



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA
POR COVID – 19 EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO - ANDAHUAYLAS –
APURÍMAC – 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:

NATALI MILITZA ABELLANEDA DONAYRE

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR

DR. LUIS MANUEL RIVAS ROMERO
CÓDIGO ORCID N.º 0000-0003-0820-158

CHINCHA, 2022



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS

Chincha, 14 de enero de 2022

Dr. AQUIJE CÁRDENAS GIORGIO ALEXANDER
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que el bachiller: **ABELLANEDA DONAYRE NATALI MILITZA**, de la Facultad de Ciencias de la Salud del programa Académico de Psicología, han cumplido con presentar su tesis titulada: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID - 19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO - ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2021.

que luego de revisada fue:

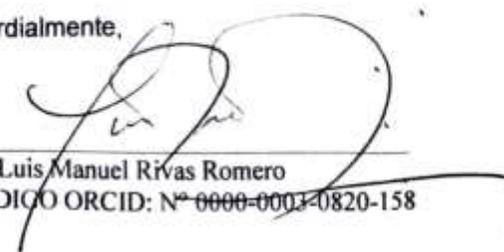
APROBADA:



Por lo tanto, queda expedito para la revisión por parte de los Jurados para su sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,


Dr. Luis Manuel Rivas Romero
CÓDIGO ORCID: N° 0000-0001-0820-158

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, NATALI MILITZA ABELLANEDA DONAYRE identificada con DNI N° 72378076, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **"ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID – 19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO - ANDAHUAYLAS – APURÍMAC - 2021"**, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría.
- b. La tesis ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

24%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 26 de enero del 2023


BACHILLER
NATALI MILITZA ABELLANEDA DONAYRE
DNI: 72378076

Asesor

DR. LUIS MANUEL RIVAS ROMERO

Miembros del Jurado

Dr. Martin Campos Martínez

Dr. Eladio Angulo Altamirano

Dr. José Campos Martínez

DEDICATORIA

Dedico a mis padres,
a mis hermanos y sobrinos
quienes son la fuerza y el soporte
incondicional para alcanzar mis metas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por sus bendiciones,
a los docentes de la Universidad Autónoma de Ica,
al Municipio de San Jerónimo por el apoyo para
llevar a cabo esta investigación.

RESUMEN

Una de las razones por la que se afecta el desempeño laboral a nivel mundial, es el estrés, que por diferentes motivos afecta a los seres humanos, pero en la actualidad se ha incrementado a razón de la pandemia por Covid-19; el mismo que en todos los países ha cobrado víctimas, sobre todo a las personas de edad avanzada.

En nuestro país, muchos de los trabajadores nombrados de las instituciones públicas, son personas adultas, razón por la cual han sido afectados sobre todo a nivel emocional, generando algún tipo de estrés. Es ante esto que se ha visto el requerimiento de realizar la presente investigación “Estrés y desempeño laboral durante la pandemia por COVID – 19 en los trabajadores de la municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac - 2021”, planteando como objetivo Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral durante la pandemia por COVID -19 en los trabajadores de la municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021. Se trabajó con una investigación de tipo básica, con un nivel descriptivo-correlacional y un diseño de investigación no experimental. En el proceso se obtuvo el siguiente resultado $P_{valor}=0,000 < 0,05$, coeficiente de correlación Rho de Spearman = $-0,519$. por lo que se concluye que existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021

Palabras claves: estrés, desempeño laboral

Abstract

One of the reasons why job performance is affected worldwide is stress, which for different reasons affects human beings, but currently has increased due to the Covid-19 pandemic; the same that in all the countries has been paid very much, especially to the elderly.

In our country, many of the salaried workers of public institutions are adults, which is why they have been affected especially on an emotional level, generating some type of stress. It is before this that the requirement to carry out the present investigation was seen "Stress and work performance during the pandemic by covid - 19 in workers of the municipality of San Jerónimo - Andahuaylas - Apurímac - 2021", proposing as an objective Determining the relationship between the stress and job performance during the covid -19 pandemic in workers in the municipality of San Jerónimo - Andahuaylas - Apurímac - 2021. We worked with the Theoretical - Applied Research Method, at a Descriptive - Explanatory Level, with a method Inductive and a research design: non-experimental. In the process, the following result was obtained: $P\text{value}=0.000 < 0.05$, Spearman's Rho correlation coefficient = -0.519 . Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between stress and work performance during the covid-19 pandemic in the workers of the Municipality of San Jerónimo - Andahuaylas - Apurímac - 2021.

Keywords: stress, job performan

Índice

Portada	
Constancia	
Declaratoria de autenticidad de la investigación	
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
RESUMEN.....	iii
Abstract.....	iv
Índice.....	v
Índice De Tablas.....	vii
Índice De Figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
2.1. Descripción del Problema	11
2.2. Pregunta de investigación general	13
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	13
2.4. Objetivo general	14
2.5. Objetivos específicos.....	14
2.6. Justificación e importancia.....	14
2.7. Alcances y limitaciones	16
III. MARCO TEÓRICO	18
3.1. Antecedentes	18
3.2. Bases teóricas	21
IV. METODOLOGÍA	32

4.1.	Tipo y nivel de la investigación	32
4.2.	Diseño de la Investigación.....	32
4.3.	Hipótesis general y específicas.....	33
4.4.	Identificación de las variables	33
4.5.	Matriz de Operacionalización de variables	35
4.6.	Población – Muestra	37
4.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	38
4.8.	Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	41
V.	RESULTADOS	42
5.1.	Presentación de Resultados.....	42
5.2.	Interpretación de Resultados.....	46
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	48
6.1.	Análisis inferencial.....	48
VII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	52
7.1	Comparación resultados	52
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	56
	ANEXO 1: Matriz De Consistencia.....	61
	ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos.....	64
	ANEXO 3: Fichas Técnicas de los Instrumentos	68
	ANEXO 4: Ficha de validación de Instrumentos de medición.....	71
	ANEXO 5: Base de datos	73
	ANEXO 6: Evidencia fotográfica.....	75
	ANEXO 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluye referencias bibliográficas	79

Índice de tablas

Tabla 1: Ficha Técnica estrés laboral	38
Tabla 2: Ficha Técnica Desempeño laboral.....	40
Tabla 3: Resultados de la variable Estrés en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas- Apurímac - 2021.....	42
Tabla 4: Resultados de la variable Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas- Apurímac – 2021	43
Tabla 5: Resultados de la dimensión Factores actitudinales en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas- Apurímac - 2021	44
Tabla 6: Resultados de la dimensión Factores operativos en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas- Apurímac - 2021	45
Tabla 7: Pruebas de normalidad	46
Tabla 8: Prueba de correlación Rho de Spearman entre las variables Estrés y desempeño laboral	48
Tabla 9: Prueba de correlación Rho de Spearman entre la variable Estrés y la dimensión factores actitudinales	49
Tabla 10: Prueba de correlación Rho de Spearman entre la variable Estrés y la dimensión factores operativos.....	50

Índice de figuras

Figura 1: Resultados de la variable Estrés en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas- Apurímac – 2021.....	42
Figura 2: Resultados de Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas- Apurímac – 2021.....	43
Figura 3: Resultados de la dimensión Factores actitudinales en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas- Apurímac – 2021	44
Figura 4: Resultados de la dimensión Factores operativos en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas- Apurímac - 2021	45

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad y de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés es una de las enfermedades modernas, que afecta a la población del mundo con mayor frecuencia, independientemente de su condición social, económica y grupo de edad. En los últimos años ha aumentado el número de empleados del sector público y privado que trabajan en condiciones de estrés.

El estrés se identifica como el conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales que afectan a las personas ante las exigencias profesionales, esto no tiene nada que ver con el conocimiento o las habilidades del trabajador, sino que sobre pasa a la capacidad profesional. Estas afecciones se reflejan en la conducta y la gestión laboral.

Los trabajadores de las Instituciones públicas, especialmente en el sector público, son en estos tiempos uno de los más afectados física y emocionalmente por la pandemia, en vista de que gran parte de ellos son personas adultas o con mayores riesgos de contagio, lo cual ha generado el incremento de estrés, tal como lo plantea la OIT quienes, proclaman que "el estado de trabajo sea segura y saludables son necesarias para el buen trabajo decente" pero, que se hace cada vez más difícil garantizar la seguridad y salud en el trabajo por la pandemia de COVID-19.

Las estrategias, modalidades y condiciones en el área laboral se han modificado considerablemente, lo que viene trayendo nuevos retos psicosociales para la salud y el bienestar de los colaboradores, sobre todo para aquellos que trabajan en las entidades públicas como es el Municipio de San Jerónimo, quienes cumplen una labor de relación directa con el público.

La pandemia de COVID-19, el distanciamiento social, el confinamiento mediante, la cuarentena y ahora el retorno laboral viene generando cambios en los comportamientos propios del estrés que inciden en el bienestar psicológico.

La investigación tiene en cuenta para su desarrollo:

Capítulo I, Introducción

Capítulo II, Planteamiento del problema se presenta la realidad problemática, de la investigación de la tesis, luego se formula la pregunta de investigación general y las específicas, el objetivo general y los específicos, se ha observado que la justificación e importancia de esta investigación, de la misma manera se ha reconocido la magnitud y el alcance de la investigación y sus límites.

Capítulo III, se muestra el marco teórico, se observa los antecedentes nacionales e internacionales en función al tema de investigación, luego las bases teóricas en relación a las 2 variables, mencionando sus correspondientes dimensiones y finalmente se fija las variables.

Capítulo IV, corresponde al método, que se relata al tipo y nivel de investigación, diseño de la investigación, operacionalización de variables, hipótesis general y específicas, se detalla también la población- muestra, técnicas e instrumentos: validación y confiabilidad, recolección de datos técnicas de análisis e interpretación de datos.

Capítulo V, Resultados donde se señala la presentación de resultados – descriptivos y presentación de resultados – tablas cruzadas.

Capítulo VI, Análisis de los resultados donde encontramos análisis de los resultados – prueba de hipótesis, comparación resultados con antecedentes.

El estudio se concluye con las conclusiones y recomendaciones pertinentes al estudio, así mismo las referencias bibliográficas consultadas y sus anexos.

Es ante todo lo mencionado, se ha visto como una necesidad de realizar la presente investigación que nos permita determinar la relación que existe en el estrés y desempeño laboral en la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la municipalidad de San Jerónimo – Andahuaylas – Apurímac – 2021.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés es una de las enfermedades modernas, que viene afectando cada vez con mayor frecuencia a la población mundial, sobre todo a los empleados del sector público y privado que trabajan bajo presión. (OMS, 2021)

Al nivel nacional el MINSA manifiesta que el “alto nivel de estrés es un factor de riesgo que puede provocar un infarto”, en la nueva realidad que se vive en nuestro país tanto por la pandemia como por las consecuencias de esta, se ha visto incrementado el problema del estrés en nuestro país, el mismo que puede llegar a desencadenar tanto en problemas físicos (riesgos cardiacos), así también como los problemas conductuales. (MINSA , 2021)

Todo esto se está reflejando a nivel nacional, por lo que la ciudad de Andahuaylas no es ajena a esta problemática.

