



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estrés laboral y desempeño laboral en la Empresa T-Solucionadora
SAC. TRUJILLO 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Guevara Bobadilla, Anthony Brian (orcid.org/0000-0003-2193-8906)

ASESORA:

Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia (orcid.org/0000-0002-1536-3109)

CO-ASESORA:

Dra. Mosqueira Rodríguez, Guisella Balbina (orcid.org/0000-0001-6170-5838)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ
2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios por ser mi fuente de sabiduría y perseverancia que me dio para concluir la carrera, así mismo a mis padres Arliny – Wilfredo por el apoyo y esfuerzo que me brindaron cada día.

Anthony Brian

Agradecimiento

Agradezco primero a Dios por siempre protegerme, bendecirme y darme la fortaleza para seguir adelante y no rendirme.

Gracias a mis padres Arliny – Wilfredo que siempre estuvieron brindándome su apoyo incondicional para no rendirme y seguir luchando por nuestras metas.

Agradezco a mis docentes de la escuela de Administración por compartir sus conocimientos a lo largo de nuestra vida universitaria, a mis asesoras Dra. Nancy y Dra. Guisella que me apoyaron en el trabajo de investigación y siempre estuvieron dispuestas a brindarme su apoyo.

Anthony Brian

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización:.....	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN:.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 4.1 Nivel del estrés laboral en los trabajadores en la empresa T-Solucionadora SAC Trujillo 2022..	24
Tabla 4.2 Nivel de las dimensiones de estrés laboral en la empresa T-Solucionadora SAC Trujillo 2022.	25
Tabla 4.3 Nivel de desempeño laboral en los trabajadores en la empresa T-Solucionadora SAC Trujillo 2022.	27
Tabla 4.4 Nivel de las dimensiones de desempeño laboral en la empresa T-Solucionadora SAC Trujillo 2022.	28
Tabla 4.5 Análisis correlacional para determinar la relación entre las dimensiones de estrés laboral con la variable desempeño laboral en los trabajadores de la empresa T-Solucionadora SAC de la ciudad de Trujillo	30
Tabla 4.6 Análisis correlacional para determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa T-Solucionadora SAC de la ciudad de Trujillo 2022.	31

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre estrés laboral y el desempeño laboral en la empresa T- soluciona SAC Trujillo 2022. Fue una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal y de tipo correlacional. La población estuvo conformada por 25 trabajadores de la empresa T-Soluciona SAC Trujillo. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con 25 preguntas para la variable estrés laboral y una ficha de evaluación de 20 factores para la variable desempeño laboral. Los datos fueron procesados en el programa SPSS Statistics versión 25. El coeficiente de correlación utilizado fue el Rho Spearman, cuyo resultado muestra 0.059, lo que significa que la relación es positiva baja entre el estrés laboral y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0.781 y siendo $p > 0.05$, lo cual indica que la relación no es significativa, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación el estrés laboral se relaciona directamente con el desempeño laboral en la empresa T- soluciona SAC Trujillo 2022.

Palabras clave: Estrés, estrés laboral, desempeño laboral

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship that exists between work stress with work performance in the company T- Solucionadora SAC Trujillo 2022. It was an applied type of investigation, of a non-experimental cross-sectional design and of a correlational type. The population was made up of 25 workers from the company T-Solucionadora SAC Trujillo. The survey technique was applied with its questionnaire instrument of 25 questions for the work stress variable and an evaluation sheet of 20 factors for the work performance variable. The data were processed in the SPSS Statistics version 25 program. In conclusion, the correlation coefficient used was that of Rho Spearman, whose result shows 0.059, which means that the relationship is low positive between work stress and the work performance variable, with a significance level of 0.781 and being $p > 0.05$, it indicates that the relationship is not significant, therefore the research hypothesis is accepted: work stress is directly related to work performance in the company T- solves SAC Trujillo 2022.

Keywords: Stress, job stress, job performance

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un problema que afecta las metas organizacionales y el desempeño laboral en las empresas, el estrés controlado por los colaboradores ayudara a que desarrollen sus actividades de forma eficiente y eficaz, teniendo así una mejoría en la salud física y mental para el desarrollo de empresa para una mejora.

La Organización Internacional Mundial de la Salud evaluó que para el 2020 una porción de la localidad sufriría de inestabilidad debido al estrés laboral siendo los más comunes desaliento, angustia y luchas en sus vidas; debido a su esfuerzo o en su historia particular es afirmar por la falta de autocontrol y existir riguroso en sus labores. (Étienne, 2020)

En el Perú, estudios realizados por ESAN (2021) refieren que el estrés laboral es causado por el esfuerzo o el entorno profesional a causa de la pandemia. Los casos de estrés laboral se han incrementado significativamente en nuestro territorio conforme al sondeo realizado por trabajando.com en el cual precisa que 7 de cada 10 empleados se ven afectados por el estrés profesional.

El diario gestión (2019) afirma que 220 000 peruanos trabajan desde su hogar u otros lugares debido por la clausura de la pandemia, conforme las cifras del Ministerio de Trabajo y Empleo. En otras palabras, estas personas no solamente tienen el reto de adaptarse a la nueva manera de hacer negocios, sino que igualmente tienen el reto de inventar espacios de esfuerzo adentro de sus hogares que les permitan continuar logrando eficacia para su negocio.

La presente investigación se realizó en la empresa T-Soluciona SAC, la cual está ubicada en la ciudad de Trujillo. Se observa que los colaboradores de dicha

empresa han disminuido en relación a su rendimiento, desempeño en sus labores que realizan, asimismo, se observa que existe un desfavorable ambiente de trabajo, todo ello ocasionado por el estrés debido al exceso de carga laboral y a las diversas situaciones que enfrentan día a día.

Esta investigación es importante en el área profesional porque nos ayudó a poner en práctica nuestros conocimientos y aprender de los problemas reales que se dan en las empresas y como buscar soluciones para que sean de beneficios para la organización y obtengan mejores resultados.

En el contexto social esta investigación servirá que tenga como referencia este trabajo y pueda servir de base para estudios similares en diversas empresas.

Luego de describir nuestra problemática de nuestro trabajo de investigación plantea la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre estrés laboral y desempeño laboral en la empresa T- Solucionadora SAC Trujillo 2022?

En lo teórico la investigación se respalda en las teorías de estrés laboral y desempeño laboral, para así obtener aclaraciones dentro de la empresa T Solucionadora SAC y también poder comparar diferentes conceptos con la situación actual de la empresa.

En lo metodológico permite obtener resultados de los objetivos de estudio, utilizando como instrumento la recolección de datos expresada en una encuesta que nos ayudará a detectar la principal problemática en nuestra investigación.

En lo social nuestra investigación sirve para la empresa y también para todos los colaboradores de la empresa T Solucionadora SAC debido a la comprobación de hipótesis de nuestra investigación, obteniendo así un trabajo más cómodo y satisfactorio para realizar sus actividades.

Planteando como objetivo general: Determinar la relación que existe entre Estrés laboral con el Desempeño laboral en la empresa T- solución SAC Trujillo 2022. Como objetivos específicos se tiene: Analizar el nivel de estrés laboral en la empresa T- solución SAC en Trujillo 2022, evaluar el desempeño laboral en la empresa T- solución SAC en Trujillo 2022 y evaluar la relación que existe entre las dimensiones del estrés laboral con el desempeño laboral en la empresa T- solución SAC Trujillo 2022

Este estudio plantea la siguiente hipótesis: El estrés laboral se relaciona con desempeño laboral en la empresa T- solución SAC Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

Mayta (2021) quiere mostrar cómo el estrés afecta el desempeño de los trabajadores del grupo Santa Elena en Chancay. Tipos de aplicación, grado de correlación, diseño de primeros principios y enfoques mixtos. El grupo de estudio estuvo conformado por 25 ingenieros y gerentes del grupo Santa Elena de Chancay. Este modelo incluye a 25 ingenieros y ejecutivos de la empresa Elena en Chancay. El estrés laboral está relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores del Grupo Santa Elena Chancay en el 2020. De acuerdo a los resultados obtenidos del estudio de estrés, el 32%, 68%, 96% en las variables de desempeño, con un promedio de 4%. Menos estrés puede conducir a un mejor desempeño laboral. Concluimos que el nivel de significancia del 99% es 0.001 y la correlación es 0.63**. Si el estrés físico, los factores psicológicos y sociales aún afectan a los trabajadores y no pueden desempeñarse bien, si los trabajadores sienten que no pueden relajarse y calmarse lo suficiente durante la jornada laboral, la falta de sueño y los problemas musculares son inaceptables si renuncia a su trabajo debido a fatiga en el trabajo por razones de salud.

