



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los
trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples
El Sol del Norte – Jaén 2022**

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

AUTORAS:

Maza Mejia, Maritza Janet (orcid.org/0000-0002-6540-8504)
Valdez Jimenez, Lucero Natividad (orcid.org/0000-0003-3829-2806)

ASESOR:

Mg. Infante Takey, Henry Ernesto (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mi madre y abuela, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellas he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que hoyen día soy. Me siento muy orgullosa y privilegiada de ser su hija, son mi mejor ejemplo de superación.

Maritza Janet

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser mi inspiración y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres y hermanos por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.

Lucero Natividad

Agradecimiento

El presente trabajo agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas. A mi familia por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron.

Agradezco a mi Asesor de tesis el Mg. Infante Takey, Henry, quien con su experiencia, conocimiento y motivación me orientó en la investigación. También agradecer a la Universidad Cesar Vallejo.

Maritza Janet

Al finalizar este trabajo quiero agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis padres que han sabido darnos su ejemplo de trabajo y honradez, y por apoyarnos a lograr nuestras metas.

También quiero agradecer a la a mi Asesor de tesis el Mg. Infante Takey, Henry, por su paciencia y entrega para la realización de esta investigación. También agradecer a la Universidad Cesar Vallejo

Lucero Natividad

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1 Dimensión cansancio emocional	19
Tabla 2 Dimensión despersonalización	20
Tabla 3 Dimensión falta de realización o desarrollo personal	21
Tabla 4 Nivel del estrés laboral	21
Tabla 5 Dimensión desempeño de la tarea	22
Tabla 6 Dimensión comportamientos contraproducentes	23
Tabla 7 Dimensión desempeño contextual	24
Tabla 8 Nivel del desempeño laboral	25
Tabla 9 Prueba de normalidad	26
Tabla 10 Correlación entre las variables	26
Tabla 11 Correlación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral	27
Tabla 12 Correlación entre la despersonalización y el desempeño laboral	27
Tabla 13 Correlación entre la falta de realización y el desempeño laboral	28

Índice de figuras

Figura 1 Esquema	14
------------------------	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022; se utilizó la metodología tipo aplicada, con diseño no experimental, de corte transversal, con nivel correlacional descriptivo. La población estuvo conformada por 45 trabajadores y la muestra fue de 45. Se aplicó el cuestionario para el estrés laboral con 22 ítems y para el desempeño laboral con 30 ítems. Los hallazgos que se obtuvieron luego de procesar los datos en el SPSS y en el Microsoft Excel, fueron analizados y demostraron que existe una correlación positiva moderada entre el estrés laboral y el desempeño laboral, con una correlación de Spearman de 0.635, aceptándose la hipótesis de la investigación. Asimismo, se determinó el nivel de ambas variables, siendo los resultados que en la variable estrés laboral, el nivel es bajo con el 37.78%, es nivel regular con el 42.22% y es nivel alto con el 20.00%; mientras que nivel de la variable desempeño laboral, es nivel bajo con el 35.56%, nivel regular con el 40.00% y nivel alto con el 24.44%.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño laboral, motivación

Abstract

The objective of the research was to determine the influence of work stress on the work performance of workers in the Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaen 2022; the applied type methodology was used, with a non-experimental, cross-sectional design, with a descriptive correlational level. The population consisted of 45 workers and the sample was 45. The questionnaire for work stress with 22 items and for work performance with 30 items was applied. The findings obtained after processing the data in SPSS and Microsoft Excel were analyzed and showed that there is a moderate positive correlation between job stress and job performance, with a Spearman correlation of 0.635, accepting the hypothesis of the investigation. Likewise, the level of both variables was determined, the results being that in the work stress variable, the level is low with 37.78%, it is regular level with 42.22% and it is high level with 20.00%; while the level of the job performance variable is low with 35.56%, regular level with 40.00% and high level with 24.44%.

