



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Estrés y desempeño laboral en los trabajadores del sector
pesquero de Chimbote

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

Corro Alva, Yashira Solange (orcid.org/0000-0001-6509-5790)
Nuñez Villanueva, Lesly Nicoll (orcid.org/0000-0003-4709-3753)

ASESOR:

Dr. Alva Olivos, Manuel Antonio (orcid.org/0000-0001-7623-1401)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE- PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mis padres, quienes fueron mi gran motivación para cumplir mis metas, a mi hermano Samir porque siempre confió en mí y me daba ánimos para seguir adelante, también a toda mi familia por su apoyo durante esta etapa universitaria, por cada consejo que me brindaron lo cual me demostró que, si eres perseverante en la vida, puedes lograr tus metas que anhelas.

Nuñez Villanueva Lesly Nicoll

Este trabajo se lo dedico a mi madre quien me apoyó desde un inicio, sin ella no hubiera sido posible cumplir esta meta, también se lo dedico a mis demás familiares y a las personas que creyeron en mí.

Corro Alva Yashira Solange

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme fortaleza y voluntad para continuar con mis estudios, a mis padres por el regalo más valioso que me pudieron dar que es mi educación, a mi asesor Manuel Alva Olivos por todas las enseñanzas que me brindó, la paciencia que me tuvo durante este largo camino.

Núñez Villanueva Lesly Nicoll

Primero agradecer a Dios por mantenerme con buena salud, a mi mamá por darme la oportunidad de estudiar una carrera profesional y a mi asesor Manuel Alva Olivos por su tiempo y paciencia que tuvo en estos meses de asesoría.

Corro Alva Yashira Solange



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA**

**Declaratoria de Autenticidad del
Asesor**

Yo, ALVA OLIVOS MANUEL ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral en los trabajadores del sector pesquero de Chimbote", cuyos autores son NUÑEZ VILLANUEVA LESLY NICOLL, CORRO ALVA YASHIRA SOLANGE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

CHIMBOTE, 05 de Febrero del
2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVA OLIVOS MANUEL ANTONIO DNI: 32906833 ORCID: 0000-0001-7623-1401	Firmado electrónicamente por: MALVAOL el 06-02- 2024 13:31:35

Código documento Trilce: TRI - 0737022





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA**

**Declaratoria de Originalidad de los
Autores**

Nosotros, NUÑEZ VILLANUEVA LESLY NICOLL, CORRO ALVA YASHIRA SOLANGE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral en los trabajadores del sector pesquero de Chimbote", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LESLY NICOLL NUÑEZ VILLANUEVA DNI: 75180433 ORCID: 0000-0003-4709-3753	Firmado electrónicamente por: LNUNEZVI el 05-02- 2024 17:36:40
YASHIRA SOLANGE CORRO ALVA DNI: 71381924 ORCID: 0000-0001-6509-5790	Firmado electrónicamente por: YCORRO el 05-02- 2024 17:40:19

Código documento Trilce: TRI - 0737020

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad de los Asesores	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variable y Operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1: Estadísticos descriptivos y normalidad de los datos del estrés y desempeño laboral	19
Tabla 2: Matriz de Correlaciones entre respuesta al estrés y desempeño en los trabajadores del sector pesquero de Chimbote	20

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del sector pesquero de Chimbote. Fue una investigación de tipo básico, con diseño no experimental. La muestra de estudio fueron 250 trabajadores del sector pesquero de Chimbote, para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta; se usó como instrumento el cuestionario de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y la evaluación del desempeño en el trabajo (EVADEST). Respecto a los resultados de correlación entre las variables estrés y desempeño laboral se observa el valor $r=0.148^*$ y la correlación entre la variable estrés y las dimensiones del desempeño laboral se observa valores de $r=0.151^*$ (saber), $r=0.106$ (saber estar), $r=0.149^*$ (saber hacer). En conclusión, se determinó que existe una correlación de efecto pequeño donde solamente un grupo de colaboradores al experimentar estrés también los lleva a tener un buen desempeño laboral.

Palabras clave: Estrés, estrés laboral, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between stress and job performance in workers in the fishing sector of Chimbote. It was a basic type of research, with a non-experimental design. The study sample was 250 workers in the fishing sector of Chimbote, the survey technique was used to collect data; The ILO-WHO work stress scale questionnaire and the evaluation of work performance (EVADEST) were used as an instrument. Regarding the results of correlation between the variables stress and job performance, the value $r=0.148^*$ is observed and the correlation between the variable stress and the dimensions of job performance is observed values of $r=0.151^*$ (knowledge), $r=0.106$ (knowing how to be), $r=0.149^*$ (knowing how to do). In conclusion, it was determined that there is a small effect correlation where only a group of collaborators experiencing stress also leads them to have a good job performance.

Keywords: stress, Work stress, Work performance.

I. INTRODUCCIÓN

Para la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016) El estrés relacionado en el ámbito laboral, es la respuesta de un daño emocional y físico, causado por el desequilibrio entre las exigencias, recursos y capacidades percibidos por el trabajador para ser frente a estas situaciones. Las cuales pueden repercutir en su rendimiento y funciones asignadas generando un bajo desempeño laboral.

En definitiva, el estrés laboral es la mezcla que tienen reacciones físicas y emocionales que las personas manifiestan cada vez que se sienten bajo presión de su trabajo y muchos de ellos no tienen un buen desempeño laboral, Carvajal y De Rivas (2013). Por otra parte, Patlán (2019) expresa que el estrés no discrimina edad, se encuentra en cualquier etapa del ser humano, también menciona que el estrés laboral se da en el ámbito ocupacional afectando a la salud física y mental.

Para la OIT (2016) el estrés se manifiesta en el cuerpo del ser humano, tanto física y mental. En el área laboral las personas perciben ciertas exigencias que no logran controlar por sí mismas y cuando las relaciones laborales no son las mejores, dan como respuestas daños en la salud del trabajador.

Asimismo, el desempeño laboral es importante en los colaboradores porque se tendrán mejores resultados para las organizaciones. Según Quinta y Tarqui (2019) el desempeño de la persona en su trabajo tiene que ver con los salarios aceptables, buena infraestructura y seguridad en el trabajo, con todo ello, se puede lograr mejorar la productividad en los trabajadores. Por otra parte, Bozo y De las Salas (2015) creen que el desempeño es la capacidad que tiene la persona al momento de realizar una actividad, donde demuestran su capacidad que tienen, ya sea de manera eficaz y eficiente.

Según el Instituto especializado de Salud Mental-IESM (2021) el 25,9% del sector adulto de la capital de Perú ha experimentado niveles altos de estrés en su área de trabajo. También están las ciudades de Ayacucho, Huaraz y Cajamarca (33,9 %).

En Perú existen empresas donde solo se invierten el 30% para capacitar a sus colaboradores, el desempeño laboral en el Perú se está viendo afectado por el

estrés que presentan los trabajadores, por problemas familiares, incapacidad de liderazgo en los jefes, también por la falta de cultura e identidad con su institución, falta de trabajo en equipo, Mamani y Cáceres (2019). El 70% de los trabajadores de empresas públicas y privadas sufren de estrés. Actualmente se puede observar que las empresas erróneamente aumentan las horas de jornadas laborales a sus trabajadores teniendo la idea que habrá mayor productividad, sin embargo, obtienen resultados desfavorables debido a que el personal termina agotándose.

