

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

---

**“El estrés laboral y su relación con el rendimiento de los colaboradores de la  
Municipalidad Distrital de Castilla, Piura 2023”**

---

**Línea de Investigación:**

Relaciones Humanas Laborales

**Autoras:**

Correa Ato, Hilary Yomara

Mendoza Nieves, Brisney Jhasmin

Jurado evaluador:

**Presidente** : Zapata Chau Jorge Miguel

**Secretario** : Alburqueque Trelles María Yedida

**Vocal** : Peña Pazos Gladys Ligia

**Asesor:**

Ramos Flores, Francisco Alexandro

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0641-1850>

**PIURA - PERÚ**

**2024**

**Fecha de sustentación:** 2024/09/25

# El estrés laboral y su relación con el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla, Piura 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	5%
3	<a href="https://repositorio.espam.edu.ec">repositorio.espam.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.unaj.edu.pe">repositorio.unaj.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo



Ramos Flores Francisco  
Alexandro  
Profesor asesor

## **Declaración de originalidad**

Yo, Ramos Flores Francisco Alexandro, docente del Programa de Estudio de Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “El estrés laboral y su relación con el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla, Piura 2023”, autor Correa Ato, Hilary Yomara y Mendoza Nieves, Brisney Jhasmin, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 13%.  
Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 10 de mes de octubre 2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Piura, 10 de octubre de 2024



Ramos Flores Francisco Alexandro  
DNI: 32982571

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0641-1850>

Correa Ato Hilary Yomara  
DNI: 75530191  
FIRMA:



Mendoza Nieves Brisney Jhasmin  
DNI: 75125298  
FIRMA:



## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “El estrés laboral y su relación con el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla, Piura 2023”

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla, en el año 2023.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Correa Ato Hilary Yomara

DNI N°: 75530191



Mendoza Nieves Brisney Jhasmin

DNI N°: 75125298

## DEDICATORIA

En primer lugar, agradezco a Dios y a mis padres, kely Ato y Joel Correa por su constante respaldo tanto financiero como emocional durante mi trayectoria universitaria y por sus consejos para ser de mí una gran persona, donde siempre el apoyo perduro en cada momento. Aprecio la enseñanza de nunca rendirme y enfrentar los desafíos que surgen en mi vida profesional y personal. Reconozco a toda mi familia, en particular a mi hermano justin Correa y a mis abuelos victoria Medina y Ernesto Ato, quienes son mi inspiración diaria y cuya presencia llevo conmigo a donde quiera que vaya. En esta etapa universitaria fue una experiencia de muchos momentos felices y tristes pero que he logrado afrontar durante estos años.

Agradezco a Dios por permitirme culminar satisfactoriamente mis estudios, a mis padres Segundo Mendoza Namuche y Pilar Nieves Flores por brindarme su apoyo incondicional y el esfuerzo que hacen a diario y que me ha permitido llegar y cumplir mis sueños, por aconsejarme para hacer de mí una mejor persona y mi familia que siempre está presente ante este paso de la vida importante para mí. Esta etapa universitaria fue muy bonita, ya que llevo siempre las enseñanzas y experiencias que obtuve a lo largo de los 5 años, del cual habrá momentos de felicidad, frustración pero que he sabido ser persistente y ver el lado bueno de las cosas para mejorar día con día. Finalmente, gracias al apoyo también de Rodrigo Marcelo Ipanaque y mis amistades que desde el 1er ciclo hasta el 10 mo ciclo estuvimos compartiendo parte de esta etapa universitaria.

Br. Correa Ato Hilary Yomara

Br. Mendoza Nieves Brisney Jhasmin

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por este reciente éxito, por su constante presencia no solo en este momento crucial de nuestra vida, sino en cada instante brindándonos siempre lo mejor para nosotros.

Reconocemos a nuestros mentores, sabios que nos han impulsado hasta aquí. Expresamos gratitud al Dr. Francisco Alexandro Ramos Flores, a nuestros colegas y a la institución educativa por enriquecernos con valiosos conocimientos. Dejamos como resultado final una tesis que se convierte en un recuerdo tangible y una evidencia viva en la historia.

Este trabajo perdurará para el desarrollo y conocimiento de las futuras generaciones. Aunque el camino no fue fácil, la voluntad de compartir sabiduría y la dedicación nos llevaron al éxito en la culminación de este proyecto.

Br. Correa Ato, Hilary Yomara

Br. Mendoza Nieves, Brisney Jhasmin

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el estrés laboral y su rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla, en el año 2023. La población está formada por 101 colaboradores en el que se incluirá al personal administrativo, CAS, contratos indefinidos que laboral en la Municipalidad y se excluirán a todos los colaboradores de limpieza, practicantes, policías municipales, serenazgo, prestadores de servicio. Para ello, se aplicó un diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional, utilizando la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario aplicado a 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla. Los resultados revelaron que el 79% tiene un alto nivel de estrés laboral y 91% se encuentra en un nivel alto de rendimiento datos obtenidos. Estos resultados tienen cohesión con los estudios previos, que concuerdan con la creciente importancia de la relación significativa directa entre ambas variables (Sig.<0.05), con un coeficiente del chi cuadrado de Pearson =5,906. En conclusión, esta investigación proporciona una base sólida para las futuras investigaciones para los futuros profesionales puesto a que aporta conocimiento para que se guíen en esta área teniendo en cuenta una vista previa de la Municipalidad Distrital de Castilla -Piura

**Palabras clave:** Estrés, Rendimiento laboral y Municipalidad.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was to determine the relationship that exists between work stress and the performance of employees of the District municipality of Castilla, in the year 2023. The population is made up of 101 employees, which will include administrative staff, CAS, indefinite contracts that work in the municipality and all cleaning collaborators, interns, municipal police, security services, and service providers will be excluded. For this, a non-experimental, transversal and correlational research design was applied, using the survey technique and as an instrument a questionnaire applied to 80 workers from the District municipality of Castilla. The results revealed that 79% have a high level of work stress and 91% are at a high level of performance data obtained. These results are consistent with previous studies, which agree with the growing importance of the direct significant relationship between both variables (Sig. <0.05), with a Pearson chi square coefficient =5.906. In conclusion, this research provides a solid basis for future research for future professionals since it provides knowledge to guide them in this area taking into account a preview of the District Municipality of Castilla-Piura.

**Keywords:** Stress, Work Performance and Municipality.

## INDICE DE CONTENIDOS

<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>INDICE DE CONTENIDOS</b> .....	ix
<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	xi
<b>INDICE DE FIGURAS</b> .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	13
1.1. Formulación del Problema .....	13
1.1.1. Realidad problemática .....	13
1.1.2. Enunciado del problema .....	15
1.2. Justificación .....	15
1.3. Objetivos .....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos .....	16
<b>II. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	17
2.1. Antecedentes .....	17
2.1.1. A nivel internacional.....	17
2.1.2. A nivel nacional.....	19
2.1.3. A nivel local.....	20
2.2. Marco teórico .....	23
2.2.1. Estrés laboral .....	23
2.2.2. Medición del estrés laboral .....	24
2.2.3. Clasificaciones del estrés .....	24
2.2.4. Importancia del estrés laboral .....	24
2.2.5. Dimensiones del estrés laboral .....	25
2.2.6. Rendimiento laboral .....	25
2.2.7. Importancia del rendimiento laboral .....	26
2.2.8. Dimensiones del rendimiento laboral .....	26
2.2.9. Los factores que influyen en el rendimiento laboral .....	27
2.3. Marco conceptual.....	29
2.4. Hipótesis .....	31
2.5. Variables .....	32
<b>III. MATERIAL Y MÉTODOS</b> .....	34

3.1.	Material .....	34
3.1.1.	Población .....	34
3.1.2.	Marco muestral .....	35
3.1.3.	Unidad de análisis.....	35
3.1.4.	Muestra .....	36
3.2.	Métodos .....	37
3.2.1.	Diseño de contrastación .....	37
3.2.2.	Técnicas e instrumentos de colecta de datos .....	38
3.2.3.	Procesamiento y análisis de datos.....	38
<b>IV.</b>	<b>PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	<b>40</b>
4.1.	Presentación de resultados.....	40
4.2.	Discusión de resultados.....	46
	<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>50</b>
	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>51</b>
	<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>52</b>
	<b>ANEXOS</b> .....	<b>58</b>

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	32
<i>Tabla 2 Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de castilla,2023.</i> .....	41
<i>Tabla 3 El Nivel de estrés de los trabajadores de la Municipalidad de Castilla, 2023.</i> .....	42
<i>Tabla 4 El Nivel Del Rendimiento de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla en el año 2023.</i> .....	43
<i>Tabla 5 Los indicadores entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla en el año 2023.</i> .....	44
Tabla 6 <i>Prueba de Chi Cuadrado</i> .....	45

## INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad de Castilla, 2023.</i> .....	41
<i>Figura 2. Nivel de estrés laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Castilla, 2023.</i> .....	42
<i>Figura 3. Nivel de estrés laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Castilla, 2023.</i> .....	44

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Formulación del Problema**

#### **1.1.1. Realidad problemática**

En la actualidad las organizaciones a nivel global se enfrentan al problema de productividad derivado algunos casos por estrés de sus colaboradores que se reflejan en daños emocionales generados en el trabajo y en la relación familiar del trabajador que afecta a su rendimiento. Puesto a que el entorno o ambiente laboral es inevitable, debido a la carga de trabajo, plazos de presentación de sus tareas a cumplir, expectativas de sus jefes, debido a esto son afectados en la salud de cada uno de los colaboradores Baruffati (2023), la evaluación de su desempeño es una herramienta fundamental ya que pueden medir y conocer el rendimiento de sus recursos humanos; y esto permite detectar y optimizar sus recursos para lograr altos niveles de competitividad y lograr el éxito en su campo laboral.

A nivel global, el estrés laboral es un problema que en toda empresa se ve esto debió a las tareas que dejan los lideres o llamados jefes, en un estudio de estrés laboral la Organización Mundial de la Salud (2021), revela que se puede provocar a partir de varios factores del entorno, así como afectar a las personas de diferentes maneras. Otros que se han encargado de investigar acerca del estrés laboral es la Organización Internacional del trabajo OIT (2022), aquí nos da a conocer que esto surge por el ambiente laboral que puede ocurrir entre trabajadores como lo que es el conflicto de roles, la sobrecarga, la baja autoestima, y la tensión que se presenta en los trabajadores teniendo en cuenta que esto puede causar un desequilibrio por parte de su rendimiento laboral además esto se vio más afectado por el COVID -19 que contrajo consigo despidos de los trabajadores.