El miedo de perder su seguridad laboral, tener recortes en su salario, ser despedidos y la reducción de las prestaciones han hecho que varios trabajadores generen incertidumbre sobre su futuro. La inseguridad laboral, la crisis económica, el desempleo y el miedo al contagio pueden tener un grave impacto en la salud mental.

Yáber G. (2007), describe al estrés como un sentimiento que provoca tensión física o emocional, esto puede provenir de cualquier situación o pensamiento que haga sentir a la persona frustrada, furiosa o nerviosa.

El estrés se presenta con la reacción del cuerpo ante un desafío o demanda, presenta una colisión en el rendimiento de los colaboradores, pues a causa de estos efectos imposibilita la ejecución de sus obligaciones en el ámbito laboral, esto se puede observar en los errores cada vez más frecuentes que cometen

en el desarrollo de sus labores, de igual manera en la lentitud en que se realizar las asignaciones.

Los riesgos psicosociales en la actualidad pueden ocasionar o verse agravados como resultado de la pandemia del COVID-19. Muchos de estos pueden empezar durante la fase de aumento del virus y la tensión ante las ajustadas medidas de aislamiento, y en este momento se pueden agudizar con la reanudación de las diferentes actividades sobre todo las laborales, las mismas que implican la incorporación de los adultos en sus centros de trabajo. (Yáber G. et, 2007)

De acuerdo a lo planteado por Muñoz (2020) en su artículo especial sobre el estrés donde manifiestan que a nivel mundial las reacciones emocionales pueden tener una manifestación ligera o descomunal, pudiendo hacer que las personas logren desarrollar medidas positivas de afrontamiento con el propósito de adaptarse a ese nuevo entorno, en este caso actual a la pandemia causada por el COVID-19 o, caso contrario, degenera conductas desadaptadas a nivel emocional, conductual, productivo y cognitivo, que sólo limitarían el funcionamiento de la persona afectada que en muchas ocasiones, no les permite una adecuado desempeño laboral. (Muñoz, 2020)

Dándose la pandemia a nivel mundial, está también ha afectado nuestra localidad, por lo tanto, la parte emocional se ha visto afectada en la ciudad de Andahuaylas que el 49.1% se han contagiado, esto según el CENEPRED, acrecentando lo temores e incertidumbre en la población.

Así mismo, se debe entender que a pesar de los riesgos los trabajadores se han ido incorporando a sus centros de trabajo, ya sea por obligación o temor a un despido, incrementándose los riesgos, mucho más cuando la atención es directa al público, tal cual sucede con los colaboradores de la Municipalidad de San Jerónimo.

Si de acuerdo a lo planteado, no se toman las medidas correspondientes por parte de los directivos de los centros de trabajo, tanto públicos como privados,

los riesgos psicosociales pueden acumular los niveles de estrés y ocasionar problemas de salud física y mental. Las respuestas psicológicas pueden ocasionar una actitud de ánimo reducido, escasa motivación, cansancio, ansiedad, depresión e ideas suicidas, así mismo esto se reflejará en un bajo rendimiento laboral. Uno de los principales factores psicosociales, está representado por el estrés, definido por la Organización Mundial de la Salud, citando a Hugo et al. (2014) como las reacciones fisiológicas que preparan al organismo ante una la acción negativa. De acuerdo a la opinión de Sweeney (2013) y Pérez et al, (2014) es una reacción no específica del organismo ante cualquier situación o cambio que se genere en este, a consecuencia de acontecimientos positivos o negativos. (Hugo, 2014) Es por estas razones que se ha visto la necesidad de realizar la investigación sobre relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac - 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿Cuál es la relación entre el estrés y los factores actitudinales durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac - 2021?

P.E.2: ¿Cuál es la relación entre el estrés y los factores operativos durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la

Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac -
2021?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral durante la pandemia por COVID -19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021

2.5. Objetivos específicos

O.E.1: Establecer la relación entre el estrés y los factores actitudinales durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac - 2021

O.E.2: Establecer la relación entre el estrés y los factores operativos durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac - 2021

2.6. Justificación e importancia

2.6.1. Justificación

Justificación Teórica

Usma (2020) En su investigación, argumenta que la inseguridad, producto de la incertidumbre relacionada con la pandemia, facilita el aumento de los casos de estrés que pueden conducir a cambios de comportamiento. Lo que influye en las personas en el desarrollo de su carrera, que no tendría nada que ver con sus capacidades o su preparación profesional, si no con los miedos recién formados en las personas.

Aún se desconoce el alcance del impacto emocional de la pandemia, pero el aislamiento social que han sufrido las personas debido al Covid-19 ha alterado algo sus emociones provocando malestar físico y mental, en donde las personas vislumbran sentimientos como ansiedad, enfado, irritación, cansancio, aburrimiento e incluso el miedo que ha llevado a enfermedades como la depresión en aumento en todo el mundo.

Estos cambios se han producido que afectarán varios aspectos, especialmente el flujo de trabajo y el diseño del trabajo. Estos cambios son fuente de nuevos riesgos psicosociales en el lugar de trabajo cuyo impacto en la salud y la calidad de vida en el lugar de trabajo aún se desconoce. El estrés aumenta, por lo que se justifica la necesidad de 'evaluar los riesgos'. En el desempeño de los colaboradores de la ciudad de San Jerónimo, para que las autoridades puedan tomar las medidas correspondientes para reducir los riesgos a la salud mental de los trabajadores. (Usma, 2020)

Justificación Práctica

A la luz de la nueva realidad que debemos vivir en el mundo desde un punto de vista contemporáneo, la actual pandemia mundial nos brinda información valiosa que nos permite relacionarla con el análisis de la realidad actual que nos sucede. También reconozca que, si la fuerza laboral se ve afectada, afectará su desempeño laboral.

Como trabajadores de la ciudad de San Jerónimo, factor clave en el desarrollo de la presente investigación, se les considera porque existen como parte de un servicio público (mayor riesgo de contagio), número y condición de trabajadores (trabajadores nombrados y con contrato a plazo indeterminado), misma edad con condiciones de riesgo de contagio, en otros aspectos. Este estudio podría servir de base para

implementar medidas preventivas en otras instituciones públicas, buscando reducir el riesgo de estrés.

Justificación Metodológica

Es importante la aplicación de una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, nivel es descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental ya que nos permite relacionar variables para observar como una afecta a la otra variable sin que estas sean manipuladas. En esta investigación se plantea que el estrés asociado al Covid-19 afecta el desempeño laboral.

2.6.2. Importancia

Esta investigación accederá a tener los primeros conocimientos en relación al impacto de la pandemia y cuarentena sobre la salud emocional de los trabajadores, de esta manera, se podrá tener un mejor diagnóstico de la población trabajadora a estudiar y su situación actual referente a su salud psicológica. Todo esto servirá para buscar las estrategias tanto personales como a nivel de las instituciones sobre todo las de gestión pública con el fin de brindarles una atención oportuna como el crear estrategias para darles mayor satisfacción laboral y que esto garantice un mejor rendimiento.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

- **Delimitación Social:** Los individuos en la investigación son los trabajadores nombrados y con contrato a plazo indeterminado de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

- **Delimitación Espacial o Geográfica:** La investigación se realizó en el distrito de San Jerónimo, provincia de Andahuaylas del departamento de Apurímac.
- **Delimitación Temporalidad:** La investigación se realizó en el año 2021.

2.7.2. Limitaciones

La única limitación que surgió al realizar este estudio fue que los trabajadores no estaban interesados en participar ya que nos encontrábamos en épocas navideñas. Cuya percepción estaban siendo evaluados, esto se corrigió con la asistencia del jefe de Gerencia General de la Municipal de San Jerónimo, quien explicó el aporte que haría la investigación y exigió realizar la inspección e investigación en tiempo y forma.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Se revisaron los diferentes estudios realizados con referencia a las dos variables incluidas en este estudio.

3.1.1 Internacionales

Usma (2020), de la Universidad Cooperativa de Colombia desarrolló su tesis **“Desempeño laboral, estrés e incremento en confinamiento”**, con el objetivo de identificar y prevenir estresores y desempeño laboral en las organizaciones”, con una encuesta cuantitativa, descriptiva y correlativa, con personal administrativo y gerencial como público objetivo. trabajar en una organización, utilizando una encuesta de estrés laboral donde el autor concluye que el estrés es la causa de muchas enfermedades físicas, mentales y emocionales en las personas; principalmente entre los empleados, lo que genera situaciones profesionales negativas; más aún con la pandemia ya presente en este momento; Varios estudios muestran que el estrés aumenta drásticamente durante el encarcelamiento social (Usma, 2020)

Toledo (2020), de la Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba realizó la **investigación “Estrés en pandemia COVID-19 & afrontamiento laboral - trabajadores de la empresa Arsaico”** de Cantón Chambo, de la Universidad Nacional de Chimborazo, tiene como objetivo desarrollar un proyecto conservador basado en la adaptación asertiva que genere aislamiento en la carga de trabajo; relevar la salud y seguridad de los empleados en la empresa Arsaico, con el número de trabajadores es de 20 personas. Este fue un estudio correlacional, basal, no empírico, utilizando la herramienta del cuestionario COPE, el

resultado final fue que la mayoría mostró una forma física moderada, aunque el 10% de ellos mostró una forma física moderada. determinó que existe una relación entre la adaptación y el estrés laboral. Gracias a las instrucciones, así como a un proyecto que incluía una serie de actividades de relajación mental y muscular, se logró reducir el nivel de estrés moderado, alto al nivel bajo donde está expuesto, representando la mayor parte del tiempo. Tasas más altas para los asociados De igual forma, se enfatiza las calificaciones residuales, creando un ambiente de trabajo saludable, así como un ambiente seguro. (Toledo, 2020)

Arcia S. D., Et, al. (2016) ***“Estrés, ansiedad & desempeño laboral en trabajadores - Empresa Empaques y Productos Plásticos Nicaragua 2016”***, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, se efectuó con el fin de dar a conocer la relación que existe entre las tres variables y cómo perjudican la psiquis de la persona. Por ello se usaron distintos instrumentos tales como: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory para cuantificar los niveles de Estrés, la Escala de Hamilton para Ansiedad y la Evaluación del desempeño por la metodología de Escala Gráfica continuando la Administración de Recursos Humanos de Chiavenato (2007). En la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, de corte transversal, un diseño no experimental, con un alcance descriptivo y correlacional. Por los resultados se pudo descubrir que un porcentaje considerable están en un nivel moderado de estrés. Mencionando respecto a la ansiedad la mayoría de los colaboradores de la empresa se encuentran con un grado de ansiedad leve y Casi la mitad de los trabajadores de la empresa están haciendo un buen trabajo. Aunque no existe relación estadística entre las variables, existen resultados significativos del análisis descriptivo. Esto porque es claro que los empleados administrativos con menores niveles de estrés y ansiedad tienen mayores niveles de desempeño laboral. sin embargo, las áreas de

producción y almacenamiento donde los trabajadores experimentan estrés y ansiedad moderados se sienten menos productivas en términos de desempeño. Por ello, podemos especular que en estas áreas el estrés y la ansiedad están impulsando los siguientes cambios personales: Ausencia, accidente de trabajo, enfermedad, etc.. (Arcia S. D., 2016).