Entonces, por lo expuesto anteriormente, nuestro planteamiento de problema es determinar ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del sector pesquero?

La presente investigación a nivel teórico tiene como propósito ampliar las bases teóricas sobre el estrés laboral. Además, contribuirá en la ampliación, profundización del conocimiento de las variables estudiadas y sus dimensiones. Así mismo, la justificación práctica, ayudará con la propuesta de programas de intervención con la finalidad de reducir el estrés en los trabajadores.

En cuanto a la justificación metodológica, servirá para comparar los resultados con otra población similar y sirva como antecedentes para otra población de alguna ciudad del país.

Y la justificación social, contribuirá con planteamientos de programas promocionales que ayuden a eliminar o reducir el estrés. Asimismo, proporcionar estrategias para prevenir el estrés laboral

El objetivo general es: Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del sector pesquero de Chimbote, como objetivos específicos serán: Determinar la relación entre el estrés y la dimensión saber del desempeño laboral en los trabajadores del sector pesquero de Chimbote. Determinar la relación entre el estrés y la dimensión saber estar del desempeño laboral en los trabajadores del sector pesquero de Chimbote y Determinar la relación del estrés y la dimensión saber hacer del desempeño laboral en los colaboradores del sector pesquero de Chimbote.

Como hipótesis general: Existe relación significativa entre estrés y desempeño laboral en los trabajadores del sector pesquero de Chimbote. y como hipótesis específicas, existe relación significativa entre el estrés y la dimensión

saber del desempeño laboral en los trabajadores del sector pesquero, existe relación significativa entre el estrés y la dimensión saber estar del desempeño laboral en los trabajadores del sector pesquero de Chimbote y existe relación significativa del estrés y la dimensión saber hacer del desempeño laboral en los colaboradores del sector pesquero de Chimbote.

II. MARCO TEÓRICO

En la actualidad, existen diferentes problemáticas ligadas al entorno laboral, una de ellas es el estrés laboral que se encuentra presente en los trabajadores de diferentes empresas, generando consecuencias negativas a nivel organizacional e individual, viéndose afectado el estado mental y físico del trabajador el cual influye en su desempeño, trayendo consigo pérdidas económicas a la empresa.

A continuación, se muestran las investigaciones más relevantes encontradas a nivel nacional, destacando el estudio de Vera y Chapoñan (2019). En su búsqueda por determinar si hay relación entre la variable estrés y desempeño laboral en una población de 24 trabajadores que conformaban las áreas de administración y ventas. Llegando a obtener como resultado que ambas variables de estudios presentan una correlación significativa ($p=0.002$), de tipo inversa y nivel moderado ($r= -0.607$). Llegando a la conclusión que el desempeño disminuye en los colaboradores que padecen de estrés

El propósito de Ubillus (2019) fue determinar si las variables, estrés laboral y desempeño laboral tenían relación, en trabajadores que conforman el área de marketing y promoción de una universidad. Para este estudio se tuvo en cuenta la prueba de correlación de Pearson. La metodología empleada fue correlacional con un diseño no experimental, con 30 trabajadores del área. Los resultados revelaron que si existe una relación fuerte negativa ($r= -0.702$) y altamente significativa ($p<0.005$). Esto quiere decir que si el estrés disminuye mejoraría el desempeño en los empleados.

Igualmente, Torres (2022) investigó la relación del estrés laboral y el desempeño laboral en trabajadores de una corporación de la ciudad de Lima. con un diseño de investigación descriptivo correlacional, se utilizó el método de la encuesta. La muestra de estudio fueron 69 colaboradores pertenecientes al área de administración. Los resultados de correlación fueron ($r= -0.345$) y significancia ($p=0.004$), lo cual indica que existe una correlación inversa entre las variables.

Colque y Soncco (2021) se propusieron determinar e identificar si existe alguna relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en 80 trabajadores del sector de salud. Como herramientas de evaluación, se utilizaron cuestionarios de

la OIT - OMS, la escala de estrés laboral y la escala de desempeño laboral. Los resultados mostraron que hay una correlación estadísticamente significativa ($r= 0.362$), ($p=0.985$).

Por otro lado, la investigación de Cuya (2022) fue determinar cómo el nivel de estrés se relaciona con el desempeño laboral en 100 enfermeros. El método que se aplicó fue no experimental de enfoque cuantitativo de tipo correlacional. De su investigación se concluyó que existe una relación entre las variables, debido que se obtuvo un ($r= -0.288$), ($P=0.004$) donde se observa una relación inversa baja, esto indica que a mayor nivel de estrés, menor será el desempeño en los trabajadores del sector de salud.

Los siguientes antecedentes internacionales que sustentan este trabajo son los siguientes.

Chuchuca y Mora (2020) realizaron un trabajo, que tuvo como objetivo de determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de todo el personal de un hospital. Para ello se utilizó el cuestionario Perceived Stress Scale (PSS) de Cohen, obteniendo como resultados que el 96.05% del área administrativa tiene un nivel excelente de evaluación de desempeño y un 34% de estrés en el entorno laboral, evidenciando que existe un nivel de estrés bajo en los colaboradores de la empresa.

Onofre (2021) en su exploración por analizar su influencia del estrés en el desempeño laboral en un hospital. Se demostró que en la primera variable sobre el estrés laboral, se consiguió los siguientes resultados: el 16 % se obtuvo un nivel alto de estrés, el 37 % un nivel medio y el 47 % de encuestados obtuvieron un nivel bajo de estrés. En la segunda variable sobre el desempeño laboral, se observa que los resultados son muy buenos y satisfactorios. Este llegó a la conclusión que el coeficiente de correlación entre variable independiente y dependiente es de 0,1127 negativo, la variable independiente influye en 0.0127 % en el desempeño, por lo tanto, no hay relación directa en las variables estudiadas, es decir, las variables son independientes.

Dueñas (2020) en su estudio, se planteó el objetivo de analizar la relación que hay entre el estrés laboral y el desempeño laboral. Obtuvo como resultado que ambas variables tienen una correlación de Pearson con un valor de -0,841 y el resultado estadístico es menor a 0.01., evidenciándose una correlación negativa. Asimismo, las dimensiones del estrés laboral con el desempeño laboral, tienen una relación negativa, con un -0.957 en la falta de motivación, - 0.855 en el demérito profesional, - 0.704 en Competencias específicas del área, - 0.574 en insatisfacción por retribución, - 0.830 en insatisfacción del ejercicio profesional, - 0.833 exceso de demanda laboral. Por otra parte, el 53.9 % de los trabajadores no tienen un buen desempeño y el 39.5 % están tratando de mejorar su desempeño. Finalizó la investigación, concluyendo que, si existe una relación, siendo así que el estrés perjudica en el desempeño que puedan tener los colaboradores dentro de su centro de trabajo.

Asaloei (2020) en su investigación por describir el estrés relacionado con el trabajo y cómo influye en su desempeño laboral. Su población fue un grupo de docentes, en el país de Indonesia. La población estudiada fue conformada por 352 personas. Los resultados fueron a nivel de alfa (α) = 0.05. En cuanto a la correlación de Pearson fue -0.916. Lo que significa que se presentó una correlación negativa entre las variables estudiadas, este trabajo concluyó que a bajo nivel de estrés, mayor desempeño en los docentes.

En relación al marco teórico, es difícil tener solo una conceptualización del estrés, debido a que varios autores lo relacionan de distinta forma al estrés o en diferentes situaciones.

