

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



T E S I S

**Afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral en el
trabajador CAS, Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco**

**Para optar el título profesional en:
Licenciado en Enfermería**

Autor:

Bach. Franklin Dennys OTRERA ROCANO

Asesor:

Dr. Jheysen Luis BALDEÓN DIEGO

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



T E S I S

**Afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral en el
trabajador CAS, Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Isaías Fausto MEDINA ESPINOZA
PRESIDENTE

Dr. Javier SOLIS CÓNDOR
MIEMBRO

Mg. Johnny Gilberto RIVERA LEÓN
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias de la Salud
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 115-2024

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

OTRERA ROCANO Franklin Dennys

Escuela de Formación Profesional
ENFERMERIA

Tesis

**"Afrontamiento del Estrés Emocional y Desempeño Laboral en el trabajador CAS,
Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco"**

Asesor:

Dr. BALDEÓN DIEGO Jheysen Luis

Índice de Similitud: 23%

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 8 de enero del 2025.



Firmado digitalmente por PAITA
HUATA Elsa Lourdes FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08.01.2025 17:35:43 -05:00

Dra. Elsa Lourdes PAITA HUATA
Directora de la Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias de la Salud

DEDICATORIA

La presente tesis se dedica:

A **ELOHIM**, por ser mi creador con el que me da fuerzas para superar todas las dificultades.

A **MIS PROGENITORES**, por sus esfuerzos realizados para poder cumplir mis sueños, metas y objetivos.

A **MIS EDUCADORES**, por brindarme sus enseñanzas y prepararme para superar los obstáculos de la vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Yanacancha,
por haberme permitido ejecutar la
presente tesis.

Al Dr. Jheysen Luis, BALDEÓN DIEGO,
por su asesoramiento y guía en la
presente tesis.

RESUMEN

Objetivo: Determinar cuál es la relación entre el afrontamiento del estrés emocional y el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. **Metodología:** Tipo de investigación cuantitativo, básica, observacional, prospectivo, transversal y analítico; nivel de investigación relacional; diseño no experimental de tipo correlacional, muestro aleatorio simple de 66 profesionales, se ha empleado 2 cuestionarios tipo Likert. **Resultados:** Los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco presentaron una relación en afrontamiento del estrés emocional que los regulan y desempeño laboral benéfica del 44,1%, así mismo en las dimensiones del estrés emocional presentaron 66,2% de afrontamiento del estrés emocional que los regulan y el desempeño laboral es benéfica y el 75% del afrontamiento de resolución emocional los regulan y el desempeño laboral es benéfica. En las dimensiones del desempeño laboral presentaron el 41,2% afrontamiento del estrés emocional los regulan y el desempeño laboral con conocimiento es benéfica; el 35,3% en afrontamiento del estrés emocional los regulan y el desempeño laboral con motivación es benéfica y el 47,1% en afrontamiento del estrés emocional los regulan y el desempeño laboral con iniciativa es benéfica. **Conclusión:** Los trabajadores CAS presentan una correlación negativa muy baja (Pearson = - 0,003), p-valor = 0,788 > α = 0,05, que permite aceptar la hipótesis nula, ósea, se determina que el afrontamiento del estrés emocional no tiene relación significativa con el desempeño laboral.

Palabras claves: Estrés emocional, desempeño laboral, trabajador CAS.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between coping with emotional stress and the work performance of the CAS worker, from the District Municipality of Yanacancha Pasco. **Methodology:** Type of quantitative, basic, observational, prospective, transversal and analytical research; relational research level; non-experimental correlational design, simple random sample of 66 professionals, 2 Likert-type questionnaires were used. **Results:** The CAS workers of the District Municipality of Yanacancha Pasco presented a relationship in coping with the emotional stress that regulates them and beneficial work performance of 44.1%, likewise in the dimensions of emotional stress they presented 66.2% of coping with distress. emotional that regulate them and work performance is beneficial and 75% of emotional resolution coping regulate them and work performance is beneficial. In the dimensions of job performance, 41.2% showed that coping with emotional stress regulates them and job performance with knowledge is beneficial; 35.3% in coping with emotional stress regulate them and work performance with motivation is beneficial and 47.1% in coping with emotional stress regulate them and work performance with initiative is beneficial. **Conclusion:** CAS workers present a very low negative correlation (Pearson = - 0.003), p-value = 0.788 > α = 0.05, which allows accepting the null hypothesis, that is, it is determined that coping with emotional stress has no relationship significant with job performance.

Keywords: Emotional stress, job performance, CAS worker.

INTRODUCCIÓN

En el mundo laboral donde la realidad es más exigente y competitivo el estrés emocional se hace presente con impacto negativo en el bienestar físico y mental de los trabajadores, como consecuencia el desempeño laboral y su calidad de vida se verán disminuidas, necesitando allí la intervención de la patronal para ayudar a afrontar los problemas de salud del vertiginoso escenario laboral del siglo XXI.

Entonces nos encontramos enfrentados a las demandas crecientes y expectativas elevadas del estrés emocional que exige un desafío omnipotente. Realidad que redundo en que este fenómeno no solo afecta la salud mental y bienestar, sino que también interviene directamente en el desempeño profesional y personal.

Afrontar el estrés emocional de manera eficaz se convierte en una habilidad importante, no sólo cuando se busca mitigar los efectos negativos de del agobio del día a día, para potenciar la capacidad para alcanzar niveles adecuados de rendimiento. En este contexto conoceremos de cerca al estrés emocional y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores del sector público como es el Contrato Administrativo de Servicio (CAS).

En este estudio se persiguió el objetivo: determinar cuál es la relación entre el afrontamiento des estrés emocional y el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco, porque las instituciones laborales deben integrar elementos y estrategias efectivas para el afrontamiento resiliente del estrés emocional, sino también asegurar los métodos del crecimiento personal y profesional.

El estudio del afrontamiento de estrés emocional y el desempeño laboral desde que, en el siglo XX, pero centrado en la productividad y la eficiencia, pero a finales del siglo XX e inicios del XXI son mayores las repercusiones psicológicas de las exigencias laborales que afecta la salud mental de los trabajadores, por lo tanto, el cumplimiento de las responsabilidades laborales de manera efectiva.

La mejora del bienestar emocional como el desempeño laboral es posible con estrategias organizacionales más consciente y empáticos en el cuidado de los

empleados con el estudio del afrontamiento del estrés emocional y su relación con el desempeño laboral en su proceso histórico de aprendizaje continuo y adaptación, destinada a mejorar la calidad de vida en el trabajo y más allá.

El propósito del afrontamiento del estrés emocional en el contexto del desempeño laboral permite crear un equilibrio donde los empleados puedan prosperar tanto emocional como profesionalmente, contribuyendo así en la salud mental de la organización con el de los trabajadores que se muestran en tablas y figuras bivariadas.

Este informe de tesis compone de los siguientes: primera parte con estructura general de un estudio académico, segunda parte de la identificación y marco teórico del estudio, la tercera parte de la metodología que siguió el estudio, la cuarta parte de los resultados y su discusión y la última parte la conclusión, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	
INDICE DE TABLAS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación de problema.	1
1.2. Delimitación de la investigación.	3
1.2.1. Espacial.	3
1.2.2. Temporal.	3
1.2.3. De variables.	3
1.2.4. De unidad muestral.	3
1.3. Formulación del problema.	3
1.3.1. Problema general	3
1.3.2. Problemas específicos.	3
1.4. Formulación de objetivos.	4
1.4.1. Objetivo general.	4
1.4.2. Objetivos específicos.	4
1.5. Justificación de la investigación	5
1.5.1. Teórica.	5
1.5.2. Práctica.	5
1.5.3. Metodológica.	5
1.5.4. Social.	5
1.6. Limitaciones de la investigación.	6

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio	7
2.1.1. Internacional	7
2.1.2. Nacional	8
2.1.3. Regional	10
2.2. Bases teóricas – científicas.....	10
2.2.1. Afrontamiento.	10
2.2.2. Estrés laboral emocional.....	11
2.2.3. Desempeño laboral.....	15
2.2.4. Trabajador por Contrato Administrativo de Servicios (CAS).....	18
2.3. Definición de términos básicos	19
2.4. Formulación de hipótesis.	20
2.4.1. Hipótesis general	20
2.4.2. Hipótesis específico.....	20
2.5. Identificación de variables.....	21
2.5.1. Variable 1:	21
2.5.2. Variable 2:	21
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	22

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación	24
3.2. Nivel de investigación.	24
3.3. Métodos de investigación.....	24
3.4. Diseño de investigación.	25
3.5. Población y muestra.	25
3.5.1. Población.....	25
3.5.2. Muestra:	26

3.6.	Técnicas e instrumento recolección de datos.....	26
3.6.1.	Técnicas.....	26
3.6.2.	Instrumentos.....	26
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.	27
3.7.1.	Selección.....	27
3.7.2.	Validación.....	27
3.7.3.	Confiabilidad.....	27
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	28
3.9.	Tratamiento estadístico.....	28
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	29

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	30
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	31
4.3.	Prueba de hipótesis.....	39
4.3.1.	Hipótesis general.....	39
4.3.2.	Hipótesis específica 1.....	40
4.3.3.	Hipótesis específica 2.....	40
4.3.4.	Hipótesis específica 3.....	41
4.3.5.	Hipótesis específica 4.....	42
4.3.6.	Hipótesis específica 5.....	43
4.4.	Discusión de resultados.....	44

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición operacional de variables e indicadores.....	22
Tabla 2. Fiabilidad Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral	28
Tabla 3. Afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.	31
Tabla 4. Afrontamiento del distrés general y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024	32
Tabla 5. Afrontamiento de resolución emocional y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.	34
Tabla 6. Afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con conocimiento del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.....	35
Tabla 7. Afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con motivación del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.	36
Tabla 8. <i>Afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con iniciativa del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.</i>	<i>38</i>
Tabla 9. Correlaciones de afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.....	39
Tabla 10. Correlaciones de afrontamiento del distrés emocional y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.....	40
Tabla 11. Correlaciones de afrontamiento de resolución emocional y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.	41
Tabla 12. Correlaciones de afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con conocimiento del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.....	42

Tabla 13. Correlaciones de afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con motivación del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024..... 43

Tabla 14. Correlaciones de afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con iniciativa del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024..... 44

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación de problema.

En el presente siglo, donde la tecnología y las enfermedades del milenio han influenciado en la realidad mundial y consigo en la sociedad y la economía, están alterado los fenómenos del presente y futuro laboral de los profesionales, notamos cambios sustanciales en las organizaciones en general.

Como en un estudio publicado en agosto del 2020 por el Instituto Nacional de Salud Pública Mexicana sobre el hallazgo de la existencia de relación en los trabajos que demanda exigencia donde ellos en el 58% tienen más probabilidad de sufrir isquemia y el 22% más de hemorragia cerebral. La citada referencia también proporcionada por la OIT, las enfermedades profesionales han sido subvaloradas frente a los accidentes laborales, pese a que producen seis veces más muertes al año (1).

En una parte importante de la población laboral a nivel mundial, el estrés trae efecto negativo para la salud, con predominio de trastornos físicos y mentales, que hacen muy costosos en términos económicos, incluso trae consecuencias negativas en la seguridad, productividad y funcionamiento general de la organización institucional. El estrés se relaciona con el trabajo

reconocido en la actualidad como un problema global que afecta a todas las profesiones y los trabajadores tanto de los países en desarrollo y como los desarrollados. Según OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. En estas últimas décadas, la globalización y el progreso tecnológico han transformado el mundo del trabajo introduciendo nuevas formas de organización del trabajo, relaciones laborales y modelos de empleo, estas contribuyen al incremento del estrés relacionado con el trabajo y los trastornos asociados al mismo (2).