Vera & Chapoñan (2019) con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de Villa El Salvador. Los métodos aplicados a este estudio son transversales y de descripción correlacional. Los sujetos de este estudio fueron 2 empleados de los departamentos de ventas, call center y administración de Salud Energía y Vida S.A.C. Una muestra de 2 trabajadores de Salud Energía y Vida S.A.C. De los resultados recogidos en las encuestas, podemos ver que de los 16,7 encuestados, existe una relación baja entre las 108 variables mencionadas. Del mismo modo, 8,3 encuestados dijeron que la relación era moderada, mientras que 8,3 dijeron que era alta. Esta tendencia muestra la existencia de una relación inversa entre las variables de investigación, esta relación se confirmará en la sección de prueba de hipótesis. Se concluye que existe relación entre el control laboral y el desempeño laboral entre los trabajadores de la empresa Villa El Salvador 2019. Al

profundizar en el estudio de los procesos administrativos de la empresa, es posible desarrollar que existe un sistema establecido, pero no formal, sistema de documentación.

Rojas et al. (2021) el objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los colaboradores del área de publicidad y marketing de la Universidad Señor de Sipán Chiclayo 2019. Los métodos utilizados son cuantitativos y comparativos. Todos los empleados de los departamentos de publicidad y marketing de la Universidad Señor de Sipán-Chiclayo se refieren a la población. La muestra de nuestra encuesta consta de 30 partes interesadas locales. Según los resultados de la investigación, la r obtenida de Pearson es $r = 0.702$ y $p < 0.05$. En otras palabras, cuanto menor sea su nivel de estrés, mejor será su desempeño laboral. Al final del estudio, encontramos una asociación significativa entre el estrés laboral de los empleados y el desempeño laboral, aunque la asociación lineal fue estadísticamente significativa, moderada y Buena ($r = 0.702$ $p < 0.05$), con 30 de los 21 empleados viendo su estrés como estrés. El desempeño es promedio porque no obtiene recompensas ni motivación para alcanzar sus metas para un rendimiento satisfactorio.

En los antecedentes internacionales tenemos:

Montero (2021) su objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los empleados en instituciones bancarias de la ciudad de Esmeraldas. El método de investigación no es experimental porque no se manipulan las variables, al igual que los sujetos de investigación. Además, la presentación de los resultados es cuantitativa. La población es finita según un total de 155 empleados en las siguientes instituciones privadas: Banco Guayaquil, Banco Pichincha, Banco Bolivariano, Banco Produbanco, Banco Internacional, Banco Solidario, Banco General.

Métodos mixtos de banca constitucional, como Rumiñahui, Banco del Austro y Banco Pacífico. Un valor de p (sig.) superior a 0,05 indica que ambos son

inversamente no significativos, según investigaciones sobre la relación entre estrés y desempeño laboral, y ambos son débilmente negativos, según el coeficiente de correlación indica una variable. Se concluyó que existía una relación inversa no significativa entre el estrés laboral y el desempeño laboral. H. Los banqueros de bajo estrés se desempeñan bien, la relación entre el estrés laboral y los factores de desempeño laboral no es significativa, y existe una correlación negativa débil entre la eficiencia laboral y los factores económicos laborales, pero la eficiencia no existe una relación positiva significativa entre el empleo y el trabajo. calidad de cada factor.

Fuentes et al. (2020) con el objetivo de determinar los factores de estrés que inciden en el desempeño laboral de los colaboradores de LGM Gestión Empresarial S.A.S. El método aplicado se describe mediante un diagrama de sección transversal. La población estudiada estuvo conformada por cinco trabajadores de la empresa LGM Gestión Empresarial S.A.S. Muestra pequeña, tomaremos el mismo número de personas para la encuesta, es decir, un total de cinco personas conformarán nuestra muestra. De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas, el 0% restante de trabajadores de la empresa LGM Gestión Empresarial S.A.S son altamente productivos, lo que demuestra que todos los trabajadores de la empresa tienen un buen conocimiento de los procedimientos a seguir, las actividades deben hacer Liderar Con habilidades excepcionales, están listos para ir más allá de los requisitos de sus trabajos, jefes y organizaciones, manteniendo un flujo de trabajo y un rendimiento sobresalientes. Se concluyó que el efecto de las pausas laborales en el desempeño de los empleados en la empresa LGM Gestión Empresarial S.A.S, que se utilizó en la pregunta de la OITOMS sobre los períodos de licencia neonatal, determinó que en la empresa los haya o no sus grados de estrés. pocos estresores laborales dentro de la empresa.

Onofre (2021) el objetivo fue determinar cómo el estrés afecta el desempeño de los empleados del departamento de personal del hospital.

Producto especial de la Bundeswehr alemana. Los métodos utilizados son cuantitativos y no experimentales. Horizontal y Correlación. El tema de investigación fue presentado a todos los funcionarios de la Facultad de Talento. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores y trabajadoras con edades comprendidas entre 2 y 63 años. Nuestros resultados muestran que el liderazgo, el apoyo del equipo y el impacto de la tecnología son los factores que más influyen en el desarrollo del estrés. Por lo tanto, es importante intervenir rápidamente para no abrumar a sus empleados. Esto tiene un impacto significativo en el bienestar mental y emocional de los empleados. Se concluyó que no fueron importantes para establecer una relación directa entre el estrés laboral y el desempeño laboral, y la unidad de investigación pudo subrayar que menor estrés se asoció a mayor desempeño, sugiriendo que la misma situación sugiere que podría significar mal estrés.

Choto (2020) tiene como objetivo determinar el impacto del estrés laboral en los empleados del departamento de recursos humanos de S.A Central Law Firm. La población de estudio estuvo conformada por 25 colaboradores de RRHH que prestan sus servicios en Empresa Central Law S.A., quienes fueron seleccionados por su competitividad y eficiencia, además de experimentar una importante presión laboral. La muestra utilizada fue de 13 trabajadores, entre ejecutivos, gerentes de ventas y gerentes de marketing. De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede observar que la mayoría piensa que, si afecta, sin embargo, la probabilidad de que suceda dependerá de cada trabajador, ya que un 29% lo considera muy raro. Mientras que el 17,6 % pensó que no tenía ningún efecto, otros atribuyeron el impacto de la rotación al conflicto. Se concluye que el estrés laboral se origina por diversos factores, como la religión y la sociedad, provocando o dejando trauma psicológico en los trabajadores.

Torres et al. (2020) con el objetivo de explicar el efecto del estrés en el desempeño laboral de los empleados del almacén Sandraagro de la ciudad de San Vicente del Caguán Caquetá. La metodología aplicada a este estudio fue cuantitativa debido

a que el objetivo del estudio fue interpretar los resultados de una evaluación de desempeño relacionada con los niveles de estrés de los empleados de la tienda Sandraagro en San Vicente del Caguán. La población estudiada incluye a todos los integrantes de la empresa Sandraagro, en su mayoría jóvenes. La muestra estuvo conformada por 15 personas entre hombres y mujeres que cumplieron con los criterios de inclusión para realizar el estudio. De acuerdo con los resultados obtenidos, es posible analizar el nivel de estrés de los empleados según el rango de puestos que ocupan. En el cuestionario, identifique la siguiente información sobre el perfil del puesto: un grupo de gerentes, especialistas o técnicos y colaboradores en gestión, liderazgo o calificación técnica y conocimientos altos. En el grupo restante se encuentran moderadores y colaboradores que ocupan puestos que no requieren conocimientos específicos, pero sí una habilidad específica. Como resultado encontramos que los jefes, administradores y técnicos mantienen la tensión entre los mandos medios y altos a un ritmo del 38% en cada nivel, mientras que el día 25 el dato se encuentra en un nivel muy alto. Se concluyó que los colaboradores de Sandraagro en general, tanto en puestos profesionales como técnicos, experimentan niveles de estrés moderados y muy altos, lo que representa una disparidad entre los puestos gerenciales y técnicos de apoyo, lo que refleja niveles de estrés con tendencia a ser en su mayoría grandes y muy alto. Entre ellos, las mujeres exhibieron niveles de estrés alto y muy alto, a diferencia de los hombres, que exhibieron niveles de estrés moderado y alto. Aquellos con excelente desempeño en aplicaciones de desempeño y tendencias similares fueron identificados entre hombres y mujeres con buenos a buenos registros.