Para Lazarus y Folkman (1986), el estrés laboral está relacionado con las demandas que se dan en el entorno y por la percepción de capacidad de autonomía que presenta la persona para realizar sus labores.

Por otra parte, según Huang (2003) considera que el estrés laboral son reacciones que el individuo tiene mediante las carencias o exigencias de su entorno. Haciendo que existan cambios en su estado emocional. A diferencia de Lopes (2017). Considera al estrés laboral como un fenómeno conocido por su impacto en la salud de las personas, resultando en una reducción de la

productividad y la satisfacción laboral. Se ha demostrado que los entornos organizacionales que brindan una mejor calidad de vida reducen los factores estresantes.

Misnal et al. (2021) consideran que el estrés laboral se crea cuando en el entorno laboral se presentan conflictos entre compañeros de trabajo afectados mentalmente y físicamente. Este problema también está relacionado con las demandas laborales y las condiciones que tienen los trabajadores. Asimismo, Garg (2017) expresa que son respuestas que se manifiestan en el cuerpo a las demandas que les den, esto afecta en su salud mental y en la productividad de su trabajo. Según el concepto de Ferreira et al. (2018) el estrés laboral es una tensión del desequilibrio en el individuo, las causas que puede ocasionar esta presión es un entorno laboral tóxico, violencia, alta rotación y emociones negativas afectando mentalmente y así ocasionándole una baja moral.

Karasek y Theorell (1990) manifiestan que el estrés laboral se presenta cuando existen altas demandas de trabajo laboral y no existen capacidades en los individuos para controlarlas. Por otra parte, Ortega Villalobos (1999) mencionan que es un conjunto de eventos que se manifiesta en el organismo del individuo y que se ocasiona directamente en el centro del trabajo y afecta a la salud del trabajador como los factores psicosociales, pueden ser de carácter individual, expectativas económicas o desarrollo personal, relaciones interpersonales o sus emociones.

Por su parte, Verardi et al. (2012) El estrés laboral es un fenómeno conocido por tener un impacto que puede generar problemas en la salud de las personas que trabajan en diferentes sectores, pesqueros, salud, comercio, resultando en una reducción de la productividad y la satisfacción laboral. Se ha demostrado que los entornos organizacionales que brindan una mejor calidad de vida reducen los factores estresantes.

Hans (1974) que, menciona que el estrés, son sucesos positivos como negativos que pueden generar alguna respuesta de tensión, sin embargo, puede resultar favorable o dañino en la vida del individuo, así mismo, afirmó que el estrés puede tener consecuencias positivas, concluyendo que el estrés no necesariamente se tiene que evitar

La teoría explica que el estrés laboral es un estado de tensión que da como resultado un estado dañino y el desequilibrio entre las demandas, que en diversas ocasiones perjudica a las personas que padecen, ocasionando un bajo desempeño en su trabajo, aunque esto depende de las estrategias de afrontamiento que el ser humano utilice, porque algunos lo utilizan como un factor motivador para un buen desempeño (Lazarus y Folkman, 1986).

Según Regueiro (s.f) Los métodos de afrontamiento son diferentes para cada sujeto porque tienen personalidades distintas que influirán en las estrategias de afrontamiento utilizadas como en la adaptación que tome el sujeto ante situaciones que les causen estrés. Las personas están expuestas diariamente a situaciones diferentes las cuales deben evaluar para decidir cuales pueden ser las consecuencias, según esta valoración el sujeto puede determinar como enfrentarse a estas situaciones.

Según la OMS (2023) el estrés afecta a la mente y al organismo. Sin embargo, es bueno tener pequeños episodios de estrés ya que ayuda a cumplir con las actividades diarias, pero cuando el estrés ya es excesivo tiene respuestas psíquicas y físicas. Es importante saber manejarlo para así sentirnos menos agobiados y así poder mejorar el bienestar mental y físico. Cada individuo reacciona de manera diferente ante las situaciones estresantes. Pueden variar los síntomas, las estrategias de afrontamiento según la persona.

Para Barona (1999) existen dos tipos de estresores, psicosociales: que se interpreta mediante lo cognitivo y el tipo biológico; capacidad para producir cambios bioquímicos en el cuerpo. Hay situaciones que para una persona puede llegar a ser estresante y para otras no. También están las teorías interaccionales que tienen que ver con los pensamientos, actitudes, conceptos que juegan un papel importante entre los diferentes estímulos y las respuestas provocadas por el estrés.

Según Arrate et al., (1984) existen factores del estrés, las cuales se manifiestan en el individuo dentro del contexto laboral: Estrés percibido, significa la percepción, la manera en que el sujeto observa su entorno y organiza la información; Apoyo social (amigos y familiares), estas personas llegan a formar parte de la vida del individuo ya sea de manera positiva y en ocasiones de manera negativa debido a que se presentan conflictos y malestares; Apoyo social percibido, esta ayuda es relevante porque es un soporte frente a las ocasiones amenazantes; Nivel de sintomatología, se trata de las respuestas que se van manifestando en el cuerpo de un individuo a través de síntomas y por último el factor; sucesos y preocupaciones en la vida del individuo, consiste en los sucesos que éste experimenta, sobre todo negativos.

Robbins (2004) muestra dos factores que generan estrés:

Factores ambientales, se manifiesta en el centro laboral del individuo y se da cuando no existe una buena relación interpersonal con los compañeros, no hay un ambiente adecuado para cumplir con las actividades de trabajo. Por otra parte, la organización que no invierte económicamente en el bienestar de los colaboradores puede generar estrés en ellos. Y otro factor que el autor expresa son los cambios políticos que tiene una nación ya que también cambia la economía causando niveles de dudas y generando estrés en cada una de las personas que laboran. En tanto, Kolvereid (1982) estudia los factores que conllevan al estrés laboral, los principales son el clima organizacional, el entorno laboral y los requisitos del desempeño, trabajadores que se sienten en presión. Por otra parte, también está relacionado con la competencia entre los compañeros de trabajo.

Factores organizacionales, elementos propios que tiene una empresa, trata de las políticas que tiene una empresa, las normas, remuneraciones, relaciones con los compañeros de trabajo, el tipo de líder que tengan en su área, infraestructura, equipos tecnológicos, etc. Esto hace que pueda impedir con las realizaciones del cumplimiento de las actividades del colaborador. Otro factor relevante es la poca inversión de las organizaciones al momento de dar capacitaciones de prevención

de temas importantes como riesgos e intervención psicosocial.

Por otra parte, Muller (2011), considera que los factores de estrés laboral son diversos como, la despedida sin previo aviso del colaborador, esto le genera estrés porque el trabajo es necesario y fundamental para el sustento económico de la persona. Otro factor es, la migración de puesto o un área nueva que puede experimentar un colaborador. También factores por causas de cambios de horarios porque la persona cambia de rutina y genera otros cambios en su vida personal. Además, están presentes los compañeros de trabajo que si no existe una buena relación entre sí puede generar estrés, por envidia, falta de comunicación efectiva, malos tratos, entre otros.

Según Slipack (1996) considera que existen 2 tipos de estrés laboral, el episódico: se da en ocasiones y desaparece cuando se resuelve la situación estresante. El segundo tipo es crónico porque se presenta de manera reiterada, el individuo presenta de manera constante episodios estresantes, y este no desaparece hasta que el individuo lo resuelva.