En el Perú, el estrés laboral es un tema relevante es por eso que debe ser tratada en las organizaciones ya sean públicas o privadas, en este caso hemos logrado investigar que las municipalidades en nuestro país están realizando capacitaciones para tratar de evitar el estrés

laboral debido que afectaría al rendimiento del colaborador, es por ello que la especialista docente Rojas (2019) , de psicología nos dice que según el informe de salud en el Perú el 70% de los colaboradores peruanos padecen estrés laboral. Además, declaro que las edades que mayormente sufre de este mal son entre los 25 a 40 años, también recalco que según las investigaciones el género que especialmente padece de estrés laboral es la mujer.

En el Perú, de acuerdo la constitución del estado encontramos que existe 196 Municipalidades Provinciales, 1 mil 678 municipalidades distritales y 2 mil 859 Municipalidades de Centros Poblados, según lo establecido en la Resolución Jefatural N° 107-2022 el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020).

En la entrevista Gonzalo (2023), menciona que en nuestro país según la ley 30947 (Ley de Salud Mental) donde nos explica las opciones que podemos realizar en las organizaciones para asegurar la salud mental del colaborador, a su vez como llevar a cabo repertorios de control en el estrés laboral debido a que se ha logrado verificar que es importante observar el comportamiento del trabajador ya que no solo afecta a ellos, si no a la productividad de la empresa. Por otro lado, hay que tener en cuenta que es necesario realizar capacitaciones para informales sobre qué tan crucial es incentivar a aprender a controlar el estrés porque hay casos donde no podemos omitir de ello, teniendo en cuenta que su rendimiento va a ser bajo y no podrá realizar bien el rol que le otorga la empresa.

A nivel regional en Piura, el estrés laboral es una de las dificultades más habituales que puede existir, asimismo la psicóloga organizacional de la Universidad de Piura, Guimac (2023), nos explica que este mal no solo es psicológicamente si no también físicamente que puede afectar el rendimiento del trabajador en el momento de realizar sus actividades en la empresa; es por ello, que el estrés laboral no es un juego y debe ser tratado lo más antes posible.

En todas las dependencias del estado, presentamos la Municipalidad Distrital de castilla donde los problemas que observamos son la fatiga del trabajo debido a la sobrecarga de cada colaborador en lo cual afecta su estado emotivo y lo que repercute en una menor productividad o rendimiento. La Municipalidad del Distrito de Castilla, Provincia de Piura que fue creada el 30 de Marzo de 1861 y ubicada en Jr. Ayacucho 414– Castilla, consta de seis gerencias que forman parte de esta identidad, hoy en día sigue ejecutando, y tiene diferentes áreas, de las cuales nos enfocamos en los 80 colaboradores donde evaluamos la relación que existe entre el estrés laboral y el rendimiento, derivados por la cuestión política, donde cada alcalde que ingresa a la administración lleva a su propio personal y eso afecta su estabilidad emocional y puesto de trabajo.

#### 1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla 2023?

#### 1.2. Justificación

##### - Teórica:

La investigación es pertinente porque analizaremos las teorías expuestas por autores como Robbins et at. (2017), que nos permitió conocer de los temas relacionados con el estrés laboral y rendimiento de los colaboradores, el resultado de esta investigación va a generar nueva teoría para futuros investigadores.

##### - Práctica:

Los resultados de esta investigación le servirán sobre todo a la Municipalidad Distrital de Castilla ya que podrán detectar los errores que encuentren sobre el estrés laboral y su relación con el rendimiento de los colaboradores. Por otro lado, será fundamental para los futuros profesionales para que se guíen en esta área teniendo una vista previa de la Municipalidad Distrital de Castilla -Piura.

- Metodológica:

Se justifica que la investigación se realizó de manera metodológica porque se diseñó instrumentos para la recolección de datos en el estudio de la información interna y el agrado de los colaboradores de la Municipalidad de Castilla, donde se utilizó el cuestionario de preguntas.

Asimismo, los resultados de esta investigación pueden ser útil para encaminar a futuros indagaciones.

- Social:

Por medio de esta investigación, la Municipalidad Distrital de Castilla podrá comprender el estrés laboral y su relación con el rendimiento de los colaboradores, de manera que esta investigación aportará para otras municipalidades, es pertinente porque en la Municipalidad laboral gran cantidad de grupos que cuyos ingresos permiten sostener a su familia cuyos trabajadores se encuentren en esta misma situación debido al comportamiento del trabajador en su hogar, por ello es una obligación de la Municipalidad de mejorar el estado emocional de sus trabajadores para que tengan armonía en su casa que luego se traslada al trabajo.

### 1.3. Objetivos

#### 1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla, en el año 2023.

#### 1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de estrés laboral que presenta los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla en el año 2023.
- Analizar el nivel del rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla en el año 2023.
- Determinar los indicadores entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores.

## II. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. A nivel internacional

Sepúlveda (2020), en su artículo académico titulado: *Relación entre estrés laboral y dolencias osteomusculares en personal administrativo de la Municipalidad de Tucape*, para obtener el título Profesional de Ingeniero en Prevención de Riesgos universidad de concepción campus los ángeles escuela de ciencias y tecnologías departamento de ciencias, Chile. Este estudio tuvo como objetivo factores sociales psicológicos laborales pueden producir enfermedades o cambio de actitudes. El diseño de investigación es no experimental, transversal y descriptivo, la muestra estuvo conformada por 25 funcionarios del personal administrativo y se utilizó la técnica de encuestas, diagrama de Corlett y Bishop.

Se concluyó que en esta investigación el personal Administrativo cuyo trabajo se relaciona con las tareas de la oficina, debido a esto hay ciertos problemas en la salud de los trabajadores en esta área que causa una postura a largo plazo y un problema muscular. Según la encuesta realizada en el informe se ha observado mediante este instrumento que el objetivo general No hubo diferencia en el estrés que el género. pero, hubo una relación estadística entre las variables de estrés y las enfermedades musculares.

La tesis lo que nos aporta es la información encontrada ya que con esa podremos observar los errores que han encontrado en la Municipalidad durante la investigación.

Cadena et al. (2021), en su artículo académico titulado; *“El clima organizacional y sus repercusiones en el desempeño laboral”*, para obtener el título profesional de licenciado en administración de la universidad Jorge Tadeo lozano san juan de pasto-Colombia. Este estudio tuvo como objetivo general Identificar la forma en la que el

clima organizacional incide en el rendimiento laboral del talento humano. El diseño de investigación es cualitativo. Se utilizó la técnica de observación, entrevista y encuestas.

Se concluyó que en esta investigación nos trata de explicar que tan importante es el clima laboral y que tanto afecta al rendimiento en los colombianos, aquí también nos dice sobre cuáles son las ventajas que tiene el colaborador. En este estudio servirá para el mejoramiento y conocimiento sobre este tema.

Moreira et al. (2021), en su artículo académico titulado; *“Análisis del estrés y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado del cantón Chone”*, para optar el título de ingeniero comercial con mención especial en administración pública de la universidad escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Este estudio tuvo como objetivo; Analizar el estrés y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chone para el logro de los objetivos institucionales. El diseño de investigación es bibliográfico y de campo, la muestra estuvo conformada por 419 y se utilizó la técnica de la entrevista y encuestas.

Se concluyó que a la hora de utilizar el instrumento en la Municipalidad se han dado cuenta que la información obtenida ha sido mediante el ritmo de trabajo, equilibrio familiar entre otros. En Ecuador ha ido evolucionando durante los años que los colaboradores son importantes y que eso depende de cada empresa es por ello que es fundamental investigar o tomarle interés al estrés laboral. Gracias a estos estudios podemos observar los errores que se puede estar cometiendo en la empresa investigada.

### 2.1.2. A nivel nacional

Mendoza (2019), en su artículo académico titulado; *“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochada, Provincia de Asunción, Departamento de Ancash, 2019”* (tesis), para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de la universidad nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”. Este estudio tuvo como objetivo; determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochada, Asunción, 2019.

El diseño de investigación es será no experimental, la muestra estuvo conformado por 25 y se utilizó la técnica de encuesta.

Se concluyó que el estrés y el desempeño laborales tiene relación alguna con los colaboradores de la empresa estudiada, pero no significa que debemos tomarles menos importancia a estas dos variables. Esta tesis nos aportará información recolectada de la empresa para ver cómo están sus trabajadores y dar opciones de solución ante esta situación.

Vásquez et al. (2022), en su artículo académico titulado; *“Estrés y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2021”*, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de la universidad nacional de Ucayali. Este estudio tuvo como objetivo Establecer la forma como se relaciona el estrés con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2021.El diseño de investigación no experimental, transeccional correlacional – causal, la muestra estuvo conformado 836 trabajadores y se utilizó la técnica de encuestas.

Se concluyó que el método que están realizando en la municipalidad no está funcionando entre los trabajadores ya que no

tiene un buen clima laboral y se necesita un plan de coordinación para que así los colaboradores puedan organizarse y no estresarse. Los resultados realizados podemos observar que la mayoría de los trabajadores en esta Municipalidad dicen que el estrés laboral es alto y que su desempeño laboral es bajo. Es importante que tomen conciencia sobre esta situación que está pasando ya que afecta a la productividad de la empresa.

Esta tesis nos aportara información de las variables que estamos investigando y nos ayudara en saber que instrumento han utilizado y si es favorable las encuestas realizadas.

Felipa (2021), en su artículo académico titulado *“Estrés y Desempeño Laboral en los trabajadores de una Municipalidad Distrital, Lima 2021”*, para optar el título profesional de Licenciado en Psicología de la universidad Cesar Vallejo. Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral de los trabajadores en una Municipalidad. El diseño de investigación es aplicado, la muestra estuvo conformado 132 trabajadores y se utilizó la técnica de encuesta.

Se concluyó que la Municipalidad estudiada ha observado que, según el análisis realizado a los trabajadores, éstos no están capacitados para realizar sus actividades. La planificación inadecuada causa estrés y disminuye su nivel de desempeño.

Esta tesis proporciona información que verifica la teoría relacionada con las dos variables estudiadas. Ante esta situación crítica, es evidente la necesidad de tomar en serio estos problemas. Si no se abordan, la calidad del trabajo y la productividad disminuirán.

### 2.1.3. A nivel local

Farfán (2019), en su artículo académico titulado *“Estrés laboral y Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019”*,

para optar el título profesional de licenciada en administración en la universidad Cesar Vallejo. Este estudio tuvo como objetivo identificar cuáles son los factores que causan un estado de estrés laboral y el vínculo que poseen con la estabilidad de vida laboral de los trabajadores. El diseño de investigación es correlativa-transversal, la muestra estuvo conformada por 309 trabajadores y se utilizó la técnica la encuesta y entrevista.

Se concluyó que en la Municipalidad de Piura encontramos un alto nivel de estrés laboral dado que, hay exceso de trabajo y no tienen capacitaciones de como poder controlar el estrés laboral al fin de cuentas los colaboradores tengan un mejor rendimiento en su área asignada.

Esta tesis nos aportara la teoría necesaria para poder interpretar las variables que estamos utilizando y también nos hemos dado cuenta de que en casi todas las Municipalidades tienen este mal ya que no tienen la responsabilidad de asumir los errores y solucionarlo.

