coeficiente para desempeño laboral de 0.937.

3.5. Procedimientos

Se eligió a todos los colaboradores de la Municipalidad de Moche, respetando los procedimientos de bioseguridad recomendados por el Ministerio de Salud, asimismo brindándoles la información pertinente para que acepten brindar el consentimiento de uso de su información para el presente estudio, una vez informada la población se le aplicará la ficha de datos para proceder a aplicar el primer instrumento: Cuestionario de estrés laboral y luego el siguiente instrumento: Ficha de Desempeño Laboral, luego de lo cual se vaciaron los

datos a una base informativa para aplicar el paquete estadístico y obtener los resultados de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Dado que la estadística inferencial se aplica exclusivamente a datos variables recolectados en un muestreo aleatorio, y debido a que en este estudio se muestreó toda la población, el análisis se realizó solo aplicando los métodos. Se describen métodos estadísticos (Jurado, 2017) para el cálculo de parámetros poblacionales, cuya presentación conduce a valores absolutos y relativos. Una simple tabla de distribución de frecuencias para determinar el tamaño de cada variable y las dimensiones correspondientes, luego normalizar los puntajes analizados usando el índice de simetría y congruente con la planitud de K2, encontrar valores mayores a 5.99, indicar la distribución que es diferente a la normal, Determinar que mide la relación entre las variables utilizando un coeficiente de correlación. Spearman define su amplitud utilizando los criterios de Cohen (1988).

3.7. Aspectos éticos

Para propósitos de lograr mantener la confidencialidad de los participantes a este estudio y evitar sesgos y percepciones erróneas se tomaron en cuenta los principios éticos de la Declaración de Helsinki, que propone el respeto de los derechos de la muestra encima de los intereses científicos, y además en consideración del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS, 2002); se busca mejorar la salud de las personas, de forma que no se perjudique al evaluado, se usó además un consentimiento informado a los participantes dándoles la información necesaria del estudio realizado, así como de asegurar el acceso a la misma de ser pertinente. También se solicitó permisos de la Municipalidad de Moche donde se realizó la investigación.

IV. RESULTADOS

DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de Estrés laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021

Variable	Alto		Medio		Bajo		Total
	n	%	n	%	n	%	
Estrés laboral	8	8.6	44	47.3	41	44.1	93
Clima organizacional	14	15.1	32	34.4	47	50.5	93
Estructura organizacional	8	8.6	48	51.6	37	39.8	93
Territorio organizacional	13	14.0	36	38.7	44	47.3	93
Tecnología	8	8.6	53	57.0	32	34.4	93
Influencia del líder	7	7.5	39	41.9	47	50.5	93
Falta de Cohesión	3	3.2	44	47.3	46	49.5	93
Respaldo del grupo	7	7.5	65	69.9	21	22.6	93

Nota: Resumen de aplicación del Cuestionario de Estrés Laboral

En la Tabla 1, se muestra un Estrés Laboral de nivel medio en un 47.3% con tendencia a ser bajo en un 44.1%, explicado por un estrés laboral de nivel medio en un 51.6% con tendencia a ser bajo en un 39.8% debido a la Estructura organizacional; de nivel medio en un 57% con tendencia a ser bajo en un 34.4% debido a la Tecnología y de nivel medio en un 69.9% con tendencia a ser bajo en un 22.6% debido al Respaldo del grupo; además de un nivel bajo en las dimensiones Clima organizacional en un 50.5%, Territorio organizacional en un 47.3%, Influencia del líder en un 50.5% y Falta de Cohesión en un 49.5% de los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021.

Tabla 2

Nivel de Desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021

Variable	Alto		Medio		Bajo		Total
	n	%	n	%	n	%	n
Desempeño laboral	88	94.6	5	5.4	0	0.0	93
Calidad del trabajo	79	84.9	12	12.9	2	2.2	93
Responsabilidad	82	88.2	10	10.8	1	1.1	93
Trabajo en equipo	85	91.4	8	8.6	0	0.0	93
Compromiso institucional	89	95.7	4	4.3	0	0.0	93

Nota: Resumen de aplicación del Cuestionario de Estrés Laboral

En la Tabla 2, se muestra un Desempeño laboral de nivel alto en un 94.6%, explicado por un nivel alto en las dimensiones Calidad del trabajo en un 84.9%, Responsabilidad en un 88.2%, Trabajo en equipo en un 91.4% y Compromiso institucional en un 95.7% de los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021.

ANÁLISIS DE LA NORMALIDAD

Tabla 3

Índice de simetría y curtosis conjunta

Variable	K ²
Dimensiones	
Estrés laboral	4.31
Clima organizacional	6.88
Estructura organizacional	4.75
Territorio organizacional	6.17
Tecnología	6.82
Influencia del líder	5.38
Falta de Cohesión	6.34
Respaldo del grupo	3.51
Desempeño laboral	23.51
Calidad del trabajo	192.22
Responsabilidad	263.16
Trabajo en equipo	6.61
Compromiso institucional	81.08

Nota: K²: índice de simetría y curtosis conjunta, si K²<5.99 describe una distribución normal.

En la Tabla 3, se muestra un índice de simetría y curtosis conjunta $K^2 < 5.99$ describiendo una distribución normal en los puntajes de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones, así como en las dimensiones Clima organizacional, Territorio organizacional, Tecnología y Falta de Cohesión del Estrés Laboral, decidiéndose medir la relación entre las variables mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

ANÁLISIS DE LAS RELACIONES

Tabla 4

Relación entre el Estrés Laboral con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021

	VARIABLES	rs	Magnitud
Estrés laboral	Desempeño laboral	-.31	Moderado
	Calidad del trabajo	-.23	Pequeño
	Responsabilidad	-.23	Pequeño
	Trabajo en equipo	-.31	Moderado
	Compromiso institucional	-.08	Trivial

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 4, se muestra una relación inversa de magnitud moderada ($.30 < |rs| \leq .50$) entre el Estrés laboral con el Desempeño laboral ($rs = -.31$), destacando la relación inversa de magnitud moderada con la dimensión Trabajo en equipo ($rs = -.31$), seguido de una relación inversa de magnitud pequeña ($.10 < |rs| \leq .30$) con las dimensiones Calidad del trabajo ($rs = -.23$) y Responsabilidad ($rs = -.23$), además una relación trivial con la dimensión Compromiso institucional en colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021.

Tabla 5

Relación entre el Estrés por el Clima Organizacional con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021

	VARIABLES	rs	Magnitud
Clima organizacional	Desempeño laboral	-.27	Pequeño
	Calidad del trabajo	-.22	Pequeño
	Responsabilidad	-.19	Pequeño
	Trabajo en equipo	-.24	Pequeño
	Compromiso institucional	-.18	Pequeño

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 5, se muestra una relación inversa de magnitud pequeña ($.30 < |rs| \leq .50$) entre el Estrés laboral por el Clima organizacional con el Desempeño laboral ($rs = -.27$) y sus dimensiones Calidad del trabajo ($rs = -.22$), Responsabilidad ($rs = -.19$), Trabajo en equipo ($rs = -.24$) y Compromiso institucional ($rs = -.18$) en colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021.