Ayay y Azan (2018) Expresan que las causas del estrés laboral se basan en las condiciones de trabajo y la forma en cómo se gestionan las empresas. Algunas causas son las siguientes:

El exceso de trabajo, no existen recompensas por parte de la organización y reconocimientos cuando los colaboradores destacan en su rendimiento laboral. Así mismo, cuando no hay un espacio donde los colaboradores no pueden expresar su sentir o incomodidad sobre la empresa y diversas responsabilidades en una persona y la poca capacidad de toma de decisiones. Compañeros de trabajo y/o superiores que no apoyan al grupo. Y los prejuicios que pueden existir sobre el sexo, la raza, la religión, edad o el origen étnico.

También existen variables según MINSA (2009) son:

El clima organizacional hace referencia a la percepción que tienen los colaboradores acerca de su entorno de trabajo, el ambiente físico y las relaciones

con sus compañeros. En la Estructura organizacional, es un conjunto de actividades acopladas de dos personas o más.

Territorio organizacional, son los estresores del ambiente físico en las cuales puede que influya en su desempeño laboral, como por ejemplo los ruidos que no dejan concentrarse, no hay iluminación adecuada en su puesto de trabajo.

Tecnología, lo que quiere decir son los materiales y equipos tecnológicos que cuenta el colaborador para desempeñarse en su labor. También está la influencia del líder, cómo se desempeñan ciertos jefes con sus subordinados.

Y por último es el respaldo del grupo y la falta de cohesión, existen diversas culturas y niveles académicos en las personas que conforman la organización, competencias etc. Lo cual existen maneras diferencias de pensar, entre ellos y puede generar enfrentamientos e incomodidades.

En relación con el desempeño laboral, Chiavenato (2000), lo define como la acción o comportamiento que se puede observar en los trabajadores que son significativos para lograr los objetivos. También hace mención que el desempeño individual es el comportamiento del colaborador para lograr efectivamente los objetivos.

Igualmente, Sandall et al (2022) nos dicen que el desempeño hace referencia a todos los comportamientos que se ven involucrados en los logros de objetivos organizacionales, esto quiere decir que el dominio del desempeño abarca todas las conductas que pueden generar efectos negativos y positivos en el logro de las metas.

El desempeño laboral, de acuerdo con Lechuga (2019) es el grado en que los trabajadores realizan todas sus funciones dentro de una organización, con metas establecidas. Así mismo, Argoti (2020) describe al desempeño laboral como el valor que el individuo agrega a la organización, buscando diferentes maneras y estrategias en un determinado periodo de tiempo.

Por su parte Pastor (2018), menciona que el desempeño laboral se compone de actitudes y comportamientos que son observables en los trabajadores, los cuales

pueden interferir en el desarrollo de los objetivos organizacionales.

Dentro del desempeño laboral se considera distintos niveles o dimensiones en función de las competencias o necesidades que se necesitan para realizar una labor. A nivel profesional se define a un buen desempeño laboral como el sistema de competencias que integren “el saber” que hace referencia a los conocimientos, el “saber hacer” hace referencia a los procedimientos en ejecutar la labor, “el saber estar” tiene que ver con las actitudes del individuo (Hernández-Ávila & Casanova-Moreno, 2018)

Así mismo según lo mencionado por Omari & Okasheh (2017) El desempeño laboral es un factor importante e influyente en la rentabilidad de toda organización, debido que conduce al éxito empresarial.

El desempeño laboral viene hacer las conductas y acciones más destacadas del colaborador las cuales sirven para impulsar el crecimiento de las empresas mediante el cumplimiento de las metas trazadas por las organizaciones. (Campbell et al. ,1990).

Teniendo en cuenta a Campbell uno de los principales teóricos del desempeño laboral, realizó un modelo teórico debido a la necesidad por medir el desempeño laboral, considerado un constructo multidimensional, con la finalidad de establecer los componentes primordiales para medir el desempeño laboral y poder establecer estrategias adecuadas con los objetivos. Ya que está enfocado en el comportamiento de los colaboradores y cómo esta influye en los resultados. (Bautista et al., 2020).

Campbell et., al (1993) describe 8 elementos principales para medir el desempeño laboral: conocimiento de tareas específicas; habilidad en tareas no específicas; capacidad para realizar tareas asignadas; mantenimiento de la disciplina personal; comunicación oral-escrita, facilidad en rendimiento en equipo; supervisión-liderazgo; y administración, este último se refiere a comportamientos generados a la integración grupal, resolución de conflictos y organización de los recursos.

Respecto a lo expuesto anteriormente, Borman y Motowidlo (1993) refieren que estos elementos deben ser utilizados para entender el desempeño laboral y si no se evalúan y desarrollan correctamente pueden generar que no se logren los objetivos de la organización.

Por su parte, Riera et. (2020) argumenta que el desempeño laboral tiene que

ver con el cumplimiento del colaborador con la responsabilidad que requiera su cargo en la organización, el cual es susceptible a las influencias del entorno.

Existen diferentes factores que pueden influir significativamente en el proceso del desempeño laboral, entre ellos tenemos, la percepción de recompensa, esta hace referencia al salario que recibe el trabajador, gratificaciones, ya que es importante que el trabajador identifique las recompensas que le otorga la empresa, respecto a su esfuerzo en su jornada laboral.

Otro factor clave es la superación personal, es importante el desarrollo de competencias laborales, aquí se incluye las capacitaciones para que los trabajadores tengan las herramientas intangibles para su desempeño en la organización. Las capacitaciones influyen en cada persona en torno a su nivel de vida, ya que genera la oportunidad de ascender de puesto y ganar buen salario. Asimismo, eleva la productividad y calidad del trabajo, también mejora la comunicación. Y por último otro factor que se considera, son las condiciones físicas, ambientales, las instalaciones y psicológicas de la organización, debido que pueden influir significativamente en los trabajadores. (Riera et. ,2020)

Por otro lado, Krijgsheld et al., (2022). Mencionan los factores determinantes que pueden afectar al desempeño laboral en los colaboradores, estos tienen que ver con las largas jornadas de trabajo, capacitaciones, las barreras de comunicación, el estrés y las recompensas económicas, consideran que son factores claves en el desempeño.

Por su parte Teoh et al., (2021) argumentan que el desempeño en los trabajadores es la base de toda organización, porque afectaría directamente a la producción y ganancias de toda organización, así mismo consideran cuatro factores claves que influyen en el desempeño, que son las recompensas organizacionales, la cultura organizacional, las demandas laborales y el estrés laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de diseño de investigación

Este estudio está bajo el tipo de investigación básica y es de enfoque cuantitativo. El tipo de estudio básico es definido por Gabriel (2017) como una investigación que se caracteriza porque tiene como base al marco teórico con la finalidad de proporcionar nuevas teorías o aportar información a las teorías existentes, tiene como objetivo incrementar conocimientos científicos. Respecto al enfoque cuantitativo se pretende entender la relación de causa y efecto

El estudio se encontró bajo un diseño no experimental, transversal correlacional porque es una investigación en la que no se manipularon, ni alteraron las variables estudiadas, las cuales después se puedan examinar. (Hernández et al 2010).

Asimismo, es de tipo transversal correlacional, ya que los datos obtenidos se dieron en un tiempo determinado, y tiene como objetivo describir y analizar su relación entre las variables. (Hernández et al 2014).