3.1.2 Nacionales

Pachari, L. K., Et, al. (2020) realizó una investigación en **“Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19”**, llevada a cabo en la Universidad Peruana Unión. Su objetivo es recopilar y analizar información sobre el estrés laboral y su efecto en el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria (Covid19), ya que la metodología utilizada es descriptiva y no experimental. Por último, se determina que el estrés y el desempeño laboral son factores rigurosamente relacionados y que pueden causar problemas como absentismo, altas tasas de rotación e incluso problemas de fertilidad (enfermedad) si no se detectan de manera inmediata de contexto de salud, situación de urgencia, los colaboradores se enfrentan a un suceso en la que tienen que luchar con su ambiente profesional, familiar y personal debido a la situación actual en nuestro país, los trabajadores tienden a estar estresados, por lo que toda organización necesita enfatizar la relación compañero-jefe, es decir, considerar la opinión de todos. Para mejorar dicha relación en este caso la capacitación o taller se puede realizar de manera colectiva como un grupo, los Gerentes deben realizar un diagnóstico de la situación actual de la organización y su entorno, determinar un plan de acción o cambiar estrategias de diseño como mejorar las condiciones de trabajo, implementar un programa de mejoramiento ambiental escuela organizada para incrementar el desempeño en el lugar de trabajo de los empleados. (Pachari, 2020)

Contreras, (2020) realizó una investigación en **“Desempeño Laboral y Estrés en la Droguería “Ahorrofarma SCRL” de Huancayo 2019”** llevado a cabo en la Universidad Peruana los Andes, Para indicar el vínculo existente entre estrés y desempeño laboral de los colaboradores, la metodología para su objetivo de investigación es la Inducción. En conclusión, la relación de tipo inverso de estrés se determina en el ejercicio de sus labores de los colaboradores de la empresa, el cual se observó los valores obtenidos mediante el SPSS, la relación es de tipo inverso. La inversa de la dimensión de estrés se estableció, así como la relación inversa de la dimensión estrés a nivel individual en el desempeño laboral de los trabajadores, por último, se determinó la relación inversa a partir de la dimensión estrés a nivel ambiental nivel en el desempeño laboral de los trabajadores. (Contreras, 2020)

Puma, (2017) realizó una investigación en **“Desempeño laboral y estrés de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017”**, llevado a cabo en la Universidad Cesar Vallejo, para determinar la relación entre estrés y desempeño laboral de los colaboradores, en la metodología empleada es de inferencia hipotética con enfoque cuantitativo, este estudio concluyó que existe una relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores del Centro Piedra Liza para Salud Materno infantil, 2017, con esta relación inversa ($r = 0.383$) equivalente correspondiente a correlación débil mostró $p = 0.000$ ($p < 0.05$). (Puma, 2017)

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Estrés

Lyle, Miller y Alma (2004) viene a ser el proceso por el cual se desencadenan un estado psicológico de malestar en la persona a consecuencia de un conjunto de hechos o episodios que se observan

como una advertencia o un riesgo, esto puede afectar emocional o físicamente en el individuo.

El estrés puede ser de tres tipos, dependiendo de cómo la persona maneje el estrés, puede volverse complicado y confuso. Estos autores dividen el estrés en tres etapas, cada una de las cuales difiere según las características del estresor, los síntomas, la duración y el tratamiento sugerido:

- **Estrés agudo:**

Esto se denomina estrés en el que una persona se ve influenciada por situaciones pasadas y situaciones que crean necesidades anticipadas para el futuro cercano. Este es un tipo de estrés a corto plazo que puede provocar dolores de cabeza tensionales, malestar estomacal y otros síntomas. Estos síntomas son fáciles de reconocer porque aparecen en situaciones cotidianas, lo que facilita a las personas reconocerlos y afrontarlos. A corto plazo, no causa daños importantes ya que no se profundiza.

Los síntomas más comunes son: ansiedad emocional, enfado o irritabilidad, ansiedad en cuanto a síntomas físicos podemos referirnos a:

- Problemas de músculos,
- dolores de cabeza,
- de espalda,
- mandíbula,
- tensiones musculares y
- problemas estomacales e intestinales.

- **Estrés agudo episódico:**

Ocurre en personas que regularmente tienen factores estresantes. Puede ocurrir en personas que están rodeadas de confusión, caos y crisis en varios aspectos de su vida diaria. Esto hace que las personas se sientan enojadas o irritables, ansiosas y tengan niveles más altos de estrés. Esto hace que las personas se deterioren muy rápidamente y que sus relaciones interpersonales y lugares de trabajo se vuelvan tensas. Suelen estar ansiosos, siendo sus síntomas físicos más comunes:

- agitación prolongada,
- dolores intensos de cabeza de forma constante y provocan migrañas,
- hipertensión,
- dolores de pecho y
- enfermedad cardíaca.

○ **Estrés crónico:**

Es el más agotador, desgasta para siempre a la persona que lo posee, afectando tanto física como mentalmente y en la vida. Este tipo de estrés tiene importantes efectos deletéreos, ya que representa un desgaste a largo plazo, dura mucho tiempo y causa un gran estrés humano permanente; Ocurre cuando una persona no puede encontrar una salida a una situación estresante o un momento que está viviendo sin esperanza y la persona se da por vencida en la búsqueda de soluciones. Este estrés crónico puede surgir de situaciones traumáticas estresantes en la infancia que se agravan y persisten a lo largo de la vida, así como eventos traumáticos en tu vida adulta de los que no eres consciente que pueden superarse. A veces pueden afectar la personalidad. Causó desgaste e incluso los

deprimió gravemente e incluso les causó la muerte. (Lyle, 2010)

Para Duran, M. (2010) El estrés surge como una respuesta del cuerpo, es el producto de algún estímulo negativo y, a menudo, funciona de manera adaptativa. Igualmente, se puede decir que el estrés no siempre es un proceso corporal, siempre que las respuestas producidas por los estímulos no se presenten de forma patológica. (Duran, 2010)

Regueiro, (2014) define el estrés como una respuesta fisiológica de un organismo en el que los mecanismos de defensa operan en una situación percibida como amenazante. El estrés se convierte en una respuesta natural y necesaria a nuestra existencia. Cuando la respuesta natural se produce de forma excesiva, se produce una sobrecarga de estrés que puede afectar al organismo provocando la aparición de enfermedades o anomalías en el organismo que impiden el normal crecimiento y funcionamiento del organismo. (Regueiro, 2014)

3.2.2. Estrés Laboral

Para Tenorio define como la respuesta que debe mostrar un individuo ante demandas y presiones laborales que escapan a su conocimiento y requieren de una mayor capacidad para hacerlo. (Tenorio, 2021)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés se define como un conjunto de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales a demandas laborales que no tienen nada que ver con los conocimientos y habilidades de los trabajadores para funcionar de manera óptima, sino más allá competencia profesional.

3.2.3 Causas del estrés laboral

Señalaron que algunas de las razones más notorias en las empresas son la mala organización del trabajo y la forma en que se trabaja, lo que ocurre incluso cuando las descripciones de puestos no están diseñadas funcionalmente. Las demandas y presiones excesivas, o la dificultad

para controlarlas, pueden ser el resultado de descripciones de trabajo inadecuadas, mala gestión o condiciones de trabajo subóptimas. Estas situaciones también pueden conducir a que los empleados no reciban suficiente apoyo de los demás o no puedan controlar adecuadamente sus acciones y el estrés que generan. Si a un empleado se le da un conjunto de formularios en el trabajo para obtener el apoyo del equipo, estará menos estresado porque obtendrá apoyo inmediato, al igual que otros si no está satisfecho con uno u otro. camino. situación. Disposición para realizar las tareas asignadas conocidas como trabajo en equipo. Muchas de las causas del estrés en el lugar de trabajo están relacionadas con la forma en que los individuos responden al estrés, y estos factores preocupan a las empresas, y se debe prestar especial atención para que no sean dañinos y no se conviertan en un riesgo global. (Yaya et al., 2018)

3.2.4 Tipos de Estrés

Regueiro, plantea la existencia del estrés positivo/bueno o “Eustrés” y estrés negativo/malo o “Distrés”.

Eustrés

- Provoca la activación adecuada, mostrada como una motivación necesaria para triunfar en una prueba, desafío o situación compleja. En muchos casos, esta activación es normal y deseable en determinadas situaciones, como competencias deportivas o hablar en público.
- Nos permite adaptarnos positivamente y estimularnos, lo cual es necesario para el desarrollo de la vida en una dirección positiva.

El estrés no siempre es malo, todos tenemos un poco de estrés todo el tiempo, pero demasiado estrés puede causar un trastorno de ansiedad.

No es bueno cuando interfiere cada vez más con otras áreas de nuestras actividades diarias. (Regueiro, 2014)

Distrés

- Es un estrés desagradable que exige demasiado esfuerzo en comparación con la carga emocional que presenta.
- Produce activación psicofisiológica excesiva e insuficiente del organismo.
- Causar daños, sufrimientos y desgastes personales a nivel emocional.

El estrés es parte de la vida cotidiana y en las diferentes edades de las personas, las situaciones que nos causan estrés una y otra vez no desaparecerán, lo que tenemos que hacer es aprender a identificarlo y combatirlo. un nivel tolerable. (Regueiro, 2014)

3.2.5 Causas del estrés

Duran, M. Este autor argumenta que el estrés se deriva de la situación de los individuos, pero que es un desarrollo en el que se relacionan dos sucesos ambientales y respuestas cognitivas, emocionales y físicas que plantea cada persona.

Los motivos del estrés pueden distribuirse en:

- Fisiológico o biológico: Se asocia al desgaste físico, puede provocar enfermedades, disminución de la adaptabilidad y evidentemente afecta el paso del tiempo y también demuestra que se necesita esfuerzo, para ejecutar cualquier tarea, acumulando mayor tendencia al estrés.

- Psicológico: Derivado de diversos hechos humanos, así como de relaciones interpersonales conflictivas o condiciones laborales decepcionantes.
- Social: El estrés muchas veces depende de las características socioculturales del lugar en el que vive (no afecta a todos por igual), así como de los diferentes tipos de temperamento; Cada civilización tiene un patrón diferente de resultado a los eventos o situación que surge. (Duran, 2010)

3.2.6 Consecuencias del Estrés

Gaspirc, (2016) Desde una perspectiva social más amplia, se puede entender que el estrés está íntimamente relacionado con problemas económicos, políticos, sanitarios y sociales, sobre todo, es en realidad condicional, por otro lado, implica el hecho de que tiene como consecuencia respuestas fisiológicas. del estrés, ocurre con el comportamiento y los cambios en el estado psicológico, así como con los cambios en la salud humana, evidentes a nivel individual, organizacional o ambos (Gaspirc, 2016)

En el contexto laboral, las consecuencias más inmediatas se reflejan en los fenómenos tales como:

- Dificultad y deterioro en el rendimiento en el trabajo
- Incremento en el absentismo laboral
- Incremento en excusas para abandonar el puesto u organización
- Disminución en el compromiso laboral
- Incremento de los conflictos interpersonales
- Disminución en la capacidad de concentración
- Dificultad en la atención
- Desorientación
- Incremento en la sensación de olvido
- Intolerancia y mal carácter

- Dificultades de relación con los compañeros de trabajo
- Depreciación de la calidad del producto/servicio.