Chuchuca & Mora (2020) el objetivo fue determinar el efecto del estrés laboral en el desempeño de todo el personal del hospital "Aida León de Rodríguez Lara". Girón Azuay junio noviembre 2020. Los métodos utilizados fueron deductivo, estadístico y correlativo. La población de estudio se realizó en Universo, Hospital Ida León de Rodríguez Lara. La muestra incluye 100 empleados de una empresa. Esto arroja un beneficio medio de 96,05 euros. Esto supone que se superan las

expectativas más altas, que el estrés laboral ocurre en un entorno del 3% y que el departamento tiene menos empleados con niveles de estrés. Se concluyó que los empleados de las instalaciones exhibieron bajo desempeño y altos niveles de estrés al realizar las tareas. El principal problema es la falta de apoyo y la falta de tiempo debido a las frecuentes visitas a las clínicas de los hospitales. Antecedentes Como resultado de estos factores, los empleados de la organización se sienten agotados física y mentalmente.

Respecto a las teorías de la variable estrés laboral:

Sánchez (2010) egresado de la Facultad de Medicina de Praga, comenzó a hablar de las manifestaciones de salud de pacientes con los mismos síntomas, como mareos, fatiga, pérdida de coraje y otros síntomas, llamados estos síntomas. A lo largo de los años, la investigación ha evolucionado a través de modelos explicativos y descriptivos, tendencia relacionada con los modelos psicolingüísticos que ha causado controversia entre los científicos sociales. Selye (1935), estudiante de medicina en Praga, comenzó a reconocer los síntomas de salud que presentaban los pacientes con los mismos síntomas, como anorexia, fatiga, astenia, pérdida de peso y otros síntomas. Lo llamamos síndrome enfermo. El estrés laboral en el campo de la antropología es altamente complejo. Como primer punto, abordaremos analíticamente la psiquiatría, la psicología y la biomedicina. La investigación ha cambiado a lo largo de los años a través de modelos descriptivos y descriptivos. Esta tendencia apunta a un patrón psicolingüístico anterior a las ciencias sociales que los autores cuestionan. En segundo lugar, el nuevo milenio se refiere al campo empírico del estrés, que es casi inexistente y no sabemos qué es. Esta es el área más vulnerable donde se manifiesta el estrés.

Young (2019) La investigación sobre el estrés presenta reiteradamente muchos dilemas, además de partir de cuerpos ideales y metodologías. Esta consideración fue expresada en un trabajo de hace más de treinta años por Young, quien analizó diversos instrumentos de medida. utilizados para estudiar los estresores,

demostrando con certeza que los instrumentos reflejan las creencias del investigador y los métodos de referencia que los pesos imponen al individuo. Las empresas deben fomentar un entorno profesional y organizativo adecuado para que los empleados se sientan motivados de diferentes formas y motivados en función de su productividad. Aquí hay algunos modelos teóricos de investigaciones relacionadas con el estrés laboral:

Selye (2011) Estudió el Síndrome de Adaptación General (GAS) y se introdujo una mentalidad de investigación sobre el estrés biológico, creando un modelo en el que el estrés se explica tanto personal como biológicamente. Establece que los eventos de advertencia para una entidad causan daños a la propiedad en etapas:

- a) Fase I: un elemento de craqueo enfocado, el empuje del fuselaje es la respuesta de vuelo o lucha. Se activa en cuanto se detecta una alarma, aparecen síntomas, disminuye, te calientas físicamente o aumenta tu frecuencia cardíaca.
- b) Fase II: La entidad se adapta a las circunstancias, pero la activación continúa, pero a un ritmo reducido respecto a la fase anterior. Si el ahogamiento continúa en este momento, la succión aumentará y el cuerpo estará en alarma.
- c) Fase III: El agotamiento: si el estrés continúa más allá de la capacidad de respuesta del cuerpo, llegará un momento en que el cuerpo se quedará sin recursos y será propenso a la enfermedad y la muerte.

La presión en el ambiente laboral es inevitable: la carga de trabajo, plazos fijos que cumplir, expectativas de desempeño y la búsqueda de reconocimiento forman parte del día a día en la vida profesional; sin embargo, la sobrecarga de tareas rutinarias en un ambiente peligroso u hostil terminan por generar un sentimiento de tensión, impotencia y frustración constante conocido como estrés laboral, el cual puede llegar a tener repercusiones nocivas para la salud física y mental del trabajador, incluso fatales, de no ser prevenidas y atendidas. (Publica, 2022)

El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física. (trabajo, 2018)

El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas. Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional. (Cuevas, 2019).

El estrés es la sensación de presión, angustia y tensión ante una situación del entorno. Se siente preocupación ante las consecuencias de no poder cumplir un objetivo o demanda, y puede darse en diversos ámbitos, como es el trabajo. El estrés laboral se da en el entorno de trabajo, normalmente cuando se trabaja bajo presión o el ambiente laboral es tenso. (Valenzuela, 2019)

El aumento del estrés en el ámbito de trabajo se produce como consecuencia de los cambios y transformaciones en el mundo laboral, el aumento de las demandas del entorno y la mayor complejidad de las actividades que desarrollan los trabajadores. (Capurro, 2021)

Martín et al. (2019) El modelo de aspecto del estrés laboral se centra en el aspecto ambiental, este modelo plantea que la ocurrencia de factores estresantes en los trabajadores y la respuesta al estrés en el trabajo serían dos condiciones necesarias para una situación estresante en el lugar de trabajo. En cuanto a la apariencia específica, se compone de rasgos estables por la ausencia del individuo (rasgos y personalidad). Ser capaz de interactuar con diferentes factores estresantes puede conducir a una mayor variación en la respuesta al estrés. En

consecuencias organizacionales, incluye comportamientos de trabajadores estresados que están directamente relacionados con el desempeño organizacional.

Chiang et al. (2020) el modelo de interacción necesidad-control se extendió al contexto de la investigación del estrés laboral, donde determinó que estos sonidos están influenciados por altas demandas laborales y niveles de verificación. En la extensión de la demanda de trabajo, mencionar ejemplos de esfuerzo, razón, orden inverso, ritmo de esfuerzo, etc. La verificación a escala es un proceso de esfuerzo y tiene dos elementos: imperativos en conflicto e independencia, que se deriva de la capacidad del asistente para gestionar operaciones, tomando decisiones informadas sobre sus esfuerzos.

Respecto a la variable desempeño laboral se han considerado las siguientes definiciones:

Queipo & Useche (2002) refieren que el desempeño es toda la cooperación que la organización obtiene de sus colaboradores para lograr sus objetivos, ya que cada empleado tiene una función específica y en general, el logro de los objetivos es muy importante. En cuanto a la determinación, Chiavenato (2011) mostró que el desempeño laboral, así como la eficacia y la eficiencia de los empleados, que son esenciales para una organización, es un buen ajuste caracterizado por el trabajo bien y la complacencia de todos los empleados, lo que conduce a beneficios. La continuidad en la composición del esfuerzo y el resultado óptimo fue, para muchos predecesores, buen desarrollo, pero falta de esfuerzo y mayor existencia. Pedraza et al (2010) definen el desempeño laboral como los comportamientos y acciones de los empleados que tienden a ser importantes para los objetivos de la comunidad y se pueden medir de dos maneras: en relación con la capacidad y el nivel de contribución de cada empleado en la organización.

Asimismo, se puede decir, el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas. (Pedraza, 2018)

Cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. (HR, 2022)

El desempeño laboral es una disciplina que se ha venido estudiando desde tiempos atrás, especialmente en los campos de la psicología organizacional (Aamodt, 2010). El principal motivo que justifica demasiado interés de estudiar este término por parte de las organizaciones es poder entender y explicar varios aspectos que inciden en el crecimiento y efectividad de las empresas, es por ello que resulta imprescindible conocer el desempeño laboral. (Cuello, 2020)

Una buena evaluación del desempeño laboral de los empleados es indispensable a la hora de identificar y clasificar el perfil de cada trabajador. En la gestión de los Recursos Humanos, la evaluación del desempeño laboral es clave a la hora de mejorar su rendimiento y conseguir los mejores resultados. (Edenred, 2021)

Romero & Urdaneta Indica que Bureau de Salesmanship Research ideó un método para clasificar y evaluar los rasgos deseables por razones de esfuerzo. Años después, los militares optaron por aprovecharse de los hombres para comprar candidatas a escuelas militares. En plena Segunda Guerra Mundial, un equipo de expertos trabajó para establecer un método de elección que lograra resultados óptimos. (López, 2018)

A modo de resumen, nos gustaría señalar las principales teorías de rendimiento que se han encontrado en la revisión de la literatura científica, a continuación:

Córdova & Sánchez (2017) Nos dice que la teoría de la equidad de Klingner y Nabdian (2002) nos dice que el desempeño laboral está relacionado con la

percepción que tienen los empleados del compromiso que reciben. Por lo tanto, estas consideraciones pueden aumentar la lealtad, la eficacia y las buenas intenciones de los empleados en la organización. Por lo tanto, los signos de justicia y compensación adecuada pueden existir como elementos básicos. Incluso la comunicación de autoexpresión positiva en toda la organización no conduce a una diferencia en los rangos de posición. En términos de equidad, se desarrolla en dos aspectos:

- a) Contribución del empleado a una mayor eficiencia profesional y salario recibido.
- b) La comparación con los demás, que es la semejanza subjetiva de otra persona con sus iguales.