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Definición conceptual:

Es un problema para el individuo ya que afecta a su salud, generando cambios físicos, mentales y hormonales. (Cruz, et al, 2016, citado por Caballero y Vásquez, 2021)

Definición operacional:

Se utilizó el cuestionario de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Creado por Ivancevich y Matteson en 1989.

Indicadores:

Clima laboral, estructura organizacional, gestión de recursos humanos, nuevas tecnologías, estilos de dirección y liderazgo, mejora de las condiciones ambientales de trabajo, factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo.

Escala de medición:

Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

El desempeño laboral es representado por el colaborador a la hora de desempeñar sus funciones del cargo que posee contribuyendo a cumplir los objetivos. (Guzmán 2018 citado por Grijalva, et al 2019)

Definición operacional:

Se utilizó la evaluación de desempeño en el trabajo (EVADEST), creado por Richard Hodgetts y Steven Altman en 1993 y el cual fue adaptado por Ronquillo, et al, 2013.

Indicadores:

Conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, responsabilidad, productividad, actitud hacia la empresa, habilidad y destreza.

Escala de medición:

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo**3.3.1 Población:**

Están conformados por 748 colaboradores que pertenecen a una empresa pesquera de Chimbote.

Criterios de inclusión: Para poder evaluar y que se cumplan con los criterios necesarios para este estudio, se incluyó a colaboradores que radican en la ciudad de Chimbote, entre las edades de 24 años hasta 55 años, de ambos sexos.

Criterios de exclusión:

Se consideró colaboradores que no trabajan en la sede de Chimbote y edades inferiores a 24 años.

3.3.2 Muestra

En cuanto a la muestra, fueron 250 colaboradores de una empresa pesquera de Chimbote.

3.3.3 Muestreo

Asimismo, el muestreo es no probabilístico ya que se abarcó en su totalidad a trabajadores de una empresa pesquera de Chimbote, así como el cumplimiento de los estándares de inclusión y exclusión de esta investigación.

Muestreo no probabilístico, se da cuando los participantes son seleccionados de acuerdo a los criterios que el investigador propuso (Hernández, 2020).

3.3.4 Unidad de análisis

Trabajadores del sector pesquero

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se empleó la técnica de la encuesta, ya que sirve para recolectar datos de una muestra de personas, aplicado durante el trabajo de campo en diferentes investigaciones de tipo cuantitativo contrastando estadísticamente relación del tema de interés. (Meneses 2016)

El primer instrumento que se utilizó fue el cuestionario de estrés laboral de la OIT- OMS, creado por Ivancevich y Matteson en 1989, está compuesto por 25 ítems y 7 dimensiones. Este instrumento se aplica a partir de los 18 años de edad, se puede evaluar de manera individual o grupal y el tiempo necesario para responder el cuestionario es de 10 a 15 minutos. Este instrumento tiene como objetivo, detectar el estrés laboral y predecir el principio de los riesgos psicosociales. La confiabilidad, según el alfa de Cronbach es de 0,966.

El segundo instrumento que se utilizó es la Evaluación del desempeño en el trabajo (EVADEST) creada en 1993 por Hodgetts y Altman, pero esta fue traducida en español y validada por Ronquillo y otros (2013), consta de 18 ítems agrupados en tres dimensiones (saber, saber hacer, saber estar). La dimensión saber mide el conocimiento del trabajo, habilidad y destreza, la dimensión saber hacer mide calidad del trabajo y productividad, la dimensión saber estar mide responsabilidad y actitud hacia la empresa. La respuesta es de escala likert donde, nunca equivale a 1, ocasionalmente equivale a 2, algunas veces equivale a 3, frecuentemente equivale a 4 y siempre equivale a 5. Con respecto a su confiabilidad obtuvo un alfa de cronbach 0,966 comprobando una

adecuada consistencia interna.

3.5. Procedimientos

Después de haber obtenido el permiso por parte del gerente de planta de la empresa pesquera, se aplicarán los cuestionarios de manera presencial, luego de haber recolectado todas las respuestas se hará el vaciado de datos a Excel para el análisis de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis se realizó en el programa Jamovi. Los métodos estadísticos empleados fueron descriptivos, para revisión de las puntuaciones y normalidad (media, desviación estándar, asimetría y curtosis). El criterio de normalidad se asumió en las medidas de asimetría (valores de esta medida menores a +/- 1.5 indicaban el cumplimiento del criterio de normalidad. Luego, se estimaron las medidas de correlación, haciendo uso del coeficiente de Pearson, debido a que las variables son continuas y reportaron medidas de normalidad descriptiva. La interpretación se basó en las medidas de tamaño de efecto, donde valores de .10 a .29 indican correlación pequeña, de .30 a .49 indican correlación moderada y de .50 a más indican correlación grande.

3.7. Aspectos éticos

Para llevar a cabo cualquier estudio, es necesario que se tengan en cuenta algunos criterios. Este estudio se desarrolló respetando los derechos de autor en cada cita textual para evitar el plagio. Asimismo, se cuenta con la autorización de la empresa pesquera, de igual forma se cuenta con el consentimiento y asentimiento informado, que certifica la confidencialidad de los colaboradores, con la finalidad que todos los datos se mantengan bajo el anonimato. Para el uso de los instrumentos se contó con la autorización de los autores del cuestionario EVADEST, y de la OIT-OMS. La evaluación por juicio expertos que avalan su nivel de confiabilidad, estos están publicados en revistas científicas confiables.

De igual manera en esta investigación se consideró lo estipulado por el Consejo Directivo Nacional del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), respecto al código de ética, lo cual en el artículo 22 hasta el 27 del capítulo III, habla sobre las investigaciones, afirmando que todo proyecto de investigación primero debe ser evaluado por el comité de ética, asimismo en una investigación que se realice con seres humanos, se debe tener un consentimiento informado de los sujetos involucrados.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Estadísticos descriptivos y normalidad de los datos

	N	Media	DE	Mín	Máy	Asimetría	Curtosis
Respuesta al estrés	250	122.5	38.32	25	169	-0.60	-0.88
Desempeño laboral	250	76.6	8.01	47	90	-1.36	1.78
Saber	250	26.4	2.98	16	30	-1.42	1.89
Saber estar	250	24.3	2.67	13	30	-0.71	1.45
Saber hacer	250	25.9	3.08	15	30	-1.16	1.24

Nota. DE: Desviación estándar

Según la tabla 1, en la variable respuesta al estrés se obtuvieron puntuaciones entre 25 y 169, con una medida promedio de 122.5 (DE=38.32). Estas puntuación, según se observa en la asimetría, se ajustan a una distribución no sesgada, debido a que los datos presentan solamente una ligera tendencia a inclinarse por sobre el promedio.

En la variable desempeño laboral se obtuvieron puntuaciones entre 47 y 90, con una medida promedio de 76.6 (DE=8.01). Estas puntuación, según se observa en la asimetría, se ajustan a una distribución no sesgada, debido a que los datos presentan solamente una ligera tendencia a inclinarse por sobre el promedio.

Tabla 2

Matriz de Correlaciones entre respuesta al estrés y desempeño en los trabajadores del sector pesquero de Chimbote.