El cansancio emocional es una de las claves del síndrome de estrés laboral, indicador de la fuerza o capital emocional que declina para su desenvolvimiento y entrega hacia los usuarios para ser satisfactorio y proporcionar bienestar en las actividades laborales y personales. El ritmo de trabajo en la competitividad del mercado mundial hace difícil que se diferencien entre la vida laboral y la personal, al mismo tiempo puede producir cierta falta de capacidad por trabajar en estas exigencias como agotamiento físico y mental, irritabilidad, depresión, así como otros tal como Delgado, et al. (2020) arriba al que el desempeño un 98% de los colaboradores mostraron niveles medio y alto de estrés laboral y el 39,8% tuvo un desempeño laboral catalogado como regular (3).

Los entornos laborales de hoy exigen acelerado ritmo de trabajo en el afán de mostrar ser competitiva y exitosa, para dicho fin existe la necesidad de mantener estabilidad laboral con un equilibrio emocional abordados desde el nivel personal hasta el institucional u organizacional como para el problema que se trata ¿Cuál es la relación entre el afrontamiento del estrés emocional y el desempeño laboral en el trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco, 2024?

1.2. Delimitación de la investigación.

1.2.1. Espacial.

La investigación tuvo como centro de desarrollo en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, Provincia y Región de Pasco.

1.2.2. Temporal.

Para la obtención de la información de esta investigación se tuvo como periodo entre enero y junio del 2024.

1.2.3. De variables.

El aspecto psicológico específicamente el afrontamiento del estrés se enmarca en una experiencia subjetiva, mientras que el desempeño laboral se basa en la calidad de servicio que se brinda en un determinado espacio.

1.2.4. De unidad muestral.

Trabajadores de una entidad pública sujeta a la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), sujetas al Decreto Legislativo N.º 1057.

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el afrontamiento del estrés emocional y el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco?

1.3.2. Problemas específicos.

- a. ¿Cuál es la relación entre el afrontamiento del distrés general y el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco?
- b. ¿Cuál es la relación entre el afrontamiento con capacidad y el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco?

- c. ¿Cuál es la relación entre el afrontamiento del estrés emocional y el desempeño laboral con conocimiento del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco?
- d. ¿Cuál es la relación entre el afrontamiento del estrés emocional y el desempeño laboral con motivación del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco?
- e. ¿Cuál es la relación entre el afrontamiento del estrés emocional y el desempeño laboral con iniciativa del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco?

1.4. Formulación de objetivos.

1.4.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre el afrontamiento del estrés emocional y el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

1.4.2. Objetivos específicos.

- a. Establecer cuál es la relación entre el afrontamiento del estrés general y el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.
- b. Establecer cuál es la relación entre el afrontamiento con capacidad y el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.
- c. Establecer cuál es la relación entre el afrontamiento del estrés emocional y el desempeño laboral con conocimiento del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.
- d. Establecer cuál es la relación entre el afrontamiento del estrés emocional y el desempeño laboral con motivación del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

- e. Establecer cuál es la relación entre el afrontamiento del estrés emocional y el desempeño laboral con iniciativa del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Teórica.

La información a recopilar y se procesará para el sustento de esta y otras investigaciones similares, puesto que los hallazgos enriquecerán el marco teórico y/o cuerpo de conocimientos que existe sobre los temas en mención.

1.5.2. Práctica.

Las variables se presentan sistematizados en dimensiones que permitirán anticiparse a la problemática laboral que se presentan en las organizaciones públicas con las características del trabajador de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

1.5.3. Metodológica.

Para lograr los objetivos de estudio se acude a las técnicas de investigación, su procesamiento se realizará en el SPSS v27. También se acude al empleo de los cuestionarios tipo Likert, lo cual nos ayudara a recolectar datos. Así mismo, los instrumentos de investigación servirán para recopilar los datos, con lo cual se puede ser extensivo a otras organizaciones laborales para la solución de problemas científicos.

1.5.4. Social

Los entes el sector público que sustentan el trabajo bajo el sistema de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), conocerán que un contrato laboral según el Decreto Legislativo N°1057 se aplica que el estado cumpla sus objetivos, sin embargo, en torno al trabajador suceden innumerables necesidades que deben ser resueltos por el mismo.

1.6. Limitaciones de la investigación.

La presente investigación presentará ciertos factores limitantes que obstaculizaron en cierta manera el desarrollo normal de la investigación como en todas, sin embargo, se podrá resolver bajo mi conducción.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Internacional

- a. **Mora, A. y Chuchuca, J. (2020)**, en el trabajo presente la investigación fue realizado con teniendo como objetivo: Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de todo el personal *en el Hospital Aida León De Rodríguez Lara. Giron-Azuay junio – noviembre 2020*, en la conclusión refiere que la mayor parte de investigados no muestran la presencia de un bajo rendimiento en las funciones realizadas ni un alto nivel de estrés laboral en el cumplimiento de sus funciones esto nos lleva a persuadir la capacidad que tiene para desarrollar sus funciones correctamente.

(4)

- b. **Onofre, LM. (2021)**, desarrollo su investigación con el objetivo de determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral de los funcionarios que laboran en la Dirección del Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N° 1, Quito, en el año 2019. Trato una investigación de enfoque cuantitativo, no

experimental, de corte transversal y correlacional con entrevista en profundidad. Demostró en la medición que no existe relación directa entre estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores. (5)

- c. **Robles. R. y Vivas, C. (2020)**, realizaron su investigación con el propósito de analizar los factores que generan estrés caracterizando su incidencia en su desempeño laboral en empleados públicos universitarios de nombramiento y contratados de la Escuela de Enfermería en la Universidad de Guayaquil. El estudio tuvo enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo descriptivo transversal, en 97 docentes. Resultaron que el 78% de docentes contratados condición que se convierte en un estresor dado que un 39% de la muestra considera que la estabilidad laboral influye en el desempeño como docente. Se concluye que los estresores se manifiestan en inestabilidad laboral dado que no conocer los mecanismos para participar en estos procesos les genera estrés afectando su desempeño laboral. (6)

2.1.2. Nacional

- a. **Vidal, YY. (2022)**, tuvo por finalidad de determinar la relación entre estrés laboral y desempeño del personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022, el estudio fue básico, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional, muestra de 92 profesionales de la salud, los resultados indicaron que el estrés laboral se relaciona con el desempeño del personal de salud en un 75,1% (considerable); el agotamiento emocional se relaciona con el desempeño del personal en un 64,2% (considerable); la realización personal se relaciona con el desempeño del personal en un 76,5% (considerable); la

despersonalización se relaciona con el desempeño del personal en un 60,7% (considerable. Se concluye que el estrés laboral tiene una relación positiva considerable con el desempeño del personal de salud que laboran en el Centro de Salud San Sebastián. (7)

- b. Gamarra, I. y Arévalo, R. (2023)**, investigaron con el objetivo de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023. Metodología: método hipotético deductivo, tipo aplicado, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal, en una muestra de 80 participantes. Resultados: se presentaron estrés el 52,5% regular nivel, el 31,3% bajo nivel y el 16,3% alto nivel. Asimismo, sobre el desempeño laboral evidenciaron el 51.2% regular, el 46,3% alto y el 2,5% deficiente, se encontró relación en las dimensiones física, psicológica y social del estrés, con el desempeño laboral. Conclusión: existe correlación positiva moderada ($Rho = 4,71$) entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería; p-valor $0,000 < 0,05$. (8)
- c. Gutiérrez, B. (2023)**, el objetivo de la investigación fue: determinar la relación que existe entre los estilos de afrontamiento al estrés y la motivación laboral, en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022. Su método fue científico, cuantitativo, diseño no experimentan, transeccional, descriptivo correlacional y llega a la conclusión que existe relación entre estilos de afrontamiento al estrés que permiten mejor motivación laboral y mejora el rendimiento del personal de enfermería. (9)

2.1.3. Regional

- a. **Cóndor, MA. y Cruz, BS. (2024)**, en su investigación persiguieron el objetivo: Determinar el nivel de relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos de la Región Pasco, 2022. El estudio fue de tipo cuantitativo, de nivel relacional, diseño no experimental correlacional. Se concluyó con: determina que el estrés laboral incide significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos de la Región Pasco, 2022., la correlación positiva muy fuerte en el 0,908 (90,8). (10)
- b. **Deza, PL. y Díaz (2024)**, investigaron con el objetivo de identificar la relación de los niveles de estrés y desempeño laboral de los Trabajadores de Salud del Centro de Salud Uliachin en Cerro de Pasco, con una investigación de tipo básica, con las conclusiones que presentaron nivel de estrés del 55.6% muy leve, el 33.3% leve y el 11.1% moderado. El desempeño laboral fue el 52.8% favorable, el 36.1% medianamente favorable, el 11.1% desfavorable. Así mismo presentaron el 50% con otras manifestaciones de estrés, el 33.3% signos de preocupación y el 16.7% signos de ansiedad. (11)

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Afrontamiento.

a. Definición.

Afrontamiento es cualquier actividad que el individuo puede poner en marcha, tanto de tipo cognitivo como de tipo conductual, con el fin de enfrentarse a una determinada situación. Por lo tanto, los recursos de afrontamiento del individuo están formados por todos aquellos pensamientos, reinterpretaciones, conductas, etc., que el

individuo puede desarrollar para tratar de conseguir los mejores resultados posibles en una determinada situación. (12)

Afrontar una situación o situaciones, implica que pongamos en marcha diferentes recursos, que requieren un esfuerzo con la finalidad de superar, adaptarnos o resolver lo mejor posible los retos y dificultades. (13)

2.2.2. Estrés laboral emocional.

a. Definiciones.

Es la reacción del individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (14).

Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y aptitudes, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (15).

Por tanto, es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, sus conocimientos y capacidades, por otro (16).

El estrés es un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos que altera nuestro bienestar de manera negativa (distrés) o positiva (Afrontamiento). (17)

b. Causas del estrés emocional.

Si bien las causas del estrés laboral emocional son distintas para cada persona, existen algunas fuentes comunes de estrés en el lugar de trabajo. Estas incluyen:

- **Carga de trabajo:** Esto puede incluir trabajar muchas horas, tener pocos descansos o manejar una carga de trabajo muy pesada.
- **Funciones en el trabajo:** Puede sentir estrés si no tiene un papel definido en el trabajo si tiene demasiadas funciones o si tiene que responder a más de una persona.
- **Condiciones laborales:** Un trabajo que es físicamente extenuante o peligroso puede ser estresante. También lo puede ser trabajar en un empleo que lo expone a ruidos fuertes, contaminación o químicos tóxicos.
- **Gerencia:** Usted puede sentir estrés si la gerencia no permite que los trabajadores participen en la toma de decisiones, si carece de organización o si tiene políticas que no ayudan a conciliar la vida laboral con la familiar.
- **Problemas con otras personas:** Los problemas con su jefe o sus compañeros de trabajo son fuentes comunes de estrés.
- **Miedo por su futuro:** Usted puede sentir estrés si está preocupado por despidos o si no está avanzando en su carrera (18).

c. Síntomas del estrés emocional.

Los más frecuentes son:

- **Dolor de cabeza:** es el tipo más frecuente, todo el mundo ha tenido dolor de cabeza alguna vez. El más común es el dolor de cabeza tensional (provocado por la tensión muscular que ejercemos sobre la cabeza, la mandíbula y el cuello entre otros), generado por el estrés o la ansiedad de forma habitual.