Peña (2022), en su artículo académico titulado; “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021”, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración en la universidad nacional de Tumbes. Este estudio tuvo como objetivo Determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021. El diseño de investigación es descriptivo, la muestra estuvo conformada por 161 trabajadores y se utilizó la técnica la encuesta.

Se concluyó en esta investigación que mediante el instrumento de estudio se observó que, si hay una relación con las dimensiones del desempeño laboral y la motivación, nos explican que los

trabajadores de la organización cumplen con el objetivo dado para así tratar de motivarlos y tengan una productividad positiva.

Esta tesis nos aportara los conceptos encontrados por diferentes autores que hay en esta investigación, además los colaboradores que han podido observar que es habitual no encontrar un desempeño laboral establecido.

Aguirre (2021), en su artículo académico titulado; “Pausas activas productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad Distrital del Perú, 2021”. Para optar el grado de maestra en gestión pública en la universidad Cesar Vallejo. Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre las pausas activas y productividad laboral de los funcionarios públicos en una Municipalidad Distrital del Perú, 2021. El diseño de investigación es no experimental transversal, la muestra estuvo conformada por 40 trabajadores y se utilizó la técnica la encuesta.

Se concluyó en esta investigación que, si hay una relación entre sus variables escogidas ya que no solo importa la parte psicológica si no también la física, se ve reflejada en la productividad del colaborador en sus actividades, mediante este instrumento que son las encuestas que realizaron los autores de la investigación.

Esta tesis nos aportara los datos que han realizado en esta investigación, incluyendo la información que encontraron de los autores necesarios, nos comprueba que es fundamental tener conocimiento de estas dos variables para que tu empresa pueda tener una buena productividad.

## 2.2. Marco teórico

### 2.2.1. Estrés laboral

según la psiquiatra Oliveras (2023), define que el estrés laboral es la sensación de presión, agitación y rigidez ante una situación del entorno esto sucede cuando la persona está preocupada por no realizar a tiempo la actividad encargada, como sabemos mayormente pasa en el trabajo por la presión que los colaboradores suelen tener o también porque no tiene un buen clima laboral y esto afecta en el rendimiento de la empresa.

El estrés laboral no solo es psicológicamente si no también física que afecta el organismo de cada trabajador como tener cansancio, dolor de cabeza e incluso se puede desmayar por el estrés que está teniendo y su rendimiento no sería bueno en su trabajo.

Según Robbins et al. (2017), define que el estrés laboral es una situación diligente en donde un sujeto se ve confrontado con lo que la persona anhela y la consecuencia que se conoce como dudoso e importante, pero también nos dice que no solo es algo negativo que puede suceder de hecho en algunos casos es bueno tener estrés laboral porque eso incentiva a realizar las actividades teniendo en cuenta el límite de tiempo, puesto que depende de esto se convertiría en un problema que afecte físicamente y mentalmente al trabajador.

Según Molina (2023), define que el estrés es una contestación espontanea de la persona a una postura que distingue de manera intimidador que también afecta en la vida familiar de cada colaborador ya que ellos necesitan descansar para recuperar energías de las actividades que han realizado dentro de la empresa sin embargo sería difícil porque en ocasiones tienes responsabilidades familiares o tienes que cuidar de sus hijos es por ello que deben organizar sus tiempos para que esto no les afecte en su rendimiento laboral.

### 2.2.2. Medición del estrés laboral

Según Pérez (2019), consiste en medir el estrés laboral en la organización utilizando una muestra y una metodología definida, que incluye uno o varios instrumentos de medición para determinar el nivel de estrés de los empleados. Donde la variable estrés fue medido a través de tres dimensiones psicológicas, organizacionales y personales por medio de los indicadores, por lo cual hemos laborado las preguntas respectivas, con el fin de prevenir y/o abordar las consecuencias del estrés laboral.

### 2.2.3. Clasificaciones del estrés

Según Escudero (2019), el estrés se puede dividir en dos clasificaciones:

- El estrés positivo o eustrés: aumenta la productividad en este caso es algo positivo mejor dicho la persona se siente bien mentalmente y esto sucede en la vida cotidiana cuando uno hay que tener que adaptarse porque esto ayuda a que se esmeren en las actividades que están realizando y siempre están con energía.
- El estrés negativo o distrés: reducir la productividad, confort y por último puede provocar enfermedades que ataquen a tu cuerpo interna y externamente, este tipo de estrés es un mal para las personas y mayormente para los colaboradores ya que no podrán realizar bien sus actividades asignadas.

### 2.2.4. Importancia del estrés laboral

Según Puig (2021), nos dice que es importante aceptar y reflexionar sobre el estrés laboral ya que esto no es un juego es por ello que debemos evitar que afecte en la salud del colaborador, se ha observado que durante los últimos años aumentado este mal.

En una entrevista con EFE el doctor Mario Alonso Puig comento que la persona que cae en el síndrome de “burnout” o más conocida como el estrés laboral su cerebro no funciona como debe ser, su claridad mental no es lo suficientemente estable, se toma

malas decisiones, es menos ingenioso y se entorpece el espíritu emprendedor, por ello es fundamental saber las raíces y solucionarlas.

#### 2.2.5. Dimensiones del estrés laboral

Según Robbins et al. (2017), las dimensiones del estrés laboral son:

- **Dimensiones psicológico:** el estrés se manifiesta en otros estados psicológicos como tensión, ansiedad, aburrimiento entre otras, en esta situación cuando la persona no sabe controlar el ritmo del trabajo mayor será el estrés cabe recalcar que no todos reaccionan de la misma manera.
- **Dimensiones organizacionales:** dentro de cualquier empresa podemos observar que para poder destacar tratan de finalizar las tareas encargadas en un tiempo límite para así poder evitar errores en otros casos tienes sobre carga laboral al momento de realizar estas dos mencionadas en algunos casos puede que los colaboradores no entiendan lo que tienen que hacer y también son menos capaces de tomarse un descanso para así disminuir el estrés.
- **Dimensiones personales:** el colaborador trabaja horas específicas, pero nadie sabe que también algunos pueden tener problemas familiares y eso se refleja en el trabajo, así mismo estos asuntos mayormente se relacionan con la vida personal y la vida laboral.

#### 2.2.6. Rendimiento laboral

Según Raga (2022), nos define que el rendimiento laboral es la conducta del colaborador en su trabajo para así poder medir mejor la productividad de una empresa, así mismo está relacionada con las tareas asignadas de cada trabajador ya que esto depende de la concentración de ellos.

Según Barcelo (2023), nos define que es un conjunto de comportamientos en el ambiente del trabajo. Desde esta perspectiva, los términos productividad, excelencia, eficiencia al comportamiento encaminando lograr los resultados determinados.

Este comportamiento es muy importante por el clima en el que tienen convivencia con sus compañeros de trabajo. Se aplican a todas las actividades en las que los empleados se involucran a sabiendas en contra de los objetivos de la empresa.

Según Gabani et al. (2016), mencionan que el rendimiento laboral es un factor principal que tiene mayor atención. Asimismo, nos expresa que tanto la competitividad y la productividad por parte del desempeño del individuo se encuentran ligadas con la organización, de las cuales se encuentran los empleados quienes la mayoría de ellos tienen autoestima alta y comprenden de mejor comportamiento y con resultados positivos. Después están los directivos quienes desarrollan mejor sus habilidades, desempeñando una fuerza laboral más activa, diferencian un buen y mal rendimiento y por último tenemos a las organizaciones quienes en conjunto realizan acciones apropiadas y conductuales para un mejor desempeño.

#### 2.2.7. Importancia del rendimiento laboral

Según Raga (2022), nos explica que el rendimiento laboral es importante porque ayuda a que la empresa tenga una buena productividad, por ello es importante que los colaboradores tengan conocimiento de los objetivos de la empresa.

#### 2.2.8. Dimensiones del rendimiento laboral

Según Gabani et al. (2016), está conformado por tres dimensiones:

- **Rendimiento en la tarea:** El comportamiento del rendimiento laboral está orientado a la tareas y roles que sobrepasan las exigencias, con respecto a su medición se trata e instrumentos

que abarcan un rango amplio con medidas objetivas de la productividad hasta instrumentos que evalúan la calidad y cantidad del trabajo.

- **Comportamiento contraproducente:** estos comportamientos son aquellas conductas que se lleva a cabo en el área de trabajo por los colaboradores de forma intencional, esto llega a perjudicar a las organizaciones así generando pérdidas.
- **Rendimiento en el contexto:** Son aquellas actividades interpersonales y psicológicas relacionadas entre sí.

#### 2.2.9. Los factores que influyen en el rendimiento laboral

Según el autor Raga (2021), encontramos dos factores:

##### 4.8.1. Factores internos que afectan el desempeño laboral

- **Inconvenientes fisiológicos:** No dormir bien o descansar la cantidad de tiempo adecuado, debido a la sobrecarga de trabajo por el cual se puede ver reflejado en dolores de cabeza, fatiga visual e incluso su mala alimentación.
- **Motivación:** Este es un factor importante por lo que el trabajador se ve cómodo ante un elogio por su esfuerzo, esto hace que lo motive a ser más eficiente y que pueda desarrollar una buena labor.
- **Estrés:** El estrés, pone a los trabajadores en riesgo de cometer errores o causar lesiones relacionadas con el trabajo. Los sentimientos de depresión por problemas familiares, laborales, financieros pueden ser un problema grave y pueden provocar una serie de reacciones que, que afectan la calidad de trabajo realizado.
- **Desarrollo profesional:** Para el empleado crecer es prosperar para mejorar, entonces si en una empresa u organización no lo reconocen, este no tendrá las mínimas posibilidades para aspirar a cargos de mayores retos,

aprendizajes y por supuesto mejores condiciones salariales.

#### **4.8.2. Factores externos que afectan el desempeño laboral**

- La confusión de responsabilidades asignadas: debido a la mala comunicación puede existir confusiones en el cual se verán afectado asimismo ya que puede perder el enfoque en los objetivos, generar perjuicios y ansiedad.
- Condiciones ambientales: La locación influye mucho ya sea los lugares a veces no son los adecuados, porque podemos encontrar aspectos que tienen como poca ambientación, ruidos, mala iluminación, inmobiliario en mal estado entre otros.
- Desigualdad salarial: Existen en todo trabajo brechas de imparcialidad salarial, se debería considerar un pago justo acorde a su desempeño y también hay ciertas distinciones por parte del empleador que hace que el trabajador se ve afectado.

### 2.3. Marco conceptual

- Estrés laboral:

El estrés laboral es la sensación de presión, angustia y tensión ante una situación del entorno teniendo en cuenta que no solo es psicológicamente si no también física que afecta el organismo de cada trabajador como tener cansancio, dolor de cabeza e incluso se puede desmayar por el estrés que está teniendo y su rendimiento no sería bueno en su trabajo. Oliveras (2023).