Tabla 6

Relación entre el Estrés Laboral por la Estructura organizacional con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021

	Variabes	rs	Magnitud
Estructura organizacional	Desempeño laboral	-.32	Moderado
	Calidad del trabajo	-.24	Pequeño
	Responsabilidad	-.23	Pequeño
	Trabajo en equipo	-.35	Moderado
	Compromiso institucional	-.06	Trivial

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 6, se muestra una relación inversa de magnitud moderada ($.30 < |rs| \leq .50$) entre el Estrés laboral por la Estructura organizacional con el Desempeño laboral ($rs = -.32$), destacando la relación inversa de magnitud moderada con la dimensión Trabajo en equipo ($rs = -.35$), seguido de una relación inversa de magnitud pequeña ($.10 < |rs| \leq .30$) con las dimensiones Calidad del trabajo ($rs = -.24$) y Responsabilidad ($rs = -.23$), además una relación trivial con la dimensión Compromiso institucional en colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021.

Tabla 7

Relación entre el Estrés Laboral por el territorio organizacional con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021

	Variables	rs	Magnitud
Territorio organizacional	Desempeño laboral	-.35	Moderado
	Calidad del trabajo	-.30	Moderado
	Responsabilidad	-.27	Pequeño
	Trabajo en equipo	-.33	Moderado
	Compromiso institucional	-.05	Trivial

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 7, se muestra una relación inversa de magnitud moderada ($.30 < |rs| \leq .50$) entre el Estrés laboral por el Territorio organizacional con el Desempeño laboral ($rs = -.32$), destacando la relación inversa de magnitud moderada con la dimensión Trabajo en equipo ($rs = -.35$), seguido de una relación inversa de magnitud pequeña ($.10 < |rs| \leq .30$) con las dimensiones Calidad del trabajo ($rs = -.24$) y Responsabilidad ($rs = -.23$), además una relación trivial con la dimensión Compromiso institucional en colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021.

Tabla 8

Relación entre el Estrés Laboral por la Tecnología con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021

	VARIABLES	rs	Magnitud
Tecnología	Desempeño laboral	-.10	Trivial
	Calidad del trabajo	-.04	Trivial
	Responsabilidad	-.04	Trivial
	Trabajo en equipo	-.17	Pequeño
	Compromiso institucional	.09	Trivial

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 8, se muestra una relación inversa de magnitud pequeña ($.10 < |rs| \leq .30$) entre el Estrés laboral por la Tecnología con la dimensión Trabajo en equipo y una relación trivial con el Desempeño Laboral y sus demás dimensiones en colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021.

Tabla 9

Relación entre el Estrés Laboral por Influencia del líder con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021

	Variabes	rs	Magnitud
Influencia del líder	Desempeño laboral	-.25	Pequeño
	Calidad del trabajo	-.20	Pequeño
	Responsabilidad	-.15	Pequeño
	Trabajo en equipo	-.27	Pequeño
	Compromiso institucional	-.09	Trivial

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 9, se muestra una relación inversa de magnitud pequeña ($.10 < |rs| \leq .30$) entre el Estrés laboral por Influencia del líder con el Desempeño laboral ($rs=-.25$) y sus dimensiones Calidad del trabajo ($rs=-.20$), Responsabilidad ($rs=-.15$), Trabajo en equipo ($rs=-.27$) y una relación trivial con la dimensión Compromiso institucional ($rs=-.09$) en colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021.

Tabla 10

Relación entre el Estrés Laboral por la falta de cohesión con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021

	Variables	rs	Magnitud
Falta de Cohesión	Desempeño laboral	-.24	Pequeño
	Calidad del trabajo	-.21	Pequeño
	Responsabilidad	-.21	Pequeño
	Trabajo en equipo	-.19	Pequeño
	Compromiso institucional	-.08	Trivial

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 10, se muestra una relación inversa de magnitud pequeña ($.10 < |rs| \leq .30$) entre el Estrés laboral por falta de Cohesión con el Desempeño laboral ($rs = -.24$) y sus dimensiones Calidad del trabajo ($rs = -.21$), Responsabilidad ($rs = -.21$), Trabajo en equipo ($rs = -.19$) y una relación trivial con la dimensión Compromiso institucional ($rs = -.08$) en colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021.

Tabla 11

Relación entre el Estrés Laboral por el Respaldo del grupo con el Desempeño laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021

	Variables	rs	Magnitud
Respaldo del grupo	Desempeño laboral	-.13	Pequeño
	Calidad del trabajo	-.03	Trivial
	Responsabilidad	-.11	Pequeño
	Trabajo en equipo	-.16	Pequeño
	Compromiso institucional	-.04	Trivial

Nota: rs: Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 11, se muestra una relación inversa de magnitud pequeña ($.10 < |rs| \leq .30$) entre el Estrés laboral por el Respaldo del grupo con el Desempeño laboral ($rs = -.13$) y sus dimensiones, Responsabilidad ($rs = -.11$), Trabajo en equipo ($rs = -.16$) y una relación trivial con las dimensiones Calidad de Trabajo y Compromiso institucional ($rs = -.08$) en colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021.

V. DISCUSIÓN

La tensión del trabajo y el rendimiento del trabajo se estudió en el personal de la municipalidad de Moche, 2021; Presentar los siguientes resultados después de recopilar información de la población, hemos trabajado con herramientas de estrés laboral y desempeño laboral; Según los protocolos de seguridad para recopilar información.

Para el objetivo general, se halló que existe una relación inversa, de magnitud moderada entre el estrés del trabajo y el desempeño del trabajo en colaboradores de la municipalidad de Moche, 2021; Cuando mencionó a Altamirano (2018), en sus encuestas, descubrió que si hay una relación entre el estrés del trabajo y el desempeño en los colaboradores del área administrativa, explicada por Iniesta (2016), mencionada para trabajar el estrés, lo cual es exacto La gestión de los riesgos psicológicos sociales, implica que no solo que mantiene una salud de salud plena, sino que también crea un compromiso completo con la compañía que producirá ventajas para ambas. Estos resultados también están de acuerdo con lo que se plantea por Córdova y Torres (2021), que investiga la existencia de la relación entre el estrés en el trabajo y la implementación de funcionarios públicos y los contrastes, y también los contrastes de Quispe (2021), esto a causa la relación entre el trabajo del estrés y el rendimiento de trabajo es positiva.

Para los objetivos específicos, se puede ver que el nivel de estrés laboral es mayoritariamente uniforme con una tendencia decreciente entre los empleados de la municipalidad de Moche, lo cual es consistente con lo sugerido por Mamani (2021), quien encontró que los niveles de estrés entre compañeros también son frecuentes con tendencia decreciente. Esto concuerda con lo que French y otros (1982), quienes sostienen que el estrés laboral aparece en las diferencias que los individuos consideran necesarias desde sus trabajos e intereses, y que se obtienen de la organización. Requisitos laborales y obstáculos de respuesta que el individuo puede enfrentar en esta situación. Así, esta fricción surge entre el ambiente de trabajo y el individuo porque el trabajador siente que debe obtener más de

lo que merece. Al contrario de lo que mencionó Girón (2018), el estrés en el trabajo le es indiferente al personal en el ambiente laboral.