Keywords: Work stress, work performance, motivation

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día los trabajadores a nivel mundial se enfrentan a cambios importantes en las organizaciones, sufren una mayor presión para satisfacer lo que les exige la vida laboral en la modernidad; una mayor competencia, altas expectativas de productividad y rendimiento, y jornadas laborales más largas apoyan a un ambiente de trabajo cada día más estresante. Asimismo, los trabajadores experimentan precariedad, mínimas oportunidades de trabajo, temor de perder su trabajo, despidos, desempleo y menor estabilidad económica, con resultados dañinos para la salud mental y el bienestar (OIT, 2016).

Según el profesor Jeffrey Pfeffer en la Universidad de Stanford, el 61% en los trabajadores piensa que el estrés los está enfermando y el 7% afirma que fue internado por aspectos que tienen relación con lo laboral. Sus datos direccionan a que el estrés se relaciona con muertes anuales de trabajadores norteamericanos, evidenciándose sobre la salud del trabajador, por jornadas laborales largas, despidos, carencia de seguro médico, provocando una gran inseguridad económica, conflictos en la familia, enfermedades, entre otros (Barría, 2019).

En estudios realizados en países como el Japón y Taiwán, el 60% de los días de trabajo son perdidos debido al estrés; en América Latina poco se ha llegado a estudiar esta situación, pero en Chile un estudio demostró que el trabajador asalariado que es sometido a factores que estresan tiene más probabilidad de sufrir una sintomatología mental, como es el caso de la depresión; asimismo, en Perú y Colombia se muestran resultados más comunes del estrés, como el síndrome de burnout (Mejía et al., 2019).

Por otro lado, un estudio sobre el estrés que se plasmó en diversas ciudades de países en latino américa, como Honduras, Perú, Venezuela, Honduras, Panamá, Ecuador y Perú; en varias empresas que realizan tareas administrativas y de campo/operarios, se obtuvo como resultados que el país de mayor nivel fue Venezuela con 63%, seguido por Ecuador con 54% y Panamá con 49%. Los países de menor nivel fueron Perú con 29% y Colombia con 26%; las mujeres poseyeron un nivel mayor de estrés con más del 44% versus con el 37% de los varones (Mejía et al., 2019).

Según un estudio hecho por EAE Business School, España es una de las naciones que más horas labora en Europa al año, aunque al comparar con otros

países su productividad por hora laborada es menor; en concreto el español trabaja en promedio 1.695 horas al año, mientras que los Griegos 2.035 horas, los Alemanes 1.363, los Daneses 1.410 horas y los Noruegos 1.424 horas; pero la productividad por hora de trabajo en España es de 31.5%, en Noruega es de 79.9%, en Suiza es de 57.9% y en Dinamarca es de 55.3% (Truque y López, 2018).

Por su parte Antara (2021) indica que, según la encuesta hecha en trabajando.com, en más de 2,050 personas peruanas encuestadas, el 70% de los colaboradores padecen del estrés laboral, y el 71% sostiene que esta enfermedad les ha provocado depresión laboral. Asimismo, los principales motivos del estrés laboral son el lugar de trabajo el 39%, el desempleo con el 27%, las responsabilidades el 18% y finalmente un 29% expresó que no considera haber llegado a deprimirse.

Otra encuesta realizada en el Perú por la empresa consultora Dech, un 73% de estos atestigua querer cambiar de trabajo o dejar el actual; en ese marco, un 26% indica que el motivo principal es el estrés y agotamiento en sus labores, el 24% indica que renunciaría por un mal clima y cultura, y el 20% sostiene la existencia de incertidumbre empresarial existente en el país por la crisis política, asimismo el 15% señala no seguir trabajando en la entidad para buscar una mejor remuneración, el 8% para iniciar un negocio, el 7% por asumir desafíos nuevos (El Comercio, 2021).