- Capacitación laboral:

La capacitación es enseñar a los colaboradores las habilidades básicas, técnicas, para resolver problemas, interpersonales, cortesía y ética ya que ayuda a la organización a mejorar su rendimiento laboral de cada área asignada. Robbins et al. (2017).

- Las emociones:

Las emociones son afectos intensos que se dirigen hacia alguien o algo, estas tienen una duración muy breve. Robbins et al. (2017).

- Rendimiento laboral:

Es un conjunto de comportamientos en el ambiente del trabajo. Desde esta perspectiva, los términos productividad, excelencia, eficiencia al comportamiento encaminando lograr los resultados determinados. Barcelo (2023).

- Comunicación:

La comunicación es la interacción o forma de comunicarse entre los colaboradores o personas que establezcan una conversación. Robbins et al. (2017).

- Inseguridad:

La inseguridad, puede describirse como el conflicto para elegir entre varias alternativas para alcanzar un objetivo específico, además de la incertidumbre continua sobre si nuestras acciones o palabras, ya sean propias o ajenas, son correctas. Domenicone (2020).

- Motivación :

Es la pasión y el impulso que une a las personas con su trabajo o profesión se conoce como motivación laboral. Desde la perspectiva psicológica, este concepto abarca las diversas energías que fluyen desde el interior de los individuos, las cuales a su vez se ven moldeadas por el contexto cultural, social y organizacional en el que se desenvuelven. Narvaez (2024).

- Comportamiento :

Busca comprender cómo las personas responden a diversas situaciones, individuos o eventos, donde influyen los aspectos biológicos, como la genética; ambientales, como el clima y el entorno; y socioculturales, como la familia, la educación y la sociedad. Peiró (2024).

- Desarrollo personal :

El desarrollo personal comprende el proceso de crecimiento y evolución individual, que implica el continuo descubrimiento de uno mismo, aprendizaje y progreso. Este camino nos permite alcanzar todo nuestro potencial en la vida al centrarse en nuestras habilidades, emociones, pensamientos, relaciones y valores. Therapyside (2023).

- Factores de riesgo:

Los factores de riesgo ambiental en el entorno laboral pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los empleados. Asimismo, estar expuestos a altos y bajos niveles de ruido puede provocar daños auditivos, sueño y aumento de estrés, trabajar al aire libre con temperaturas altas o muy bajas daña la salud, la iluminación inadecuada puede provocar fatiga visual y pérdida de visión. Abordar estos factores hará que puedas garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los empleados. Organización Mundial de la Salud OMS (2024).

#### 2.4. Hipótesis

- Hipótesis de investigación (H1):  
H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla, Piura 2023
- Hipótesis nula (H0)  
H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla, Piura 2023

## 2.5. Variables

### 2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición
<b>INDEPENDIENTE</b> <b>Estrés laboral</b>	Molina (2023), define que el estrés es una contestación espontánea de la persona a una postura que distingue de manera intimidador que también afecta en la vida familiar de cada colaborador.	La dimensión psicológica se mide por los indicadores de inseguridad y manejo de emociones, mediante el uso de un cuestionario escala Likert, donde el nivel y puntaje más alto es Siempre y el nivel puntaje más bajo es Nunca.	Psicológico	Inseguridad	1. Consideras que el cargo que se te ha sido asignado cumple tus expectativas	Ordinal
				Manejo de emociones	1. Durante tus horas de trabajo te sientes cómodo al pedir apoyo a tus compañeros 2. Al momento que tus jefes te dan una indicación o sugerencia sueles reaccionar de la mejor manera.	
				Realización de tareas de los trabajadores	1. Consideras que la municipalidad te brinda toda la información necesaria para desempeñar tus funciones de manera adecuada. 2. Cumplen con cada una de las indicaciones dadas por sus jefes.	
		Organizacionales	Capacitación laboral	1. Considera que la municipalidad distrital de Castilla, Piura los capacita de manera constante. 2. Considera que la municipalidad al capacitarlos permitirá ampliar sus conocimientos.		
		Personales	La dimensión personal se mide por los indicadores poco nivel de concentración y agotamiento laboral, mediante el uso de un cuestionario escala Likert, donde el nivel y puntaje más alto es Siempre y el nivel puntaje más bajo es Nunca.	El nivel de concentración	1. Consideras que las responsabilidades familiares influyen en tu desempeño de acuerdo a tus actividades o funciones asignadas en tu trabajo. 2. Te resulta fácil concentrarte en tus actividades designadas en tu área de trabajo.	
					Agotamiento laboral	

<b>DEPENDIENTE Rendimiento laboral</b>	Según Raga (2022), nos define que el rendimiento laboral es la conducta del colaborador en su trabajo para así poder medir mejor la productividad de una empresa, así mismo está relacionado con la cantidad y calidad de las tareas realizadas.	La dimensión rendimiento de tarea se mide por los indicadores de motivación y horarios, mediante el uso de un cuestionario escala Likert, donde el nivel y puntaje más alto es Siempre y el nivel puntaje más bajo es Nunca.	Rendimiento de tarea	Motivación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuentas con incentivos o reconocimientos por realizar un buen trabajo.</li> <li>2. Cómo se desempeña o desarrollas sus tareas en el trabajo</li> </ol>	Ordinal
				Horarios	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consideras que tus horarios son correctamente adecuados en tu trabajo.</li> <li>2. Considera usted que la municipalidad debe realizar horarios rotativos.</li> </ol>	
		La dimensión comportamiento contraproducentes se mide por los indicadores de comunicación y comportamiento, mediante el uso de un cuestionario escala Likert, donde el nivel y puntaje más alto es Siempre y el nivel puntaje más bajo es Nunca.	Comportamientos contraproducentes	Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Considera usted que la comunicación es importante dentro de la empresa.</li> <li>2. Usted ante una incertidumbre propone alternativas de solución.</li> </ol>	
				Comportamiento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumple con las tareas asignada por sus superiores.</li> <li>2. Asumes con responsabilidad los errores cometidos en sus actividades diarias.</li> </ol>	
	La dimensión rendimiento en contexto se mide por los indicadores desarrollo personal y factores ambientales, mediante el uso de un cuestionario escala Likert, donde el nivel y puntaje más alto es Siempre y el nivel puntaje más bajo es Nunca.	Rendimiento en contexto	Desarrollo personal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumples con las metas y tienes la posibilidad de desarrollar las funciones que demanda tu carrera dentro de la municipalidad.</li> <li>2. Consideras que las capacitaciones ayudan en tu ámbito laboral.</li> </ol>		
			Factores ambientales	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Crees que tu entorno laboral es el adecuado.</li> </ol>		

**Fuente:** Elaboración propia de los autores

### **III. MATERIAL Y MÉTODOS**

#### **3.1. Material**

##### **3.1.1. Población**

Según Gómez (2016), define la población de estudio “es un conjunto de sucesos, definidos, limitados y disponibles, a generar material de referencia para el muestreo, y cumplir con un conjunto preestablecido de criterios, cabe recalcar que no solo se aplica a humanos, sino que también puede ser adecuado para hospitales, objetos, familia, organización, entre otros”. (pg.202)

La población está formada por 101 colaboradores en el que se incluirá al personal administrativo, CAS, contratos indefinidos que labora en la Municipalidad de Castilla.

<b>Oficinas, gerencias, subgerencias</b>	<b>N° trabajadores</b>
Gerencia de administración y finanzas	8
Sub. Gerencia de Recursos Humanos	17
Sub. Gerencia de contabilidad y costos	6
Gerencia de administración tributaria	8
Gerencia de Desarrollo Humano	8
Sub. Gerencia de Fiscalización	3
Sub. Gerencia de obras	6
Sub. Gerencia de Comercialización	8
Oficina de comunicación social y relaciones publicas	5
Oficina de tesorería	6
Gerencia de Seguridad Ciudadana	5
Sub. Gerencia de Gestión Ambiental	4
Gerencia de planeamiento y presupuesto	7
Sub. Gerencia de Catastro	10

### 3.1.2. Marco muestral

Según Canal (2017), define que el muestreo no probabilístico por conveniencia son aquellas técnicas seleccionadas por los individuos a estudiar, ya que no toda la población será utilizada en la muestra y no será seleccionada al azar por que dependerá de ciertas cualidades, entre otros aspectos (pg. 230).

El marco muestral está conformado por los 80 trabajadores de los cuales tenemos dos criterios que consideramos en la selección que son los siguientes:

- Criterios de inclusión: se incluyó a todos los colaboradores que realicen los siguientes criterios: colaboradores administrativos, CAS, contratos indefinidos.
- Criterios de exclusión: se excluyó a todos los colaboradores que realicen los siguientes criterios: colaboradores de limpieza, practicantes, policías municipales, serenazgo, prestadores de servicio.

### 3.1.3. Unidad de análisis

Según Ordega (2023), La unidad de análisis de investigación es el proyecto o estudio en el cual se evalúan diferentes tipos de unidades de análisis que determinarán los datos reales que se utilicen en el proyecto estudiado.

La unidad de análisis del estudio es la Municipalidad está ubicado en el Distrito Castilla, análisis realizado en el año 2023 (trabajadores masculinos y femeninos).

### 3.1.4. Muestra

Según Ocampo (2018), define que la muestra es “un subconjunto o población en que se llevará a cabo la investigación realizada. La muestra es una parte importante de la población, para conseguir aplicar fórmulas lógicas.” (pg. 38)

Se utilizo el muestreo no probabilístico a criterio del investigador con una formula finita en un nivel de confianza de 95%, obteniendo los siguientes resultados:

$$n = \frac{z^2 \times N \times p \times q}{e^2(N - 1) + z^2 \times p \times q}$$

Ecuación estadística para proporciones poblacionales:

- Nivel de confianza de 95%
- n: tamaño de muestra
- N: Población: 101
- Z: nivel de confianza (Dist. Normal =1.96)  
E: error permitido ( $\alpha = 5\%$ ) = 0.05
- p = probabilidad de éxito = 0.5
- q = probabilidad de fracaso = 0.5

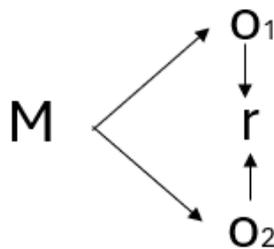
$$n = \frac{1.96^2 \times 101 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (101 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 80$$

### 3.2. Métodos

#### 3.2.1. Diseño de contrastación

Según Arteaga (2022), define que la investigación correlacional es una perspectiva de investigación no experimental se emplea para observar la relación entre dos variables a más.

Para esta investigación se aplicó el diseño de investigación indirecta, no experimental, transversal y correlacional.