3.2.7 Dimensiones del Estrés

Las dimensiones a considerar en esta tesis, parte de la guía principal del desarrollado y del instrumento a utilizar para el actual estudio.

De acuerdo a Brito y Ciccoti (2007), basados en la OIT – OMS y con el apoyo de la hipótesis bajo patron del desequilibrio Esfuerzo – Recompensa, y tal como lo señala (Talledo & Ugaz, 2019), los siguientes estresores serían:

- **Clima Organizacional:** Esto hace referencia al estrés creado por el entorno de trabajo que afecta al ambiente de trabajo como también al desempeño laboral, comportamiento entre trabajadores.
- **Estructura Organizacional:** Esta conectado a la jerarquía de la empresa. Esto es imprescindible porque define el trabajo, la función y el sitio de trabajo de cada colaborador, así como el rango jerárquico en el que se reportan.
- **Territorio Organizacional:** Esta relacionado con el área de control y función específica de cada colaborador, también se puede mencionar que este es el ámbito personal que ocupa cada colaborador. A menudo desarrollan un sentido de pertenecía porque su espacio se considera de su propiedad.
- **Tecnología:** Conjunto de recursos o procedimientos empleados en un determinado campo o sector para que cumpla su función asignada, así como también la capacitación para el uso.

- **Influencia del líder:** Es uno de los más importantes ya que depende de un compendio de rasgos, entre los cuales se encuentra la seguridad de uno mismo, la empatía con el equipo y motivación que se contagia en los demás.
- **Falta de Cohesión:** Indica el grado de integración del equipo, cuanto más unido y solidaria esta la convivencia es más armónica y la falta de cohesión produce ausencia de normas donde las palabras pierden valor.
- **Respaldo de Grupo:** Se trata de que el equipo cuente con la libertad para tratar cualquier asunto, de forma directa y sincera, facilitando el intercambio de información y la solución de problemas y dudas.

3.2.8 Desempeño Laboral

Chiavenato (2002) el análisis del desempeño es un desarrollo dinámico para determinar el desempeño de un empleado en relación con su lugar de trabajo, que incluye la evaluación sistemática de un empleado con base en sus actividades, las metas que se propone y los resultados que debe alcanzar; con su posible crecimiento. (Chiavenato, 2002)

Cuesta y Valero (2014), plantean que es el desenvolvimiento de cada persona o ser humano en el cumplimiento de su jornada laboral en una organización o empresa con eficiencia, eficacia y efectividad, cuyo trabajo se ajusta a las exigencias y requerimientos en busca del éxito de esa organización o empresa. (Valero, 2014)

Así mismo Mora (2007), considera el desempeño como las acciones y comportamientos relacionados de un empleado en relación con el logro de las metas organizacionales establecidas y, en última instancia, se

mide en función de la habilidad de cada individuo con el nivel de contribución de su respectivo a la empresa, esto se considera desempeño efectivo. (Landy, 2005)

Duran, M. destaca que el desempeño laboral a lo largo de los años se ha convertido en una herramienta para medir el buen desempeño de cada puesto en el sector manufacturero, sin olvidar que los trabajadores deben responder en base a los resultados obtenidos. Porque saben lo efectivos que son, pueden estar tranquilos y tener en cuenta la empresa para la que trabajan y el enfoque de acompañamiento de los trabajadores que no cumplen con los estándares de la organización.(Duran, 2010)

3.2.9 Factores del desempeño laboral

a) Habilidades laborales: Son las que se refieren a la habilidad o destreza, talento, facilidad y rapidez para realizar cualquier tarea o actividad. Una persona se considera competente si, a través de sus habilidades, logra sus objetivos. La competencia se entiende como el proceso por el cual todos los seres humanos reúnen las condiciones que permiten aprender y cultivar diferentes áreas del conocimiento (hayan o no utilizado estas condiciones), por lo que podemos decir que estas condiciones son como un lugar natural para desarrollar y acumular competencias, conceptos y habilidades. La competencia incluye un conjunto compuesto de habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes relacionadas con el trabajo y el desempeño en una determinada función o puesto.(Valero, 2014)

b) Relaciones Interpersonales: Son la pluralidad de formas de trabajo que requieren o implican trabajo en equipo, por lo que un nivel adecuado de comunicación o habilidades sociales

reforzadas, así como la capacidad de cooperación e identificación entre los miembros del grupo o grupos de trabajadores. Las buenas relaciones interpersonales son cruciales para lograr mejores niveles de interacción dentro del equipo y, por lo tanto, para mejorar como organización. (Valero, 2014)

3.2.10 Dimensiones del Desempeño Laboral

- **Factores Actitudinales:** Es el conjunto de rasgos que facilitan que un individuo resulte útil para poder ser competente en una determinada actividad. (Chiavenato, 2002)
- **Factores Operativos:** Es el entendimiento de la ocupación y la inteligencia de las labores y de las técnicas del trabajo que se realiza. (Chiavenato, 2002)

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de la investigación

De acuerdo a Leyton A. y Mendoza D. (2017) el presente estudio lleva adelante una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo.

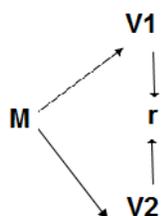
Se considera una investigación básica ya que el objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos necesariamente con ningún aspecto práctico.

Así mismo Leyton A. y Mendoza D. (2017) indica que el nivel de investigación es descriptivo - correlacional, en vista que solamente se dará conocer el resultado tal y como se presenta describiendo sus características, pero relacionándose entre las dos variables.

4.2. Diseño de la Investigación

Así mismo, el estudio de investigación tiene un diseño no experimental, de corte transversal. Según Moreno y Carrillo (2019) plantean que el diseño es no experimental ya que no se hace manipulación de variables solo se observan en su estado natural.

El diagrama de este estudio será el siguiente:



Donde:

M: muestra de estudio

V1: estrés

V2: desempeño laboral

r: relación entre las variables de estudio

4.3. Hipótesis general y específicas

4.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021

4.3.2. Hipótesis específicas

H.E.1: Existe relación significativa entre el estrés y los factores actitudinales durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac - 2021

H.E.2: Existe relación significativa entre el estrés y los factores operativos durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac - 2021

4.4 Identificación de las variables

4.4.1. Variable Estrés

El estrés surge como una respuesta del cuerpo, es el producto de algún estímulo negativo y, a menudo, funciona de manera adaptativa. De igual

forma, asegura que el estrés no siempre es algo, sino que puede considerarse un proceso corporal normal, siempre que las respuestas producidas por los estímulos no se presenten de forma patológica. (Talledo & Ugaz, 2019)

4.4.2. Variable Desempeño Laboral

La evaluación del desempeño es un desarrollo dinámico para determinar el desempeño de un funcionario en relación con su puesto de labor, que incluye la evaluación sistemática de un empleado con base en sus actividades, las metas que se propone y los resultados que debe lograr; con su aptitud de crecimiento. (Chiavenato, 2002)

4.5. Matriz de Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1										
TITULO: “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID – 19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO - ANDAHUAYLAS – APURÍMAC - 2021”										
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valores	Valor Final	Criterios para asignar valore	Instrumento	Escala de Medición
Estrés	El estrés surge como una respuesta del cuerpo, es el producto de algún estímulo negativo y, a menudo, funciona de manera adaptativa. Asimismo, afirma que el estrés no siempre es algo, sino que puede considerarse un proceso corporal normal, siempre que las respuestas producidas por los estímulos no se presenten de forma patológica. Talledo & Ugaz, 2019	Se utilizó la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS, que consta de 25 ítems y evalúa 7 dimensiones del estrés obteniendo resultados generales en 4 niveles: bajo nivel de estrés, medio nivel de estrés, nivel de estrés y alto nivel de estrés.	<ul style="list-style-type: none"> Clima Organizacional 	Estrategia organizativa	1,10,11,20	4 a 28	Alto nivel de estrés > 154 Estrés 118- 153 Nivel intermedio de estrés 91 – 117 Bajo Nivel de Estrés < 90	1= Nunca 2= Raras veces 3= Ocasionalmente 4= Algunas veces 5= Frecuentemente 6= Generalmente 7= Siempre	Cuestionario sobre el estrés de la OIT-OMS Ivancevich & Matteson Adaptado a Lima Perú por Suarez (2013)	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Estructura Organizacional 	Intervención y efectividad	2,12,16,24	4 a 28				
			<ul style="list-style-type: none"> Territorio Organizacional 	Espacio privado de trabajo	3,15,22	3 a 21				
			<ul style="list-style-type: none"> Tecnología 	Uso adecuado de tecnología	4,14,25	3 a 21				
			<ul style="list-style-type: none"> Influencia del líder 	Intervención y efectividad	5,6,13,17	4 a 28				
			<ul style="list-style-type: none"> Falta de cohesión 	Notoriedad dentro del grupo de trabajo	7,9,18,21	4 a 28				
			<ul style="list-style-type: none"> Respaldo del grupo 	Respaldo de metas	8,19,23	3 a 21				

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2									
TITULO: “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID – 19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO - ANDAHUAYLAS – APURÍMAC - 2021”									
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor final	Criterios para asignar valores	Instrumento	Escala de Medición
Desempeño laboral	La evaluación del desempeño es un proceso dinámico para determinar el desempeño de un empleado en relación con su puesto de trabajo, que incluye la evaluación sistemática de un empleado con base en sus actividades, las metas que se propone y los resultados que debe lograr; con su potencial de crecimiento. (Chiavenato, 2002)	Es la forma como los empleados de una empresa llegan a cumplir con las tareas asignadas, respetando y cumpliendo con los requerimientos asignados en el lugar de trabajo, siendo visible mediante los resultados obtenidos. Se mide con: Factores Actitudinales y Factores Operativos.	• Factores Actitudinales	Orientación a resultados	1,2,3,4	Muy Bajo 0 – 39 Bajo 40- 65 Regular 66-91 Alto 92-117	0= Nunca 1= Algunas veces 2= Frecuentemente 3= Siempre	Cuestionario para la evaluación del desempeño laboral	Ordinal
				Disciplina	5,6,7,8,9				
				Actitud Cooperativa	10.11.12.13.14				
				Iniciativa	15,16,17,18				
			• Factores Operativos	Responsabilidad	19,20,21				
				Conocimiento del trabajo	22,23,24,25,26				
				Calidad	27,28,29,30,31,32,33				
				Exactitud	34				
				Trabajo en Equipo	35,36,37				
				Orientación a resultados	38,39				

4.6. Población – Muestra

4.6.1 Población

De acuerdo de lo que plantea Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 65). Es la totalidad de fenómenos estudiados, en los que se estudian entidades de una población con características comunes y que dan lugar a datos de investigación.