		Respuesta al estrés	Desempeño en el trabajo	Saber	Saber estar	Saber hacer
Respuesta al estrés	r	—				
	p	—				
Desempeño en el trabajo	r	0.148 *	—			
	p	0.019	—			
Saber	r	0.151 *	0.937 ***	—		
	p	0.017	< .001	—		
Saber estar	r	0.106	0.883 ***	0.739 ***	—	
	p	0.096	< .001	< .001	—	
Saber hacer	r	0.149 *	0.931 ***	0.829 ***	0.715 ***	—
	p	0.018	< .001	< .001	< .001	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Para responder al objetivo general, según la tabla 2. La variable respuesta al estrés alcanzó una correlación positiva de efecto pequeño. Dicha correlación también alcanzó una medida estadísticamente significativa. Estos datos sugieren que cuando un pequeño grupo de los trabajadores del sector pesquero de Chimbote aun cuando manifiesten respuestas estresantes en su trabajo, probablemente tendrán un buen desempeño laboral.

Para explicar el primer objetivo específico según la tabla 2. La variable respuesta al estrés en relación con la dimensión saber alcanzó una correlación positiva de efecto pequeño. Dicha correlación también alcanzó una medida estadísticamente significativa.

En el segundo objetivo específico según la tabla 2. La variable respuesta al estrés en relación con la dimensión saber estar alcanzó una correlación positiva de efecto pequeño. Dicha correlación también alcanzó una medida estadísticamente significativa.

En el tercer objetivo específico según la tabla 2. La variable respuesta al estrés en relación con la dimensión saber hacer alcanzó una correlación positiva de efecto pequeño. Dicha correlación también alcanzó una medida estadísticamente significativa.

V. DISCUSIÓN

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (2018) manifiesta que el estrés en el trabajo, actualmente es considerado una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales, es tratada como un problema colectivo y no individual porque afecta a todos los empleados de las diferentes profesiones y categorías. Asimismo, el estrés laboral afecta a la salud física y mental pero también sobre cómo realizar el trabajo perjudicando el rendimiento.

Es por ello que ante la problemática expuesta anteriormente esta investigación tuvo como finalidad determinar cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del sector pesquero de Chimbote. Los resultados indicaron una correlación positiva de efecto pequeño ($r=0.148^*$) estos datos sugieren que cuando un pequeño grupo de los trabajadores del sector pesquero de Chimbote a pesar de experimentar respuestas estresantes en su trabajo, probablemente tendrán un buen desempeño.

Estos resultados coinciden con lo expuesto por Palomino (2017) que mediante su estudio obtuvieron como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,673, existiendo relación entre ambas variables. Si bien es cierto que ambas investigaciones encuentran que existe una relación, la diferencia estriba en que una investigación presenta correlación pequeña y la otra una correlación grande. Estos resultados se explican en base a un constructo teórico enfocado a las estrategias de afrontamiento que el ser humano utilice, por lo que algunas personas utilizan el estrés como un factor motivador para un buen desempeño. (Lazarus y Folkman, 1986). Además de ello es bueno tener episodios de estrés ya que ayuda a cumplir con las actividades diarias, pero cuando el estrés ya es excesivo tiene respuestas psíquicas y físicas. Es importante saber manejarlo para así sentirnos menos agobiados y así poder mejorar el bienestar mental y físico, ya que, cada individuo reacciona de manera diferente ante las situaciones estresantes y pueden variar los síntomas, las estrategias de afrontamiento según la persona. (OMS, 2023).

En relación al objetivo específico 1, se planteó determinar la relación entre el estrés y la dimensión saber de la variable desempeño laboral. Se obtuvo una correlación positiva de efecto pequeño ($r=0.151^*$), también alcanzó en una medida estadísticamente baja. Además, para tener un buen desempeño laboral se deben tener ciertas competencias que integran el saber dado que el conocimiento se nutre del desempeño que un individuo realiza de sus habilidades en el trabajo, se podría definir a la competencia saber, como un conjunto de conocimientos teóricos y prácticos que adquiere antes y durante el desarrollo de las actividades productivas que realiza. (Hernández-Ávila y Casanova-Moreno, 2018). Es importante tener en cuenta que los conocimientos de las personas deben renovarse constantemente debido a los cambios dentro de la empresa, con la finalidad de que el colaborador pueda seguir desempeñándose adecuadamente. Dentro de los aspectos teóricos, se afirma que, al experimentar estrés, los métodos de afrontamiento son diferentes para cada sujeto porque tienen personalidades distintas que influirán en las estrategias de afrontamiento utilizadas como en la adaptación que tome el sujeto ante situaciones que les causen estrés. Las personas están expuestas diariamente a situaciones diferentes las cuales deben evaluar para decidir cuáles pueden ser las consecuencias, según esta valoración el sujeto puede determinar cómo enfrentarse a estas situaciones. (Regueiro., s.f)

En relación al objetivo específico 2, se planteó determinar la relación entre el estrés y la dimensión saber hacer, alcanzó una correlación positiva de efecto pequeño ($r=0.106^*$). Por lo que el conocimiento es fundamental para el saber hacer, que es la conciencia real de realizar actividades creativas y el conocimiento pasado de las condiciones vertidas en cada actividad. Así mismo de acuerdo a los resultados obtenidos se puede evidenciar teóricamente que el estrés es una reacción ante situaciones que requieren exigencia, por lo cual indican que una persona se puede enfrentar satisfactoriamente a situaciones difíciles y otras pueden hacerlo de manera desadaptativa. (Sarason y Barbara.,1988)

En relación al objetivo específico 3, se planteó determinar la relación entre el estrés y la dimensión saber estar, existiendo una correlación positiva de efecto pequeño con un valor de ($r=0.149^*$) ya que el saber estar son las actitudes que exhibe una persona al adaptarse y asimilar a los estándares, lineamientos y cultura organizacional. Mantener y fomentar un ambiente y una cultura dentro de una organización donde la convivencia sea un reflejo de valores como el respeto, la confianza, la colaboración que apoyan la integración y cohesión del grupo de trabajo es responsabilidad de cada individuo. Además, los resultados muestran relación con la teoría de Hans (1974) que, menciona que el estrés, son sucesos positivos como negativos que pueden generar alguna respuesta de tensión, sin embargo, puede resultar favorable o dañino en la vida del individuo, así mismo, afirmó que el estrés puede tener consecuencias positivas, concluyendo que el estrés no necesariamente se tiene que evitar.

Este estudio, presenta cierta limitación, debido a que sus resultados no son del todo generalizables a otras poblaciones o contextos, es por ello que se sugiere ampliar la muestra ya que, en esta investigación es una muestra pequeña, con la finalidad de garantizar la representatividad.

En síntesis, el estrés no afecta en el desempeño laboral de los trabajadores del sector pesquero, debido que hay personas que reaccionan positivamente a episodios estresantes, enfrentándose a los problemas haciendo que respondan exitosamente, como resultado se obtendrán que los trabajadores, aunque presenten estrés tienen un buen desempeño

Por último, esta investigación muestra la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el sector pesquero, es por ello que será un estudio que muestre que el estrés puede ser positivo y este no afecte en el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Los datos sugieren que existe una correlación de efecto pequeño ($r=0.148^*$) donde un grupo de colaboradores, aunque presenten estrés, demostraran en tener buen desempeño laboral.

Se determinó la correlación del estrés y las dimensiones del desempeño laboral, encontrándose una correlación de efecto pequeño ($r=0.151^*$) en la dimensión “saber” que hace referencia a los conocimientos de los trabajadores, ($r=0.106$) para la dimensión “saber estar” la cual tiene que ver con las actitudes del trabajador y ($r=0.149$) para la dimensión “saber hacer” la misma que hace referencia a los procedimientos en ejecutar la labor.