M: Muestra: colaboradores de la Municipalidad Distrital

O1: variable independiente: estrés laboral

O2: variable dependiente: rendimiento laboral

r: relación de las variables de estudio

El cuestionario se aplicó a la muestra, acreditando separar datos que fueron procesados y examinados, los datos aprueban implantar la relación de las variables de estudio (r) entre el estrés laboral (O1) y el rendimiento laboral (O2), ejecutadas mediante pruebas de hipótesis debidamente sustentadas de manera estadística.

### 3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Según Hernández (2014), definen que la técnica es asimilar métodos y actividades que le permiten al investigador obtener información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación. (pg. 52)

Se utilizó la encuesta por ser una técnica de recolección de información, que está orientado a una muestra modelo de la población, con el objetivo de saber la opinión o hechos característicos del estrés laboral y rendimiento laboral.

Instrumentos:

Según Hernández (2014), define que los instrumentos son aquellos cuestionarios, la lista de cotejo, la guía de observación, la entrevistas y escalas ello nos ayudara a que podamos de actitudes asimismo cumple un papel fundamental en conjunto con las técnicas de recolección.

Se utilizó el cuestionario como instrumento que ayudo a la recolección de información de forma cualitativa porque utilizamos un cuestionario de escala de puntuación, que contiene 22 preguntas cerradas en las dos variables escogidas. El cuestionario es original, elaborado por los investigadores y validado por especialistas.

El cuestionario, elaborado en escala Likert, donde los tipos de respuesta tendrán un puntaje de la siguiente manera:

Nunca (1), rara vez (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

### 3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Recolectamos todos los datos cualitativos y los tabulamos, además elaboramos gráficos con la finalidad de medir cada resultado según las encuestas que hemos realizado.

En esta investigación hemos procesado los datos en el programa de Microsoft Excel 2019 para poder obtener el análisis respectivo.

## **IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 4.1. Presentación de resultados

En el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo aplicar un cuestionario para conocer la relación que existe entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla, Piura 2023. La validación de este cuestionario fue concretada por el Mg. Ugarriza Gross Gustavo Adolfo, Millones coronel José Manuel y García Crisanto Alex, donde el cuestionario consta de 22 preguntas, además los resultados presentados corresponden de 80 trabajadores de las cuales tomamos como consideración a los colaboradores administrativos, CAS y contratos indefinidos, teniendo en cuenta que Utilizamos un cuestionario en la escala de medición de Likert Hernández et at. (2018), para responder a cada una de las interrogantes, donde las respuestas son:

5= Siempre

4= Casi siempre

3 = A veces

2 = Rara vez

1 = Nunca

El cuestionario fue realizado durante el periodo 11 de Octubre hasta 4 Noviembre 2023, en lo cual los resultados obtenidos reflejan las distintas opiniones de los trabajadores acerca de las dimensiones e indicadores visualizados en las preguntas elegidas que responden a cada uno de los objetivos propuestos anteriormente y mostrados a continuación. Se utilizó Microsoft Office Excel 2019 para este proceso. He de aclarar que la escala de Likert fue reagrupada en tres niveles (baremo) según Hernández et at. (2018).

- Alto, contiene siempre y casi siempre
- Medio, contiene a veces.
- Bajo, contiene rara vez y nunca.

## ANALISIS DE LOS RESULTADOS EN RELACION A LOS OBJETIVOS

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla, en el año 2023.

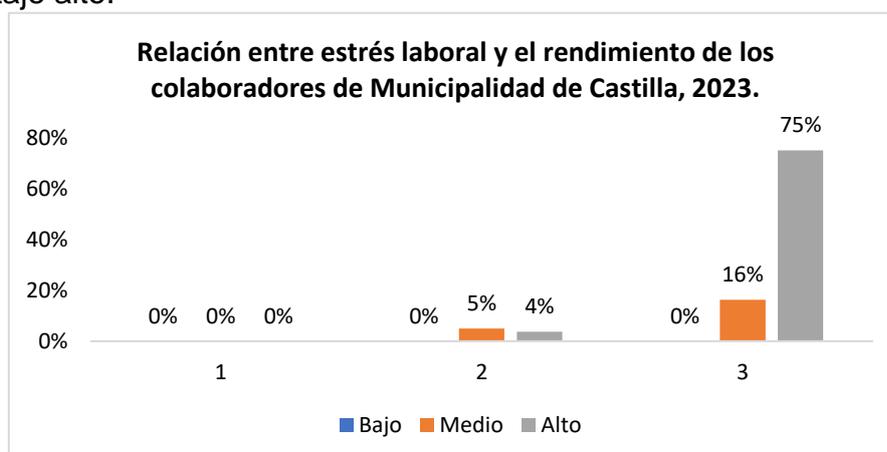
*Tabla 2 Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de castilla,2023.*

		V2. Rendimiento						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
V1. Estrés laboral	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Medio	0	0%	4	5%	13	16%	17	21%
	Alto	0	0%	3	4%	60	75%	63	79%
Total		0	0%	7	9%	73	91%	80	100%

Nota: Resultados de encuesta- elaboración propia

De los resultados obtenidos en la tabla 2, en la relación que existe entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla, se observa que el nivel alto es de un 91% y que el nivel medio es de 9%, mientras que en el estrés laboral el nivel alto es de 79% y el nivel medio es de 21%.

Estos resultados evidencian que los colaboradores de la Municipalidad reflejan un buen rendimiento debido a la competitividad y la comunicación a pesar de que tienen múltiples tareas u oficios, el estrés se vio reflejado en un porcentaje alto.



*Figura 1. Relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad de Castilla, 2023.*

Primer Objetivo específico: Identificar el nivel de estrés laboral que presenta los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla en el año 2023.

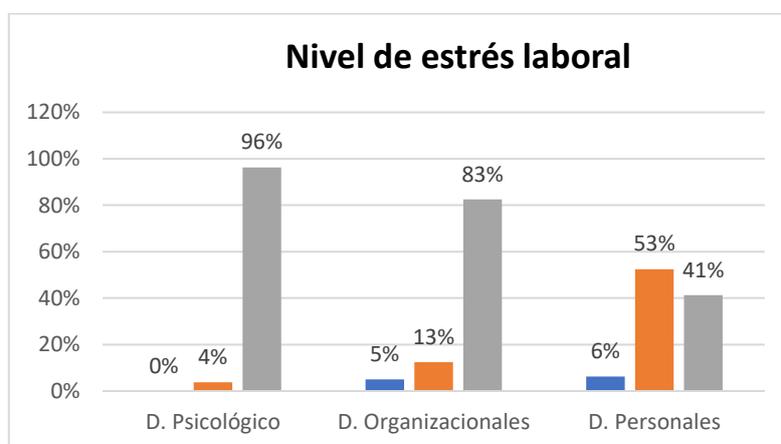
*Tabla 3 El Nivel de estrés de los trabajadores de la Municipalidad de Castilla, 2023.*

	Niveles						Total general	
	Bajo		Medio		Alto			
Psicológico	0	0%	3	4%	77	96%	80	100%
<b>Dimensiones del estrés laboral</b>								
Organizacionales	4	5%	10	13%	66	83%	80	100%
Personales	5	6%	42	53%	33	41%	80	100%

Nota: Resultados de encuesta- elaboración propia

Interpretación: de la Tabla 3 se observa que las dimensiones que inciden en un nivel alto en el estrés laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla son las dimensiones psicológico con 96% y las dimensiones organizacionales con un 83%.

Estos resultados evidencian que la mayoría de los colaboradores tienen estrés laboral como la tensión, ansiedad, aburrimiento, agotamiento, entre otros. Hay que mencionar, que los colaboradores para poder destacar en la organización tratan de finalizar las tareas encargadas en un tiempo límite ocasionando en algunos casos carga laboral, por otro lado, las personas que trabajan en la identidad suelen tener problemas familiares que influyen dentro ámbito laboral.



*Figura 2. Nivel de estrés laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Castilla, 2023.*

Segundo objetivo específico: Analizar el nivel del rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla en el año 2023

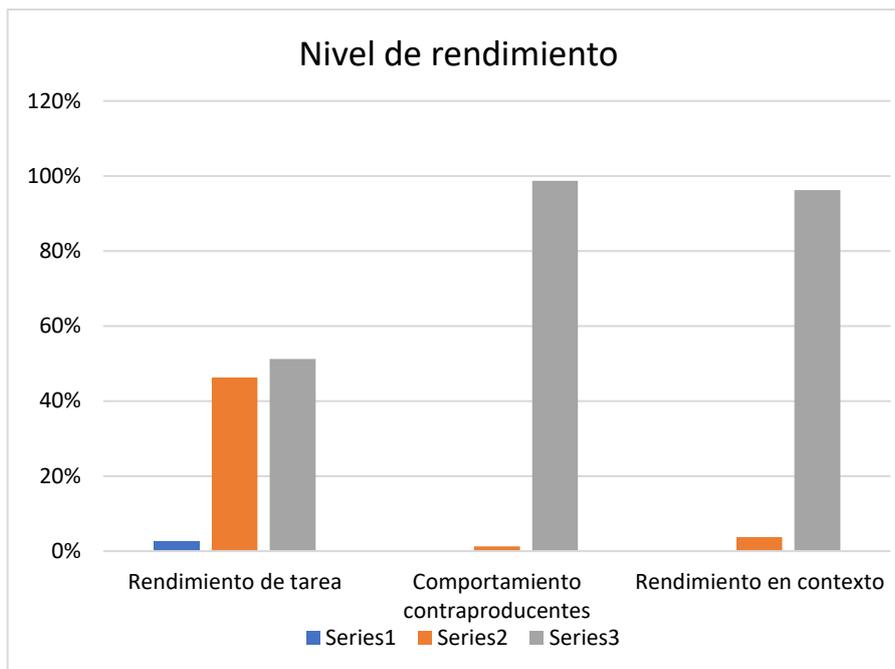
*Tabla 4 El Nivel Del Rendimiento de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla en el año 2023.*

		<b>Niveles</b>						<b>Total, general</b>	
		Bajo		Medio		Alto			
	Rendimiento de tarea	2	3%	37	46%	41	51%	80	100%
<b>Dimensiones del Rendimiento</b>	Comportamientos contraproducentes	0	0%	1	1%	79	99%	80	100%
	Rendimiento en contexto	0	0%	3	4%	77	96%	80	100%

Nota: Resultados de encuesta- elaboración propia

Interpretación: de la Tabla 4 se observa que las dimensiones que inciden en un nivel alto en el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla son comportamientos contraproducentes (comunicación y comportamiento) con 99% y rendimiento en contexto (desarrollo personal y factores ambientales) con 96%.

Estos resultados evidencian que la comunicación y el comportamiento ha sido una ventaja dentro de la organización ya que estas dos opciones son las mejores aliadas del rendimiento porque es relevante para la productividad dentro de la Municipalidad, teniendo en cuenta que la motivación en los colaboradores a sido un poco baja, pero a pesar de ello, su rendimiento laboral ha tenido un buen resultado.