La teoría de las metas u objetivos de (Locke, 1976) nos dice que existe un motivo que puede comprometer las metas de un empleado en el desempeño de sus funciones.

Esto nos ayuda a comprender que los trabajadores persiguen intencionalmente un objetivo de antemano a través del desarrollo de su trabajo cuyo nivel de esfuerzo conduce al nivel adecuado. Se enfatiza que las metas se realizan en un individuo con la intención de lograrlo. El autor expresó que las metas tienen varias funciones

- Actuar y prestar atención en el trabajo.
- Fuerza de desplazamiento.
- Aumenta la perseverancia.
- Contribuir a la realización de estrategias.

Entonces, los trabajadores tienen que ser coherentes con lo que quieren lograr para que puedan ser productivos y movilizados, porque al especificar sus objetivos, pueden lograr una existencia más efectiva para fomentar un comportamiento adecuado que conduzca a los objetivos.

Los autores Robbins & Judge (2009) muestran que las organizaciones valoran tanto a sus empleados que se esfuerzan, a pesar de que tienen tres tipos de comportamientos que establecen el encaje profesional dentro de la organización.

a) Cumplimiento de la Misión: Es el éxito de las responsabilidades que traen a la organización al brindar un buen producto y un servicio.

b) Civismo: se refiere al ambiente espiritual y ambos brindan apoyo al tener un buen compromiso entre colegas con sugerencias positivas que hacen más llevadero el ambiente de emprendimiento.

c) Falta de desempeño Comprende todas las conductas nocivas como hurto, recalentamiento entre compañeros de trabajo y ausencias frecuentes al trabajo. Además, sobre la evaluación del desempeño en el trabajo remoto, Sorensen (2017) señala que la mejor manera de hacer un seguimiento del esfuerzo El individuo remoto es realizando un procedimiento conocido como gestión por resultados en el cual el equipo directivo acuerda una herramienta de evaluación del desempeño. donde faltan objetivos, tareas y seguimiento del esfuerzo, es necesario publicar informes de inmediato para que cada uno sea completamente independiente en el desarrollo de su trabajo sin necesidad de un seguimiento constante del "progreso". Antes de eso, hay pasos necesarios a considerar en términos de objetivos deseados. Considere las siguientes pautas para ayudarlo a determinar el resultado esperado del esfuerzo de su grupo:

a) Dar retroalimentación oportuna sobre los esfuerzos realizados y sugerir ideas para mejorar la misión y tener el impacto deseado también en el benchmark.

b) Anunciar una impugnación efectiva de lo realizado.

c) Apoyo en video llamadas dedicadas en un esfuerzo por aumentar la comunicación no verbal.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo investigación

Se utilizó la investigación aplicada porque tiene como objetivo implementar conceptos teóricos de un problema que permitan su solución. (Hernandez, 2014)

3.1.2. Diseño de investigación

Una sección transversal no experimental que identifica el problema y describe con precisión la condición de la población sin hacer ningún cambio al aplicar la herramienta de recolección de datos. (Hérrnandez, 2018).

El diseño de estudio es Correlacional porque se analizó la relación que tienen nuestras variables de estudio estrés laboral y desempeño laboral en la empresa T soluciona SAC Trujillo 2022.

3.2. Variables y operacionalización:

Variables empleadas: Estrés laboral y desempeño laboral.

Variable 1: Estrés laboral

- **Definición conceptual**

El estrés laboral está directamente relacionado con las condiciones de trabajo, como el clima, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y ocurre cuando las demandas superan las capacidades o los recursos de los trabajadores, así como cuando la cultura organizacional en el lugar de trabajo no coincide con el punto de vista del empleado. (OIT, 2018)

- **Definición operacional**

En la investigación se midió la variable estrés laboral donde se aplicó análisis de datos y una encuesta a los trabajadores de la empresa T solución de la ciudad de Trujillo con el fin de dar respuesta a cada indicador.

- **Indicadores**

Objetivos y misión, métodos de trabajo, dirección y objetivos, políticas y gestión, respeto, jerarquía, manejo de papeles e informes, trabajo con otros miembros, condiciones de seguridad y control, conocimiento técnico, tecnología apropiada, disponibilidad del equipo, liderazgo, supervisión, confianza, trabajo en equipo y reputación del equipo y presión organizacional y grupal, apoyo específico, protección contra demandas y apoyo técnico.

- **Escala de medición:** La escala fue ordinal

Variable 2:

Desempeño laboral

- **Definición conceptual**

El desempeño es el resultado de las acciones que los empleados usan con estrategias para alcanzar las metas de la empresa y se puede medir en función de las habilidades y la contribución de cada individuo a la empresa. (Sánchez J. , 2018)

- **Definición operacional**

En la investigación se analizó la variable desempeño laboral donde el Gerente evaluará a su personal con una ficha de desempeño de la empresa T solución de la ciudad de Trujillo sobre sus colaboradores con el fin de dar respuesta a cada indicador. Consta con 21 ítems. (Montoya, 2016)

- **Indicadores**

Plazos, cumplimiento de deberes y carga de trabajo, Errores en el trabajo, recursos, supervisión, profesionalismo y cortesía, Cortesía, dirección y conflicto, Proponer nuevas ideas, apertura al cambio, anticipar problemas y resolver problemas, actitudes, establecimiento de metas y cooperación, planificación, actividades y logro de metas.

- **Escala de medición** : La escala fue ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Conformada por los trabajadores de la Empresa T–Solucionadora SAC

- **Criterios de inclusión**

Estuvieron incluidos los trabajadores en planilla de la Empresa T-Solucionadora SAC

- **Criterios de exclusión**

Estuvieron excluidos los trabajadores por recibos honorarios y practicantes

3.3.2. Muestra

Estuvo conformado por 25 trabajadores de la Empresa T-Solucionadora SAC de Trujillo.

3.3.3. Muestreo

El muestreo fue por conveniencia ya que se seleccionó específicamente a las personas que formaran parte de esta muestra.

3.3.4. Unidad de análisis

Cada uno de los trabajadores de la empresa T-Solucionadora SAC de Trujillo 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Debido al estudio del estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa T- Solucionadora SAC de Trujillo, se estableció como técnica la encuesta.

Instrumento de recolección de datos

Los cuestionarios están basados en dimensiones e indicadores de las variables para recolectar la información precisa que corresponde a los objetivos propuestos de la investigación.

El cuestionario de la primera variable Estrés Laboral está conformada por 25 ítems que se aplicó a los trabajadores de la empresa T- Solucionadora SAC de Trujillo 2022 y nuestro segundo cuestionario de nuestra variable 2, desempeño laboral está conformada por 21 Ítems que se aplicara al Gerente de la empresa T- Solucionadora SAC de Trujillo 2022

Validez

Este cuestionario y ficha de evaluación fue validada por la Dra. Mosqueira Rodríguez Guisella, docente de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, teniendo una valoración de instrumento bueno.

Confiabilidad

La variable de estrés laboral, con las dimensiones de 25 ítems, se tomó un estadístico de fiabilidad de coeficiente de alfa de Cronbach

La variable de desempeño laboral, con las dimensiones de 21 ítems se tomó un estadístico de fiabilidad de coeficiente de alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Primero, se procedió analizando el estrés laboral considerando como base las 25 preguntas ya planteadas en el cuestionario desarrolladas según las dimensiones plasmadas en el cuadro de operacionalización. En segundo lugar, se realizará una ficha de evaluación de la segunda variable desempeño laboral con base de 21 preguntas.

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach cuyo resultado fue 0.825.

Seguidamente se recopiló los datos y luego se procesaron en la aplicación a la SSPS versión 26 para ver si existe una relación entre las variables estudiadas mediante la interpretación de tablas y cifras arrojado por el software.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó estadísticas descriptivas que se representó mediante tablas, a través del SSPS donde se puedan extraer resultados específicos.

3.7. Aspectos éticos

Para este proyecto de investigación se considera la validez y confiabilidad de la información obtenida de los datos, respetando la estructura de las normas APA-7ma edición y la guía de elaboración de producto de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1 Generalidades de T-Solucionadora SAC

- a) **Visión:** Ser una consultora líder que se constituya en el socio estratégico de las compañías en Perú y Latinoamérica garantizando una correcta gestión del potencial humano, logrando con ello el desarrollo y crecimiento de su organización.
- b) **Misión:** Nuestra misión es conocer las necesidades de nuestros clientes y ofrecer soluciones a medida, en definitiva, ser su socio en recursos humanos.