En cuanto al nivel de desempeño laboral, se puede observar que el nivel de eficiencia laboral es mayoritariamente alto entre los empleados de la municipalidad de Moche, capital de la región, en 2021; En consonancia con lo encontrado por Camacho (2020), quien afirmó que el desempeño laboral de los empleados en la empresa es alto. Como afirmó Chiavenato (2011) que el desempeño humano se demuestra por factores que fueron previamente identificados y evaluados, tales como factores de actitud: disciplina, comportamiento cooperativo, iniciativa, responsabilidad, capacidad de confidencialidad, voluntad, presentación personal, cuidado, creatividad, capacidad de desempeño. y factores operativos como el conocimiento de función, calidad, cantidad, precisión, trabajo en equipo y liderazgo. Esto contrasta con lo planteado por Quispe (2021), que se refiere al hecho de que los empleados de la empresa pueden tener un desempeño inferior cuando factores externos tienen algún grado de influencia.

Con el fin de determinar la relación entre los aspectos del clima organizacional y los aspectos del desempeño de los empleados de la Municipalidad de Moche, se observó que existe una relación inversa y pequeña entre los aspectos del entorno organizacional y la mayoría de los aspectos del desempeño laboral entre los empleados del condado de Moshi, 2021 , según lo informado por Achahuanco & Fuentes (2019), que descubrió que aspectos del estrés como el ambiente organizacional están relacionados con aspectos del desempeño laboral. Por ello, la Organización Internacional del Trabajo (2016) afirma que el ambiente organizacional se manifiesta en la relación del individuo con el ambiente laboral, donde los empleados pasan 8 horas diarias o más en el lugar de trabajo; Este tipo de exposición sin duda tiene un efecto sobre la aparición del estrés en muchos casos. Por tanto, se puede entender que el ambiente organizacional es una exposición que afecta la estabilidad en el lugar de trabajo.

Con respecto al objetivo de determinar la relación entre aspectos de la estructura organizacional y aspectos del desempeño de los empleados de la municipalidad de Moche, se encontró que existe una relación inversa, moderada, entre las dimensiones de la estructura organizacional y el desempeño principal dimensiones entre los empleados de la ciudad de Moshe, 2021; Como señalan Pardo y Vargas (2021), quienes encontraron que la estructura laboral influye en el desempeño de los empleados. Como informa la Organización Internacional del Trabajo (2016), la estructura organizativa se refiere a las jerarquías y niveles dentro de una empresa, así como al grado en que los trabajadores tienen control sobre su trabajo, por lo que establecer estas jerarquías correctamente puede facilitar la delegación de tareas.

Con el fin de determinar la relación entre el tamaño del distrito organizacional y el tamaño del desempeño de los empleados en la municipalidad de moche, se encontró que existe una relación inversa y moderada entre el tamaño del territorio y su tamaño. desempeño de los empleados en la capital del distrito, 2021; También fue introducido por Pruna (2017), quien encontró fuerte evidencia de la relación entre las dimensiones del estrés, como el área regulatoria y el desempeño funcional. Como explica la OIT (2016), esa área organizacional está relacionada con la medición del espacio personal, la usurpación de este espacio genera ansiedad e incomodidad, lo cual es un resultado similar en términos de espacio personal. Debido a que no se define y respeta adecuadamente, causa incomodidad. Por lo tanto, ampliar el espacio de trabajo completo puede mejorar el rendimiento laboral.

Con el fin de determinar la relación entre las dimensiones de tecnología y las dimensiones de desempeño laboral de los empleados de la ciudad de Moche, se encontró que existe una relación inversa y pequeña entre las dimensiones de tecnología y la dimension de trabajo en equipo del desempeño de los empleados de la municipalidad de Moche, 2021; Según informa Moreira y Zambrano (2021), quienes en su estudio mostraron una relación entre los aspectos relacionados con la tecnología y el desempeño

laboral de los empleados en una empresa. Como señala la Organización Internacional del Trabajo (2016), esta tecnología se relaciona con el acceso de los trabajadores a la tecnología adecuada para realizar adecuadamente su trabajo. Si hay restricciones a este nivel, surgirá tensión. Esto es importante porque los trabajadores que utilizan las tecnologías disponibles pueden hacer que su trabajo sea más productivo sobretodo al comunicarse por redes sociales.

Con el propósito de determinar la relación entre la dimensión de influencia del líder y el aspecto de desempeño de los empleados de la Municipalidad de Moche, se encontró que existe una relación inversa y pequeña entre la dimensión de influencia del líder. y la mayoría de las dimensiones de desempeño entre los empleados de la municipalidad de Moche, 2021; Como señala Altamirano (2018), quien encontró que la influencia de los gerentes de la organización está relacionada con el desempeño de los empleados. Como señala la OIT (2016), existe un impacto del liderazgo escolar en las instituciones educativas, principalmente en la medida en que administrar su autoridad o autoridad sobre sus subordinados puede aumentar o ayudar a reducir los niveles de estrés. Esto significa que un buen liderazgo ayuda a sus empleados a desempeñarse de manera más eficaz.

Con el fin de determinar la relación entre la dimensión de falta de cohesión y la dimensión de desempeño laboral de los empleados de la ciudad de Mochi, se encontró que existe una relación inversa y pequeña entre la dimensión de desvinculación y la mayoría de los indicadores de desempeño entre los empleados de la municipalidad de Moche, 2021, tal como fue encontrado en Camacho y otros (2020), quien encontró que la falta de compromiso entre los empleados está asociada con el desempeño del desempeño laboral, lo que afecta la productividad de la empresa. Como señala OIT (2016), la no participación significa que los empleados no establecen los objetivos de la empresa y, a la inversa, prefieren perseguir sus propios objetivos en lugar de los de la organización; Por tanto, si el grupo de colaboradores no está unido, la eficiencia del trabajo no puede ser alta.

En cuanto al objetivo de determinar la relación entre la dimensión de respaldo del grupo y las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Moche, se halló que existe una relación inversa y pequeña con la dimensión de respaldo del grupo y la mayoría de dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021; como lo manifestaron Pardo y Vargas (2021), quienes hallaron que un bajo respaldo de grupo puede afectar el desempeño laboral de los colaboradores. Es como refiere la OIT (2016), que el respaldo del grupo se relaciona al apoyo que recibe el colaborador de parte del grupo de trabajo y la propia empresa, por lo que si el trabajador se siente respaldado, el desempeño laboral puede ser mucho mayor.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe una relación inversa, de intensidad moderada entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021.

Segundo: Los niveles de estrés laboral en su mayoría son regulares con tendencia a bajo en los colaboradores de la municipalidad distrital de moche, 2021.

Tercero: Los niveles de desempeño laboral en su mayoría son altos en los colaboradores de la municipalidad distrital de moche, 2021.

Cuarto: Existe una relación inversa, de intensidad pequeña entre la dimensión de clima organizacional y la mayoría de dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de moche, 2021.

Quinto: Existe una relación inversa, de intensidad moderada entre la dimensión de estructura organizacional y la mayoría de dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de moche, 2021.

Sexto: Existe una relación inversa, de intensidad moderada entre la dimensión de territorio organizacional y la mayoría de dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de moche, 2021.

Séptimo: Existe una relación inversa, de intensidad pequeña entre la dimensión de tecnología y la dimensión de trabajo en equipo del desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de moche, 2021.