VII. RECOMENDACIONES

A las autoridades de la empresa, se recomienda tomar medidas preventivas como talleres de manejo de estrés y estrategias de afrontamiento. Así también aplicar evaluaciones constantes a sus trabajadores y seguimiento de posibles casos de estrés para proteger la integridad del personal que contribuye a la empresa.

Se sugiere continuar con las indagaciones de las variables estrés y desempeño laboral para profundizar y tener más conocimiento, así mismo servirá como antecedentes para otras investigaciones que tienen como objetivo analizar la correlación de estas dos variables.

Para las próximas investigaciones, se sugiere analizar las variables con una muestra más extensa, los cuales permitirán resultados más precisos en cuanto a la correlación de estas dos variables.

REFERENCIAS

- Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Arrate, M. y Bisama, L. (1984). *Manual de técnicas corporales para el manejo del stress laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Chile]. <https://www.redalyc.org/pdf/264/26411111.pdf>
- Asaloei, S., Kia, A. y Redan, B. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *Internacional de Evaluación e Investigación en Educación*, 9(2), 352-358. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1256077.pdf>
- Ayay, J. y Azan, E. (2018). *Relación del estrés laboral y el desempeño laboral en la cadena molinera Indoamérica Trade S.A – San Martín*. [Tesis de licenciado, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1053/Evelyn_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Borman, W. C. & Motowidlo, S.M. (1993). Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requeriments. *Human Performance* 6(1)
- Bozo, R. Salas, M y Chávez, S. (2015). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. *Urbe*. 12(2), 1- 207 <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/issue/view/92>
- Caballero, V. y Vásquez, L. (2021). *Estrés laboral y desempeño laboral de los conductores en la Empresa de Transporte y Turismo Cajamarca S.A., Moyobamba 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58895/Caballero_MS-V%c3%a1squez_MLL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campbell, J. P, Mc Henry, J.J & Wise, L.L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-33.
- Campbell, J. P, McCloy, R.A, Oppler, S.H & Sager, C.E. (1993). *A Theory of Performance*. In N.Schmitt y W. Borman(Eds.), *Personnel selection in organization* 43(5). 33-70
- Carranco, S. y Moreno, M. (2019). Estrés laboral. *Revista PIENSO en Latinoamérica*. (3),47-51. <https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-articles/1625029407-5%20Ensayo.pdf>

- Carvajal, R. y De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*. 57 (1), 1-262.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Chaustre, P. (2010). *Relación entre estrés laboral y estrategias de afrontamiento en operarios de una empresa*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Buenaventura, Bogotá, D.C].
<http://biblioteca.usbbog.edu.co:8080/Biblioteca/BDigital/65444.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. *McGraw-Hill*. 5(1), 354-721.
[http://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos.pdf](http://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administración%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
- Chuchuca, J., y Mora, A. (2020). *El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez Lara*. *Girón- azuay junio Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46.
<http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología*.
- Colque, S. y Soncco. J. (2021). *Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de salud de la Microred Omate –Moquegua, 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica].
<http://www.repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/1930/1/Silvia%20Francisca%20Colque%20Cutimbo.docx.pdf>
- Cruz, M., López, E., Cruz, R. y Llanillo, M. (2016). El estrés laboral en México. Un análisis desde la perspectiva económico administrativa. *ECORFAN*, 1 (pp. 368-376) https://www.ecorfan.org/actas/A_1/32.pdf
- Cuya, B. (2022). *Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital psiquiátrico Víctor Larco Herrera de Lima, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener].
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20500.13053/6783/T061_15408341_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dueñas, F. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>

Ferreira, M., Silva, F., Cruz, M. y Oliveira, M. (2021). Reducing Work-related Stress in Nursing Personnel: Applying an Intervention. *Aquichan*, 21 (3), 1-11.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74170000004>

Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. Recuperado de

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es.

Garg, S. (2017). Role of work stress and coping strategies of employee's Performance: An Empirical study with reference to private university employees. *IARS International Research journal* 7 (1).

Grijalva, M. Castro, J. y Guamán, M. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE*. 14 (1), 22 - 30.

http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/13750/1/mkt_n14_03.pdf

Hernández, Fernández y Baptista. (2010). Metodología de la Investigación. (5ta. ed.) México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A. (5), 149- 151.

https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri

Hernández, V. (2014). *Metodología de la investigación, bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud*, 2e. McGrawHill.

<https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1721§ionid=115929954>

Hernández-Ávila, F., & Casanova-Moreno, M. d. (2018). A propósito del artículo "La necesidad de identificar las competencias profesionales en el Sistema Nacional de Salud". *Revista Cubana de Salud Pública*. 2018, v. 44, n. 4, 217- 219. Obtenido de

<https://www.scielosp.org/article/rcsp/2018.v44n4/217->

Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo (2018). Estrés laboral. Ministerio de trabajo y economía social. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos->

[psicosociales/estres-laboral](#)

- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
<https://ajph.aphapublications.org/doi/pdf/10.2105/AJPH.78.8.910>
- Kolvereid, L. (1982). Stress: Organizational consequences and occupational differences. *International Studies of Management & Organization*, 12(3).
https://www.researchgate.net/publication/270804613_Stress_Organizational_Consequences_and_Occupational_Differences
- Krijgsheld, M., Tummers, L.G., & Scheepers, F. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 2-17.
<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913->
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). Estrategias de afrontamiento: un programa de entrenamiento para paramédicos de la Cruz Roja. *Revista costarricense de psicología*.
- Lopes, J., Domingues, P., & De Souza, A. (2017). Quality of Working Life and Occupational Stress: A Brazilian Perspective. *International Journal of Business Management and Economic Research*, 8(5), 1016–1025.
<http://www.ijbmer.com/docs/volumes/vol8issue5/ijbmer2017080503.pdf>
- Mamani, Y. y Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mena, M. y Alvarez, J. (2002). Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral. *Revista de psicología*. 9 (1), 149-155.
[26411111.pdf \(redalyc.org\)](https://www.redalyc.org/pdf/26411111.pdf)
- Meneses, J. (2018). La encuesta. *Universitat Obrera de Catalunya*. 1(3), 1 – 58.
femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf
- Minsa. (2005). Metodología para el estudio del clima organizacional. Lince, Perú.
https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Misnal, M., Rumambo, M. y Amaliyah. (2021). Work stress management model through digital humor. *Utopía y Práxis Latinoamericana*, 26 (2), 372-382
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27966514031>

- Omari, K. & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*. 12(24), 15544- 15550. <https://www.ripublication.com>
- Onofre, S. (2019). *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 maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*. Centro Internacional de Formación de la OIT, <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización mundial de la salud (2023). Estrés. Questions and answers. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Pastor, A. (2018). *Clima y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. *Salud Uninorte*
- Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*. 12(24), 15544- 15550. <https://www.ripublication.com>
- Quintana, D. y Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao – Perú. *Artículo de Investigación*. 20 (1):123-131. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
- Regueiro, A. (s.f). conceptos básicos: ¿qué es el estrés y cómo nos afecta? <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Riera, Á., Vera, F., & Mariscal, Z. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, VII (62), 1–12.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2156>

Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Sandall, H., Cerqueira, L.M., & Queiroga, F. (2022). A Comprehensive Approach to Job Performance in the Service Sector: A Systematic Literature Review. *BAR - Brazilian Administration Review*, 19(2), 3-4. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2022210046>

Sarason G., Irwin y Barbara G. Sarason. (1988). Psicología anormal, Los problemas de la conducta desadaptada. 2a. ed., México, Editorial Trillas. <https://tuvntana.files.wordpress.com/2019/08/texto-psicopatologc3ada-psicologc3ada-anormal-el-problema-de-la-conducta-indaptada.pdf>

Teoh, K.B., Cordova, M., Hor, S.N., Lim, C.H., Chuah, Y.J. (2021). The Factors of Employee Performance: A Study of SearchNEasy. *APJME Asia Pacific journal of management and education* <https://www.sentral.edu.my/wp-content/uploads/2021/03/1053-2178-1-SM.pdf>

Torres, R. (2022). *El estrés laboral y el desempeño laboral en los empleados de Lely Special Corporation de Lima, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13258/1/IV_FHU_501_TE_Torres_Manrique_2023.pdf

Ubillus, J. (2019). *Estrés laboral y desempeño de los trabajadores del área de promoción y marketing de la Universidad Señor de Sipán-Chiclayo 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7000/Ubillus>

Vera, A. y Chapoñan, E. (2019). *Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa en Villa el Salvador – 2019*. [Tesis de licenciado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1239/Vera%20Trinidad%2c%20Antalya%20Pamela%3b%20Chaponan%20Humana%2c%20Elias%20Daniel.pdf?sequence=1&isAllowed>

Verardi, C., Miyazaki, M., Nagamine, K., Lobo, A. y Domingos, N. (2012). Sport,

stress, and burnout. *Estudios de Psicología, Campinas*, 29 (3), 305-312.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=395335570001>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	Según la Organización Internacional del trabajo (2016) está relacionado en el contexto del trabajo y aparece cuando existe la presión y exigencias del trabajo no se corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador.	El cuestionario del estrés laboral permitirá medir el nivel de estrés en el que un trabajador se encuentra.	Clima organizacional	Ítems 1, 10, 11, 20	Ordinal Nivel alto = >154 Estrés=118 - 153 Nivel intermedio= 91 - 117 Nivel bajo= <90
			Estructura organizacional	Ítems 2, 12, 16, 24	
			Territorio organizacional	Ítems 3, 15, 22	
			Tecnología	Ítems 4, 14, 25	
			Influencia del líder	Ítems 5, 6, 13, 17	
			Falta de cohesión	Ítems 7, 9, 18, 21	
			Respaldo de grupo.	Ítems 8, 19, 23	

Desempeño laboral	El desempeño laboral viene hacer las conductas y acciones más destacadas del colaborador las cuales sirven para impulsar el crecimiento de las empresas mediante el cumplimiento de las metas trazadas por las organizaciones. (Campbell et al 1990 como se citó en Bautista & Cienfuegos 2020)	Evaluar el desempeño en el trabajo permite a las organizaciones conocer cómo sus integrantes realizan sus funciones, lo que afecta su competitividad	Saber	Ítems: 1, 7, 13, 5, 11, 17	Ordinal Bajo= 15-52 Medio=53-71 Alto= 72-90
			Saber estar	Ítems: 2, 8, 14 4, 10, 16	
			Saber hacer	Ítems: 3, 9, 15 6, 12, 18	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT - OMS POR IVANCEVICH & MATTESON

El presente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

si la condición NUNCA es fuente de estrés. 1

si la condición RARAS VECES es fuente de estrés. 2

si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés. 3 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés. 4

si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés. 5 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés. 6

si la condición SIEMPRE es fuente de estrés. 7

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 rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							

9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.								
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.								
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.								
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.								
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.								
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.								
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés								
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.								
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés								

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre desempeño laboral

Instrucciones: El presente cuestionario tiene una lista de enunciados, lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con una X la casilla de su elección. Por favor, solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco. Toda la información que se obtenga será manejada confidencialmente.

Alternativas:

1 = Nunca; 2 =Ocasionalmente; 3 = Algunas veces; 4 = Frecuentemente; 5 = Siempre.

Nº	ITEMS				3		5
1	Considera usted conocer los procedimientos de su trabajo.						
2	Se involucra en lograr alta calidad en su trabajo.						
3	Cumple con las responsabilidades que se les asignan.						
4	Cumple con los estándares del trabajo.						
5	Hace un uso adecuado de los equipos y las instalaciones						
6	Colabora con sus compañeros de trabajo.						
7	Considera usted aplicar adecuadamente los procedimientos de su trabajo.						
8	Se preocupa por la calidad de su labor.						
9	Resuelve problemas rutinarios.						
10	Su rendimiento está acorde con las exigencias del trabajo.						
11	Conoce el funcionamiento de los dispositivos de su área.						
12	Muestra una actitud positiva.						
13	Muestra disponibilidad para aprender sobre su trabajo.						
14	Comete pocos errores.						
15	Avisa y participa en la solución de problemas.						
16	Su productividad corresponde a su puesto de trabajo.						
17	Muestra habilidad y destreza en su labor.						
18	Muestra disposición para el trabajo en equipo.						

Anexo 4.

Permisos para el uso de los instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS



Instrumento de evaluación del desempeño en el trabajo (EVADEST)



Anexo 5. Consentimiento informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del sector pesquero de Chimbote.

Investigadoras: Yashira Solange Corro Alva y Lesly Nicoll Nuñez Villanueva

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del sector pesquero de Chimbote”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del sector pesquero de Chimbote. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de psicología de la Universidad César Vallejo del campus de Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa pesquera OLDIM S.A.



Actualmente la exigencia en el trabajo ha hecho que muchos trabajadores hayan experimentado estrés laboral, por las altas jornadas de trabajo o por la presión que existe dentro de su trabajo, causando así un nivel bajo de desempeño laboral.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del sector pesquero de Chimbote"

Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de la empresa pesquera OLDIM S.A. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de



identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las investigadoras: Yashira Solange Corro Alva y Lesly Nicoll Nuñez Villanueva.

Email: ycorro@ucvvirtual.edu.pe y lnunezvi@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor: Manuel Antonio Alva

Olivos email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....

Anexos 7

Autorización de la empresa pesquera



Chimbote, 21 de noviembre del 2023

CARTA N°247- 23/D.Ps-UCV-CH

Ing. Lizardo Javier Jimenez Huayama
Jefe de aseguramiento de la calidad

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el X ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada **Proyecto de Investigación** que estará bajo la responsabilidad **Dr. Alva Olivos Manuel Antonio** (cuyo proceso involucra la aplicación del siguiente instrumento denominado: **Escala de estrés laboral de la OIT-OMS y desempeño en el trabajo (EVADEST)** que está dirigido a los **colaboradores de la empresa** que usted dirige.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle se brinde la facilidad a nuestras estudiantes para que puedan lograr el desarrollo de la aplicación de la misma, con fines investigativos sobre el trabajo de investigación denominado: **"La Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores del sector pesquero de Chimbote."**

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Dra. Iveth Mariela Flores Flores
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Campus Chimbote

Se adjunta data de la estudiante:

Yashira Solange Corro Alva
Lesly Nicolí Núñez Villanueva

OLDIM S.A.
Ing. Lizardo Javier Jimenez Huayama
JEFE DE ASEGURAMIENTO DE CALIDAD
CIP 252668