4.2 Objetivo Específico 1: Evaluar el nivel de estrés laboral en la empresa T-Solucionadora SAC en Trujillo 2022

Tabla 4. 1

Nivel del estrés laboral en los trabajadores en la empresa T-Solucionadora SAC Trujillo 2022.

Variable	Nivel	fi	%
Estrés laboral	Alto	24	96%
	Medio	1	4%
	Bajo	0	0%
TOTAL		25	100%

Nota: Datos procesados mediante SPSS 25, de la encuesta aplicada a los colaboradores en la empresa T-Solucionadora SAC Trujillo 2022

Interpretación: Según la tabla 4.1 se ha observado que T-Solucionadora SAC Trujillo 2022 tiene un nivel de estrés laboral alto - 96%, debido a que los empleados no tienen metas claras, falta de compromiso y la empresa no cuenta con una infraestructura adecuada.

En la tabla 4.2, se realizó el análisis para conocer el nivel de las dimensiones del estrés laboral en la empresa T-Solucionadora SAC Trujillo.

Tabla 4.2:

Nivel de las dimensiones de estrés laboral en la empresa T-Soluciona SAC Trujillo 2022.

Dimensión	Nivel	fi	%
Clima organizacional	Alto	24	96%
	Medio	1	4%
	Bajo	0	0%
	Total	25	100%
Estructura organizacional	Nivel	fi	%
	Alto	18	72%
	Medio	7	28%
	Bajo	0	0%
Territorio organizacional	Total	25	100%
	Nivel	fi	%
	Alto	23	92%
	Medio	2	8%
Tecnología	Bajo	0	0%
	Total	25	100%
	Nivel	fi	%
	Alto	24	96%
Influencia del lider	Medio	1	4%
	Bajo	0	0%
	Total	25	100%
	Nivel	fi	%
Falta de cohesion	Alto	22	88%
	Medio	3	12%
	Bajo	0	0%
	Total	25	100%
Respaldo de grupo	Nivel	fi	%
	Alto	16	64%
	Medio	8	32%
	Bajo	1	4%
	Total	25	100%

Nota: Datos procesados mediante SPSS 25, de la encuesta aplicada a los colaboradores en la empresa T-Soluciona SAC Trujillo 2022

Interpretación: En la tabla 4.2 T-Solucionadora SAC Trujillo se analizó las siete dimensiones del estrés laboral y se encontró que las dimensiones más evidentes con un nivel alto de estrés, es en la dimensión cultura organizacional, tecnología e influencia del líder, alcanzando el 96%, debido a que los socios no comprenden el propósito, misión, metas y formas de trabajo, así como aspectos técnicos que se deben realizar en la Empresa.

4.3. Objetivo Especifico 2: Evaluar el desempeño laboral en la empresa T Solucionadora SAC en Trujillo 2022

Tabla 4.3:

Nivel de desempeño laboral en los trabajadores en la empresa T-Solucionadora SAC Trujillo 2022.

Variable	Nivel	fi	%
Desempeño Laboral	Alto	0	0%
	Medio	11	44%
	Bajo	14	56%
	Total	25	100%

Nota: Datos procesados mediante SPSS 25, de la encuesta aplicada a los colaboradores en la empresa T-Solucionadora SAC Trujillo 2022.

Interpretación: Según la tabla 4.3 se observó que el 56% de los colaboradores de la empresa T-Solucionadora SAC Trujillo tienen un nivel bajo y el 44% un nivel medio, cuya razón se relaciona con la falta de compromiso para hacer frente a la carga de trabajo, utilizan recursos innecesariamente y no pueden acceder a cambios.

En la tabla 4.4, se realizó el análisis para conocer el nivel de las dimensiones de desempeño laboral en la empresa T-Solucionadora SAC Trujillo.

Tabla 4.4:

Nivel de las dimensiones de desempeño laboral en la empresa T-Solucionadora SAC Trujillo 2022.

Dimension	Nivel	fi	%
Orientación de resultados	Alto	0	0%
	Medio	8	32%
	Bajo	17	68%
	Total	25	100%
Calidad	Nivel	fi	%
	Alto	0	0%
	Medio	10	40%
	Bajo	15	60%
Relaciones interpersonales	Total	25	100%
	Nivel	fi	%
	Alto	0	0%
	Medio	12	48%
Iniciativa	Bajo	13	52%
	Total	25	100%
	Nivel	fi	%
	Alto	0	0%
Trabajo en equipo	Medio	11	44%
	Bajo	14	56%
	Total	25	100%
	Nivel	fi	%
Organización	Alto	0	0%
	Medio	12	48%
	Bajo	13	52%
	Total	25	100%

Nota: Datos procesados mediante SPSS 25, de la encuesta aplicada a los colaboradores en la empresa T-Solucionadora SAC Trujillo 2022

Interpretación: En la tabla 4.4: T Soluciona SAC Trujillo analizó 6 dimensiones del desempeño laboral y encontró un nivel bajo del 68% en la dimensión orientación de resultados, que se relaciona con el trabajo no realizado cuando se requiere, la carga de trabajo no es suficiente.

4.5. Objetivo Especifico 3: Evaluar la relación que existe entre las dimensiones del estrés laboral con el desempeño laboral en la empresa T- Soluciona SAC TRUJILLO 2022.

Tabla 4.5:

Análisis correlacional para determinar la relación entre las dimensiones de estrés laboral con la variable desempeño laboral en los trabajadores de la empresa T-Soluciona SAC de la ciudad de Trujillo.

		Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldodel grupo
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	0.062	-0.005	0.152	0.073	0.236	0.174	0.014
	Sig. (bilateral)	0.769	0.979	0.468	0.728	0.256	0.405	0.947
	N	25	25	25	25	25	25	25

Nota: Datos procesados mediante SPSS 25, de la encuesta aplicada a los colaboradores en la empresa T-Soluciona SAC Trujillo 2022

Interpretación: En la tabla 4.5 se observa que las dimensiones de estrés laboral no se relacionan con el desempeño laboral ya que el valor de la significancia en cada prueba ha resultado mayor a 0.05 por lo tanto no existe relación entre las dimensiones y la variable de estudio.

4.6. Objetivo General: Determinar la relación que existe entre estrés laboral con el desempeño laboral en la empresa T Solucionadora SAC Trujillo 2022

Tabla 4.6:

Análisis correlacional para determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa T-Solucionadora SAC de la ciudad de Trujillo 2022.

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	0.059
		Sig. (bilateral)	0.781
		N	25

Nota: Datos procesados mediante SPSS 25, de la encuesta aplicada a los colaboradores en la empresa T-Solucionadora SAC Trujillo 2022

Interpretación: En la tabla 4.6 se observa que el resultado de 0.781 es mayor a 0.05 por lo tanto quiere decir que no existe una relación entre las variables.

V. DISCUSIÓN:

En este estudio, no existe relación entre las variables ya que el valor de la significancia ha resultado ser mayor a 0.05. Esto significa que el clima organizacional, la tecnología, la influencia gerencial y la estructura organizacional están menos relacionados con el desempeño laboral. Por lo tanto, no se puede aceptar la hipótesis de investigación ya que en este contexto de estudio no se han relacionado las variables, afirmándose que el estrés laboral no tiene relación directa con el desempeño laboral de T Soluciona Trujillo; Esto quiere decir que Bryan encontró que no existe relación entre sus variables, ni con las dimensiones. Vera & Champoñan (2019) confirmaron estos hallazgos al enfocarse en la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en Villa Salvador y concluyeron que la correlación entre las variables estrés laboral y el desempeño laboral era baja. Por lo tanto, los resultados de Bryan difieren de los autores Vera & Champoñan (2019) cuando estos indican que encontraron entre sus variables una correlación baja.

De igual manera, Montero (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los empleados en empresas comerciales y concluyó que existe una relación débil entre las variables. De igual forma, Onofre (2021) trató de determinar cómo afecta el estrés al desempeño de los empleados y concluyó que el estrés no es significativo, estableciendo una relación directa entre el estrés y el desempeño laboral. Al respecto, con base en lo anterior y los resultados del análisis, confirmamos que la correlación entre las variables de estrés laboral y el desempeño laboral es baja, por lo que no se puede decir que, a mayor presión, menor desempeño del empleado, pero sí ser concluido. esa presión reducirá el desempeño de los compañeros. Bryan encontró que no hay relación, en cambio los demás si encontraron, aunque sea poquita la relación, aunque sea mínima, aunque sea bajita, en cambio Bryan encontró que las variables no se relacionan.