Octavo: Existe una relación inversa, de intensidad pequeña entre la dimensión de influencia del líder y la mayoría de dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de moche, 2021.

Noveno: Existe una relación inversa, de intensidad pequeña entre la dimensión de falta de cohesión y la mayoría de dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de moche, 2021.

Décimo: Existe una relación inversa, de intensidad pequeña entre la dimensión de influencia del líder y la mayoría de dimensiones del desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de moche, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Se brindan recomendaciones a la gerencia municipal de Moche según los resultados hallados en cuanto al estrés laboral y el desempeño laboral:

- Fomentar en los colaboradores de la municipalidad de Moche pausas y actividades que mantengan un nivel de estrés moderado que estimule el máximo desempeño laboral en la institución
- Implementar dentro de la Institución, pausas activas, que logren mantener los niveles moderados de estrés laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Moche.
- Crear espacios para la integración colaboradores, orientado a potencializar sus cualidades, motivándolos hacia las metas institucionales, promoviendo sus logros personales.
- Promover en los colaboradores espacios de participación orientadas a un adecuado clima organizacional por medio de jornadas laborales anuales, que ayuden a disminuir el estrés y la presión propia de las exigencias del ámbito laboral.
- Desarrollar una comunicación adecuada de la estructura organizacional, a fin de que el trabajo sea claro y eficiente, además de los espacios de acción correspondientes a cada colaborador, permitiendo que el trabajo sea efectivo y practico de realizar
- Capacitar a los colaboradores respecto al adecuado uso de tecnologías entro otros temas de interés actual, que incentiven a que facilite las labores, así como también involucrar a las jefaturas de cada oficina a que participen y promuevan la participación de sus colaboradores.
- Sensibilizar a los colaboradores de la Municipalidad de Moche acerca de la importancia del trabajo participativo, fomentando la cohesión de los grupos de trabajo y de cada área administrativa, logrando que el clima laboral sea activo y adecuado, permitiendo que exista un adecuado respaldo del grupo y los equipos de trabajo.

REFERENCIAS

- Achahuanco, K., & Fuentes, M. (2019). *Achahuanco Casa, K. M., & Fuentes Rodriguez, M. (2019). Estrés y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo del Cusco, 2016–2017*. Obtenido de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/3833>
- Altamirano, L. (2018). *Estrés y desempeño laboral en los servidores públicos de la Función Judicial (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28155>
- Araujo, M., & Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. . *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132-147.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad: Diseño para organizaciones latinoamericanas*. McGraw- Hill.
- Bermejo, I., García, G., & Sánchez, A. (2017). Estrés y síndrome de desgaste profesional en la organización de eventos en el sector de las agencias de comunicación. *Revista Latina de Comunicación Social*, 72, 1394-1417. doi:<https://doi.org/10.4185/RLCS,%2072-2017-1225>
- Camacho, J., Mejía, J., Quiroga, M., Sánchez, A., & Vega, E. (2020). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del juzgado 40 penal municipal de conocimiento de Bogotá*. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2664>
- Chiavenato, E. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, E. (2009). *Gestión del talento humano*. . Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, E. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- CIOMS. (2002). *Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Medicas*. Recuperado el 25 de junio de 2021, de CIOMS: <https://www.fhi360.org/sites/default/files/webpages/sp/RETC-CR/sp/RH/Training/trainmat/ethicscurr/RETCCRSpr/Contents/SectionVI/b6sl71.htm>
- Cooper, L., & Payne, R. (1978). *tress at Work*, C. L. Cooper and R. Payne (Eds), Wiley, Chichester and New York 1978. *Journal of occupational behaviour*, 2, 73-78. doi:<https://doi.org/10.1002/job.4030020107>
- Cronin, J., & Taylor, S. (1992). Measuring Service Quality: A Reexamination and Extension. *The Journal of Marketing*, 55-68.
- Davis, K., & Newtrons, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mc Graw-Hill.
- Diario El Comercio. (30 de enero de 2021). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena?* Obtenido de Lima-noticias: <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
- Folleco, J., & Legarda, M. (2020). LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: Descenso de la burocracia, la nueva gestión pública y gobernanza en América Latina. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science*, 3(10), 91-106. Obtenido de <http://www.ijlrhss.com/paper/volume-3-issue-10/13-HSS-812.pdf>
- French, J., Caplan, R., & Harrison, R. (1982). *The Mechanisms of Job Stress and Strain*. Wiley, London.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0*. Pearson Education .
- Giron, M. (2018). *Los estresores laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017*. Obtenido de

- <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3401>
- Iniesta, A. (2016). *Guía sobre el manejo del estrés laboral desde Medicina del Trabajo*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. (diciembre de 2018). *Perú: indicadores de gestión municipal 2018*. Recuperado el 18 de noviembre de 2021, de https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1636/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (05 de mayo de 2021). *Municipalidades del país brindarán información para actualizar el Registro Nacional de Municipalidades 2021 hasta el 02 julio de este año*. Recuperado el 18 de noviembre de 2021, de Estadísticas: <https://www.inei.gov.pe/prensa/noticias/municipalidades-del-pais-brindaran-informacion-para-actualizar-el-registro-nacional-de-municipalidades-2021-hasta-el-02-julio-de-este-ano-12883/>
- Iturralde, J. (2011). *La Evaluación del Desempeño Laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2010*. Recuperado el 21 de noviembre de 2021, de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1786>
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1989). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial. Serie: Teoría y práctica Organizacional*. Editorial Trillas.
- Jurado, S. (2017). *Estadística Inferencial. Manual Autoformativo*. Huancayo: Universidad Continental.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Mahoney, A., & McEvoy, P. (2012). Mahoney, A. E., & McEvoy, P. M. (2012). A transdiagnostic examination of intolerance of uncertainty across anxiety and depressive disorders. *Cognitive Behaviour Therapy*, 41(3), 212-222. doi:<http://dx.doi.org/10.21676/2389783X.2108>
- Mamani, S. (2021). *Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020*. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2980141>
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. doi:https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci_arttext&tlng=pt
- Moreira, S., & Zambrano, G. (2021). *Análisis del estrés y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chone*. Obtenido de <http://190.15.136.145/handle/42000/1477>
- Organización Internacional del Trabajo. (28 de abril de 2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Recuperado el 21 de noviembre de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Work stress: a review study. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. doi:<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Pardo, N., & Vargas, C. (2021). *El estrés y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2021*. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3014626>
- Pruna, D. (2017). *Estrés y desempeño laboral del personal administrativo del GAD Municipal del cantón Latacunga (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato)*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25419>
- Quispe, S. (2021). *Relación del Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, 2019*. Obtenido de <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/handle/UNAJ/127>
- Robbins, L., & Timothy, J. (2013). *Desempeño Laboral, Dimensiones con el Desempeño*