*Figura 3. Nivel de estrés laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Castilla, 2023.*

Tercer objetivo específico: Determinar los indicadores entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores.

*Tabla 5 Los indicadores entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla en el año 2023.*

	Estrés laboral – Rendimiento		
	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)	N
<b>Trabajo bajo presión</b>	0.267	0.000	80
<b>Capacitaciones</b>	0.132	0.000	80
<b>Comunicación</b>	0.09	0.000	80
<b>Horarios rotativos</b>	0.007	0.000	80

Nota: Resultados de encuesta- elaboración propia

Interpretación: de la tabla 5 se observa cuatro indicadores que inciden entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores; entre los que más destacan y más relación tienen son el trabajo bajo presión con una correlación de Pearson débil igual a 0.267 y Capacitaciones con una correlación débil de 0.132.

Estos resultados evidencian que en el primer indicador trabaja bajo presión, más aún en entidades públicas, por lo que en sus actividades cotidianas no son de trabajar en equipo o en conjunto debido a que cada área tiene ya un rol específico, en el segundo indicador, los colaboradores no suelen actualizarse con respecto a la parte tecnológica e incluso algunos no tienen conocimientos de los nuevos conceptos que se debe aprender en cada área respectiva.

Prueba de hipótesis

H0: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla, Piura 2023.

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla, Piura 2023.

Tabla 6 *Prueba de Chi Cuadrado*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	<b>Valor</b>	<b>GI</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	5,906	1	0.015
<b>Razón de verosimilitud</b>	4.802	1	0.000
<b>Asociación lineal por lineal</b>	3.789	1	0.000
<b>N de casos válidos</b>	80		

Nota: resultados de encuesta- elaboración propia

Interpretación: se comprueba que tiene una relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa con un valor de Chi cuadrado = 5,906 y Sig. 0.000 < 0.05. Por el cual evidencia que al tener una significativa bilateral menos a 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta hipótesis alternativa (H1).

## 4.2. Discusión de resultados

Los resultados presentados corresponden de 80 trabajadores de las cuales tomamos como consideración a los colaboradores administrativos, CAS y contratos indefinidos, teniendo en cuenta que Utilizamos un cuestionario en la escala de medición de Likert. Hernández et al. (2018).

Se estableció como objetivo general determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores. Los resultados obtenidos se evidencian un 79% de estrés laboral, mientras que el 91% se encuentra en un nivel alto de rendimiento, podemos afirmar que los colaboradores de la Municipalidad reflejan un buen rendimiento debido a la competitividad y la comunicación a pesar de que tienen múltiples tareas u oficios, el estrés se vio reflejado en un porcentaje alto, se comprueba en los datos que si existe una relación significativa entre el estrés laboral y el rendimiento con un valor de Chi cuadrado = 5,906 y Sig. 0.000 < 0.05, por lo tanto se acepta la hipótesis (H1). Robbins et al. (2017), define que el estrés laboral es una situación diligente en donde un sujeto se ve confrontado con lo que la persona anhela y la consecuencia que se conoce como dudoso e importante. Los resultados encontrados discrepan de los hallazgos de Vásquez et al. (2022), quedando demostrado que existe relación positiva media y no significativa entre el estrés y el desempeño esto quiere decir que, Aunque los trabajadores gestionan el clima laboral, su identificación y autorrealización en el trabajo, y la disponibilidad de tiempo para realizar sus funciones, esto no es suficiente para lograr una relación positiva más fuerte y significativa entre el estrés y el desempeño laboral. Teniendo en cuenta que esta investigación el nivel es bajo con un 47%, en lo que se diferencia con el resultado obtenido de nuestras encuestas, ya que en esta variable de desempeño obtuvimos un nivel alto. De la discusión teórica, antecedentes, en conclusión, podemos decir que no todas las identidades son iguales ya que en la Municipalidad de Castilla 2023, si tiene una buena organización, un buen ambiente y clima, tratan de atender todos los expedientes y a pesar de los problemas familiares saben separar las emociones del trabajo profesional.

Según el primer objetivo específico identificar el nivel de estrés laboral que presenta los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla en el año 2023, asimismo Oliveras (2023) refiere a que el estrés laboral es la sensación de presión,

agitación y rigidez ante una situación del entorno, esto sucede cuando la persona está preocupada por no realizar a tiempo la actividad encargada, no solo es psicológicamente si no también física que afecta el organismo de cada trabajador; como tener cansancio, dolor de cabeza, entre otras. Los resultados encontrados demuestran que consideran que el nivel de estrés laboral se encuentra en un nivel alto incluyendo las dimensiones psicológicas con 96%, organizacionales con un 83% y personales con 41%. Esto evidencia que la mayoría de los colaboradores tienen estrés laboral como la tensión, ansiedad, aburrimiento, agotamiento, entre otros. Hay que mencionar, que los colaboradores para poder destacar en la organización tratan de finalizar las tareas encargadas en un tiempo límite ocasionando en algunos casos carga laboral, incluso algunos no tienen idea o no entienden que es lo que deben realizar según la actividad. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Farfán (2019), Se señala que los trabajadores perciben este problema como significativo, ya que consideran que varios aspectos contribuyen al aumento del estrés laboral en la municipalidad. Entre estas dimensiones se encuentran la sobrecarga de trabajo debido a la abundante documentación en la oficina del personal, las deficientes condiciones de infraestructura que provocan el hacinamiento de documentos e inmuebles, y los elevados niveles de ritmo de trabajo que resultan de estas circunstancias. De la discusión teórica, antecedentes se concluyó que el estrés laboral repercute mediante la presión, agotamiento, ansiedad, y sobre todo de la carga laboral que los trabajadores padecen en las diferentes identidades.

Según el segundo objetivo específico analizar el nivel del rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla en el año 2023. Gabani et al (2016), mencionan que el rendimiento laboral es un factor principal que tiene mayor atención. Tomando en cuenta que tanto la competitividad y la productividad por parte del desempeño del individuo se encuentran ligadas con la organización. Los resultados encontrados demuestran que los trabajadores tienen un nivel alto en el rendimiento incluyendo las dimensiones que son comportamientos contraproducentes con (99%) y rendimiento en contexto con (96%), estos resultados evidencian que la comunicación y la competitividad ha sido una ventaja dentro de la organización ya que estas dos opciones son las mejores aliadas del

rendimiento porque es una ventaja para la productividad dentro de la Municipalidad, teniendo en cuenta que la motivación en los colaboradores ha sido un poco baja pero a pesar de ello, su rendimiento laboral ha tenido un buen resultado. Estos resultados coinciden con Peña (2022), donde plantea que las personas que tienen entre 20 y 40 años tienen un alto desempeño laboral a pesar de las diversas dificultades que puede tener cada uno, también en sus resultados concluyeron que los colaboradores planean y organizan su trabajo, se enfocan en los objetivos de la institución y finalmente mantienen actualizados sus conocimientos acordes al puesto de cada uno. De la discusión teórica, antecedentes se concluyó que a pesar de los obstáculos que puede tener cada uno de los trabajadores, su rendimiento laboral va a ser alta debido a la estrategia de la competitividad donde esta se asocia con la aptitud y habilidades de cada persona para poder desempeñar funciones que ayuden a aumentar la productividad de la organización.

Por último, según el tercer objetivo específico determinar Los indicadores entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores. El autor Raga (2022) define que el rendimiento laboral es la conducta del colaborador en su trabajo para así poder medir mejor la productividad de una empresa, así mismo está relacionada con las tareas asignadas de cada trabajador ya que esto depende de la concentración de ellos. Con respecto al estrés laboral según Oliveras (2023), define que es la sensación de presión, agitación y rigidez ante una situación del entorno esto sucede cuando la persona está preocupada por no realizar a tiempo la actividad encargada. Los resultados encontrados demuestran que observan cuatro indicadores que inciden entre el estrés laboral y el rendimiento de los colaboradores; entre los que más destacan y más relación tienen son el trabajo bajo presión y las capacitaciones. Teniendo en cuenta que en el primer indicador trabaja bajo presión, más aún en entidades públicas, por lo que en sus actividades cotidianas no son de trabajar en equipo o en conjunto debido a que cada área tiene ya un rol específico, en el segundo indicador, los colaboradores no suelen actualizarse con respecto en la parte tecnológica e incluso algunos no tienen conocimientos de los nuevos conceptos que se debe aprender en cada área respectiva. Por el contrario, Moreira et al. (2021) manifiesta que una vez aplicado los diferentes instrumentos de recopilación de información se obtuvieron los siguientes indicadores psicosociales como estresores de mayor influencia;

estos son: ritmo de trabajo, equilibrio familiar y laboral, horario de trabajo, área de trabajo, como consecuencia ocasiona que el desempeño laboral no sea de excelencia, además la presencia de diferentes enfermedades en cada empleado debido al estrés, menciona que esto depende mucho también de las fechas especiales del año, donde la carga laboral es más exigente. De la discusión teórica, antecedentes se concluyó que el estrés laboral influye que tiene una influencia significativa en el rendimiento de los colaboradores ya sea porque les permite obtener resultados, pero también les genera un estrés que posteriormente les afecta su personalidad.

## CONCLUSIONES

- Según el análisis de los datos realizados, se demuestra que existe una relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los empleados en la Municipalidad Distrital de Castilla, Piura 2023.
- Los resultados del análisis indican que el estrés laboral percibe un nivel alto entre los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla Piura 2023.
- Los resultados obtenidos demuestran de forma clara que el nivel del rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla, Piura 2023 es notablemente alto.
- Según los resultados obtenidos señala que, entre los indicadores destacados, el trabajo bajo presión y la capacitación tiene una correlación Pearson débil.
- A partir de los resultados del análisis de datos, se concluye que la hipótesis H1 ha sido aceptada.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda al área de Recursos Humanos que incorpore la retroalimentación de los colaboradores para fomentar su crecimiento en diversas capacidades dentro de las diferentes áreas de trabajo, facilitando así la asunción de roles de liderazgo y el fortalecimiento de relaciones interpersonales.
- La recomendación es de realizar evaluaciones periódicas de estrés ayudará directamente a cumplir este objetivo. Estas evaluaciones permitirán obtener datos concretos sobre el nivel de estrés entre los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla.
- La implementación de incentivos económicos y emocionales puede resultar un aumento en la motivación y el rendimiento al mismo tiempo, se reconoce los logros de los colaboradores de manera regular.
- Asimismo, la capacitación continua y los programas para mejorar las condiciones laborales, incluyendo las pausas activas, contribuirán a mitigar los efectos negativos del estrés y mejorarán el bienestar general de los colaboradores, lo cual debería reflejarse positivamente en su rendimiento.
- Se recomienda que para la relación existente es necesario un profesional encargado del soporte emocional para poder reducir el estrés y, por ende, mejorar la productividad y el rendimiento general en el lugar de trabajo.