En este estudio, que evaluó el nivel de estrés laboral en T-Soluciona SAC Trujillo, se encontró que 24 trabajadores de T-Soluciona SAC presentaban un alto nivel de estrés laboral (96%), principalmente por problemas climáticos. Implicaciones organizativas,

técnicas y de gestión. Estas conclusiones son confirmadas por Mayta (2021), quien dice que el 68% de los trabajadores de Santa Elena se encuentran física y mentalmente estresados. A esto le siguió Rojas, Vicente & Torres (2021) quienes realizaron una encuesta por muestreo a 30 empleados de Sipan Chiclayo y nos dijeron que el 78% de los encuestados sentía presión por el territorio de la organización, la tecnología de la organización y el clima de la organización. En este sentido, garantizamos que en el caso anterior, mientras los colaboradores se encuentren en un lugar cerrado, amplio, limpio y con las más modernas tecnologías, en un ambiente armónico, trabajarán con tranquilidad y no aparecerán en un alto nivel. presión.

En este estudio de evaluación del desempeño de T Soluciona SAC Trujillo, se encontró que el 56% de los colaboradores se encuentran bajos en orientación a resultados, orientación a la calidad y trabajo en equipo entre las variables de desempeño. Esto se debe a que son dominantes: orientados a resultados, porque no completan la cantidad correcta de tareas y no completan el trabajo a tiempo. La dimensión de calidad es donde los empleados comienzan a cometer errores y a abusar de los recursos. Dimensión de trabajo en equipo, ya que prefieren trabajar solos y luego complementar sus ideas y proyectos con otros miembros de la empresa. Estos resultados fueron confirmados por Fuentes, Martínez & Hernández (2020), quienes nos dijeron que la población estudiada fue una pequeña muestra de cinco LGM Gestión Empresarial S.A.S. selección de empleados. De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 0% restante de LGM Gestión Empresarial S.A.S. altamente productiva, es decir, la mayoría de las personas están comprometidas con un desempeño promedio. Según nuestra conclusión de Chuchuca & Mora (2020), los socios de agencia muestran bajo rendimiento y alto estrés en las tareas, el principal problema es la falta de apoyo y la falta de tiempo, por lo que los socios junior se sienten cansados física y mentalmente. En este sentido, con base en la situación presentada anteriormente, podemos concluir que, si el esfuerzo de trabajo es bajo, es muy perjudicial para la organización, porque conduce a un desequilibrio en el logro de las metas y objetivos planificados.

En este estudio al evaluar la relación entre la dimensión estrés laboral y el desempeño laboral para la empresa T- Soluciona SAC TRUJILLO, se puede encontrar que la dimensión clima organizacional tiene una relación positiva muy baja con el trabajo, con un índice de desempeño de 0.062. En la dimensión estructura organizacional la correlación negativa con la variable desempeño laboral es muy baja, -0,005, en la dimensión dominio organizacional la correlación positiva con la variable desempeño laboral es muy baja, 0,152, y en la dimensión técnico y trabajo. Variabilidad del rendimiento, muy baja. La correlación positiva muy baja es 0,073, la correlación positiva muy baja entre la dimensión influencia liderazgo y la variable desempeño laboral es 0,236, la correlación positiva muy baja entre la dimensión cohesión y la variable desempeño laboral es 0,174, y la correlación positiva muy baja entre la dimensión apoyo al equipo y la variable desempeño es 0.014 o Mano de obra. Torres, Colorado & Gaviria (2020) confirmaron estos hallazgos en su artículo "Stress Effects on the Work Performance of Sandraagro Warehouse Workers in Sandraagro" y concluyeron que los trabajadores de Sandraagro son generalmente trabajadores profesionales y calificados con niveles moderados de estrés. Los aspectos técnicos, el clima organizacional, que hace que tus compañeros aumenten su nivel de estrés y no trabajen en la empresa. Esto también fue confirmado por Chuchuca & Mora (2020), quienes tuvieron como objetivo determinar el impacto del estrés laboral en el desempeño de los empleados del Hospital Aida León de Rodríguez Lara y concluyeron que la empresa presentaba malos resultados y altos niveles de estrés en ese momento. Los principales motivos de sus tareas son la falta de apoyo, la falta de gestión, la falta de tiempo, la falta de objetivos comerciales claros, la falta de espacio para trabajar y la falta de tecnología moderna para gestionar proyectos, ya que facilita el trabajo diario de los colaboradores. El trabajo es complicado por eso decimos que lo que encontró Bryan difiere o es diferente, o no guarda relación, o no es semejante a lo que los demás encontraron.

VI. CONCLUSIONES

1. Los trabajadores de la empresa T-Solucionadora SAC Trujillo 2022 tienen un nivel de estrés laboral alto de 96% debido a que las metas no son claras, falta de compromiso para realizar sus tareas y las instalaciones no son las más adecuadas.
2. Se observó que los trabajadores de la empresa T-Solucionadora tienen un nivel bajo de desempeño laboral de 56% se relaciona con la orientación de resultados, es decir que no realiza un volumen adecuado de trabajo y no lo presentan a tiempo, no muestran aptitud para relacionarse con las demás áreas y no colaboran para lograr los objetivos en común.
3. Cabe señalar que en conclusión bajo sus objetivos específicos el estrés laboral y el desempeño laboral no existe relación ya que el valor de la significancia de cada prueba ha resultado ser mayor a 0.05, debido a que los trabajadores no tienen las metas claras ya que es un indicador directo que afecta a la empresa en cuanto a su desempeño de cada trabajador se analizó los niveles de dimensiones por lo que en la actualidad, es esencial la participación de las empresas y empleadores mejorar los ambientes laborales, facilitando el desarrollo de sus trabajadores para aumentar su productividad.
4. Con relación al objetivo general el resultado de la prueba de Rho Spearman se concluye que entre las variables Estrés laboral y Desempeño laboral no existen relación, debido a que la coeficiente de correlación bilateral es de 0.05, lo que significa que la relación es baja entre el estrés laboral y la variable desempeño laboral, con un resultado de 0.781 por lo tanto, se rechaza la hipótesis, esto quiere decir que hay no una relación entre las variables en la empresa T-Solucionadora SAC Trujillo 2022

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos de la empresa T-Solucion a mejorar el clima organizacional, teniendo claro su misión, metas de la empresa y realizar capacitaciones motivacionales para obtener un mejor compromiso de los colaboradores al realizar sus tareas laborales.
2. Se recomienda a los jefes de área de la empresa T-Solucion a establecer un check list por área para poder tener un seguimiento de la labor que realizan diariamente. Asimismo, realizar actividades integradoras entre todos los colaboradores de la empresa para que así puedan realizar trabajo en equipo.
3. Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos a contratar a un especialista en psicología para realizar actividades proactivas para reducir el estrés. Los colaboradores deberían capacitarse de forma continua mediante (charlas informativas) sobre el estrés y sus consecuencias.
4. Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos a deberían realizar actividades recreativas programadas a fin de disminuir los niveles de estrés en los colaboradores y con ello evitar que este se torne perjudicial para la salud del personal.
5. Se recomienda al Gerente de la empresa T-Solucion a establecer estrategias de cohesión para que todos los colaboradores se sientan en confianza con su supervisor y sepan que pueden contar con él, trabajar en equipo y así poder reducir el nivel de estrés en la empresa.