- Laboral. España: Editorial Planeta. Editorial Planeta.*
- Robbins, S., & Coulter, M. (2012). *Administración. Décima edición.* Pearson.
- Salom, C., & D'Anello, S. (2016). Koch, S. D. A., & de Bustamante, C. S. (2016). Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y estrés. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 13(1), 35-48. Obtenido de <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/9/9>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica.* Editorial Bussines Suport.
- Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). Sánchez Henríquez, J., & Calderón Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*, 32, 54-82.
- Sánchez, L., & Reyes, O. (diciembre de 2015). *Medidas de adaptación y mitigación frente al cambio climático en América Latina y el Caribe: Una revisión general.* Recuperado el 21 de noviembre de 2021, de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/39781>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, (1)(1), 27. doi:<https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Soledispa, X., Zea, C., & Santistevan, K. (2020). La nueva gestión pública: retos y oportunidades. *Polo del Conocimiento*, 5(9), 371-381. doi:10.23857/pc.v5i9.1695
- Stoner, J., Freeman, E., & Gibert, D. (2003). *Psicología social de las organizaciones.* Mc Haw-Grill.
- Valladares, S. (2018). *Influencia del estrés en la evaluación del desempeño: áreas técnicas y administrativas en GADIP Municipio de Cayambe.* Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/16650>
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral : análisis y prevención.* Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza. Obtenido de <http://digital.casalini.it/9788417873295>
- Wayne, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos.* Pearson.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés Laboral	La OIT (2016) definió al estrés laboral como el desequilibrio físico y mental que se presenta en respuesta del organismo a las exigencias del entorno, con una insuficiente capacidad de recursos inherentes al individuo.	Esta variable es medida a través de la el Cuestionario OITOMS (1989) sustentado por Ivancevich y Matteson, consta de 25 ítems, se considera las siguientes puntuaciones de 25 a 89 nivel bajo, 90 a 116 nivel intermedio, 117 a 152 presencia de estrés y de 153 a 175 alto.	Clima organizacional	Estrategia organizativa	1,10,11,20	Ordinal: Nunca Raras veces Ocasionalmente Algunas veces Frecuentemente Generalmente Siempre
			Estructura organizacional	Intervención y efectividad	2,12,16,24	
			Territorio organizacional	Espacio privado de trabajo	3,15,22	
			Tecnología	Uso adecuado de tecnología	4,14,25	
			Influencia del líder	Influencia del líder	5,6,13,17	
			Falta de cohesión	Notoriedad dentro del grupo de trabajo	7,9,18,21	
			Respaldo del Grupo	Respaldo de metas	8,19,23	
Desempeño Laboral	Storner et al (2003) manifestaron que: el desempeño laboral es la forma como los trabajadores de la organización ejercen su trabajo eficientemente, para lograr fines compartidos, basados en los principios establecidos anteriormente	El desempeño laboral será medido a través de un cuestionario de 31 preguntas, donde se evaluarán 4 dimensiones, con 8 indicadores, bajo la escala de Likert. Cuyas categorías son: Bajo, regular y alto	Calidad del trabajo	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal Siempre Casi siempre A veces Casi nunca nunca
			Responsabilidad	Metodología coherente Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas	9,10,11,12,13,14,15,16,17	
			Trabajo en equipo	Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto	18,19,20,21,22,23,24,25,26	
			Compromiso Institucional	Nivel de compromiso Asumir Responsabilidades	27,28,29,30,31	

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA: Estrés y desempeño laboral en los colaboradores en la municipalidad distrital de Moche, 2021

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INSTRUMENTO	DISEÑO
Estrés Laboral	Clima organizacional	Estrategia organizativa	¿Cuál es la relación del estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021?	¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021?	Determinar la relación del estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021	Identificar el nivel de estrés laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021	Cuestionario de estrés laboral OIT/OMS (Ivancevich y Mattenson, 1989; adaptado por Suarez, 2013)	Tipo Aplicado (CONCYTEC, 2018)
	Estructura organizacional	Intervención y efectividad						
	Territorio organizacional	Espacio privado de trabajo						
	Tecnología	Uso adecuado de tecnología						
	Influencia del líder	Influencia del líder						
	Falta de cohesión	Notoriedad dentro del grupo de trabajo						
	Respaldo del Grupo	Respaldo de metas						
Desempeño Laboral	Calidad del trabajo	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral	¿Cuál es la relación del estrés laboral y la calidad de trabajo en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021?	¿Cuál es la relación del estrés laboral y la responsabilidad	Determinar la relación de la dimensión del estrés laboral y la calidad de trabajo en los colaboradores de la Municipalidad de Moche 2021	Ficha de observación para medir el Desempeño Laboral (Llagas, 2015)	La Población está conformada por 93 administrativos que laboran en la Municipalidad de Moche	
	Responsabilidad	Metodología coherente Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas						
	Trabajo en equipo	Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto						

Compromiso Institucional	Nivel de compromiso de Asumir Responsabilidades	en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021?	la calidad de trabajo en los colaboradores de la Municipalidad de Moche, 2021
		¿Cuál es la relación del estrés laboral y el trabajo en equipo en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021?	Determinar la relación del estrés laboral y el trabajo en equipo en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021
		¿Cuál es la relación del estrés laboral y el compromiso institucional en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021?	Determinar la relación del estrés laboral y el compromiso institucional en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

Lee cada uno de los ítems y coloca el número correspondiente del 1 al 7 de acuerdo a la percepción que tienes sobre la organización en la que laboras. No existen respuestas buenas o malas, solo se desea conocer cómo te sientes ante dichas situaciones.

1=Nunca 2=Raras veces 3=Ocasionalmente 4=Algunas veces
5=Frecuentemente 6=Generalmente 7=Siempre

N°	ÍTEMS	Rspta.
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?	
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?	
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?	
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?	
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?	
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?	
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?	
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?	
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?	
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?	
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?	
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?	
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?	
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?	
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?	
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?	
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?	
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?	
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?	
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?	
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?	
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?	
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?	

FICHA DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente documento sirve para recolectar datos respecto a sus impresiones del Desempeño Laboral de trabajadores de la Municipalidad de Moche y tienen como finalidad el proceso de datos para estudio de maestría.

Alternativas de evaluación:

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

Marcar con una (x) la opción que Usted crea conveniente.

	Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.					
13	Mantiene su jefe encargado de brindar la información del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su área de trabajo.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de su área de trabajo.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					

20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de su área de trabajo.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función dentro de su área de trabajo.					
22	Conoce la misión y la visión de la Municipalidad de Moche					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Anexo 4: Base de Datos

Estrés laboral

Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de Cohesión	Respaldodel grupo	Estreslaboral	Calidad del trabajo	Responsabilidad	Trabajo en equipo	Compromiso institucional	Desempeño laboral
21	21	16	10	19	16	14	117	17	28	27	15	87
21	14	18	10	15	13	11	102	27	29	30	16	102
23	17	19	15	24	17	10	125	28	30	29	15	102
23	17	19	17	24	13	11	124	34	42	36	18	130
23	17	19	15	19	14	11	118	27	32	32	20	111
23	25	17	18	24	15	12	134	29	32	33	22	116
24	24	21	15	22	11	13	130	31	33	30	22	116
20	19	18	15	19	19	11	121	30	39	29	24	122
17	28	16	17	18	13	16	125	36	39	33	25	133
19	21	21	11	23	21	15	131	9	13	45	25	92
1579	112021	161919	101715	101210	151113	91313	869910	272834	323133	363539	222525	117119131
22	20	14	15	22	20	14	127	31	33	36	25	125
26	22	12	10	19	21	16	126	29	36	36	20	121
24	23	14	16	26	20	15	138	28	37	35	22	122
22	18	12	11	19	14	11	107	26	37	36	20	119
22	16	15	11	10	17	14	105	23	36	45	25	129
1213	151712	151515	131215	171717	131216	10711	959398	272138	354142	343445	252425	121120150
20	15	12	12	17	10	12	98	34	44	45	25	148
1317	1619	1313	1013	1518	1616	1412	97108	3238	4144	3744	2425	134151
15	18	13	12	14	7	13	92	36	45	45	25	151