- Mala memoria: supone la pérdida de recuerdos, incluidos los hechos, información y experiencias, puede ser temporal y permanente.
- Diarrea (exceso de heces acuosas y blandas) o estreñimiento o dificultad para eliminar heces.
- Falta de energía o de concentración: la gente se centra tanto en un tema, que le cuesta prestar atención al resto de cosas, perdiendo de ese modo parte de la concentración.
- Cambios de la conducta.
- Problemas de salud mental: como ansiedad o depresión.
- Problemas cardiovasculares y musculoesqueléticas: cuando el estrés se prolonga mucho tiempo.
- Cambios en el peso: Generado por los malos hábitos alimentarios vinculados con el estrés. Los cambios de apetito suelen ir acompañados habitualmente de un estilo de vida sedentario.
- Problemas estomacales.
- Cansancio constante y prolongado.
- Problemas a nivel sexual: el cansancio generado por el estrés puede prolongarse provocando problemas en muchos ámbitos de la vida, incluido el sexo.
- Rigidez en la mandíbula y el cuello: que puede ocasionar dolores de cabeza.
- Insomnio o exceso de sueño: la dificultad para conciliar el sueño es una causa frecuente de estrés, afectando tanto a la cantidad como a la calidad del sueño.
- Desgaste a nivel celular y envejecimiento: con el descanso se puede recuperar y hacer reversible el proceso de desgaste por

estrés. Si alguien no duerme de forma continuada evitará en un estado de hiperactividad continuado y se le acumularán los sucesos estresantes. En estos casos, la persona afectada puede llegar a tener problemas de salud, tanto físicos y como mentales (19).

d. Tipos del estrés emocional.

- **Estrés agudo:** Este es estrés a corto plazo que desaparece rápidamente. Puede sentirlo cuando presiona los frenos, pelea con su pareja o esquía en una pendiente. Esto le ayuda a controlar las situaciones peligrosas. También ocurre cuando hace algo nuevo o emocionante. Todas las personas sienten estrés agudo en algún momento u otro.
- **Estrés crónico:** Este es el estrés que dura por un período de tiempo prolongado. Usted puede tener estrés crónico si tiene problemas de dinero, un matrimonio infeliz o problemas en el trabajo. Cualquier tipo de estrés que continúa por semanas o meses es estrés crónico. Puede acostumbrarse tanto al estrés crónico que no se dé cuenta que es un problema. Si no encuentra maneras de controlar el estrés, este podría causar problemas de salud (20).

e. Medidas Preventivas del estrés emocional.

Entre las principales medidas que se pueden adoptar a nivel organizativo están:

- El diseño o rediseño adecuado de los puestos de trabajo.
- El rediseño de los sistemas de trabajo, mediante enriquecimiento de puestos, ampliación de tareas, creación de grupos de trabajo, etc.

- La organización de la jornada laboral y tiempos de trabajo, incluyendo turnos, descansos y pausas.
- Realización de una adecuada política de personal, que tenga en cuenta las demandas y necesidades de los trabajadores y que les dote de los recursos adecuados mediante programas de planificación de carreras, de formación continua, etc.
- Definición clara de las competencias de los trabajadores. Diseño o rediseño de sistemas de información y canales de comunicación adecuados (21).

f. Dimensiones del estrés emocional laboral.

- **Distrés general (emocional):** Hace referencia a una respuesta negativa o exagerada de los factores estresores, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico y no se puede consumir el exceso de energía desarrollado (22).
- **Capacidad de afrontamiento (resolución):** Como refiere Lazarus y Folkman (1984) citado por Castagnetta (2020), es un conjunto de estrategias cognitivas y conductuales que la persona utiliza para gestionar demandas internas o externas que sean percibidas como excesivas para los recursos del individuo. Se puede considerar como una respuesta adaptativa, de cada uno, para reducir el estrés que deriva de una situación vista como difícil de afrontar (23).

2.2.3. Desempeño laboral.

a. Definición.

Es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, en el orden profesional, técnico y de relaciones interpersonales en la atención de la población (24).

Es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, en el orden profesional, técnico y de relaciones interpersonales en la atención del proceso salud / enfermedad de la población (25).

b. Ventajas de medir el desempeño laboral.

Otras ventajas que tiene realizar la prueba de desempeño laboral son:

- Establecer beneficios que vayan de acuerdo con las funciones de cada trabajador.
- Ofrecer mejoras o ascensos en los puestos laborales de acuerdo a su competencia laboral.
- Encontrar problemas en la organización empresarial.
- Disminuir los factores externos a la empresa que influyen en la labor de los empleados. (26)

c. Factores que influyen en el desempleo laboral.

Factores que impactan en el rendimiento laboral son:

- Clima laboral: Un entorno laboral favorable, bien organizado y que fomenta la colaboración es clave para impulsar la productividad y el compromiso de los trabajadores.
- La comunicación: La comunicación es otro factor crucial para el lograr un buen rendimiento dentro de una empresa. Si no se establece una comunicación efectiva o si esta se limita a una sola dirección, es probable que el desempeño de los trabajadores se vea afectado negativamente.
- Recursos adecuados: Proporcionar a los trabajadores las herramientas, tecnología y recursos necesarios para realizar sus tareas de manera eficaz y eficiente.

- **Liderazgo:** Un liderazgo efectivo que inspire, motive y proporcione dirección a los trabajadores es fundamental para un alto rendimiento laboral.
- **Reconocimiento:** Un reconocimiento adecuado por el trabajo bien hecho fomenta la satisfacción laboral y la motivación para alcanzar metas.
- **Desarrollo profesional:** Ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional permite a nuestros colaboradores mejorar sus habilidades y conocimientos, lo que contribuye a un mejor desempeño. (27)

d. Dimensiones del desempeño laboral.

- a) Conocimiento:** Es la síntesis dinámica e irreplicable que se genera en la interacción entre la información, la persona que la intenta aplicar a su trabajo y el campo de aplicación del entorno laboral (28).
- b) Motivación:** Es un factor que debe formar parte del día a día entre los empleados. A la hora de llevar a cabo un trabajo supone un cambio cualitativo, pero también una forma de mantener un ambiente agradable y proactivo (29).
- c) Iniciativa:** Es una actitud y el acto de adelantarse a los acontecimientos, significa reconocer nuestra responsabilidad de hacer que las cosas sucedan. La iniciativa lleva implícita la proactividad, donde ser proactivo es tomar la iniciativa, es lo contrario a la pasividad y el conformismo que llevan a la procrastinación a aplazar el desarrollo de una acción. Por lo tanto, está muy vinculada al cambio, a buscar nuevas oportunidades (30).

2.2.4. Trabajador por Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

a. Definición.

El Contrato Laboral Especial CAS en el Perú es aquella que se aplica sólo en el sector público entre una persona natural que presta servicios de manera no autónoma y el Estado, y ésta no se encuentra en el régimen de la carrera pública, Régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones establecidas en la normativa que regula el régimen CAS.

El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales

b. Finalidad.

Norma que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

c. Ámbito de aplicación

El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades

públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado (31).

2.3. Definición de términos básicos

a. Estrés emocional laboral:

Es una respuesta a la exigencia laboral del profesional del sector público en lo negativo(distrés) y resolutivo (afrentamiento).

b. Distrés:

Es una respuesta negativa o exagerada de los factores estresores, ya sea en el peligro y la inseguridad.

c. Resolución:

Es un conjunto de estrategias cognitivas y conductuales que la persona utiliza para gestionar demandas internas o externas percibidas como excesivas para los recursos del individuo: funcional, evitativo, disfuncional y emocional.

d. Desempeño laboral:

Es la idoneidad del profesional para ejecutar acciones con el empleo del conocimiento, motivación e iniciativa.

e. Desempeño laboral cognitiva:

Es la síntesis dinámica e irrepetible que se genera en la interacción entre la información, la persona que la intenta aplicar a su trabajo y el campo de aplicación del entorno laboral e implica la eficiencia y la eficacia.

f. Desempeño laboral motivación:

Es un factor que debe formar parte del día a día entre los empleados para un cambio cualitativo de ambiente agradable y proactivo con logro, productividad y crecimiento.

g. Desempeño laboral iniciativa:

Es una actitud y el acto de adelantarse a los acontecimientos, significa reconocer nuestra responsabilidad de hacer que las cosas sucedan con liderazgo, logro de metas y producción.

h. Trabajador CAS:

Es un contrato laboral especial que se aplica solo en el sector público y se celebra entre una persona natural y el Estado.

2.4. Formulación de hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general

El afrontamiento del estrés emocional tiene relación significativa en el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

2.4.2. Hipótesis específico.

- a) El afrontamiento del distrés general (emocional) tiene relación significativa en el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.
- b) El afrontamiento con capacidad (resolución) tiene relación significativa en el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.
- c) El afrontamiento del estrés emocional tiene relación significativa en el desempeño laboral con conocimiento del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.
- d) El afrontamiento del estrés emocional tiene relación significativa con desempeño laboral con motivación del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.
- e) El afrontamiento del estrés emocional tiene relación significativa con desempeño laboral con iniciativa del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable 1:

Afrontamiento del estrés emocional.

Dimensiones:

- Distrés general (emocional)
- Capacidad de afrontamiento (resolución)

2.5.2. Variable 2:

Desempeño laboral.

Dimensiones:

- Conocimiento.
- Motivación.
- Iniciativa.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores.

Tabla 1. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V1: Afrontamiento del estrés emocional	<i>Es la reacción del individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.</i> Campo, Oviedo y Herazo, 2014	Para el estudio es una respuesta a la exigencia laboral del profesional del sector público en lo negativo y resolutivo.	Distrés general (emocional)	Peligro
				Inseguridad
			Capacidad de afrontamiento (resolución)	Funcional
				Evitativo
				Disfuncional
Emocional				
V2: Desempeño laboral	Es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, en el orden profesional,	Para el estudio es la idoneidad del profesional para ejecutar acciones con el empleo del conocimiento,	Conocimiento	Eficiencia
				Eficacia
			Motivación	Logro en el trabajo
				Productividad
Crecimiento profesional				

	técnico y de relaciones interpersonales en la atención del proceso salud / enfermedad de la población. Mejías y Borges, 2021	motivación e iniciativa.	Iniciativa	Liderazgo
				Logro de metas
				Nivel de producción

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo Cuantitativa, porque se utilizaron herramientas de análisis matemáticos y estadísticos las cuales fueron procesadas mediante resultados por datos numéricos. (32)

3.2. Nivel de investigación.

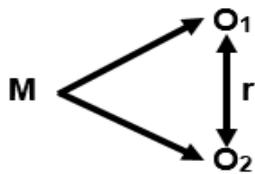
Es de nivel relacional, puesto que el investigador emplea dos variables para correlacionar con la estadística inferencial estableciendo la relación entre ellos. (33)

3.3. Métodos de investigación.

La investigación de acuerdo a los paradigmas empleará los métodos siguientes: inductivo por el razonamiento que llevará a las conclusiones generales, deductivo por la generalización a explicaciones particulares, hipotético-deductivo ya que partiendo de la hipótesis buscará confrontar los hechos para falsear o refutar las conclusiones y por último se utilizó el método estadístico puesto que se manejó los datos obtenidos en la investigación de forma estadística. (34)

3.4. Diseño de investigación.

El diseño de investigación es el mapa operativo en la ruta cuantitativa. Representa el punto donde se conectan las fases conceptuales del proceso con la recolección y el análisis de los datos. El diseño más apropiado para la presente investigación es el no experimental, motivo porque no se manipularán las variables o fenómenos. Por su medición en un tiempo único será el transversal de tipo correlacionales o causales (35).