Para la presente encuesta se incluyeron 126 trabajadores nombrados y con contrato a plazo indeterminado del municipio del distrito de San Jerónimo, provincia de Andahuaylas de la provincia de Apurímac (Hernández, 2014)

4.6.2. Muestra

Se aplica la ecuación de poblaciones finitas, se consideró como muestra la cantidad de 126 trabajadores.

$$n = \frac{Z^2 P(1 - P)N}{E^2(N - 1) + Z^2 P(1 - P)}$$

Resultado: 96

4.6.3. Muestreo

El muestreo utilizado en esta encuesta no es probabilístico, tiene un propósito para la conveniencia a la investigación, y el investigador seleccionará los sujetos para la muestra.

4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información

4.7.1 Técnica

El método que se aplicó hacia la recopilación de datos para dicha investigación fue de la encuesta, que es una herramienta que permite medir la flexibilidad, utilidad, objetividad y simplicidad para obtener la información que necesita. (Ramos, 2017)

La encuesta permite estandarizar los datos para un análisis posterior en este caso respecto a mis dos variables estrés y desempeño laboral.

4.7.2 Instrumento

Instrumento 1 Escala de Estrés de la OIT/OMS Adaptación Perú

Tabla 1: ficha técnica estrés laboral

FICHA TECNICA
Nombre del Instrumento: Escala de estrés laboral OIT-OMS
Nombre del autor: Ivancevich & Matteson
Año: 1989
Procedencia: El instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS
Confiabilidad: 0,966, según el alfa de Cronbach
Aplicación: Individual, grupal y organizacional
Ámbito de aplicación: Población laboral a partir de los 18 años.
Duración: Tiempo estimado de 10 a 15 minutos.
Finalidad: Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

Tipo de escala: Escala tipo Likert, con puntuaciones que van desde 1 al 7.

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

Ítems: 25 ítems.

Dimensiones: Consta de 7 dimensiones:

Nº	DIMENSIONES	NÚM. ÍTEMS
1	CLIMA ORGANIZACIONAL	1, 10, 11, 20
2	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	2, 12, 16, 24
3	TERRITORIO ORGANIZACIONAL	3, 15, 22
4	TECNOLOGÍA	4, 14, 25
5	INFLUENCIA DEL LÍDER	5, 6, 13, 17
6	FALTA DE COHESIÓN	7, 9, 18, 21
7	RESPALDO DEL GRUPO	8, 19, 23

Resultados: Brinda los siguientes resultados:

NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓN
Alto nivel de estrés	> 154
Estrés	118 – 153
Nivel intermedio	91 – 117
Bajo Nivel de Estrés	< 90

Validez y Confiabilidad: Se escogió este cuestionario porque ya está ajustado y es utilizado por diversos expertos y verificado por una organización internacional como la OIT – OMS.

En el Perú igualmente se desarrolló la validación por diversos indagadores, entre ellos, la Mg. Angela Suarez (2013) en su trabajo “Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima”, en el que confirma mediante juicio de expertos

y procedimientos estadísticos, que el Cuestionario Estrés Laboral de la OIT – OMS es un instrumento adecuado, confiable y válido para medir niveles de estrés laboral. Entre los resultados que obtuvo Suarez, se tiene

o **Validez:** Mantiene un indicador de KMO de 0,953 y la prueba de esfericidad de Barrett muestra un índice chi-cuadrado=4752,595

Instrumento 2 Cuestionario de Desempeño laboral

Tabla 2: Ficha Técnica Desempeño laboral

FICHA TECNICA	
Nombre:	Evaluación del Desempeño laboral
Adaptación:	Ana Flores Flores
Procedencia:	Lima- Perú
Objetivo:	Obtener datos específicos sobre los factores de: orientación a resultados, disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, conocimiento del trabajo, calidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo.
Administración:	Individual.
Duración:	Sin límite de tiempo, aproximadamente de 5 a 12 minutos.
Aplicación:	Sujeto para mayores de 21 años para solo trabajadores Administrativos y Asistencial.
Nivel de desempeño:	
Muy bajo	0 – 39
Bajo	40- 65
Regular	66 – 91
Alto	92- 117

Validez: Mediante juicio de expertos.

Confiabilidad: de 0.9, según el alfa de Cronbach

Dimensiones: Consta de 2 dimensiones

4.7.3 Recolección de datos

Con la finalidad de recolectar datos de las variables de estudio, para obtener la información respectiva se efectuaron las coordinaciones con el jefe de Gerencia de la Municipalidad de San Jerónimo para facilitar la aplicación de la encuesta, quien estableció fecha y hora para el desarrollo del trabajo, para lo cual se tuvo el acompañamiento de la autoridad.

4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Luego de la recolección de datos se organizaron y agruparon para luego codificarlos y tabularlos en el programa Excel, luego se procesaron en el programa SPSS 24. La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el estadístico paramétrico alfa de Cronbach. La validez del instrumento está determinada por la opinión de expertos. La contrastación de las hipótesis se estableció mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, posteriormente se optó por utilizar el estadístico Rho de Spearman.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de Resultados

Tabla 3: Resultados de la variable Estrés en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas- Apurímac - 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	12	12,5
	Raras veces	15	15,6
	Ocasionalmente	22	22,9
	Algunas veces	20	20,8
	Frecuentemente	17	17,7
	Generalmente	6	6,3
	Siempre	4	4,2
	Total	96	100,0

Fuente: Cuestionario sobre el estrés de la OIT-OMS

Figura 1: Resultados de la variable Estrés en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas- Apurímac – 2021

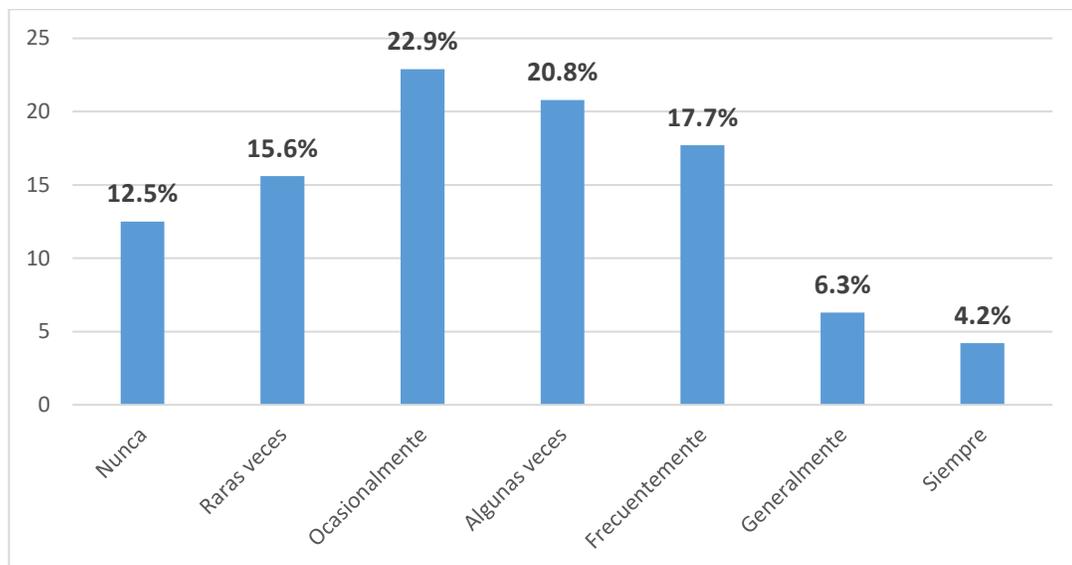


Tabla 4: Resultados de la variable Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas- Apurímac – 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1,0
	Algunas veces	19	19,8
	Frecuentemente	42	43,8
	Siempre	34	35,4
	Total	96	100,0

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral

Figura 2: Resultados de Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas- Apurímac – 2021

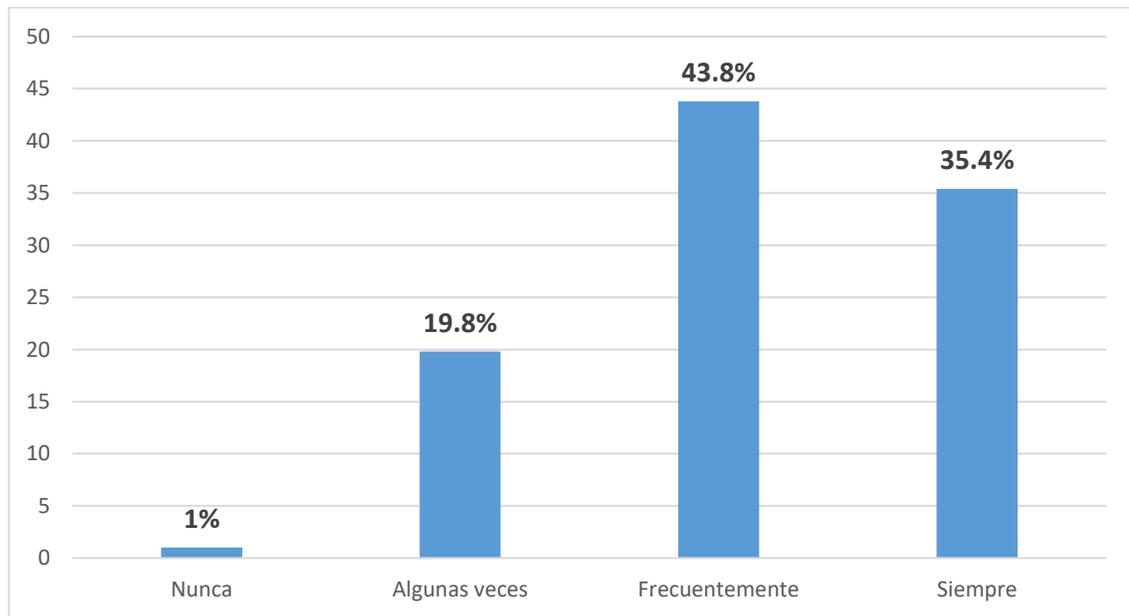


Tabla 5: Resultados de la dimensión Factores actitudinales en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas- Apurímac - 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	4,2
	Algunas veces	24	25,0
	Frecuentemente	45	46,9
	Siempre	23	24,0
	Total	96	100,0

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral

Figura 3: Resultados de la dimensión Factores actitudinales en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas- Apurímac – 2021