12	18	15	13	17	18	14	10	38	45	44	25	152
							7					
15	20	15	11	15	19	16	11	39	43	40	25	147
							1					
17	14	13	13	17	12	14	10	39	42	43	25	149
							0					
17	16	14	12	18	15	11	10	32	39	36	20	127
							3					
14	14	12	13	14	12	10	89	38	45	45	25	153
18	10	12	10	13	10	8	81	33	41	40	24	138
13	16	12	10	12	14	15	92	30	38	37	23	128
13	13	12	14	14	14	9	89	30	40	45	25	140
18	12	9	11	18	12	9	89	32	42	45	25	144
11	18	11	13	14	10	12	89	36	41	43	24	144
10	15	9	12	10	15	13	84	30	34	40	24	128
7	14	11	15	13	7	9	76	34	44	38	25	141
9	11	14	12	12	9	8	75	39	45	44	25	153
9	13	13	7	10	9	12	73	34	42	37	24	137
25	13	7	14	11	24	16	11	36	39	37	24	136
							0					
14	12	8	13	16	15	11	89	33	40	43	25	141
6	15	8	14	10	8	13	74	36	43	42	25	146
16	16	9	7	18	14	10	90	31	36	37	24	128
16	16	10	9	14	14	12	91	30	38	37	25	130
15	15	9	10	17	17	16	99	33	40	41	24	138
15	15	9	7	9	15	15	85	34	39	41	25	139
12	12	9	11	12	13	11	80	32	42	41	24	139
8	8	9	9	8	9	8	59	34	37	41	25	137
10	11	10	9	11	11	10	72	33	37	41	25	136
9	12	9	11	12	13	11	77	38	43	45	25	151
7	9	9	10	8	13	11	67	37	42	40	24	143
10	10	9	10	11	11	8	69	36	42	44	25	147
21	15	8	9	7	11	13	84	37	40	40	22	139
18	13	6	11	10	13	14	85	31	40	41	23	135
12	13	8	9	11	18	14	85	33	42	36	20	131
16	16	6	9	14	15	13	89	36	42	40	24	142
12	12	8	10	12	12	10	76	34	34	42	24	134
10	12	8	11	13	11	10	75	39	44	40	25	148
10	10	7	11	9	12	11	70	38	43	44	25	150
10	9	7	9	7	14	11	67	35	42	45	25	147
11	12	7	9	9	13	12	73	39	45	45	25	154
9	9	7	9	8	13	10	65	40	45	45	25	155
8	8	7	9	8	12	9	61	33	41	41	25	140
11	12	4	10	12	7	13	69	38	45	45	25	153
11	10	8	10	9	9	8	65	34	39	43	25	141
10	12	8	9	11	11	10	71	31	38	37	23	129
6	8	7	9	6	11	10	57	33	38	42	23	136
6	14	4	8	9	10	13	64	31	37	38	24	130

1 4 4 5 5 3 4 4 5 3 4 3 4 5 4 3 4 3 4 3 4 4 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5
4
1 4 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 5 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4
5
1 3 4 5 3 4 3 4 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
6
1 2 5 5 4 5 3 5 5 5 5 5 5 3 4 5 5 5 3 4 5 5 5 3 5 3 3 5 4 3 3 3
7
1 4 4 4 5 4 3 3 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
8
1 3 5 5 5 5 3 5 5 3 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3 5 5 5 5 5 5 4 5 5
9
2 3 4 3 4 3 3 4 3 2 4 4 4 5 5 4 2 2 4 3 4 5 1 4 4 2 5 3 4 4 4 5
0
2 2 4 5 5 3 5 3 4 3 4 5 4 5 4 4 1 3 4 4 3 5 1 5 4 3 1 3 5 5 4 5
1
2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4 5 4 5 4 5 4 5 4 4 5 5 5 5
2
2 1 5 5 5 5 4 5 4 5 5 4 5 5 5 5 5 5 2 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5
3
2 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
4
2 4 5 4 4 4 4 4 5 4 4 5 5 4 5 5 5 5 4 4 4 4 3 5 4 4 5 4 5 5 5
5
2 4 5 5 5 4 4 4 5 5 3 5 5 4 4 3 5 5 4 4 4 4 3 5 4 4 5 4 5 5 5
6
2 5 4 5 5 4 4 3 3 3 4 5 5 5 5 4 4 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5
7
2 4 5 5 5 4 4 4 5 5 3 5 5 4 4 3 5 5 2 5 4 5 1 5 3 5 3 5 5 5 5
8
2 4 5 5 5 5 4 4 4 5 4 5 5 5 5 5 5 4 4 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5
9
3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 5 5 5 5 5 4 5 5
0
3 3 4 5 4 4 3 3 4 4 4 4 5 5 5 4 3 4 3 4 4 4 3 5 4 5 5 5 5 5 5
1
3 4 5 4 5 4 4 3 4 4 4 5 5 4 5 5 4 4 4 5 4 4 5 5 4 5 5 4 5 5 5
2
3 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 5 4 5 4 4 4 5 5 5 4 5 4 4 5 4 5 5 5 5 5
3
3 4 4 5 5 4 3 3 4 5 4 5 5 5 5 3 5 5 4 5 3 5 5 5 5 4 5 4 5 5 5
4
3 4 4 4 3 4 4 3 3 3 3 3 4 4 3 4 4 4 3 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 5 4 5
5
3 3 5 4 4 3 5 5 5 4 4 3 4 5 4 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5
6
3 2 5 4 4 3 5 5 5 4 4 3 4 5 4 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5
7
3 4 5 5 4 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
8

3 5 4 5 5 5 5 4 4 4 5 5 5 5 4 5 4 5 5 4 5 4 4 5 4 5 4 5 4 5 5 5
9
4 4 5 4 4 5 4 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5
0
4 5 5 5 5 4 5 4 4 5 4 5 4 5 4 5 4 4 5 4 5 4 5 4 4 4 5 4 5
1
4 2 4 4 4 3 3 4 4 3 4 1 3 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 5 3 5 5 5 5 5 5
2
4 2 4 5 4 4 4 4 4 4 5 4 4 5 5 5 4 4 5 4 4 4 5 5 5 4 5 5 5 5 4 4
3
4 4 4 4 3 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4
4 4 5 5 5 4 4 4 5 4 4 4 5 5 5 5 5 5 4 5 4 4 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5
5
4 3 5 5 4 4 3 5 5 3 4 2 5 4 3 4 5 4 4 5 4 5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 5
6
4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 3 3 4 5 5 5 5 5 5 5 5
7
4 4 5 5 5 5 5 5 4 5 5 4 5 5 5 4 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5
8
4 4 5 5 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
9
5 3 4 4 4 4 2 4
0
5 4 5
1
5
2
5 3 4 5 4 4 4 5 4 4 5 4 4 5 5 5 4 5 5 4 4 5 4 5 5 4 5 5 5 5 5
3
5 3 5
4
5 4 3 4 3 3 3 3 4 3 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 3 4 3 3 3 4 3 3
5
5 3 5 5 4 4 4 5 4 5 5 5 5 5 4 4 3 3 4 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5
6
5 3 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 5 5 3 5 5 4 5 5 4
7
5 3 4 3 5 3 4 3 3 3 4 5 5 5 4 4 4 3 2 5 3 5 2 5 3 5 5 3 5 5 5 4
8
5 4 4 4 5 4 3 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 5 4 5 5 5 5 4 5 5 5 4
9
6 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 5 5 5 5
0
6 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 5 4 5 5 4 4 3 5 4 5 5 4 5 5 5 5
1
6 5
2
6 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 5 4 4 5 5 5 5 3 5 5 5 5 5 4 5 4 4
3