REFERENCIAS

- Capurro, M. F. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora T&T Arquitectos. *estrés y su influencia en el desempeño laboral*. Universidad de Lima, Lima. Retrieved from https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros_Influencia-estr%C3%A9s-laboral-desempe%C3%B1o-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Chiang, M., Gómez, N., & Sigoña, M. (n.d.). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*. Universidad de Carabobo, Maracay. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
- Choto, R. (2020). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa central LAW S.A en la ciudad de Panamá. (*tesis para grado de licenciatura*). Universidad Internacional De Ciencia Y Tecnología, Panamá. Retrieved from <http://www.idi-unicyt.org/wp-content/uploads/2021/01/Informe-Trabajo-de-GRADO-Roxana-Choto-Definitivo..pdf>
- Chuchuca, J., & Mora, A. (2020). El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el Hospital Aida León de Rodríguez Lara Giron Azuay Junio-Noviembre 2020. (*tesis de licenciatura*). Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. Retrieved from <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19734/1/UPS-CT008939.pdf>
- Córdova, N., & Sánchez, M. (2017). Inteligencia emocional gerencial en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa "Jorge Basadre Grohman" Independencia – Huaraz, 2016. *Tesis para Licenciatura*. Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", Lambayeque - Perú. Retrieved from <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6825/BC-361%20CORDOVA%20LINO-SANCHEZ%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cuello, R. B. (2020, 07 11). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*, p. 121. Retrieved from https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Cuevas, A. F. (2019, Setiembre 16). *Madrid Salud*. Retrieved from El estrés laboral y su prevención: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
- Edenred. (2021, 08 11). *Edenred*. Retrieved from 4 formas de evaluación del desempeño laboral: <https://blog.edenred.es/como-evaluar-rendimiento-empleados/>
- ESAN, C. (2021). ¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial? *Esan BUSINESS*, 1. Retrieved from <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>
- Etienne, C. F. (2020). "No hay salud sin salud mental". *Organización Panamericana de Salud*, 1. Retrieved from <https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sin-salud-mental>
- Fuentes, M., Martínez, C., & Hernández, R. (2020). la influencia del estrés laboral en el desempeño de los. (*tesis para licenciatura*). la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la empresa LGM GESTIÓN EMPRESARIAL S.A.S, Bogotá. Retrieved from <file:///C:/Users/USER/Downloads/La%20influencia%20del%20estr%C3%A9s%20la%20boral%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20de%20los%20trabajadores%20en%20la%20empresa%20LGM%20Gesti%C3%B3n%20Empresarial%20S.A.S.pdf>
- Gestión. (2019, Octubre 31). *Lo que debe hacer cuando el estrés laboral empieza a pasar factura*, p. 1. Retrieved from <https://gestion.pe/economia/management-empleo/debe-estres-laboral-consejo-trabajadores-nnda-nnlt-274990-noticia/>
- Hernandez, R. (2014). la investigación aplicada. *la investigación aplicada*. Universidad de Costa Rica, San Pedro. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Hé Hernández, R. (2018). Mexico: Interamericana Editores, S.A. DE C.V. Retrieved from <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- HR, F. (2022, julio 25). *factorialblog*. Retrieved from factorialblog: <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=evaluaciones%20de%20desempe%C3%B1o-%2C%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol>.
- Locke, J. (1976). satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 5. Retrieved from https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- López, W. L. (2018, 12 02). *Periodicos electronicos en psicologia*. Retrieved from http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982008000200005
- Martín, P., Salanova, M., & Peiro, J. (n.d.). ¿un concepto cajón-de-sastre? *el estrés laboral*. Universidad de Zaragoza, Zaragoza. Retrieved from [file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-EIEstresLaboral-793102%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-EIEstresLaboral-793102%20(1).pdf)
- MAYTA PALOMINO, N. W. (2020). *El estres y el desempeño laboral de los trabajadores del grupo Santa Elena – Chancay, año 2020*. Huacho. Retrieved from <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5090/MAYTA%20PALOMINO%2C%20NATHALY%20WENDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mayta, N. (2021). El estres y el desempeño laboral de los trabajadores del grupo Santa Elena – Chancay, año 2020. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Retrieved from <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5090/MAYTA%20PALOMINO%2C%20NATHALY%20WENDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montero, G. (2021). Relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal en las instituciones bancarias de la ciudad Esmeraldas, año 2020. (*tesis para licenciatura*). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. Retrieved from <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2582/1/Montero%20Armas%20Gladys%20Susana.pdf>
- Montoya, R. (2016). *Metodología de la Investigación*. México: Interamericana Editores,. Retrieved from <https://www.esup.edu.pe/wp->

content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-
Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.Pdf

- Oit. (2018). *Estres Laboral*. Ginebra: Labadmin/OSH. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
- Onofre, L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019. (*tesis de licenciatura*). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Retrieved from file:///C:/Users/USER/Downloads/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf
- Pedraza, E. (2018). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. Universidad del Zulia, Venezuela. Retrieved from http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=Asimismo%2C%20se%20puede%20decir%2C%20el,contexto%20sea%20id%C3%B3neo%20para%20alcanzarlas.
- Publica, I. N. (2022, agosto 25). *Instituto Nacional de Salud Publica*. Retrieved from Secretaria de Salud: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Queipo, B., & Useche, M. (2002). El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales*, 12. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Robbins, T., & Judge, J. (2009). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología. *SCIELO*, 1. Retrieved from http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000300006
- Rojas, Y., Vicente, R., & Torres, R. (2021). Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la plataforma de correos en línea de la Gerencia de Plataforma Atención al Asegurado de ESSALUD del distrito de Jesús maría – 2021. (*tesis de licenciatura*). Universidad Peruana De Las Américas, Lima. Retrieved from <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1676/1.->

%20TESIS%20-

%20%20YULIANA%20RUDI%20ROJAS%20GAMBOA%20CON%20C%C3%93DIGO%20ORCID%200000-0001-9459-3393.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Romero, F., & Urdaneta, E. (n.d.). Desempeño Laboral y Calidad de servicio del personal administrativo en las Universidades Privadas. (*tesis para licenciatura*). Universidad Rafael Bellosillo Chacín, Venezuela. Retrieved from file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-

DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107.pdf

Sánchez, J. (2018). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento y Gestión*, 30. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932004.pdf>

Sánchez, M. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 9. Retrieved from <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Selye. (1935). *¿Qué es el estrés?* Lima. Retrieved from <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>

Selye, H. (2011). *¿Qué es el estrés?* 4. Retrieved from http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1

Sorensen, K. (2017). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento y gestión*, 1. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932004.pdf>

Torres, A., Colorado, F., & Gaviria, R. (2020). Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandraagro en el departamento Caquetá. (*tesis para licenciatura*). Universidad ECCI, Bogotá. Retrieved from <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/831/NIVELES%20DE%20ESTRES%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Trabajo, O. m. (2018, Abril 13). *Prevecon*. Retrieved from El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

- Valenzuela, M. A. (2019, agosto 12). *Topdoctors*. Retrieved from *estres laboral*:
<https://www.topdoctors.es/diccionario-medico/estres-laboral#>
- Vera, A., & Chapoñan, E. (2019). *estrés y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa en villa el Salvador – 2019. (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Autónoma del Perú, Lima. Retrieved from
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1239/Vera%20Trinidad%2c%20Antalya%20Pamela%3b%20Chaponan%20Huaman%2c%20Elias%20Daniel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Young, Z. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 2. Retrieved from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

ANEXOS

ANEXO 1:

Matriz de consistencia

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrés Laboral	El estrés laboral está relacionado directamente con las condiciones en el trabajo como el clima, el diseño de la labor, y las relaciones que existen en este, produciéndose cuando las demandas son superiores a la capacidad o recursos del trabajador, así como también cuando la cultura de la organización no guarda relación con la perspectiva del trabajador (OIT, 2018).	En la investigación se medirá la variable estrés laboral donde se aplicará una encuesta a los trabajadores de la empresa T solucionada de la ciudad de Trujillo con el fin de dar respuesta a cada indicador. Cuenta con 25 ítems. (Suarez, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Metas y misión, forma de trabajo, dirección y objetivos, políticas generales y de la gerencia. • Respeto, jerarquía, manejo del papeleo y el rendir informes. • Trabajo con otros miembros, privacidad y las condiciones de control. • Conocimiento técnico, tecnología adecuada y el equipo disponible. • Liderazgo, supervisión y confianza. • Trabajo en equipo, prestigio del equipo, organización de equipo y presión. Respaldo de metas, protección en las demandas y ayuda técnica. 	Ordinal
Desempeño Laboral	El desempeño Laboral es el resultado de las acciones que emplean los trabajadores con estrategias para alcanzar los objetivos de la empresa, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (Weyne, 2016)	En la investigación se medirá la variable desempeño laboral donde se aplicará una ficha de evaluación al gerente de la empresa T solucionada de la ciudad de Trujillo sobre sus colaboradores con el fin de dar respuesta a cada indicador. Consta con 21 ítems. (Montoya, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo oportuno, cumplimiento de tareas y volumen de trabajo. • Errores de trabajo, recursos, supervisión, profesionalismo y trato amable. • Cortesía, orientación y conflictos. • Propuesta de nuevas ideas, asequible al cambio, anticipación de dificultades y resolución de problemas. • Aptitud, identificación de objetivos y colaboración. • Planificación, actividades y logro de metas. 	Ordinal

Anexo 2

Cuestionario: Variable 1: Estrés.

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Considerando los alcances de la investigación acepto llenar el cuestionario.

Estimado colaborador, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención del Estrés laboral de los colaboradores de la empresa. Al responder cada uno de los ítems, marque con una X solo una de las alternativas propuestas, la que refleje su opinión. Antes de contestar, se le pide ser honesto en sus respuestas y responder todas las preguntas.