Donde:

- M : Muestra: Trabajadores CAS.
- O₁: Observación de la variable 1: Afrontamiento del estrés emocional.
- O₂: Observación de la variable 2: Desempeño laboral.
- r : Relación de variables.

3.5. Población y muestra.

3.5.1. Población

Se recaudo información a través de la Oficina de Recursos Humanos, la cual nos proporcionó la data exacta de los Trabajadores CAS que vienen laborando a la actualidad en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, la cual consta de 83 personas quienes constituye el régimen laboral N°1057 por la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

3.5.2. Muestra:

Se presenta un muestreo finito de tipo probabilístico aleatorio constando de 68 trabajadores, la cual se determinó según fórmula de muestreo siguiente:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times P \times Q}{(N-1) \times E^2 + Z^2 \times P \times Q}$$
$$83 * 1.960^2 * 50 * 50$$
$$n = \frac{\text{-----}}{(83-1) * 5^2 + 1.960^2 * 50 * 50}$$
$$n = 68.4$$
$$n = 68.$$

Donde:

- n = Tamaño de muestra buscado.
- N = Tamaño de Población (80).
- Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (1.960).
- e = Error de estimación máximo aceptado (5%).
- P = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (50%).
- Q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado (50%).

3.6. Técnicas e instrumento recolección de datos

3.6.1. Técnicas.

Las técnicas son los procedimientos para la recolección de la información requerida (36). Para los fines del estudio se emplearán la entrevista en 2 instrumentos necesarios de la investigación.

3.6.2. Instrumentos.

Los instrumentos son los medios que permiten al investigador registrar la información. Por las características a estudiar los instrumentos fueron escalas para medir las actitudes en ambas variables.

Cuestionario tipo Likert sobre afrontamiento del estrés emocional: Instrumento que contiene 10 reactivos; de ellos 6 reactivos para la dimensión distrés general y 4 reactivos para la dimensión capacidad de afrontamiento tomado de Campo.

Cuestionario tipo Likert sobre desempeño laboral: Instrumento que contiene 18 reactivos; de ellos son 5 reactivos de la dimensión conocimiento, 6 reactivos de la dimensión motivación y 7 reactivos de la dimensión iniciativa.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

3.7.1. Selección.

La selección de los instrumentos de medición concuerda con los objetivos de la investigación, el tiempo de aplicación, las variables, etc., que permite el nivel de precisión y exactitud necesarios.

3.7.2. Validación.

La Validez de un instrumento consiste en la correspondencia (concordancia) o correlación entre lo que el instrumento mide y lo que pretende medir. Se efectuó el Juicio de expertos al instrumento de recolección de datos para la variable desempeño laboral con 3 jueces: Lic. Edelmira Soto García, Mg. Allyson Estrella Rivera y CD. Yesenia Carlos Carhuas haciendo un valor de **0,892**; considerado como excelente validez.

3.7.3. Confiabilidad.

La confiabilidad se refiere a la capacidad del instrumento de producir puntajes o resultados relativamente consistentes (repetibles) en una determinada administración o en diferentes administraciones (estabilidad) (37). En esta investigación se efectuó el Coeficiente Alfa de Cronbach al instrumento de recolección de datos para la variable desempeño laboral con una valoración de **0,971**; considerado como excelente según George, D. y Mallery, P. (2003), citado por Alves, F. (2015) (38).

Tabla 2. *Fiabilidad Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.971	18

La validez y confiabilidad para el instrumento de la variable estrés emocional fue tomado de Campo A. (15), por considerar apropiado para los objetivos de esta investigación.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

La presentación de datos se inició con la codificación, luego la presentación de las variables, dimensiones, indicadores y tipo de indicadores, estas se efectuaron en programas informáticos Excel y SPSS v27 elaborados con tablas y figuras estadísticas bivariados donde están plasmados la información para examinar sus características en grupos y clasificados (39). La técnica estadística permitió recolectar, organizar, resumir, analizar, interpretar y presentar la información que se obtiene en el desarrollo de una determinada investigación.

3.9. Tratamiento estadístico.

El plan que se deberá seguir para el tratamiento estadístico de los datos, en general consistirá en describir cómo será tratada la información, así como reducir, resumir, organizar, evaluar, interpretar y comunicar la información numérica, éste fue con la estadística inferencial para variables cualitativas de coeficiente de correlación Pearson. Estas, además de facilitar la ordenación y comparación de los datos en tablas y figuras bivariadas, permitieron conocer los parámetros de las muestras con las que trabajamos evitando los sesgos.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.

Una investigación científica se basa en cumplir ciertas normas, entre ellas el de redacción Vancouver que sustenta la cientificidad del mismo, respetando y citando a los diferentes autores que fundamentan el trabajo de investigación. En así que en la presente investigación también se respetaron los principios bioéticos como la beneficencia, no-maleficencia, autonomía y justicia, siempre con la premisa de respetar la dignidad humana, por tal razón se explica y se hace firmar un consentimiento informado para la participación en mi proyecto.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

La recolección de datos se dio en el mes de febrero del año 2024, teniendo como lugar la Municipalidad Distrital de Yanacancha ubicado en el Distrito de Yanacancha, Provincia y Región de Pasco, canalizado a través de la Oficina de Recursos Humanos debidamente representada por la Eco. Luisa Pilar PICH0 FELICIANO; fue autorizado para la aplicación de los instrumentos de medición del Proyecto de Investigación Titulado “AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL TRABAJADOR CAS, MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA PASCO”, y accedí el listado de los trabajadores que vienen laborando por la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), bajo el Régimen Laboral N° 1057, esta ejecución del proyecto fue posible el trabajo de campo con dos cuestionarios en cada uno de los trabajadores CAS, primero sobre el Afrontamiento del Estrés Emocional (10 preguntas) y el Desempeño Laboral (18 preguntas); en concordancia con nuestra muestra de 68 unidades de la muestra; luego se analizó la información a través del SPSS, representado en cuadros y gráficos estadísticos.

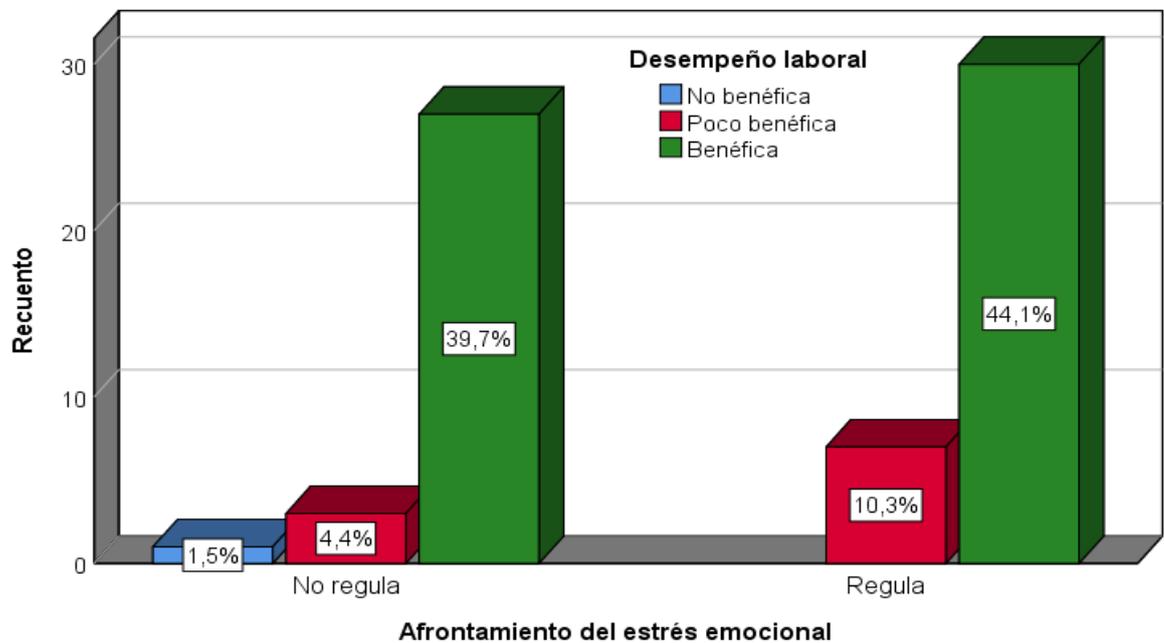
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Tabla 3. Afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.

		Desempeño laboral			Total	
		No benéfica	Poco benéfica	Benéfica		
Afrontamiento del estrés emocional	No regula	N°	1	3	27	31
		%	1,5	4,4	39,7	45,6
	Regula	N°	0	7	30	37
		%	0,0	10,3	44,1	54,4
Total		N°	1	10	57	68
		%	1,5	14,7	83,8	100,0

Fuente: Cuestionarios tipo Likert

Figura 1. Afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral del trabajador CAS



➤ **Interpretación:**

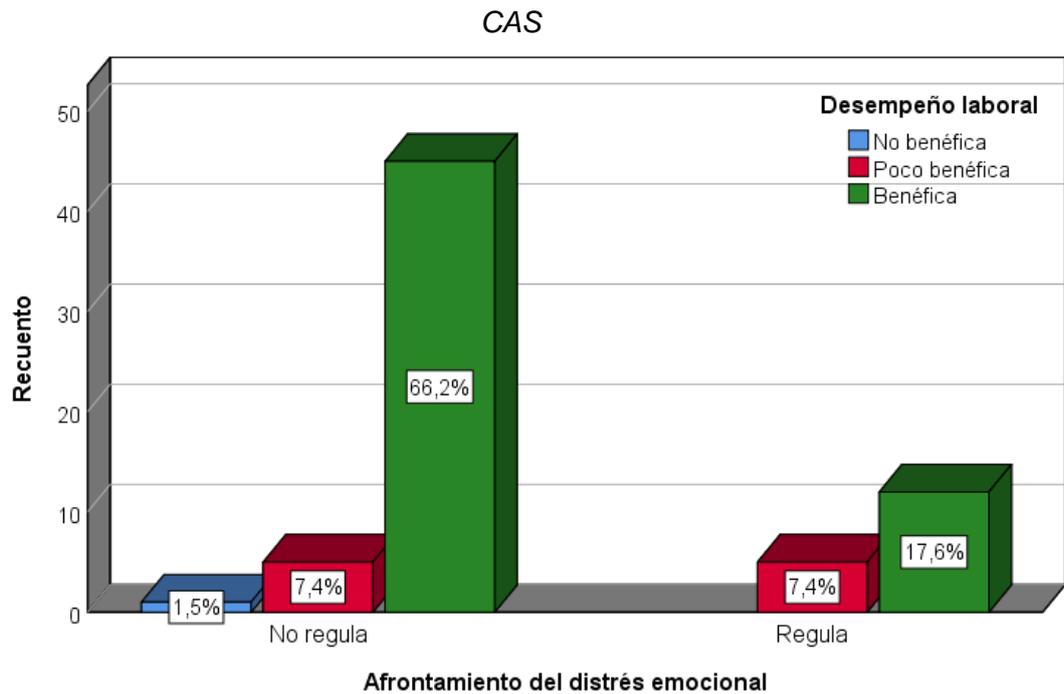
En la tabla 3 y Figura 1 sobre la población estudiada se muestra la variable afrontamiento del estrés emocional con 54,4% es de regular y 45,6% es de nivel regular. En la variable desempeño laboral el 83,8% es benéfica, el 14,7% es poco benéfica y el 1,5%. En la relación de las variables principales del estudio encontramos que el 44,1%, es decir 30 trabajadores CAS el afrontamiento del estrés emocional regulan y el desempeño laboral es benéfica.