6 5 5 5 5 5 5 5 3 3 3 5 5 5 5 5 5 5 5 3 4 2 5 5 3 5 5 4 3 5 3
4
6 3 4 4 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5
5
6 4 4 4 4 4 3 5 4 4 4 4 5 3 5 5 4 5 5 4 4 4 5 4 4 5 5 5 5 4 5 5
6
6 4 4 4 4 4 3 4 4 3 3 4 5 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 5 4 5 5 5 5
7
6 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
8
6 3 4 3 3 3 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
9
7 4
0
7 3 4
1
7 3 4 4 4 4 3 4
2
7 3 4 4 4 4 3 4
3
7 2 5 4 3 3 3 4 2 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
4
7 2 2 3 3 4 3 3 3 5 5 1 5 3 5 5 3 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
5
7 4 4 5 4 5 5 4 4 5 5 3 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
6
7 3 4 4 4 5 4 3 4 4 5 4 5 5 4 5 3 4 3 5 4 3 5 4 4 5 5 5 5 4 5
7
7 2 3 2 2 3 1 3 1 3 2 5 2 3 2 2 4 5 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
8
7 3 4 4 4 3 3 3 3 4 3 3 5 4 4 3 5 4 3 5 3 4 5 3 2 5 4 5 5 5 5
9
8 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
0
8 4 4 4 4 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 4 4 5 4 5 5 5 5 5 5
1
8 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 4 5 4 4 5 5 4 4
2
8 4 5 4 5 5 5 4 4 5 5 4 5 5 5 5 5 5 4 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5
3
8 3 5 5 4 5 5 5 4 4 4 5 5 5 4 4 4 4 5 5 4 5 5 5 3 5 5 4 5 5 5
4
8 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 4 5 4 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5
5
8 1 5 2 5
6
8 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
7
8 4 5 4 4 4 4 5 5 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 5 5 4 5 5 5 4 4 5 5 5
8

8 4 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 4 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
9
9 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4 5 4 4 5 5 5 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5
0
9 3 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
1
9 2 5
2
9 3 4 3 2 3 2 3 1 5 5 4 4 5 5 4 5 4 4 4 4 4 3 3 3 4 5 4 5 5 5 5
3

Anexo 5: Datos de validez y confiabilidad

Tabla 12 *Análisis de confiabilidad de los instrumentos de estrés laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Moche, 2021.*

Variable	Alpha de Cronbach	Nro. de Ítems
Estrés laboral	0.935	25
Desempeño laboral	0.937	31

Anexo 6: Solicitud y permiso de la Institución a intervenir



Moche, 15 de octubre del 2021

OFICIO N° 516-2021-ALC-MDM

SEÑORA:

DIANA ELIZABETH TELLO MURRUGARRA,
Alumna de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo - UCV,
Urb. San José de California II Etapa, Mz. G, Lte. 11, Dpto. 303.

ASUNTO: AUTORIZACION PARA RECOLECCION DE INFORMACION DE INVESTIGACION.

REF: CARTA N° 001-2021/DETM.

De mi consideración:

Vista la solicitud que presento a la Municipalidad Distrital de Moche, cito en la referencia, con fecha 13 de octubre del 2021, señalando que desea aplicar instrumentos de medición para la recolección de información, con el fin de completar el capítulo establecido de su tesis de investigación titulada: "Estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de moche, 2020", y así optar por el título con el grado de Maestro en Gestión Pública.

Razón por la cual, otorgo el permiso para la realización de las actividades de información en las áreas de su competencia en coordinación con el responsable.

Atentamente;

r. Bolognesi 359 - Moche
tel: 998 365 406
tel: 044 - 465471

Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

CARTA N° 001-2023/DSTA

SEÑOR:
DR. ANTONIO ROBERTO PARRAMONTE ROSAS,
Miembro de la Municipalidad Distrital de Moquechupe
D. P. Huancabamba 100 - Moquechupe.



ASUNTO: **RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN PARA ASESORAR EN EL DESARROLLO DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y EL MANEJO DE DATOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOQUECHUPE, 2023.**

Interpretación:
De la ciudad moquechuquina:

De dicha ciudad por vía de oficio y a la vez con respecto al asunto que sigue en el presente, se que procedo a solicitar la autorización correspondiente como asesor de la entidad municipal en el que se pretende aplicar un instrumento de base requerido para el desarrollo del trabajo de investigación denominada: "Estrategia y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de moquechupe, 2023".

Como resultado de la investigación se propone la implementación de estrategias de gestión, a efectos de implementar proyectos de trabajo en cumplimiento de las actividades institucionales.

Se esta realizando, una descripción de datos en el presente momento las acciones de mi oficina personal.

Atentamente,

DR. ANTONIO ROBERTO PARRAMONTE ROSAS
SECRETARIO GENERAL

Anexo 07: Validez de contenido del instrumento de estrés laboral

Validación de contenido del instrumento de estrés laboral en colaboradores de la municipalidad de Moche

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la relación entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

DIMENSIÓN 3: TERRITORIO ORGANIZACIONAL																	
Espacio privado de trabajo	3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?								X		X		X		X		
	15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?								X		X		X		X		
	22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?								X		X		X		X		
DIMENSIÓN 4: TECNOLOGÍA																	
Uso adecuado de tecnología	4. ¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?								X		X		X		X		
	14. ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?								X		X		X		X		
	25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?								X		X		X		X		
DIMENSIÓN 5: INFLUENCIA DEL LÍDER																	
Influencia del líder	5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?								X		X		X		X		
	6. ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?								X		X		X		X		
	13. ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?								X		X		X		X		
	17. ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?								X		X		X		X		
DIMENSIÓN 5: FALTA DE COHESIÓN																	
Notoriedad dentro del grupo de trabajo	7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?								X		X		X		X		

	9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?								X		X		X		X		X		
	18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?								X		X		X		X		X		
	21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?								X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 5: RESPALDO DE GRUPO																			
Respaldo de metas	8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?								X		X		X		X		X		
	19. ¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?								X		X		X		X		X		
	23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?									X		X		X		X		X	

Observaciones: Ninguna

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Estrés Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Municipalidad de Moche		
Nombres y Apellidos del Experto	Miryam Griselda Lora Loza	DNI N°	18121176
Título Profesional	Licenciada en Obstetricia	Celular	964257604
Dirección Domiciliaria	Los laureles 474. Urb. California. Dist. Víctor Larco. -Trujillo		
Grado Académico	DOCTORA EN PLANIFICACION Y GESTIÓN		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 23 de octubre de 2021