## REFERENCIAS

Aguirre, B. M. (2021). Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66219/Aguirre\\_BMDLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66219/Aguirre_BMDLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Arteaga, G. (24 de setiembre de 2022). Obtenido de

<https://www.testsiteforme.com/que-es-la-investigacion-correlacional/#:~:text=El%20dise%C3%B1o%20correlacional%20ayuda%20a%20los%20investigadores%20a%20determinar%20la,toma%20de%20decisiones%20empresariales%20cotidianas.>

Barcelo, J. C. (2023). *GESTIÓN DEL TALENTO*. Obtenido de [https://blogs.imf-](https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-del-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/)

[formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-del-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/](https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-del-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/)

Barcelo, J. C. (2023). *Gestión del Talento* . Obtenido de [https://blogs.imf-](https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-del-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/)

[formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-del-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/](https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-del-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/)

Baruffati, A. (03 de febrero de 2023). *Estrés laboral: Definición, últimos datos y*

*estadísticas de 2023*. Obtenido de <https://blog.gitnux.com/es/estadisticas-sobre-el-estres-laboral/>

Baruffati, A. (03 de febrero de 2023). *Estrés laboral: Definición, últimos datos y*

*estadísticas de 2023*. Obtenido de <https://blog.gitnux.com/es/estadisticas-sobre-el-estres-laboral/>

Cadena, F. E., & Paz, M. A. (2021). Obtenido de

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/17596/El%20clima%20organizacional%20y%20sus%20repercusiones%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Canal, D. N. (2017). *Técnicas de muestreo. Sesgos más frecuentes*. Mexico.
- Domenicone, J. (12 de Octubre de 2020). *psicologiajulieta*. Obtenido de <https://www.psicologiajulieta.es/inseguridad-emocional/>
- El Instituto Nacional de Estadística e Informática, I. (26 de Mayo de 2020). *gob.pe*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/611015-desde-el-30-de-mayo-todas-las-municipalidades-del-pais-actualizaran-el-registro-nacional-de-municipalidades-2022>
- El Instituto Nacional de Estadística e Informática, I. (26 de Mayo de 2020). *gob.pe*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/611015-desde-el-30-de-mayo-todas-las-municipalidades-del-pais-actualizaran-el-registro-nacional-de-municipalidades-2022>
- Escudero, M. (20 de Febrero de 2019). *Centro Manuel Escudero* . Obtenido de <https://www.manuelescudero.com/estres-laboral-que-es-causas-sintomas-y-como-gestionarlo/>
- Farfán, Y. M. (2019). Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46826/Farf%C3%A1n\\_YME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46826/Farf%C3%A1n_YME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Felipa, T. J. (2021). Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72006/Felipa\\_TJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72006/Felipa_TJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gabani, S., & Solana, S. (2016). *Potencia de predictores del rendimiento laboral*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo.
- Gomez, A. J., Villasís, K., Novales, M., & Guadalupe, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Mexico: Rev Alerg Méx.

- Gonzalo, C. d. (18 de Enero de 2023). Salud mental: El lado humano de las empresas.
- Gonzalo, C. d. (18 de enero de 2023). Salud mental: El lado humano de las empresas.
- Guimac, T. (2 de Enero de 2023). Después de la pandemia, la promoción y cuidado de la salud mental cobraron una mayor relevancia en el país y el mundo. Sin embargo, aún hace falta establecer políticas que visibilicen este interés. (E. Belletich, Entrevistador)
- Guimac, T. (2 de enero de 2023). Después de la pandemia, la promoción y cuidado de la salud mental cobraron una mayor relevancia en el país y el mundo. Sin embargo, aún hace falta establecer políticas que visibilicen este interés. (E. Belletich, Entrevistador)
- Hernández, M. S., & Duana, A. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 52.
- Hernández, S. R. (2014). *Metodología de la investigación*. Peru.
- Hernández, S. R. (2014). *Metodología de la investigación* . Peru .
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Mendoza, L. S. (2019). Obtenido de [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033\\_46184140\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033_46184140_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Molina, G. B. (13 de Febrero de 2023). *topdoctors*. Obtenido de <https://www.topdoctors.es/articulos-medicos/como-puede-afectar-el-estres-laboral-y-de-salud-a-nuestra-vida-familiar>

- Moreira, Z. S., & Zambrano, G. G. (Marzo de 2021). Obtenido de <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1477/1/TTAP48D.pdf>
- Narvaez, M. (2024). *questionpro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/motivacion-laboral/>
- Ocampo, D. (2018). *Selección de Muestra en investigación Cuantitativa*. Colombia: Revista Punto Cero. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12>
- Ochoa, C. (27 de febrero de 2015). Obtenido de <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-probabilistico-o-no-probabilistico-ii#:~:text=Un%20marco%20muestral%20es%20una,cosa%20susceptible%20de%20ser%20investigada.>
- Oliveras, V. M. (26 de Abril de 2023). *TopDoctors*. Obtenido de <https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/estres-laboral>
- OMS. (24 de Marzo de 2021). *Riesgos del Estrés Laboral en la Salud* . Obtenido de <https://semegro.mx/2021/03/24/riesgos-del-estres-laboral-en-la-salud/>
- Ordega, C. (2023). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/unidad-de-analisis/>
- Organización Internacional del trabajo, O. (28 de Septiembre de 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_856931/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del trabajo, O. (28 de setiembre de 2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en*

*el trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_856931/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm)

Organización Mundial de la Salud, O. (24 de Marzo de 2021). *RIESGOS DEL ESTRÉS LABORAL EN LA SALUD*. Obtenido de <https://semeqro.mx/2021/03/24/riesgos-del-estres-laboral-en-la-salud/>

Organización Mundial de la Salud, O. (2024). *Riesgos ambientales en el entorno laboral*. Obtenido de <https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/risks-in-ambient-work-environment>

Peiró, R. (9 de Mayo de 2024). *Economioedia* . Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/comportamiento-humano.html>

Peña, N. C. (2022). Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63484/TESIS%20-%20PE%C3%91A%20NU%C3%91EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez, J. P. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 156-184.

Puig, M. A. (14 de Febrero de 2021). Como manejar el estres laboral. (C. Mitre, Entrevistador)

Puig, M. A. (2022). Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63484/TESIS%20-%20PE%C3%91A%20NU%C3%91EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Raga, C. (9 de junio de 2022). Obtenido de <https://www.sesamehr.mx/blog/rendimiento-laboral/>

- Raga, C. (09 de Junio de 2022). *Rendimiento laboral: qué es y cómo medirlo de forma eficaz*. Obtenido de <https://www.sesamehr.mx/blog/rendimiento-laboral/>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Rojas, J. (15 de Enero de 2019). 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral.
- Rojas, J. (15 de enero de 2019). 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral.
- Sepúlveda, S. N. (2020). *RELACIÓN ENTRE ESTRÉS LABORAL Y DOLENCIAS OSTEOMUSCULARES EN PERSONAL ADMINISTRATIVO*. Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/639/1/NELSON%20SOTO%20SEPULVEDA.pdf>
- Therapyside. (13 de 11 de 2023). *Therapyside*. Obtenido de <https://www.therapyside.com/post-es/el-desarrollo-personal-que-es-beneficios-y-como-hacerlo>
- Vasquez, G. M., Rengifo, G. Y., & Vela, C. J. (2022). Obtenido de [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5783/B9\\_2022\\_UNU\\_ADMINISTRACION\\_T\\_2022\\_MARY\\_VASQUEZ\\_ET\\_AL\\_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5783/B9_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_MARY_VASQUEZ_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### ANEXO 1

### SOLICITUD DE CERTIFICADO

		MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA			
OFICINA DE GESTIÓN DOCUMENTARIA Y ATENCIÓN AL CIUDADANO					
<b>Expediente Nro:</b>	15490	<b>Fecha de Ingreso:</b>	03/07/2023	<b>Nro Folios:</b>	002
<b>Nombre:</b>	CORREA ATO YOMARA				
<b>Asunto:</b>	Solicitud N° S/N PERMISOS PARA APLICAR ENCUESTA-CORREA ATO YOMARA, ESTUDIANTES DEL DECIMO CICLO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO-QUE SE REALIZARA EN EL MES DE OCTUBRE DEL PR4ESENTE AÑO				
<b>Se Remite a:</b>	SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS				
<b>Celular y/o Teléfono de Contacto:</b>	947824203				
<b>Autorizó se me notifique al correo electrónico:</b>					

[IMPRIMIR](#)



## ANEXO 2

### CARTA DE ACEPTACIÓN



MUNICIPALIDAD DE  
**CASTILLA**

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Castilla, 11 de octubre de 2023

#### CARTA N°327-2023-MDC-OGAYF-ORH

Srtas.

Correa Ato Yomara

Mendoza Nieves Brisney

Alumnas de la Universidad Privada Antenor Orrego

**Asunto** : Carta de Aceptación  
**Referencia** : Expediente Administrativo N°15490 -2023

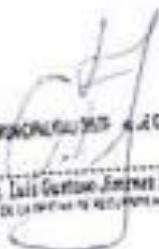
De mi especial consideración,

Por medio de la presente le expreso mi cordial saludo, con la finalidad de hacer de su conocimiento que su solicitud de para aplicar su instrumento de su proyecto de investigación titulado "El estrés laboral y su relación con el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Castilla, Piura 2023", según el expediente Administrativo N°15490 -2023 de la referencia, recepcionada el día 12/07/2023 ha sido aceptada.