Tabla 4. *Afrontamiento del distrés general y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024*

		Desempeño laboral			Total	
		No benéfica	Poco benéfica	Benéfica		
Afrontamiento del distrés emocional.	No regula	N°	1	5	45	51
		%	1,5	7,4	66,2%	75,0
	Regula	N°	0	5	12	17
		%	0,0	7,4	17,6%	25,0
Total	N°	1	10	57	68	
	%	1,5	14,7	83,8	100,0	

Fuente: Cuestionarios tipo Likert

Figura 2. Afrontamiento del distrés general y desempeño laboral del trabajador



➤ **Interpretación:**

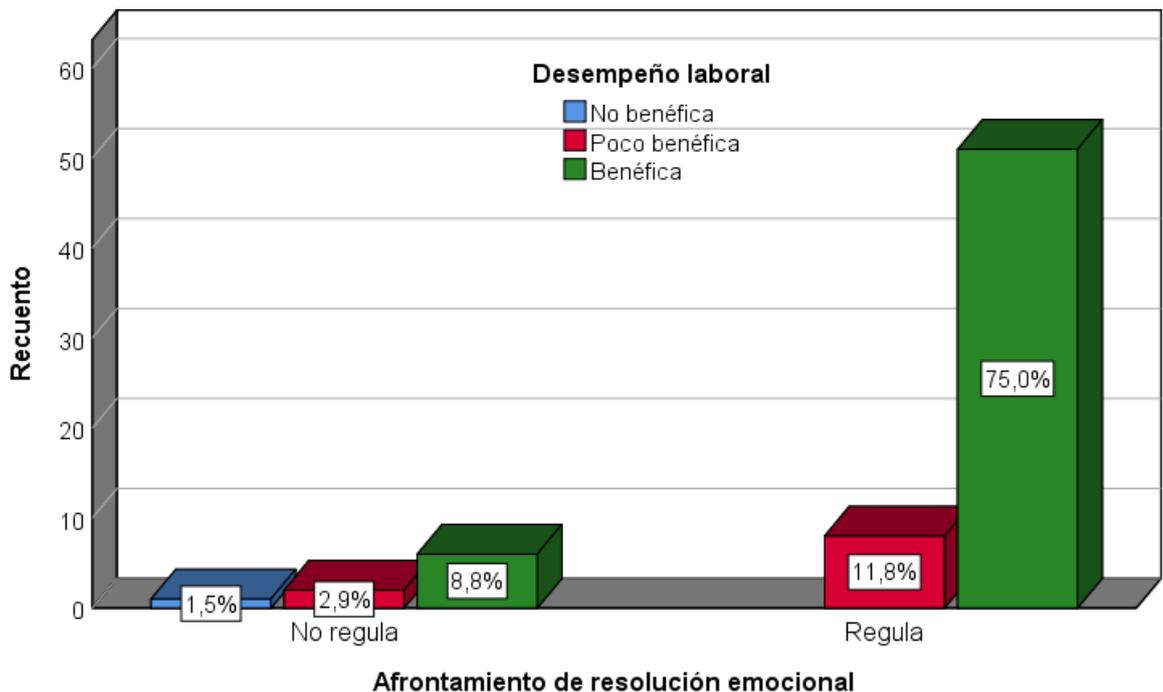
En la tabla 4 y Figura 2 sobre trabajadores CAS trata sobre afrontamiento del distrés emocional con 75% es de no regular y 25% es de regular. En el desempeño laboral el 83,8% es benéfica, el 14,7% es poco benéfica y el 1,5%. En la relación del estudio encontramos que el 66,2%, es decir 45 trabajadores CAS el afrontamiento del distrés emocional no regulan y el desempeño laboral es benéfica.

Tabla 5. Afrontamiento de resolución emocional y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.

		Desempeño laboral			Total	
		No benéfica	Poco benéfica	Benéfica		
Afrontamiento de resolución emocional	No regula	N°	1	2	6	9
		%	1,5	2,9	8,8	13,2
emocional	Regula	N°	0	8	51	59
		%	0,0	11,8	75,0	86,8
Total		N°	1	10	57	68
		%	1,5	14,7	83,8	100,0

Fuente: Cuestionarios tipo Likert

Figura 3. Afrontamiento de resolución emocional y desempeño laboral del trabajador CAS



➤ **Interpretación:**

En la tabla 5 y Figura 3 sobre trabajadores CAS trata sobre afrontamiento de resolución emocional con 86,8% es de regular y 13,2% es de no regular. En el desempeño laboral el 83,8% es benéfica, el 14,7% es

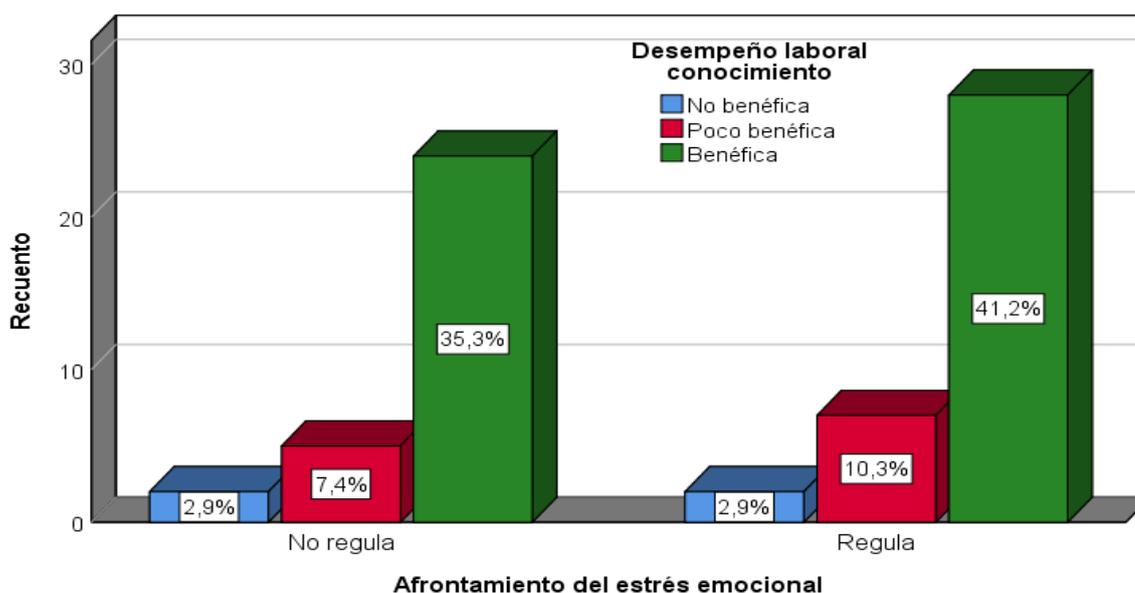
poco benéfica y el 1,5%. En la relación encontramos que el 75%, es decir 51 trabajadores CAS el afrontamiento de resolución emocional regulan y el desempeño laboral es benéfica.

Tabla 6. Afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con conocimiento del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024

		Desempeño laboral con conocimiento			Total	
		No benéfica	Poco benéfica	Benéfica		
Afrontamiento del estrés emocional	No regula	N°	2	5	24	31
		%	2,9	7,4	35,3	45,6
	Regula	N°	2	7	28	37
		%	2,9	10,3	41,2	54,4
Total		N°	4	12	52	68
		%	5,9	17,6	76,5	100,0

Fuente: Cuestionarios tipo Likert

Figura 4. Afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con conocimiento en el trabajador CAS



➤ **Interpretación:**

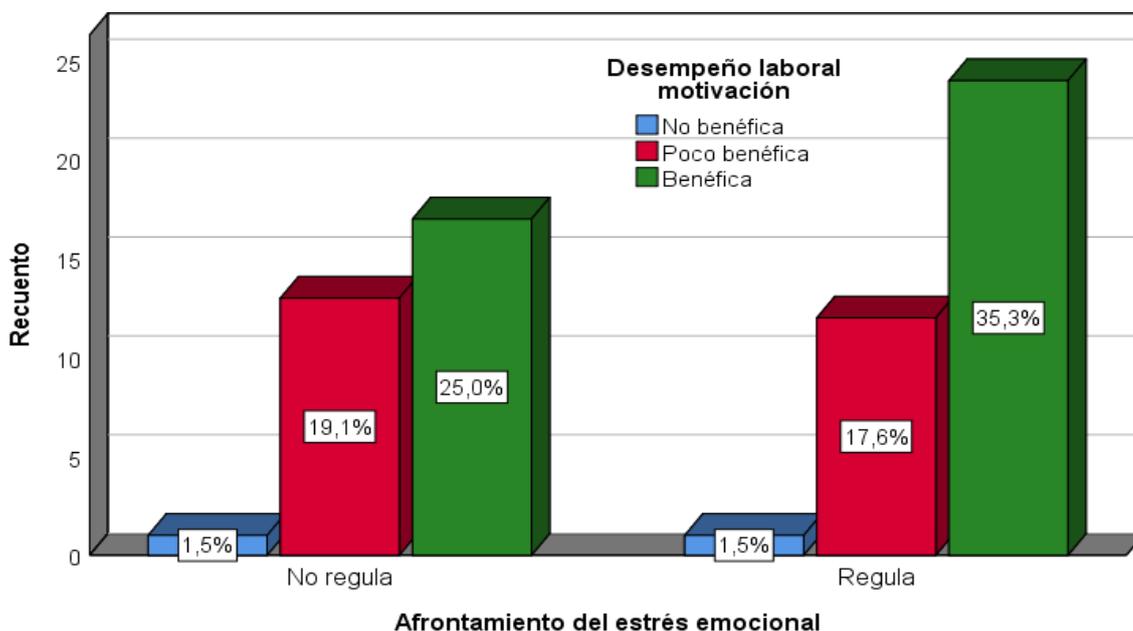
En la tabla 6 y Figura 4 sobre trabajadores CAS trata sobre afrontamiento de estrés emocional con 54,4% es de regular y 45,6% es de no regular. En desempeño laboral con conocimiento el 76,5% es benéfica, el 17,6% es poco benéfica y el 5,9% es no benéfica. En la relación encontramos que el 41,2%, es decir 28 trabajadores CAS el afrontamiento del estrés emocional regulan y el desempeño laboral con conocimiento es benéfica.