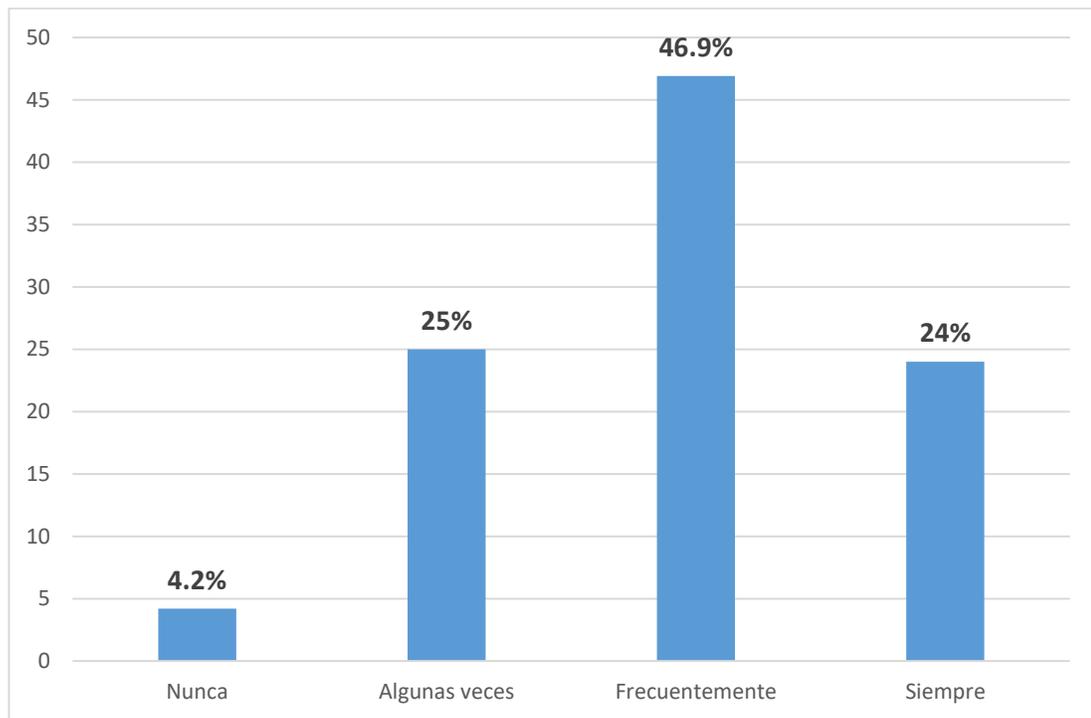
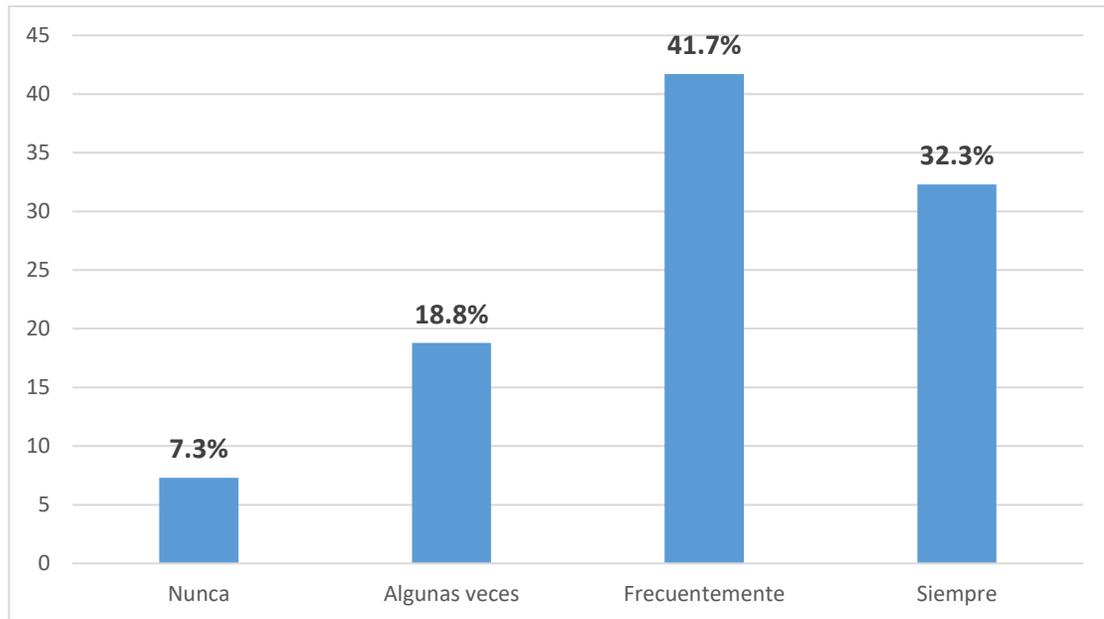


Tabla 6: Resultados de la dimensión Factores operativos en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas-Apurímac - 2021

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7	7,3
	Algunas veces	18	18,8
	Frecuentemente	40	41,7
	Siempre	31	32,3
	Total	96	100,0

Fuente: Cuestionario sobre desempeño laboral

Figura 4: Resultados de la dimensión Factores operativos en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas-Apurímac - 2021



PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 7: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Estrés	,135	96	,000
Variable Desempeño Laboral	,226	96	,000

Para realizar la prueba de normalidad, se utiliza el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, puesto que la muestra de estudio es mayor igual a 50 datos u observaciones, en tal sentido se observa que el grado de libertad es 96 en ambas variables, así mismo el valor de significancia bilateral es de 0,000 en ambas variables, siendo este valor menor al valor “p” es decir menor a 0,05 se concluye que se tiene una distribución normal.

5.2 Interpretación de Resultados

1. Se aprecia en la tabla 3 y figura 1 los resultados de la variable estrés, al respecto el 12,5% de trabajadores indican que nunca han experimentado estrés, así mismo el 15,6% lo ha experimentado raras veces, también se visualiza que el 22,9% ocasionalmente, de otro lado el 20,8% indican que algunas veces, también se puede observar que el 17,7% experimenta frecuentemente estrés, el 6,3% manifiesta que generalmente se encuentra estresado y el 4,2% de la muestra siempre ha experimentado este cuadro.
2. Se aprecia en la tabla 4 y figura 2 los resultados de la variable desempeño laboral, al respecto el 1% nunca ha estado conforme con su desempeño laboral, en tanto que el 19,8% de trabajadores indican que algunas veces están satisfechos, así mismo un 43,8% de trabajadores frecuentemente se encuentran satisfechos con su

desempeño laboral, y el 35,4% de la muestra siempre ha percibido un buen desempeño laboral.

3. Se aprecia en la tabla 5 y figura 3 los resultados de la dimensión factores actitudinales, al respecto el 4,2% nunca ha mostrado una actitud positiva con su desempeño laboral, en tanto que el 25% de trabajadores indica que algunas veces muestran actitudes de desempeño laboral, así mismo un 46,9% de trabajadores frecuentemente muestran actitudes positivas de desempeño laboral, y el 24% de la muestra siempre ha percibido buenas actitudes de desempeño laboral.
4. Se aprecia en la tabla 6 y figura 4 los resultados de la dimensión factores operativos, al respecto el 7,3% nunca ha tenido en cuenta factores operativos en su desempeño laboral, en tanto que el 18,8% de trabajadores indica que algunas veces consideran los factores operativos en su desempeño, así mismo un 41,7% de trabajadores frecuentemente consideran factores operativos en su desempeño laboral, y el 32,3% de la muestra siempre ha tenido en cuenta factores operativos en su desempeño laboral.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

Planteamiento de la hipótesis general

Para determinar y comprobar las hipótesis: general y específicas, se utilizó el estadístico Rho de Spearman.

Contrastación de la hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021.

Tabla 8: Prueba de correlación Rho de Spearman entre las variables Estrés y desempeño laboral

		ESTRÉS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	96
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	-,519**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	96

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

De acuerdo a la tabla 8, muestra la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman, en el que se obtiene una significancia bilateral de **0,000**; siendo este valor menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta

la hipótesis alternativa (Ha), por lo que se concluye que existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021.

Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha1: Existe relación significativa entre el estrés y los factores actitudinales durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021.

H01: No existe relación significativa entre el estrés y los factores actitudinales durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021.

Tabla 9: Prueba de correlación Rho de Spearman entre la variable Estrés y la dimensión factores actitudinales

		ESTRÉS	Factores actitudinales
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	96
Factores actitudinales	Factores actitudinales	Coefficiente de correlación	-,338**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	96

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

En la tabla 9, se observa la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman, en el que se obtiene una significancia bilateral de **0,001**; siendo este valor menor a 0,05 se acepta la hipótesis alternativa (Ha1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho1), por lo que se concluye que, existe relación significativa

entre el estrés y los factores actitudinales durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021.

Hipótesis específica 2

Ha2: Existe relación significativa entre el estrés y los factores operativos durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021.

H02: No existe relación significativa entre el estrés y los factores operativos durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021.

Tabla 10: Prueba de correlación Rho de Spearman entre la variable Estrés y la dimensión factores operativos

		ESTRÉS	Factores Operativos
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	96
Factores Operativos	Factores Operativos	Coeficiente de correlación	-,466**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	96

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

De acuerdo a la tabla 10, muestra los resultados de la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman, en el que se obtiene una significancia bilateral de **0,000**; siendo este valor menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula (H02) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha2), por lo que se concluye que, existe relación significativa entre el estrés y los factores operativos durante la

pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1 Comparación resultados

A partir de los hallazgos encontrados se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación entre el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo -Andahuaylas- Apurímac – 2021.

Según Usma (2020), en su trabajo de investigación Desempeño laboral, estrés e incremento en confinamiento con el objetivo de identificar y prevenir estresores y desempeño laboral en las organizaciones concluyendo que, el estrés ha sido causante de muchas afectaciones físicas, mentales y emocionales en las personas, principalmente en los empleados trayendo consecuencias negativas a las situaciones relacionadas con el trabajo. También se reflejó dicha situación en la municipalidad san jerónimo concluyendo que, existe relación significativa entre el estrés y los factores actitudinales durante la pandemia por covid-19.

Según Pachari, L. K., Et, al. (2020). En su trabajo de investigación Estrés & desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID–19 que tuvo como objetivo la recopilación y análisis de información sobre el estrés laboral y su efecto en el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria, concluyendo que el estrés y el desempeño laboral son causas relacionados, como también se pudo observar en mi investigación que si existe relación significativa entre el estrés y desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad de San Jerónimo por covid-19.

Por otro lado, Contreras (2020), en su trabajo de investigación Desempeño Laboral y Estrés en la Droguería “Ahorrofarma SCRL” de Huancayo en el cual se concluye que el estrés laboral tiene un dominio de tipo inversa en el desempeño de los colaboradores, es decir, que a mayor nivel de estrés se

tendrá un menor desempeño y a la inversa, lo cual en mi investigación llegue a corroborar de los resultados de la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman, en el que se logra una significancia bilateral de 0,000; existiendo este arrojo menor a 0,05.

Puma (2017), con su investigación Desempeño laboral y estrés de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza con su objetivo determinar la relación entre estrés y desempeño laboral de los colaboradores, tuvo como respuesta que existe una relación inversa entre estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno infantil Piedra Liza, 2017, y en nuestra investigación se concluyó que existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- **Primera:** En cuanto al objetivo general; se encontró que existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021 debido a que el valor p es menor 0,05, que siendo la correlación negativa moderada de Rho de Spearman = -0,519.
- **Segunda:** En cuanto al objetivo específico 1; se encontró que existe una relación significativa entre el estrés y los factores actitudinales durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021 debido a que el valor p es menor 0,05, que siendo la correlación negativa moderada de Rho de Spearman = -,338.
- **Tercera:** En cuanto al objetivo específico 2; se encontró que existe una relación significativa entre el estrés y los factores operativos durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la Municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021 debido a que el valor p es menor 0,05, que siendo la correlación negativa moderada de Rho de Spearman = -,466.