En ese sentido este despacho, autoriza a las Srtas. Correa Ato Yomara y Mendoza Nieves Brisney, la recopilación de información dentro de la Municipalidad Distrital de Castilla, para el desarrollo de su proyecto de investigación.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DE CASTILLA  
Abog. Luis Gustavo Sarmiento Medina  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

## ANEXO 3

### CUESTIONARIOS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

#### **CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA TRABAJADORES DE.....**

Estimado Sr. (Sra) le saludamos afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas. Por ello debe leerlo en forma detallada y, **luego, marcar una de las cinco alternativas**. Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

Datos Personales: Complete y marque donde corresponde

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Femenino

Masculino

Nivel de estudio: Primaria  Secundaria  Técnico  Superior

ESTRÉS LABORAL						
	DIMENSIONES	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
	<b>PSICOLOGIA</b>	5	4	3	2	1
01	Consideras que el cargo que se te ha sido asignado cumple tus expectativas					
02	Durante tus horas de trabajo te sientes cómodo al pedir apoyo a tus compañeros					
03	Al momento que tus jefes te dan una indicación o sugerencia sueles reaccionar de la mejor manera					
	<b>ORGANIZACIONALES</b>	5	4	3	2	1
04	Consideras que la municipalidad te brinda toda la información necesaria para desempeñar tus funciones de manera adecuada					
05	Cumplen con cada una de las indicaciones dadas por sus jefes					

06	Considera que la municipalidad distrital de Castilla, Piura los capacita de manera constante					
07	Considera que la municipalidad al capacitarlos permitirá ampliar sus conocimientos					
	<b>PERSONALES</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
08	Consideras que las responsabilidades familiares influyen en tu desempeño de acuerdo a tus actividades o funciones asignadas en tu trabajo					
09	Te resulta fácil concentrarte en tus actividades designadas en tu área de trabajo					
10	Consideras que trabajar más de 8 horas diarias afecta tu salud					
11	Realizas tu trabajo bajo presión					
<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>						
	<b>DIMENSIONES</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Nunca</b>
	<b>RENDIMIENTO DE TAREA</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
12	cuentas con incentivos o reconocimientos por realizar un buen trabajo					
13	Cómo se desempeña o desarrollas sus tareas en el trabajo					
14	consideras que tus horarios son correctamente adecuados en tu trabajo					
15	considera usted que la municipalidad debe realizar horarios rotativos					
	<b>COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
16	considera usted que la comunicación es importante dentro de la empresa					
17	Considera que la municipalidad distrital de Castilla, Piura los capacita de manera constante					
18	cumple con las tareas asignada por sus superiores					
19	asumes con responsabilidad los errores cometidos en sus actividades diarias					
	<b>RENDIMIENTO EN CONTEXTO</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
20	Cumples con las metas y tienes la posibilidad de desarrollar las funciones que demanda tu carrera dentro de la municipalidad					

21	Consideras que las capacitaciones ayudan en tu ámbito laboral					
22	crees que tu entorno laboral es el adecuado					

*Gracias por su colaboración*

## ANEXO 4

### VALIDACIONES DE LOS EXPERTOS



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
Escuela Profesional de Administración

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	García Crisanto Alex Segundo				
Profesión	Ingeniero Agrónomo				
Especialidad	Gestión Empresarial				
Experiencia profesional	32 años de experiencia				
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego – Piura				
Fecha de Validación					
E- mail					
Datos del trabajo de Investigación					
Título	“El estrés laboral y su relación con el rendimiento de los colaboradores de la municipalidad distrital de Castilla, Piura 2023”				
Investigadores	Correa Ato Hilary Yomara				
	Mendoza Nieves Brisney Jhasmin				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado				
Rangos de valoración	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir el estrés laboral y el rendimiento laboral				
Variable Independiente: Estrés laboral					
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
1. Consideras que el cargo que se te ha sido asignado cumple tus expectativas	X				
2. Durante tus horas de trabajo te sientes cómodo al pedir apoyo a tus compañeros	X				
3. Al momento que tus jefes te dan una indicación o sugerencia sueles reaccionar de la mejor manera	X				

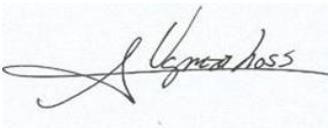
4. Consideras que la municipalidad te brinda toda la información necesaria para desempeñar tus funciones de manera adecuada	X		
5. Cumplen con cada una de las indicaciones dadas por sus jefes	X		
6. Considera que la municipalidad distrital de Castilla, Piura los capacita de manera constante	X		
7. Considera que la municipalidad al capacitarlos permitirá ampliar sus conocimientos	X		
8. Consideras que las responsabilidades familiares influyen en tu desempeño de acuerdo a tus actividades o funciones asignadas en tu trabajo	X		
9. Te resulta fácil concentrarte en tus actividades designadas en tu área de trabajo	X		
10. Consideras que trabajar más de 8 horas diarias afecta tu salud	X		
11. Realizas tu trabajo bajo presión	X		
<b>Variable Dependiente: Rendimiento laboral</b>			
<b>ÍTEMS</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Observación</b>
1. cuentas con incentivos o reconocimientos por realizar un buen trabajo	X		
2. Cómo se desempeña o desarrollas sus tareas en el trabajo	X		
3. consideras que tus horarios son correctamente adecuados en tu trabajo	X		
4. considera usted que la municipalidad debe realizar horarios rotativos	X		
5. considera usted que la comunicación es importante dentro de la empresa	X		
6. Considera que la municipalidad distrital de Castilla, Piura los capacita de manera constante	X		

7. cumple con las tareas asignada por sus superiores	X		
8. asumes con responsabilidad los errores cometidos en sus actividades diarias	X		
9. Cumples con las metas y tienes la posibilidad de desarrollar las funciones que demanda tu carrera dentro de la municipalidad	X		
10. Consideras que las capacitaciones ayudan en tu ámbito laboral	X		
11. crees que tu entorno laboral es el adecuado	X		
<b>Resultados de ítems</b>	<b>Excelente</b>	<b>Reformular</b>	<b>Anular</b>
<b>Apellidos y Nombres</b> <b>García Crisanto Alex Segundo</b> <b>DNI : 026405659</b>  <b>FIRMA:</b> 	<b>Comentarios finales</b> <b>Sin observaciones</b>		

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	Ugarriza Gross Gustavo Adolfo				
Profesión	Ing. Industrial				
Especialidad	Marketing				
Experiencia profesional	Gerente Regional Nabisco, Kraft				
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego -Piura				
Fecha de Validación	05 julio 2023				
E- mail	gugarrizag@iuao.edu.pe				
Datos del trabajo de Investigación					
Título	"El estrés laboral y su relación con el rendimiento de los colaboradores de la municipalidad distrital de Castilla, Piura 2023"				
Investigadores	Correa Ato Hilary Yomara				
	Mendoza Nieves Brisney Jhasmin				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado				
Rangos de valoración	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir el estrés laboral y el rendimiento laboral				
Variable Independiente: Estrés laboral					
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
12. Consideras que el cargo que se te ha sido asignado cumple tus expectativas	X				
13. Durante tus horas de trabajo te sientes cómodo al pedir apoyo a tus compañeros	X				
14. Al momento que tus jefes te dan una indicación o sugerencia sueles reaccionar de la mejor manera	X				
15. Consideras que la municipalidad te brinda toda la información necesaria para desempeñar tus funciones de manera adecuada	X				

16. Cumplen con cada una de las indicaciones dadas por sus jefes	X		
17. Considera que la municipalidad distrital de Castilla, Piura los capacita de manera constante	X		
18. Considera que la municipalidad al capacitarlos permitirá ampliar sus conocimientos	X		
19. Consideras que las responsabilidades familiares influyen en tu desempeño de acuerdo a tus actividades o funciones asignadas en tu trabajo	X		
20. Te resulta fácil concentrarte en tus actividades designadas en tu área de trabajo	X		
21. Consideras que trabajar más de 8 horas diarias afecta tu salud	X		
22. Realizas tu trabajo bajo presión	X		
<b>Variable Dependiente: Rendimiento laboral</b>			
<b>ÍTEMS</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Observación</b>
12. cuentas con incentivos o reconocimientos por realizar un buen trabajo	X		
13. Cómo se desempeña o desarrollas sus tareas en el trabajo	X		
14. consideras que tus horarios son correctamente adecuados en tu trabajo	X		
15. considera usted que la municipalidad debe realizar horarios rotativos	X		
16. considera usted que la comunicación es importante dentro de la empresa	X		
17. Considera que la municipalidad distrital de Castilla, Piura los capacita de manera constante	X		
18. cumple con las tareas asignada por sus superiores	X		

19. asumes con responsabilidad los errores cometidos en sus actividades diarias	X		
20. Cumples con las metas y tienes la posibilidad de desarrollar las funciones que demanda tu carrera dentro de la municipalidad	X		
21. Consideras que las capacitaciones ayudan en tu ámbito laboral	X		
22. crees que tu entorno laboral es el adecuado	X		
<b>Resultados de ítems</b>	<b>Excelente</b>	<b>Reformular</b>	<b>Anular</b>
<b>Apellidos y Nombres</b>  <b>Ugarriza Gros Gustavo</b> <b>DNI: 18181673</b>  <b>FIRMA:</b> 	<b>Comentarios finales</b>  <b>Sin observaciones</b>		

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	Millones coronel José Manuel				
Profesión	Ing. Industrial				
Especialidad	Maestría en dirección de empresas				
Experiencia profesional	Docente universitario				
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego -Piura				
Fecha de Validación	04 julio 2023				
E- mail	jmillonesc1@upao.edu.pe				
Datos del trabajo de Investigación					
Título	"El estrés laboral y su relación con el rendimiento de los colaboradores de la municipalidad distrital de Castilla, Piura 2023"				
Investigadores	Correa Ato Hilary Yomara				
	Mendoza Nieves Brisney Jhasmin				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado				
Rangos de valoración	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir el estrés laboral y el rendimiento laboral				
Variable Independiente: Estrés laboral					
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
23. Consideras que el cargo que se te ha sido asignado cumple tus expectativas	X				
24. Durante tus horas de trabajo te sientes cómodo al pedir apoyo a tus compañeros	X				
25. Al momento que tus jefes te dan una indicación o sugerencia sueles reaccionar de la mejor manera	X				
26. Consideras que la municipalidad te brinda toda la información necesaria para desempeñar tus funciones de manera adecuada	X				
27. Cumplen con cada una de las indicaciones dadas por sus jefes	X				

28. Considera que la municipalidad distrital de Castilla, Piura los capacita de manera constante	X		
29. Considera que la municipalidad al capacitarlos permitirá ampliar sus conocimientos	X		
30. Consideras que las responsabilidades familiares influyen en tu desempeño de acuerdo a tus actividades o funciones asignadas en tu trabajo	X		
31. Te resulta fácil concentrarte en tus actividades designadas en tu área de trabajo	X		
32. Consideras que trabajar más de 8 horas diarias afecta tu salud	X		
33. Realizas tu trabajo bajo presión	X		
<b>Variable Dependiente: Rendimiento laboral</b>			
<b>ÍTEMS</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Observación</b>
23. cuentas con incentivos o reconocimientos por realizar un buen trabajo	X		
24. Cómo se desempeña o desarrollas sus tareas en el trabajo	X		
25. consideras que tus horarios son correctamente adecuados en tu trabajo	X		
26. considera usted que la municipalidad debe realizar horarios rotativos	X		
27. considera usted que la comunicación es importante dentro de la empresa	X		
28. Considera que la municipalidad distrital de Castilla, Piura los capacita de manera constante	X		
29. cumple con las tareas asignada por sus superiores	X		

30. asumes con responsabilidad los errores cometidos en sus actividades diarias	X		
31. Cumples con las metas y tienes la posibilidad de desarrollar las funciones que demanda tu carrera dentro de la municipalidad	X		
32. Consideras que las capacitaciones ayudan en tu ámbito laboral	X		
33. crees que tu entorno laboral es el adecuado	X		
<b>Resultados de ítems</b>	<b>Excelente</b>	<b>Reformular</b>	<b>Anular</b>
<b>Apellidos y Nombres</b> <b>Millones coronel José Manuel</b> <b>DNI: 41224036</b>  <b>FIRMA:</b> 	<b>Comentarios finales</b> <b>Sin comentarios</b>		