Tabla 7. *Afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con motivación del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.*

		Desempeño laboral motivación			Total	
		No benéfica	Poco benéfica	Benéfica		
Afrontamiento del estrés emocional	No regula	N°	1	13	17	31
		%	1,5	19,1	25,0	45,6
	Regula	N°	1	12	24	37
		%	1,5	17,6	35,3	54,4
Total		N°	2	25	41	68
		%	2,9	36,8	60,3	100,0

Fuente: Cuestionarios tipo Likert

Figura 5. Afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con motivación del trabajador CAS



➤ **Interpretación:**

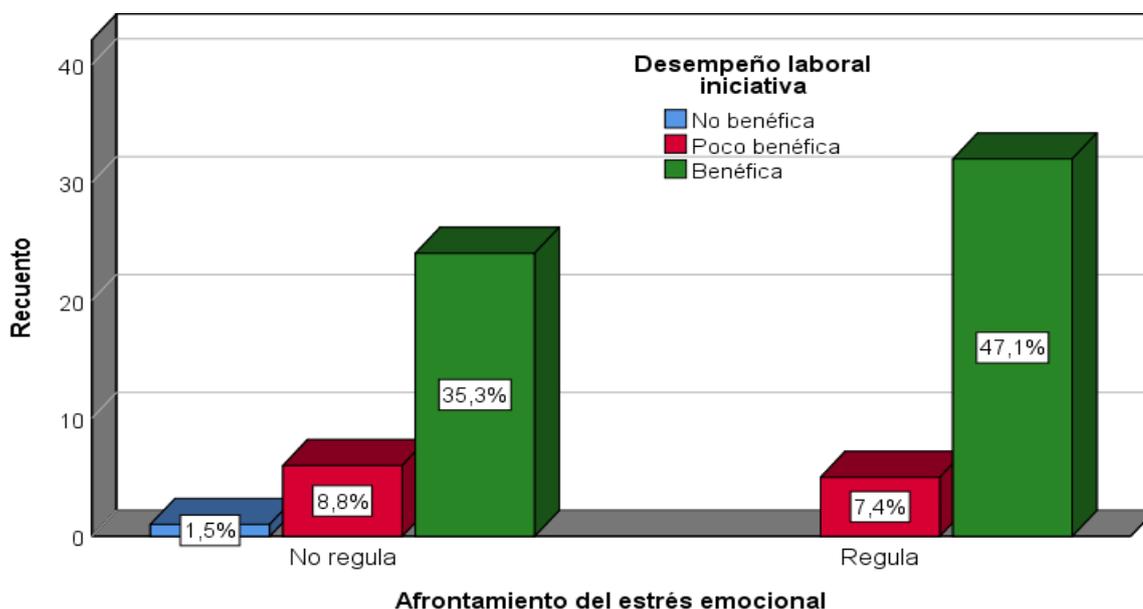
En la tabla 7 y Figura 5 sobre trabajadores CAS trata sobre afrontamiento de estrés emocional con 54,4% es de regular y 45,6% es de no regular. En desempeño laboral con motivación el 60% es benéfica, el 36,8% es poco benéfica y el 2,9% es no benéfica. En la relación encontramos que el 35,3%, es decir 28 trabajadores CAS el afrontamiento del estrés emocional regulan y el desempeño laboral con motivación es benéfica.

Tabla 8. Afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con iniciativa del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.

		Desempeño laboral iniciativa			Total	
		No benéfica	Poco benéfica	Benéfica		
Afrontamiento del estrés emocional	No regula	N°	1	6	24	31
		%	1.5	8.8	35.3	45.6
	Regula	N°	0	5	32	37
		%	0.0	7.4	47.1	54.4
Total		N°	1	11	56	68
		%	1.5	16.2	82.4	100.0

Fuente: Cuestionarios tipo Likert

Figura 6. Afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con iniciativa del trabajador CAS.



➤ **Interpretación:**

En la tabla 8 y Figura 6 sobre trabajadores CAS trata sobre afrontamiento de estrés emocional con 54,4% es de regular y 45,6% es de no regular. En desempeño laboral con iniciativa el 82,4% es benéfica, el 16,2% es poco benéfica y el 1,5% es no benéfica. En la relación

encontramos que el 47,1%, es decir 32 trabajadores CAS el afrontamiento del estrés emocional regulan y el desempeño laboral con iniciativa es benéfica.

4.3. Prueba de hipótesis.

4.3.1. Hipótesis general.

El afrontamiento del estrés emocional tiene relación significativa en el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Tabla 9. Correlaciones de afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.

		Afrontamiento del estrés emocional	Desempeño laboral
Afrontamiento del estrés emocional	Correlación de Pearson	1	-,033
	Sig. (bilateral)		,788
	N	68	68
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-,033	1
	Sig. (bilateral)	,788	
	N	68	68

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla se presenta la correlación entre las variables afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral, donde se tiene que Pearson = - 0,003 que indica una correlación negativa muy baja, en tanto que los resultados de p-valor = 0,788 > α = 0,05 que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, se concluye que el afrontamiento del estrés emocional no tiene relación significativa en el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

4.3.2. Hipótesis específica 1.

El afrontamiento del distrés emocional tiene relación significativa en el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Tabla 10. Correlaciones de afrontamiento del distrés emocional y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.

		Afrontamiento del distrés emocional	Desempeño laboral
Afrontamiento del distrés emocional	Correlación de Pearson	1	-,162
	Sig. (bilateral)		,186
	N	68	68
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-,162	1
	Sig. (bilateral)	,186	
	N	68	68

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla se presenta la correlación entre afrontamiento del distrés emocional y desempeño laboral, donde se tiene que Pearson = - 0,162 que indica una correlación negativa baja, en tanto que los resultados de p-valor = 0,186 > $\alpha = 0,05$ que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, se concluye que el afrontamiento del distrés emocional no tiene relación significativa en el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

4.3.3. Hipótesis específica 2.

El afrontamiento de resolución emocional tiene relación significativa en el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Tabla 11. Correlaciones de afrontamiento de resolución emocional y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.

		Afrontamiento de resolución emocional	Desempeño laboral
Afrontamiento de resolución emocional	Correlación de Pearson	1	,250
	Sig. (bilateral)		,039
	N	68	68
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,250	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	68	68

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla se presenta la correlación entre afrontamiento de resolución emocional y desempeño laboral, donde se tiene que Pearson = 0,256 que indica una correlación positiva muy baja, en tanto que los resultados de p-valor = 0,039 < α = 0,05 que permite la rechazar hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, se concluye que el afrontamiento de resolución emocional tiene relación significativa en el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

4.3.4. Hipótesis específica 3.

El afrontamiento del estrés emocional tiene relación significativa con desempeño laboral con conocimiento del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Tabla 12. Correlaciones de afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con conocimiento del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024

		Afrontamiento del estrés emocional	Desempeño laboral con conocimiento
Afrontamiento del estrés emocional	Correlación de Pearson	1	-,006
	Sig. (bilateral)		,961
	N	68	68
Desempeño laboral con conocimiento	Correlación de Pearson	-,006	1
	Sig. (bilateral)	,961	
	N	68	68

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla se presenta la correlación entre afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con conocimiento, donde se tiene que Pearson = - 0,006 que indica una correlación negativa muy baja, en tanto que los resultados de p-valor = 0,961 > α = 0,05 que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, se concluye que el afrontamiento del estrés emocional no tiene relación significativa con desempeño laboral con conocimiento del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

4.3.5. Hipótesis específica 4.

El afrontamiento del estrés emocional tiene relación significativa con desempeño laboral con motivación del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Tabla 13. Correlaciones de afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con motivación del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.

		Afrontamiento del estrés emocional	Desempeño laboral con motivación
Afrontamiento del estrés emocional	Correlación de Pearson	1	,095
	Sig. (bilateral)		,439
	N	68	68
Desempeño laboral con motivación	Correlación de Pearson	,095	1
	Sig. (bilateral)	,439	
	N	68	68

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla se presenta la correlación entre afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con motivación, donde se tiene que Pearson = 0,095 que indica una correlación positiva y baja, en tanto que los resultados de $p\text{-valor} = 0,439 > \alpha = 0,05$ que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, se concluye que el afrontamiento del estrés emocional tiene relación significativa con desempeño laboral con motivación del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

4.3.6. Hipótesis específica 5.

El afrontamiento del estrés emocional tiene relación significativa con desempeño laboral con iniciativa del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

Tabla 14. Correlaciones de afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con iniciativa del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024.

		Afrontamiento del estrés emocional	Desempeño laboral con iniciativa
Afrontamiento del estrés emocional	Correlación de	1	,143
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,246
	N	68	68
Desempeño laboral con iniciativa	Correlación de	,143	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,246	
	N	68	68

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla se presenta la correlación entre afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con iniciativa, donde se tiene que Pearson = 0,143 que indica una correlación positiva muy baja, en tanto que los resultados de p-valor = 0,246 > $\alpha = 0,05$ que permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, se concluye que el afrontamiento del estrés emocional no tiene relación significativa con desempeño laboral con iniciativa del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

4.4. Discusión de resultados.

El escenario donde se realizó la presente investigación fue la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco con la finalidad de asociar las variables afrontamiento del estrés emocional y el desempeño laboral, contando con las dimensiones para la variable estrés emocional: el distrés y resolución,

para la variable desempeño laboral: el conocimiento, la motivación y la iniciativa; todo para sumar los hallazgos de esta realidad.

Sobre la determinación de las variables afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral en el trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco se encontró que el 44,1%, el afrontamiento del estrés emocional los regula y el desempeño laboral es benéfica. Al respecto **Mora, A. y Chuchuca, J. (2020)**, en Cuenca-Ecuador refieren que la mayor parte de investigados no muestran la presencia de un bajo rendimiento laboral ni un alto nivel de estrés laboral en el cumplimiento de sus funciones, que lleva a persuadir la capacidad que tiene para desarrollar sus funciones correctamente. (4) Así mismo, **Robles. R. y Vivas, C. (2020)**, en Guayaquil-Ecuador que el 78% de docentes contratados condición que se convierte en un estresor dado que un 39% de la muestra considera que la estabilidad laboral influye en el desempeño laboral. (6) Po su lado **Vidal, YY. (2022)**, en Piura-Perú indica que el estrés laboral se relaciona con el desempeño del personal de salud en un 75,1% (considerable); el agotamiento emocional se relaciona con el desempeño del personal en un 64,2% (considerable) y que el estrés laboral tiene una relación positiva considerable con el desempeño del personal de salud. (7) También **Deza, PL. y Díaz (2024)**, en Cerro de Pasco-Perú en su investigación identificaron estrés el 55.6% de nivel muy leve y desempeño laboral el 52.8% fue favorable. (11)

Según la **OMS (2023)** menciona que el estrés es un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos que altera nuestro bienestar de manera negativa (distrés) o positiva (Afrontamiento). (17) Y **Mejías y Borges (2021)** el desempeño laboral el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, en el orden profesional, técnico y de relaciones interpersonales en

la atención de la población (24). Como consecuencia en la presente investigación se tiene una correlación negativa muy baja (Pearson = - 0,003), en tanto que $p\text{-valor} = 0,788 > \alpha = 0,05$, permite aceptar la hipótesis nula: se determina que el afrontamiento del estrés emocional no tiene relación significativa con el desempeño laboral en el trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.

En cuanto a la determinación de la relación entre afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral se encontró que el 66,2% el afrontamiento del estrés emocional lo regulan y el desempeño laboral es benéfica. Y para determinar la relación entre afrontamiento de resolución emocional y desempeño laboral se encontró que el 75% el afrontamiento de resolución emocional lo regulan y el desempeño laboral es benéfica. En Lima-Perú **Gamarra y Arévalo (2023)** determinaron que el estrés fue de regular nivel en un 52,5% y el 16,3% de alto nivel. El desempeño laboral fue regular el 51.2%, se encontró relación en las dimensiones física, psicológica y social del estrés. Conclusión: existe correlación positiva moderada ($Rho = 4,71$) entre el estrés y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería; $p\text{-valor} 0,000 < 0,05$.

(8)

Según Gallego, Gil y Sepúlveda (2018) el estrés es una respuesta negativa o exagerada de los factores estresores, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico no se puede consumir el exceso de energía desarrollado (22). Y según Castagnetta (2018) el afrontamiento es una respuesta adaptativa, de cada uno, para reducir el estrés que deriva de una situación vista como difícil de afrontar (40). Es así que en el presente estudio se determina que el afrontamiento del estrés emocional no tiene relación significativa con el desempeño laboral y también se determina que el afrontamiento de resolución emocional tiene relación significativa con el desempeño laboral.