Recomendaciones

- A la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, establecer medidas preventivas a través de talleres dirigidos a los trabajadores, para disminuir los riesgos de estrés y así evitar que afecte el desempeño laboral.
- Por la cantidad de trabajadores se recomienda habilitar un centro de atención inmediata para los trabajadores afectados emocionalmente por la pandemia.
- Desarrollar charlas y taller motivacional de salud mental para disminuir el grado de estrés y aumentar el desempeño laboral a partir del fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
- Desarrollar talleres vivenciales para el fortalecimiento de habilidades laborales y relaciones interpersonales entre los trabajadores, para mejorar su rendimiento laboral.
- A los trabajadores, reducir las acciones que generen estrés, para evitar afectar su salud emocional.
- Identificar los síntomas que afecten su salud emocional y buscar la ayuda necesaria para reducir riesgos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- American Psychological Association. (2013). "Comprendiendo el estrés crónico" . EE.UU: APA.
- Arcia S. D., A. e. (2016). "Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua . Nicaragua, Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Association, A. P. (2019). Faculty.tamuc.edu. EE:UU: Revista.
- Barreda, S. (2012). El docente como gestor del clima en el aula. Sevilla - España: Universidad de Sevilla.
- Benavides. (2020). "La bailoterapia y su incidencia en el estrés agudo episódico en señoras entre 30 a 40 años en casa somos San Bartolo" . Ecuador: Universidad de las fuerzas armadas de Ecuador.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Colombia: Mc Graw Hill.
- Contreras, T. (2020). Estrés y Desempeño Laboral en la Distribuidora Droguería "Ahorrofarma SCRL". Huancayo: Universidad Peruana de los Andes.
- Corro, E. (2013). "Importancia de los valores en el preescolar" . México: Universidad Autónoma de México.
- Delgado, A. (2017). "Habilidades sociales en educación infantil" . España: Universidad de Sevilla España.
- Duran, M. (2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. . General: Revista Nacional de Administración, 76.

- Fernández. (Nov 28, 2021). "El estrés laboral crónico y sus consecuencias para la salud de los trabajadores". Revista Riesgos Psicosociales, 10.
- Gaspirc, T. (2016). Estrés laboral y procesos cognitivos en la interpretación sanitaria un estudio de causas y consecuencias del estrés . General: hospitales públicos .
- Hernández, R. F. (2014). Metodología de la investigación. . México D.F: Mc. Graw Hill.
- Hugo, L. E. (2014). Frecuencia e Intensidad del Estrés en Estudiantes de Licenciatura en Enfermería de la DACS . 13(2838). General: DACS . 13(2838).
- Landy, F. y. (2005). Psicología Industrial - Introducción a la Psicología industrial. México: McGraw- Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Lyle, H. M. (2010). Los distintos tipos de estrés. . Washington: Disponible en: <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>.
- Machuca (2018) "Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa – 2018" . (2018). Arequipa: Universidad Cesar Vallejo.
- MINSA. (2021). Estrés. Lima - Perú: Ministerio de Salud.
- Muñoz, S. e. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. . México: Artículo especial Acta Pediatr Mex. 2020;41(Supl 1):S127-S136.
- OMS. (2021). Definición de estrés. A nivel Mundial: Organización Mundial de la Salud, .
- Pachari, L. K. (2020). "Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID – 19" . Lima -Perú: Universidad Peruana Unión.

- Pinedo. (2021). "Estrés laboral y su influencia en las relaciones interpersonales del personal de una empresa de la ciudad de Iquitos, 2020". Lima - Perú: Universidad Científica del Sur.
- Puma, J. (2017). Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Ramos Rettis, L. M. (2017). NIVEL DE ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD QUE TRABAJAN EN EL CENTRO DE SALUD PERÚ COREA – HUÁNUCO, 2016 [UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO].
http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/362/TESIS_FINAL_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Regueiro, A. (2014). "¿QUE ES EL ESTRÉS Y CÓMO NOS AFECTA?" Servicio de Atención Psicológica de la Universidad de Málaga. España: Servicio de Atención Psicológica de la Universidad de Málaga.
- Revista virtual Msmassalud. (12/02/2021). "Estrés Agudo", . Colombia: Msmassalud.
- TALLEDO FALLA, L. B., & UGAZ MOLLEDA, P. A. (2019). ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN OPERADORES DE UN CALL CENTER. ATE, 2018 [UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fe628d43- ea2c-4654-9500-4f32aa1958b4/content>
- TENORIO BANCAYÁN, A. N. (2021). ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE ATENCIÓN AL CLIENTE, LIMA 2021 [UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA].
http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1892/1/ANA_NOEMI_TENORIO_BANCAYAN.pdf

- Toledo, C. (2020). E estrés y afrontamiento de la pandemia COVID-19 en trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “ARSAICO” del Cantón Chambo. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba.
- Usma, Y. (2020). El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento. Tesis Licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia, Pereira. Colombia, Pereira.: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Valero, C. y. (2014). Gestión del Talento Humano y del Conocimiento. La Habana - Cuba: ECOE Ediciones.
- Yáber G. et, a. (2007). Estrés ocupacional en despachadores de carga eléctrica. Rev Latinoam Psicol. 2007;39(2):297-309. . General: Rev Latinoam Psicol. 297-309.
- Yaya Garcia, V. V., Jurado Castillo, L. C., & Serrano Zegarra, E. G. (2018). Estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia Adulto de una clínica privada de Lima, 2017. UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz De Consistencia

TÍTULO: “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID – 19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO - ANDAHUAYLAS – APURÍMAC - 2021”					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Qué relación existe entre el estrés y el desempeño laboral durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac - 2021?	Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac - 2021	Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021	Variable 1 ESTRÉS	Dimensión 1: Clima Organizacional Dimensión 2: Estructura Organizacional Dimensión 3: Territorio Organizacional Dimensión 4: Tecnología Dimensión 5: Influencia del líder Dimensión 6: Falta de Cohesión Dimensión 7: Respaldo de Grupo	Tipo de investigación: Básica Enfoque: Cuantitativo Nivel de investigación: Descriptivo- correlacional Diseño de la Investigación: No experimental - Transversal
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
P.E.1: ¿Cuál es la relación entre el estrés y los factores actitudinales durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac - 2021? P.E.2: ¿Cuál es la relación entre el estrés y los factores operativos durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac - 2021?	O.E.1: Establecer la relación entre el estrés y los factores actitudinales durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021 O.E.2: Establecer la relación entre el estrés y los factores operativos durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac - 2021	Existe relación significativa entre el estrés y los factores actitudinales durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac – 2021 Existe relación significativa entre el estrés y los factores operativos durante la pandemia por covid-19 en los trabajadores de la municipalidad de San Jerónimo - Andahuaylas – Apurímac - 2021	Variable 2 DESEMPEÑO LABORAL	Dimensión 1: Factores Actitudinales Dimensión 2: Factores Operativos	Población y/o muestra de estudio Trabajadores nombrados y con contrato a plazo indeterminado de la municipalidad de San Jerónimo-Andahuaylas-Apurímac (96 trabajadores) Técnica e Instrumentos de Investigación: -Encuesta - Cuestionario

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1										
TITULO: “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID – 19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO - ANDAHUAYLAS – APURÍMAC - 2021”										
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valores	Valor Final	Criterios para asignar valore	Instrumento	Escala de Medición
Estrés	El estrés surge como una respuesta del cuerpo, es el producto de algún estímulo negativo y, a menudo, funciona de manera adaptativa. Asimismo, afirma que el estrés no siempre es algo, sino que puede considerarse un proceso corporal normal, siempre que las respuestas producidas por los estímulos no se presenten de forma patológica Talledo & Ugaz, 2019	Se utilizó la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS, que consta de 25 ítems y evalúa 7 dimensiones del estrés obteniendo resultados generales en 4 niveles: bajo nivel de estrés, medio nivel de estrés, nivel de estrés y alto nivel de estrés.	<ul style="list-style-type: none"> Clima Organizacional 	Estrategia organizativa	1,10,11,20	4 a 28	Alto nivel de estrés > 154 Estrés 118- 153 Nivel intermedio de estrés 91 – 117 Bajo Nivel de Estrés < 90	1= Nunca 2= Raras veces 3= Ocasionalmente 4= Algunas veces 5= Frecuentemente 6= Generalmente 7= Siempre	Cuestionario sobre el estrés de la OIT-OMS Ivancevich & Matteson Adaptado a Lima Perú por Suarez (2013)	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> Estructura Organizacional 	Intervención y efectividad	2,12,16,24	4 a 28				
			<ul style="list-style-type: none"> Territorio Organizacional 	Espacio privado de trabajo	3,15,22	3 a 21				
			<ul style="list-style-type: none"> Tecnología 	Uso adecuado de tecnología	4,14,25	3 a 21				
			<ul style="list-style-type: none"> Influencia del líder 	Intervención y efectividad	5,6,13,17	4 a 28				
			<ul style="list-style-type: none"> Falta de cohesión 	Notoriedad dentro del grupo de trabajo	7,9,18,21	4 a 28				
			<ul style="list-style-type: none"> Respaldo del grupo 	Respaldo de metas	8,19,23	3 a 21				

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

**TITULO: “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID – 19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO
- ANDAHUAYLAS – APURÍMAC - 2021”**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valor final	Criterios para asignar valores	Instrumento	Escala de Medición
Desempeño laboral	La evaluación del desempeño es un proceso dinámico para determinar el desempeño de un empleado en relación con su puesto de trabajo, que incluye la evaluación sistemática de un empleado con base en sus actividades, las metas que se propone y los resultados que debe lograr; con su potencial de crecimiento. (Chiavenato, 2002)	Es la forma como los empleados de una empresa llegan a cumplir con las tareas asignadas, respetando y cumpliendo con los requerimientos asignados en el lugar de trabajo, siendo visible mediante los resultados obtenidos. Se mide con: Factores Actitudinales y Factores Operativos.	• Factores Actitudinales	Orientación a resultados	1,2,3,4	Muy Bajo 0 – 39	0= Nunca 1= Algunas veces 2= Frecuentemente 3= Siempre	Cuestionario para la evaluación del desempeño laboral	Ordinal
				Disciplina	5,6,7,8,9				
				Actitud Cooperativa	10,11,12,13,14				
				Iniciativa	15,16,17,18				
				Responsabilidad	19,20,21				
			• Factores Operativos	Conocimiento del trabajo	22,23,24,25,26	Regular 40- 65			
				Calidad	27,28,29,30,31,32,33				
				Exactitud	34				
				Trabajo en Equipo	35,36,37				
				Orientación a resultados	38,39				
						Alto 66-91			

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos
ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT/OMS

Adaptación Perú

INSTRUCCIONES: Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted y escriba en el recuadro vacío el número que mejor identifique su respuesta.