Validación de contenido del instrumento de estrés laboral en colaboradores de la municipalidad de Moche

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la relación entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- b) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)


ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

DIMENSIÓN 3: TERRITORIO ORGANIZACIONAL																	
Espacio privado de trabajo	3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?								X		X		X		X		
	15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?								X		X		X		X		
	22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?								X		X		X		X		
DIMENSIÓN 4: TECNOLOGÍA																	
Uso adecuado de tecnología	4. ¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?								X		X		X		X		
	14. ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?								X		X		X		X		
	25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?								X		X		X		X		
DIMENSIÓN 5: INFLUENCIA DEL LÍDER																	
Influencia del líder	5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?								X		X		X		X		
	6. ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?								X		X		X		X		
	13. ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?								X		X		X		X		
	17. ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?								X		X		X		X		
DIMENSIÓN 5: FALTA DE COHESIÓN																	
Notoriedad dentro del grupo de trabajo	7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?								X		X		X		X		

	9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?								X		X		X		X		X		
	18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?								X		X		X		X		X		
	21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?								X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 5: RESPALDO DE GRUPO																			
Respaldo de metas	8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?								X		X		X		X		X		
	19. ¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?								X		X		X		X		X		
	23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?									X		X		X		X		X	

Observaciones: Ninguna

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Estrés Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Municipalidad de Moche		
Nombres y Apellidos del Experto	JUAN LUIS RODRIGUEZ VEGA	DNI N°	16739701
Título Profesional	EDUCADOR	Celular	946585250
Dirección Domiciliaria	JIRÓN EMILIANO NIÑO 343 LAMBAYEQUE		
Grado Académico	DOCTOR EN CIENCIAS		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 23 de octubre de 2021

Validación de contenido del instrumento de estrés laboral en colaboradores de la municipalidad de Moche

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la relación entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- c) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

DIMENSIÓN 3: TERRITORIO ORGANIZACIONAL																	
Espacio privado de trabajo	3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?								X		X		X		X		
	15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?								X		X		X		X		
	22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?								X		X		X		X		
DIMENSIÓN 4: TECNOLOGÍA																	
Uso adecuado de tecnología	4. ¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?								X		X		X		X		
	14. ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?								X		X		X		X		
	25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?								X		X		X		X		
DIMENSIÓN 5: INFLUENCIA DEL LÍDER																	
Influencia del líder	5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?								X		X		X		X		
	6. ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?								X		X		X		X		
	13. ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?								X		X		X		X		
	17. ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?								X		X		X		X		
DIMENSIÓN 5: FALTA DE COHESIÓN																	
Notoriedad dentro del grupo de trabajo	7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?								X		X		X		X		

	9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?								X		X		X		X		X		
	18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?								X		X		X		X		X		
	21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?								X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 5: RESPALDO DE GRUPO																			
Respaldo de metas	8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?								X		X		X		X		X		
	19. ¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?								X		X		X		X		X		
	23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?									X		X		X		X		X	

Observaciones: Ninguna

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Estrés Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Municipalidad de Moche		
Nombres y Apellidos del Experto	CLAROS AGUILAR VIOLETA	DNI N°	17894472
Título Profesional	LIC. EN ADMINISTRACIÓN	Celular	993 398 797
Dirección Domiciliaria	Urbanización Luis Albrecht N° 103		
Grado Académico	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 23 de octubre de 2021

Anexo 08: Validez de contenido del instrumento de desempeño laboral

Validación de contenido del instrumento de Desempeño laboral de colaboradores de la Municipalidad de Moche

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la relación entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:


- a) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD																
Metodología coherente	9. Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.							X		X		X		X		
	10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.							X		X		X		X		
	11. Puede trabajar independientemente.							X		X		X		X		
Actuación con eficiencia y autonomía	12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.							X		X		X		X		
	13. Mantiene su jefe encargado de brindar la información del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.							X		X		X		X		
	14. Transmite esta información oportunamente.							X		X		X		X		
Capacidad de solución de problemas	15. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su área de trabajo.							X		X		X		X		
	16. Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.							X		X		X		X		
	17. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.							X		X		X		X		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO																
Capacidad de integración	18. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de su área de trabajo.							X		X		X		X		
	19. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de							X		X		X		X		

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Municipalidad de Moche		
Nombres y Apellidos del Experto	Miryam Griselda Lora Loza	DNI N°	18121176
Título Profesional	Licenciada en Obstetricia	Celular	964257604
Dirección Domiciliaria	Los laureles 474. Urb. California. Dist. Víctor Larco. -Trujillo		
Grado Académico	DOCTORA EN PLANIFICACION Y GESTIÓN		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 23 de octubre de 2021

Validación de contenido del instrumento de Desempeño laboral de colaboradores de la Municipalidad de Moche

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la relación entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:


- b) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD																
Metodología coherente	9. Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.							X		X		X		X		
	10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.							X		X		X		X		
	11. Puede trabajar independientemente.							X		X		X		X		
Actuación con eficiencia y autonomía	12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.							X		X		X		X		
	13. Mantiene su jefe encargado de brindar la información del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.							X		X		X		X		
	14. Transmite esta información oportunamente.							X		X		X		X		
Capacidad de solución de problemas	15. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su área de trabajo.							X		X		X		X		
	16. Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.							X		X		X		X		
	17. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.							X		X		X		X		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO																
Capacidad de integración	18. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de su área de trabajo.							X		X		X		X		
	19. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de							X		X		X		X		

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Cuestionario de desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Municipalidad de Moche		
Nombres y Apellidos del Experto	JUAN LUIS RODRIGUEZ VEGA	DNI N°	16739701
Título Profesional	EDUCADOR	Celular	946585250
Dirección Domiciliaria	JIRÓN EMILIANO NIÑO 343 LAMBAYEQUE		
Grado Académico	DOCTOR EN CIENCIAS		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 23 de octubre de 2021

Validación de contenido del instrumento de Desempeño laboral de colaboradores de la Municipalidad de Moche

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la relación entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

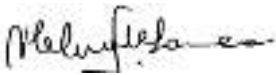
- c) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED

DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD														
Metodología coherente	9. Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.						X		X		X		X	
	10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.						X		X		X		X	
	11. Puede trabajar independientemente.						X		X		X		X	
Actuación con eficiencia y autonomía	12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.						X		X		X		X	
	13. Mantiene su jefe encargado de brindar la información del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.						X		X		X		X	
	14. Transmite esta información oportunamente.						X		X		X		X	
Capacidad de solución de problemas	15. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su área de trabajo.						X		X		X		X	
	16. Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.						X		X		X		X	
	17. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.						X		X		X		X	
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO														
Capacidad de integración	18. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de su área de trabajo.						X		X		X		X	
	19. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de						X		X		X		X	

Ficha de validación de contenido del instrumento

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Moche, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Municipalidad de Moche		
Nombres y Apellidos del Experto	CLAROS AGUILAR VIOLETA	DNI N°	17894472
Título Profesional	LIC. EN ADMINISTRACIÓN	Celular	993 398 797
Dirección Domiciliaria	Urbanización Luis Albrecht N° 103		
Grado Académico	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 23 de octubre de 2021