CONCLUSIONES

- 1) En la relación entre afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral se encontró que el 44,1%, es decir 30 trabajadores CAS el afrontamiento del estrés emocional los regulan y el desempeño laboral es benéfica. La correlación es negativa y muy baja (Pearson = - 0,003), en tanto que p-valor = 0,788 > α = 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis nula: se determina que el afrontamiento del estrés emocional no tiene relación significativa con el desempeño laboral.
- 2) En la relación entre afrontamiento del distrés emocional y desempeño laboral se encontró que el 66,2%, es decir 45 trabajadores CAS el afrontamiento del distrés emocional lo regulan y el desempeño laboral es benéfica. La correlación es negativa y baja (Pearson = - 0,162), en tanto que p-valor = 0,186 > α = 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis nula: se determina que el afrontamiento del distrés emocional no tiene relación significativa con el desempeño laboral.
- 3) En la relación entre afrontamiento de resolución emocional y desempeño laboral se encontró que el 75%, es decir 51 trabajadores CAS el afrontamiento de resolución emocional lo regulan y el desempeño laboral es benéfica. La correlación es positiva muy baja (Pearson = 0,256), en tanto que p-valor = 0,039 < α = 0,05, lo que permite rechazar hipótesis nula: se determina que el afrontamiento de resolución emocional tiene relación significativa con el desempeño laboral.
- 4) En la relación entre afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con conocimiento se encontró que el 41,2%, es decir 28 trabajadores CAS el afrontamiento del estrés emocional lo regulan y el desempeño laboral con conocimiento es benéfica. La correlación es negativa muy baja (Pearson = - 0,00), en tanto que p-valor = 0,961 > α = 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis nula: se determina que el afrontamiento del estrés emocional no tiene relación significativa con el desempeño laboral con conocimiento.

- 5) En la relación entre afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con motivación se encontró que el 35,3%, es decir 28 trabajadores CAS el afrontamiento del estrés emocional lo regulan y el desempeño laboral con motivación es benéfica. La correlación es positiva y baja (Pearson = 0,095), en tanto que $p\text{-valor} = 0,439 > \alpha = 0,05$, lo que permite aceptar la hipótesis nula: se determina que el afrontamiento del estrés emocional tiene relación significativa con el desempeño laboral con motivación.
- 6) En la relación entre afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con iniciativa se encontró que el 47,1%, es decir 32 trabajadores CAS el afrontamiento del estrés emocional lo regulan y el desempeño laboral con iniciativa es benéfica. La correlación es positiva muy baja (Pearson = 0,143), en tanto que los resultados de $p\text{-valor} = 0,246 > \alpha = 0,05$, lo que permite aceptar la hipótesis nula. Se determina que el afrontamiento del estrés emocional no tiene relación significativa con el desempeño laboral con iniciativa.

RECOMENDACIONES

- 1) En el futuro abordar la variable estrés emocional en sus dimensiones distrés y resolución como un proceso dinámico y multifacético, con el empleo de estrategias que consideren los factores individuales y organizacionales. En tanto, la variable desempeño laboral con sus dimensiones conocimiento, motivación e iniciativa estén enfocadas para la administración del empleador hacia el bienestar saludable como estándares de la sostenibilidad.
- 2) Las situaciones percibidas como abrumadoras deben mitigarse su afección en la salud física y mental con la capacidad de afrontamiento de las demandas externas o internas. Las actitudes negativas en el trabajo se deben evitar mediante ambiente laboral positivo y motivador mediante estrategias como: reconocimiento de límites saludables, el cuidado de los hábitos, identificación de principales estresores, reconocimiento del trabajo de los demás, actitud positiva y trabajo en equipo.
- 3) La vida moderna requiere de componentes adaptativos en la salud física y mental de los trabajadores, cuando la capacidad humana es favorable para superar hechos traumáticos es fundamental para realizar tareas y responsabilidades en el entorno dirigidas al cumplimiento de estándares y objetivos del trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Instituto Nacional de Salud Pública - México. Los riesgos del estrés laboral para la salud. [Online]; 2020. Acceso 10 de 01de 2024. Disponible en:
<https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>.
2. Organización Internacional del Trabajo. Estrs en el trabajo: un reto colectivo. Primera ed. Ginebra: OIT; 2016.
3. Susan Delgado FCyKC. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. [Online]; 2020. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>.
4. Mora, Ainhoa y Chuchuca, Joel. El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez Lara, Girón-Azuay junio-noviembre 2020. Trabajo académico. Cuenca-Ecuador: Universidad politécnica Salesiana.
5. Onofre Pérez LM. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas Nº 1, Quito, en el año 2019. Tesis de maestría. Quito-Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
6. Robles Salguero, Rodolfo y Vivas Lucas, Carlos. Resiliencia y Afrontamiento del Estrés Laboral en Empleados Públicos Titulares y Contratados. Tesis de maestría. Guayaquil-Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
7. Vidadl Viera YY. Estrés laboral y desempeño del personal que laboran en el Centro de Salud San Sebastián, Piura – 2022. Tesis profesional. Piura-Perú: Universidad César Vallejo.
8. Gamarra Causto. I. y Arevalo Marcos, RA. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica peruana. Investigación e Innovación. 2023; 3(3).

9. Gutierrez Machaca BB. Estilos de afrontamiento al estrés y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Moquegua, 2022. Tesis profesional. Moquegua-Perú: Universidad Continental.
10. Córdor Hurtado, MA. y Cruz Reyes, BS. El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos de la Región Pasco 2022. Tesis profesional. Cerro de Pasco-Perú: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
11. Deza Picoy, PL. y Díaz Hurtado, KT. Relación de los niveles de estrés y desempeño laboral de los trabajadores de salud – Centro de Salud Uliachin - Cerro de Pasco – enero a marzo del 2023. Tesis profesional. Cerro de Pasco-Perú: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
12. Madrid UCd. Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés. [Online]; 2024. Disponible en: <https://ansiedadystres.org/que-es-el-afrontamiento/>.
13. Toribio A. Psicología del Afrontamiento Mexico: Alba; 2020.
14. Función Pública Gob.co. El estrés laboral. [Online].; s/f. Acceso 20 de 01 de 2024. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938.
15. Campo-Arias, Adalberto; Oviedo, Heidi Celina y Herazo, Edwin. Escala de Estrés Percibido-10: Desempeño psicométrico en estudiantes de medicina de Bucaramanga, Colombia. Revista de la Facultad de Medicina. 2014; 62(3).
16. César Carrillo MRRLEMM. SciELO - Scientific Electronic Library Online. [Online]; 2020. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412018000200304#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20es%20la, capacidad%20para%20afrontar%20la%20situaci%C3%B3n.

17. Organización Mundial de la Salud. Estrés. [Online]; 2023. Acceso 10 de octubre de 2023. Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress?qad_source=1&qclid=CjwKCAjwNi0BhA1EiwAWZaANAJ OXbp1e31wuKwKQI_zepYIJlp334vfoPa2u_aQFAzW5TPqe3UKshoC_oMQAvD_BwE.
18. Tango D. MedlinePlus. [Online]; 2022. Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm>.
19. Ponce IG. CuidatePlus. [Online]; 2021. Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>.
20. Fred K. Berger. Medline Plus. [Online]; 2022. Disponible en: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20es%20un%20sentimiento,a%20un%20desaf%C3%ADo%20o%20de manda>.
21. Social MdTyE. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. [Online]; 2018. Disponible en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>.
22. Gallego, Zuluaga, YA., Gil Cardona, S. y Sepúveda Zapata, M. Revisión teórica de Eustrés y Distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo Psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento. Tesis de maestría. Medellín-Colombia: Universidad CES.
23. Castagnetta O. Estrategias de afrontamiento: ¿Qué son y cómo pueden ayudarnos? Psicología y Mente. Junio.
24. Mejías Sánchez, Yoerquis y Borges Oquendo, Lourdes de la Caridad. Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de

- calidad en salud. Revista Humanidades Medicas vol.21 no.1 Ciudad de Camaguey. Revista Humanidad Médica. 2021; 21(1).
25. Borges My. Revista humanidades medicas. [Online]; 2021. Disponible en: <https://humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/1772/1318#:~:text=el%20desempe%C3%B1o%20profesional%20es%20el%20comportamiento%20o%20la%20conducta%20real.>
 26. Velázquez A. Question. [Online]; 2019. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/#:~:text=Conclusi%C3%B3n-.%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,la%20eficiencia%20de%20su%20trabajo.>
 27. Salazar EN. Cursalab. [Online]; 2020. Disponible en: [https://cursalab.io/blog/factores-influyen-desempeno-laboral/.](https://cursalab.io/blog/factores-influyen-desempeno-laboral/)
 28. Slipczuk S. Conocimiento laboral y Productividad. LinkedIn. 2023.
 29. Spain U. La motivación laboral: ¿Qué es y cómo implementarla? [Online]; 2022. Disponible en: [https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/.](https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/)
 30. Noticias PSdP. Iniciativa. Ayanet. 2020.
 31. Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Decreto Legislativo que regula el el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Normas Legales Actualizadas. : p. 12.
 32. Qualtrics. Investgaci
 33. Supo Condori J. Archivo de video. [Online]; 2021. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=VqdmmodMQXrc.>

34. Arispe Alburqueque, Claudia M. et al. La investigacin científica. Una propuesta para los estudios de posgrado Ecuador Uld, editor. Guayaquil: UIDE.com.ec; 2020.
35. Hernández Sampieri, Roberto y Mendoza Torres, Christian Paulina. Metodología de la investigación: La rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Interamericana , editor. México: McGraw-Hill; 2018.
36. Rojas Salazar AO. Tesis I Callao; 2009.
37. Hernández Nieto R. Instrumentos de recolección de datos en ciencias sociales y ciencias biomédicas Andes UL, editor. Mérida: Estadísticos e-Books & Papers; 2010.
38. Alves Pinheiro, F. et. al. Edad de las ciudades de evaluación del rendimiento de las ciudades de edad Validación del sistema. Diarios A-Z. 2015; 6.
39. Vaca, Margarita; CEPEI. Técnicas de procesamiento y estructuración de la información. PPT Data Living Lab.
40. Castagnetta O. Estrategias de afrontamiento: ¿Qué son y cómo pueden ayudarnos? [Online]; Junio. Acceso 10 de noviembre de 2023. Disponible en: <https://psicologiymente.com/psicologia/estrategias-afrontamiento>.
41. Varón LPyG. Presencia De Estrés Laboral En El Personal De Enfermería En Relación Con El Desempeño Y Sus Posibles Riesgos En La Prestación De La Atención En Salud En Una Clínica De IV Nivel De Atención Servicio De Urgencias En La Ciudad De Bogotá. [Online]; 2023. Disponible en: <https://repositorio.fucsalud.edu.co/bitstream/handle/001/3292/Presencia%20de%20estres%20laboral%20en%20personal%20de%20enfermeria%20en%20relacion%20con%20desempe%C3%B1o%20en%20clinica%20de%20IV%20nivel%20Bogota.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

42. Cruz YDL. Estrés laboral y desempeño laboral servicio de emergencia hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016. [Online]; 2018. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3488/delacruz_rym.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
43. Hurtado GAyM. Estrés del personal de salud en tiempos de pandemia COVID 19, en el desempeño laboral - Hospital Regional Dr. Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco – abril a julio del 2022. [Online]; 2023. Disponible en: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/3339/1/T026_48529820_T.pdf.
44. Zuñiga D. Factores condicionantes al estrés laboral en profesionales de enfermería, Centro Quirúrgico en el hospital Daniel Alcides Carrión Pasco 2021. [Online]; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/998/ZU%C3%91IGA%20TAPIA%20DIANA%20CINTHIA%20-%20TRABAJO%20ACAD%C3%89MICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
45. Rojas MMyA. Factores organizacionales y el estrés laboral en profesionales de la salud, Centro de Salud Paragsha y Centro de Salud Huariaca – Pasco, 2017. [Online]; 2019. Disponible en: <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/924/1/TESIS%20MERCEDES%20Y%20GIANINA%20OK%20REPOSITORIO.pdf>.
46. Campo-Arias, Adalberto; Oviedo, Heidi Celina y Herazo, Edwin. Escala de Estrés Percibido-10: Desempeño psicométrico en estudiantes de medicina de Bucaramanga, Colombia. Revista de la Facultad de Medicina. 2014; 62(3).