1	NUNCA
2	RARA VEZ
3	OCASIONALMENTE

4	ALGUNAS VECES
5	FRECUENTEMENTE
6	GENERALMENTE
7	SIEMPRE

N°	ITEMS	RESPUESTA
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	
2	El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.	
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	
5	El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa.	
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.	
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.	
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa.	
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	

16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.	
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.	
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: El siguiente cuestionario anónimo, permitirá medir el desempeño laboral que consta de 39 preguntas las cuales deberá marcar con una (X) de acuerdo a la valoración, en el número que mejor describa en cada enunciado.

0	NUNCA
1	ALGUNAS VECES

2	FRECUENTEMENTE
3	SIEMPRE

N°	ITEMS	NUNCA	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
1	Termina su trabajo oportunamente en los plazos señalados a función de la normatividad institucional.				
2	Cumple con las tareas que se le asigna.				
3	Realiza eficazmente su trabajo.				
4	Cuando recibo una orden, cumplo con prontitud sin buscar excusas para aplazar el asunto.				
5	Realizo las labores de acuerdo a lo planificado.				
6	Me gusta ordenar las cosas.				
7	No me molesta el desorden.				
8	Con que frecuencia llega tarde.				
9	Falta continuamente al trabajo				
10	Se muestra amable y respetuoso con los usuarios (asegurados) y compañeros de trabajo.				
11	Brinda una adecuada orientación a los pacientes.				
12	Evita los conflictos dentro del equipo de trabajo.				
13	Utilizo un buen vocabulario en el trabajo.				
14	Escucho la opinión de los demás				
15	Propone nuevas ideas para mejorar los procesos de trabajo.				
16	Se muestra asequible al cambio.				
17	Es proactivo.				

18	Tiene gran capacidad para resolver problemas y anticiparse a los conflictos.				
19	Asume las consecuencias de las actividades realizadas en su trabajo.				
20	Llega puntualmente al centro de salud.				
21	¿Persiste hasta que alcance la meta fijada?				
22	Planifica con anticipación sus actividades.				
23	Hace uso de indicadores para logra metas establecidas.				
24	Se preocupa por alcanzar las metas propuestas.				
25	El esfuerzo que realizas va acorde con los objetivos del centro de salud.				
26	Realiza bien su trabajo y tareas relacionadas con el puesto que desempeña.				
27	No comete errores al realizar su trabajo.				
28	Hace uso racional de los recursos.				
29	No requiere de una supervisión frecuente en los trabajos que realiza.				
30	La supervisión que requiero en el trabajo es mínima.				
31	Es profesional y competente en el trabajo que realiza.				
32	Se muestra cortés y educado en el trato hacia los demás.				
33	Hago mi trabajo lo mejor posible.				
34	¿Siempre se si el trabajo está bien o mal?				
35	Muestra una actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.				
36	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo.				
37	Apoyo los programas de mejoramiento de la empresa.				
38	¿Los líderes son importantes dentro del centro?				
39	¿Ud. se considera un líder dentro del centro?				

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 3: Fichas Técnicas de los Instrumentos

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT - OMS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	: Escala de Estrés Laboral OIT – OMS INSTRUCCIONES
AUTORES	: Ivancevich & Matteson
AÑO	: 1989
PROCEDENCIA	: El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS.
CONFIABILIDAD	: 0,966, según el alfa de Cronbach
APLICACIÓN	: Aplicación es individual, grupal y organizacional
ÁMBITO DE APLICACIÓN z	: Población laboral a partir de los 18 años.
PARTICULARIDAD	: Instrumento de exploración Psicológica
DURACIÓN	: Tiempo estimado de 10 a 15 minutos
FINALIDAD	: Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.i
ESTRUCTURACIÓN	: La prueba consta de 7 áreas.
BAREMACIÓN	: Tabla de cálculos de puntuaciones
ESTRUCTURACIÓN	: La prueba consta de 7 áreas.

ÁREAS QUE MIDE LA ESCALA	:				
		Nº	ÁREAS	NÚM. ÍTEMS	RANGO DE ESTRÉS
	1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28	
	2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28	
	3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21	
	4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21	
	5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28	
	6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28	
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21		
NIVELES DE ESTRÉS	:				
		NIVELES DE ESTRÉS	PUNTUACIÓN		
		Alto nivel de estrés	> 154		
		Estrés	118 – 153		
		Nivel intermedio	91 – 117		
	Bajo Nivel de Estrés	< 90			
ÁREAS	:				

FICHA TÉCNICA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

NOMBRE	: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL								
ADAPTACION	: Ana Flores Flores								
:PROCEDENCIA	: Lima- Perú								
OBJETIVO	: Obtener datos específicos sobre los factores de: orientación a resultados, disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, conocimiento del trabajo, calidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo.								
ADMINISTRACION	: Individual.								
DURACION	: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 5 a 12 minutos								
APLICACION	: Sujeto para mayores de 21 años para solo trabajadores ADMINISTRATIVOS Y ASISTENCIAL.								
CRITERIOS DE INCLUSIÓN EN VALIDACIÓN	: Todos los trabajadores contratados profesionales, que tengan vínculo laboral mínimo de seis meses en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez, pertenecientes a ambos sexos								
PUNTUACION	: Calificación manual y/o computarizada.								
SIGNIFICACION	: Dos factores, seis subfactores.								
USOS	: Se utiliza con fines laborales, clínicos, médicos y de investigación.								
MATERIALES	: Cuestionario que contienen ítems de la encuesta en hoja de								
NIVEL DE DESEMPEÑO	: respuestas.								
	<table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>MUY BAJO</td> <td>0 - 39</td> </tr> <tr> <td>BAJO</td> <td>40 - 65</td> </tr> <tr> <td>REGULAR</td> <td>66 - 91</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>92 - 117</td> </tr> </table>	MUY BAJO	0 - 39	BAJO	40 - 65	REGULAR	66 - 91	ALTO	92 - 117
MUY BAJO	0 - 39								
BAJO	40 - 65								
REGULAR	66 - 91								
ALTO	92 - 117								
VALIDEZ	: Mediante juicio de expertos.								
CONFIABILIDAD	: Para la muestra el Coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.91								
NOMBRE ORIGINAL	: Formato de Evaluación del Desempeño Laboral del Personal Contratado de Servicios del Hospital San José – Callao.								
FORMATO ORIGINAL	: Formato de Evaluación del Desempeño Laboral del Personal Contratado por el Régimen Especial de Contratación ADMINISTRATIVA de Servicios del Hospital San José-Callao								

DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
FACTORES ACTITUDINALES	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	1, 2, 3, 4
	DISCIPLINA	5, 6, 7, 8, 9
	ACTITUD COOPERATIVA	10, 11, 12, 13, 14
	INICIATIVA	15, 16, 17, 18
	RESPONSABILIDAD	19, 20, 21
FACTORES OPERATIVOS	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	22, 23, 24, 25, 26
	CALIDAD	27, 28, 29, 30, 31, 32, 33
	EXACTITUD	34
	TRABAJO EN EQUIPO	35, 36, 37
	LIDERAZGO	38, 39

*Nota: Indicadores de Desempeño Laboral basados en el modelo de Chiavenato (2002).

ANEXO 4: Ficha de validación de Instrumentos de medición

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. **DATOS GENERALES**
Título de la Investigación: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID – 19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO - ANDAHUAYLAS – APURIMAC - 2021"

Nombre del Experto: Mayra Moreno Chumpitaz

II. **ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. **OBSERVACIONES GENERALES**

Ninguna


MAYRA A. MORENO CHUMPITAZ
PSICOLOGA
C.Ps.F. 29140

Nombre: Mayra Moreno Chumpitaz
No. DNI: 72399815

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID - 19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO - ANDAHUAYLAS - APURIMAC - 2021"

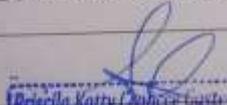
Nombre del Experto: Priscila Ccance Gastelú

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna


PRISCILA KATTY CCANCE GASTELÚ
PSICÓLOGA
C.P.E.R 27497

Nombre: Priscila Ccance Gastelú

No. DNI: 45554047

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID - 19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO - ANDAHUAYLAS - APURIMAC - 2021"

Nombre del Experto: Rodas Guizado Efraín

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna


Mg. Efraín Rodas Guizado
ESTADISTA

Nombre: Rodas Guizado Efraín
No. DNI: 42250741

*NATAL VALIDACION.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Númérico	8	0	VARIABLE ESTRÉS	(1, Nunca...	9	0	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Númérico	8	0	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	(0, Nunca...	9	0	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Númérico	8	0	D1 Factores actitudinales	Ninguno	9	0	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Númérico	8	0	D2 Factores Operativos	Ninguno	9	0	Derecha	Ordinal	Entrada
5											
6											

*NATAL VALIDACION.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

79 - VAR00003

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012
68	4	2	2	2								
69	2	3	3	2								
70	6	1	0	1								
71	3	2	2	2								
72	3	1	1	1								
73	1	1	1	1								
74	5	2	2	2								
75	2	3	3	3								
76	5	3	3	2								
77	4	1	0	2								
78	2	3	3	3								
79	4	2	2	2								
80	3	2	2	2								
81	3	1	2	0								
82	3	2	2	2								
83	2	3	3	3								
84	5	2	2	2								
85	5	3	3	3								
86	3	1	1	1								
87	2	3	3	2								
88	5	1	1	1								
89	4	2	2	1								
90	2	3	2	2								
91	4	3	3	3								
92	7	1	1	1								
93	3	2	2	2								
94	7	2	2	2								
95	2	2	2	2								
96	5	2	1	3								
97												

Llenado de información del Excel al software SPSS

Fuente: SPSS.

ANEXO 6: Evidencia fotográfica







Municipalidad Distrital de San Jerónimo





San Jerónimo, 25 de noviembre del 2021

Señor alcalde
Percy Godoy Medina
Alcalde de la Municipalidad del distrito de San Jerónimo

Presente. -

ASUNTO: Solicito permiso para la aplicación de encuesta

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y reconocimiento a su destacada gestión y a la vez solicitar el permiso para que la señorita con bachiller obtenido en la Carrera Profesional de Psicología: Natali Miliza Abellaneda Donayre con D.N.I. 72378076, quien viene realizando el desarrollo de su tesis en la Universidad Autónoma de Ica, sobre el tema "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERONIMO-ANDAHUAYLAS-APURIMAC-2021", dicha investigación sería coordinada con el departamento de tutoría, la aplicación de esta investigación será a través de dos cuestionarios que serán "Cuestionario sobre el estrés de la OIT-OMS Ivancevich & Matteson adaptado a Lima Perú por Suarez (2013) y Cuestionario para la evaluación del desempeño laboral". Así mismo dar a conocer que una vez finalizada y aprobada la investigación se dará a conocer los resultados respectivos a la Institución.

Agradecemos su atención y la colaboración en el desarrollo de la investigación
Coordialmente.



Firma
Dr. Luis Rivas Romero
Docente Asesor de tesis

ANEXO 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud se excluye referencias bibliográficas