Es importante complete los siguientes datos:

Edad Sexo

INSTRUCCIONES:

A continuación, deberás responder 25 preguntas en un periodo no mayor a 15 minutos, marcando un aspa (X) en los recuadros del 1 al 7.

Anote 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.

Anote 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

Anote 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.

Anote 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

Anote 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

Anote 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés. Anote 7 si la condición

SIEMPRE es fuente de estrés.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
3	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
4	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
5	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
6	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
7	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							

8	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?								
9	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?								
10	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?								
11	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?								
12	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?								
13	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?								
14	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?								
15	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?								
16	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?								
17	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?								
18	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?								
19	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?								
20	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?								
21	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?								
22	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?								
23	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?								
24	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?								
25	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?								

--- Gracias por su colaboración ---

Variable 2: Desempeño laboral.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Considerando los alcances de la investigación acepto llenar la ficha de evaluación.

Estimado colaborador, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Al responder cada uno de los ítems, marque con una X solo una de las alternativas propuestas, la que refleje su opinión. Antes de contestar, se le pide ser honesto en sus respuestas y responder todas las preguntas.

Nombre del Trabajador:

N°	ITEMS	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO
		1	2	3	4	5
1	Termina su trabajo oportunamente					
2	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda					
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo					
4	No comete errores en el trabajo					
5	Hace uso racional de los recursos					
6	No requiere de supervisión frecuente					
7	Se muestra profesional en el trabajo					
8	Se muestra respetuoso y amable en el trato					
9	Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros					
10	Brinda una adecuada orientación a los clientes					
11	Evita los conflictos dentro del equipo					
12	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
13	Se muestra asequible al cambio					
14	Se anticipa a las dificultades					
15	Tiene gran capacidad para resolver problemas					

16	Muestra aptitud para integrarse al equipo					
17	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
18	Colabora con los demás para el logro de objetivos					
19	Planifica sus actividades					
20	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos					
21	Se preocupa por alcanzar las metas					
PUNTAJE TOTAL:						

ANEXO 3:

MATRIZ DE VALIDACION POR JUCIO DE EXPERTO

Título del estudio: Estrés Laboral y Desempeño Laboral en la Empresa T- Solucion SAC TRUJILLO 2022

Nombre del instrumento: Cuestionario de variable Estrés Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1.Nunca 2.Alguna vez 3.Regularmente 4.Casi siempre 5.Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre ítem y opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Metas y misión	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?		X		X		X		X		
		Formas de trabajo	¿Cuándo la forma de trabajo de la empresa no es clara me estresa?		X		X		X		X		
		Políticas generales	¿Cuándo no comprendo las políticas generales de la empresa mi desempeño es regular?		X		X		X		X		
		Dirección y objetivos	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?		X		X		X		X		

ESTRÉS LABORAL	Estructura organizacional	Rendir informes	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?		X		X		X		X		
		Jerarquía	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?		X		X		X		X		
		Manejo del papeleo	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?		X		X		X		X		
		Respeto	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y compañeros, me causa estrés?		X		X		X		X		
	Territorio organizacional	Condiciones de control	¿Cuándo no estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?		X		X		X		X		
		Privacidad	¿No tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?		X		X		X		X		
		Trabajo con otros miembros	¿Cuándo tengo que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?		X		X		X		X		
	Tecnología	Equipo disponible	¿Cuándo el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo es limitado me estresa?		X		X		X		X		
		Conocimiento técnico	¿No tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?		X		X		X		X		

		Tecnología adecuada	¿No contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?		X		X		X		X		
	Influencia del Líder	Liderazgo	¿Cuándo mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?		X		X		X		X		
		Supervisión	¿Cuándo mi supervisor no me respeta me estresa?		X		X		X		X		
		Preocupación	¿Cuándo mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?		X		X		X		X		
		Confianza	¿Cuándo mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?		X		X		X		X		
	Falta de cohesión	Trabajo en equipo	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?		X		X		X		X		
		Prestigio de equipo	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?		X		X		X		X		
		Organización	¿Cuándo mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?		X		X		X		X		
		Presión	¿Cuándo mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés?		X		X		X		X		

	Respald o del grupo	Respaldo de metas	¿Cuándo mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?		X		X		X		X		
		Protección en las demandas	¿Cuándo mi equipo no me brinda protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?		X		X		X		X		
		Ayuda técnica	¿Cuándo mi equipo de trabajo no me brinda ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?		X		X		X		X		

CONFIABILIDAD.α= 0.825

Nombre del instrumento: Cuestionario de variable Desempeño Laboral

VARIBLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1. Muy bajo 2. Bajo 3. Moderado 4. Alto 5. Muy alto	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre ítem y opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Orientación de resultados	Trabajo oportuno	Termina su trabajo oportunamente.		X		X		X		X		
		Cumplimiento de tareas	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.		X		X		X		X		
		Volumen de trabajo	Realiza un volumen adecuado de trabajo.		X		X		X		X		

DESEMPEÑO LABORAL	Calidad	Errores de trabajo	No comete errores en el trabajo.	X		X		X		X		
		Recursos	Hace uso racional de los recursos.	X		X		X		X		
		Supervisión	No requiere de supervisión frecuente.	X		X		X		X		
		Profesionalismo	Se muestra profesional en el trabajo.	X		X		X		X		
	se Relaciones interpersonales	Cortesía	Se muestra cortés con los clientes y sus compañeros.	X		X		X		X		
		Orientación Solución de conflictos	Brinda una adecuada orientación a los clientes.	X		X		X		X		
			Evita los conflictos dentro del equipo.	X		X		X		X		
	Iniciativa	Propone nuevas ideas	Muestra nuevas ideas	X		X		X		X		

			para mejorar los procesos.										
		Adaptable al cambio	Se muestra asequible al cambio.		X		X		X		X		
		Anticipación de dificultades	Se anticipa a las dificultades.		X		X		X		X		
		Solución de problemas	Tiene gran capacidad para resolver problemas.		X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Aptitud	Muestra aptitud para integrarse al equipo.		X		X		X		X		
		Identificación de objetivos	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.		X		X		X		X		
		Colaboración	Colabora con los demás para el logro de objetivos.		X		X		X		X		
	Organización	Planificación	Planifica sus actividades.		X		X		X		X		

		Actividades	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.		X		X		X		X		
		Logro de metas	Se preocupa por alcanzar las metas.		X		X		X		X		

CONFIABILIDAD: $\alpha = 0.825$

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA B.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTORA

DNI 18095897

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 4



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20482204440
Empresa T – Soluciona SAC	
Nombre del Titular o Representante legal: Roberto Armando Pérez Aguilar	
Nombres y Apellidos Roberto Armando Pérez Aguilar	DNI: 25830144

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Estrés y Desempeño Laboral en la Empresa T- Soluciona SAC TRUJILLO 2022	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Anthony Brian Guevara Bobadilla	DNI: 72183913

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

ROBERTO ARMANDO PEREZ AGUILAR
GERENTE GENERAL

ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

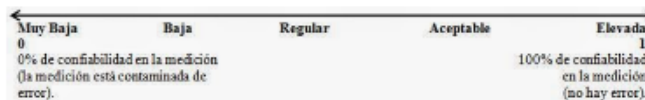
Alfa de Cronbach

N° Encuestas	Preguntas/ítems																				Total Sum fila (t)
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	87
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	89
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
6	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	83
7	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	87
8	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	89
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
10	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	85
11	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	87
12	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	86
13	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	89
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	87
16	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	85
17	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	89
18	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	83
19	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	89
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
21	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	83
22	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	89
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
24	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	83
25	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	85
PROMEDIO	4.20	4.68	4.48	4.20	4.20	4.20	4.20	4.20	4.28	4.20	3.72	4.16	4.08	4.36	4.16	4.44	4.40	4.72	4.24	4.24	Varianza Total
DESV EST S	0.41	0.48	0.51	0.41	0.71	0.41	0.41	0.41	0.74	0.41	0.46	0.37	0.28	0.49	0.69	0.51	0.50	0.46	0.52	0.72	Columnar
VARIANZA por ítem	0.17	0.23	0.26	0.17	0.50	0.17	0.17	0.17	0.54	0.17	0.21	0.14	0.08	0.24	0.47	0.26	0.25	0.21	0.27	0.52	Varianzas total de ítems
SUMA DE VARIANZAS de los	5.18																				18.16

N° ítems: K= 20
Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha = 0.752$





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y desempeño laboral en la Empresa T-Solucionadora SAC. TRUJILLO 2022

", cuyo autor es GUEVARA BOBADILLA ANTHONY BRIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA DNI: 18172951 ORCID: 0000-0002-1536-3109	Firmado electrónicamente por: NAGUILARA el 15- 12-2022 17:57:54

Código documento Trilce: TRI - 0489828