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de Recolección de Datos (Obligatorio).

Introducción:

La presente tiene como propósito recopilar información sobre el Afrontamiento del Estrés Emocional y Desempeño Laboral dentro de su Institución u organización de trabajo, que no implica divulgar sus datos personales.

Instrucciones

- Marcar con “X” la opción que más se caracteriza con usted.
- CÓDIGO: _____

CUESTIONARIO SOBRE EL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS EMOCIONAL

Nunca	Casi Nunca	De Vez en Cuando	A Menudo	Muy a Menudo
0	1	2	3	4

Reactivos	Escala				
	0	1	2	3	4
Distrés General					
1) ¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?					
2) ¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?					
3) ¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?					
4) ¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?					
5) ¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?					
6) ¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?					
Capacidades					
1) ¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?					
2) ¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?					
3) ¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?					
4) ¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?					

Fuente: Campo A. (2014) (15).

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Total en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Total de Acuerdo
1	2	3	4	5

Reactivos	Escala				
	1	2	3	4	5
Conocimiento					
1) Logra eficientemente las tareas asignadas					
2) Buscar estar en un buen ranking del puesto					
3) Logra eficazmente las tareas asignadas					
4) Ud. Conoce las funciones que desarrolla su puesto de trabajo					
5) Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional					
Motivación					
1) Has sido reconocida(o) por tu desempeño en el trabajo					
2) Ud. Soluciona problemas inmediatamente en su trabajo					
3) Ud. Tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo					
4) Cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad					
5) En el área que trabaja se siente cómodo					
6) Estas interesado en tener muchos años laborando para la empresa					
Iniciativa					
1) Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo					
2) Crees que eres una persona con la capacidad de trabajar en equipo					
3) Como trabajador ayudas en las estructuras de negocio con tu jefe					
4) Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización					
5) Superas a la exigencia dada por tu empleador					
6) Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad					
7) Crees que la evaluación de desempeño dada por el banco es la mejor					

Anexo 2: Procedimiento de validación y confiabilidad

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

PRESENTACION:

Estimado(a) profesional, la Ficha de Evaluación de Experto del Cuestionario de la Variable **Desempeño Profesional** corresponde a la investigación sobre: "Afrontamiento del Estrés Emocional y Desempeño Laboral en el trabajador CAS, Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco", será muy útil para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente, cada uno de los enunciados que se le presentan.
- Los enunciados presentan la valoración en cuanto a Coherencia, Pertinencia y Claridad. Ud. debe marcar con un aspa (X) en cada casilla y escribir su respectiva observación si los hubiera.

N° de ítem	ENUNCIADO	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
Conocimiento								
1	Logra eficientemente las tareas asignadas	X		X		X		
2	Buscar estar en un buen ranking del puesto	X		X		X		
3	Logra eficazmente las tareas asignadas	X		X		X		
4	Ud. Conoce las funciones que desarrolla su puesto de trabajo	X		X		X		
5	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	X		X		X		
Motivación								
6	Has sido reconocida(o) por tu desempeño en el trabajo	X		X		X		
7	Ud. Soluciona problemas inmediatamente en su trabajo	X		X		X		
8	Ud. Tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo	X		X		X		
9	Cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad	X		X		X		
10	En el área que trabaja se siente cómodo	X		X		X		
11	Estas interesado en tener muchos años laborando en su puesto actual	X		X		X		

Iniciativa								
N° de ítem	ENUNCIADO	Coherencia	Pertinencia	Claridad	Observaciones			
12	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo	X	X	X				
13	Creer que eres una persona con la capacidad de trabajar en equipo	X	X	X				
14	Como trabajador ayudas en las actividades que realiza tu entidad	X	X	X				
15	Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la entidad	X	X	X				
16	Superas a la exigencia dada por tu empleador	X	X	X	no es relevante			
17	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad	X	X	X				
18	Creer que la evaluación de desempeño dada por la entidad es la mejor	X	X	X				

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:	Yecenia, CARLOS CARHUAS.	 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA PASCO C.D. Yecenia Carlos Carhuas GERENTE DE SERVICIO SOCIAL
Fecha:	23-01-2024	

FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

PRESENTACION:

Estimado(a) profesional, la Ficha de Evaluación de Experto del Cuestionario de la Variable **Desempeño Profesional** corresponde a la investigación sobre: **"Afrontamiento del Estrés Emocional y Desempeño Laboral en el trabajador CAS, Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco"**, será muy útil para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

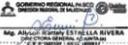
INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente, cada uno de los enunciados que se le presentan.
- Los enunciados presentan la valoración en cuanto a Coherencia, Pertinencia y Claridad, Ud. debe marcar con un aspa (X) en cada casilla y escribir su respectiva observación si los hubiera.

N° de ítem	ENUNCIADO	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
Conocimiento								
1	Logra eficientemente las tareas asignadas	X		X		X		
2	Buscar estar en un buen ranking del puesto	X		X		X		
3	Logra eficazmente las tareas asignadas	X		X		X		
4	Ud. Conoce las funciones que desarrolla su puesto de trabajo	X		X		X		
5	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	X		X		X		
Motivación								
6	Has sido reconocida(o) por tu desempeño en el trabajo	X		X		X		
7	Ud. Soluciona problemas inmediatamente en su trabajo	X		X		X		
8	Ud. Tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo	X		X		X		
9	Cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad	X		X		X		
10	En el área que trabaja se siente cómodo	X		X		X		
11	Estás interesado en tener muchos años laborando en su puesto actual	X		X		X		

Iniciativa								
12	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo	X		X		X		
13	Creer que eres una persona con la capacidad de trabajar en equipo	X		X		X		
14	Como trabajador ayudas en las actividades que realiza tu entidad	X		X		X		
15	Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la entidad		X		X		X	NO RELEVANTE
16	Superas a la exigencia dada por tu empleador	X		X		X		
17	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad	X		X		X		
18	Creer que la evaluación de desempeño dada por la entidad es la mejor	X		X		X		

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:	AUSON LATAUY ESTRELLA RIVERA	 GOBIERNO REGIONAL PASCO MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA PASCO Mg. AUSON LATAUY ESTRELLA RIVERA DIRECTOR GENERAL DE GESTIÓN C.E.P. YANACANCHA PASCO Firma
Fecha:	25-02-2024	

FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

PRESENTACION:

Estimado(a) profesional, la Ficha de Evaluación de Experto del Cuestionario de la Variable **Desempeño Profesional** corresponde a la investigación sobre: **"Afrontamiento del Estrés Emocional y Desempeño Laboral en el trabajador CAS, Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco"**, será muy útil para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente, cada uno de los enunciados que se le presentan.
- Los enunciados presentan la valoración en cuanto a Coherencia, Pertinencia y Claridad, Ud. debe marcar con un aspa (X) en cada casilla y escribir su respectiva observación si los hubiera.

N° de ítem	ENUNCIADO	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.	El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.	El ítem se comprende, su redacción es adecuada.	Si	No	Si	
Conocimiento								
1	Logra eficientemente las tareas asignadas.	X		X		X		
2	Buscar estar en un buen ranking del puesto	X		X		X		
3	Logra eficientemente las tareas asignadas	X		X		X		
4	Ud. Conoce las funciones que desarrolla su puesto de trabajo	X		X		X		
5	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional	X		X		X		
Motivación								
6	Más sido reconocido(a) por tu desempeño en el trabajo		X		X	X		Ser más precisa
7	Ud. Soluciona problemas inmediatamente en su trabajo	X		X		X		
8	Ud. Tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo	X		X		X		
9	Cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad	X		X		X		
10	En el área que trabaja se siente cómodo	X		X		X		
11	Estas interesado en tener muchos años laborando en su puesto actual		X		X	X		No presenta relevancia

Iniciativa								
12	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo	X		X		X		
13	Crees que eres una persona con la capacidad de trabajar en equipo	X		X		X		
14	Cómo trabajador ayudas en las actividades que realiza tu entidad	X		X		X		
15	Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la entidad	X		X		X		
16	Supera a la exigencia dada por tu empleador	X		X		X		
17	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad	X		X		X		
18	Crees que la evaluación de desempeño dada por la entidad es la mejor	X		X		X		

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:	Eduvina Guzmán SLD García	 UC. DANIEL ALCIDES CARRIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y SERVICIOS FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS
Fecha:	24/01/2024	

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.971	18

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	4.07	.884	15
VAR00002	3.93	1.163	15
VAR00003	4.13	.915	15
VAR00004	4.20	1.082	15
VAR00005	4.00	.756	15
VAR00006	2.93	1.280	15
VAR00007	4.20	.775	15
VAR00008	3.93	1.100	15
VAR00009	4.33	.816	15
VAR00010	4.13	1.356	15
VAR00011	4.13	.834	15
VAR00012	4.00	.845	15
VAR00013	4.07	.799	15
VAR00014	4.40	1.121	15
VAR00015	4.33	.900	15
VAR00016	4.13	1.125	15
VAR00017	4.20	.941	15
VAR00018	4.13	.990	15

Anexo 3: Evidencias fotográficas









Anexo 4: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE / DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre estrés emocional y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024?</p>	<p>GENERAL: Determinar cuál es la relación entre estrés emocional y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.</p>	<p>GENERAL: El afrontamiento del estrés emocional tiene relación significativa en el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco.</p>	<p>VARIABLE 1: Afrontamiento del estrés emocional.</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativo, básica, observacional, prospectivo, transversal y analítico.</p>
<p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre el afrontamiento del distrés general y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024? • ¿Cuál es la relación entre afrontamiento con capacidad y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024? • ¿Cuál es la relación entre afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con conocimiento del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024? • ¿Cuál es la relación entre afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con motivación del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024? • ¿Cuál es la relación entre afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con iniciativa del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco 2024? 	<p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer cuál es la relación entre afrontamiento del distrés general y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. • Establecer cuál es la relación entre afrontamiento con capacidad y desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. • Establecer cuál es la relación entre afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con conocimiento del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. • Establecer cuál es la relación entre afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con motivación del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. • Determinar cuál es la relación entre afrontamiento del estrés emocional y desempeño laboral con iniciativa del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. 	<p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El afrontamiento del distrés general tiene relación significativa en el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. • El afrontamiento con capacidad tiene relación significativa en el desempeño laboral del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. • El afrontamiento del estrés emocional tiene relación significativa con desempeño laboral con conocimiento del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. • El afrontamiento del estrés emocional tiene relación significativa con el desempeño laboral con motivación del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. • El afrontamiento del estrés emocional tiene relación significativa con desempeño laboral con iniciativa del trabajador CAS, de la Municipalidad Distrital de Yanacancha Pasco. 	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distrés general • Capacidad de afrontamiento <p>VARIABLE 2: Desempeño laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Motivación • Iniciativa 	<p>Nivel de investigación: Relacional.</p> <p>Método: Científico, analítico, sintético.</p> <p>Diseño: No experimental de tipo correlacional-transversal</p> <p>Población: 80 profesionales CAS de la municipalidad Distrital de Yanacancha, Pasco.</p> <p>Muestra: Finita de 66 profesionales por muestreo aleatorio simple.</p> <p>Instrumentos: • Cuestionarios tipo Likert</p> <p>Técnicas: • Encuestas</p>