A nivel local la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, inició sus actividades el 09 de enero del 2020, dedicándose al rubro del cultivo y comercialización de cereales, legumbres y semillas oleaginosas. En la actualidad en la empresa se percibe ciertos problemas relacionados al estrés laboral de los trabajadores como la sobrecarga laboral, exceso de horas de trabajo, la carencia de liderazgo y motivación por parte de los gerentes, el inadecuado ambiente físico, malas relaciones interpersonales y grupales, y remuneraciones por debajo o fuera del promedio del mercado laboral; lo cual tiene un efecto negativo en la forma de desempeñarse laboralmente los trabajadores de la mencionada cooperativa, y por consiguiente para lograr los objetivos y metas.

Todo ello obedece a realizar la presente investigación, formulándose la siguiente interrogante de manera general: ¿Cuál es la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios

Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022?; y los problemas específicos: ¿Cómo es el estrés de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022?, ¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022? y ¿Existe relación entre las dimensiones del estrés laboral y la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022?

La investigación tiene una justificación teórica, por cuanto se llevará en concordancia con las teorías y conceptos del estrés laboral y el desempeño laboral, las cuales servirán para incrementar el conocimiento en los temas en mención; tiene su justificación social, por cuanto diversas empresas o cooperativas de similar característica utilizarán la presente para disminuir el estrés y el desempeño laboral de sus colaboradores y de esa manera logren los resultados deseados. Tiene una justificación institucional, por los aportes nuevos que la presente investigación produzca, respecto de base de datos e información muy importante para tomar e implementar decisiones eficaces que beneficien a la cooperativa. Finalmente, tiene una justificación metodológica, por cuanto se aplicará y usará el método científico, el utilizar una metodología de investigación, y la aplicación de instrumentos y técnicas en el acopio de información en ambas variables.

Por consiguiente, se estableció como objetivo general: determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022; y sus objetivos específicos: determinar el nivel del estrés laboral en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte; determinar el nivel del desempeño laboral en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte; y establecer la relación que existe entre las dimensiones del estrés laboral y la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte. Por último, se señala la hipótesis de investigación: existe influencia del estrés laboral en el desempeño laboral Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Dávila et al. (2020) cuyo objetivo fue hallar el vínculo del estrés familiar con el desempeño laboral en los secretarios de la Cooperativa 15 de abril en Portoviejo – Ecuador; la cual tuvo como metodología de tipo descriptivo y cualitativo, con corte transversal, utilizándose la encuesta en el recojo de información y el sustento teórico, siendo la muestra de 20 secretarios, llegando a la conclusión que: se comprobó que el estrés si afecta el desempeño de los secretarios de la cooperativa. Asimismo, la existencia de asociación entre el estrés familiar y el desempeño laboral, y por último se indica que los secretarios deben profesionalizarse, desde una formación profesional.

Por su parte Acosta et al. (2019) analizaron la influencia de los niveles de estrés ocupacional y su correlación con la evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del César en Colombia; el mismo que fue cuantitativo, correlacional, con muestra de 47 docentes. El mismo que arribó a la siguiente conclusión: no se presenta algún indicador que permita predecir el nivel del estrés; por los datos presentados no se asegura que el estrés laboral viene a ser un factor aislado o que este se presenta al azar en los docentes. Se determinó que el 45% tiene un nivel de estrés alto.

Para Celik (2018) en su investigación donde el objeto fue medir el efecto del capital psicológico en el estrés laboral y la intención de la rotación laboral de los empleados en el sector turístico de Antalaya – Turquía, donde el estudio se realizó en 719 trabajadores, a través de un análisis factorial confirmatorio para la comprobación de que las escalas adaptadas son apropiadas para la investigación. Los resultados demuestran que el capital psicológico posee un efecto negativo y muy significativo en el estrés laboral y la intención para rotar a los trabajadores. Además, el estrés laboral tiene un rol mediador para el efecto del capital psicológico en el intento de rotar. Se comunicó a los profesionales respecto de la importancia de este capital psicológico, y que se debe mejorar en la formación, para lograr soluciones al estrés y a la rotación.

De acuerdo a Destianti et al. (2021) analizó si el estrés laboral y la motivación laboral llegan a afectar el desempeño de los trabajadores en Departamento de Turismo y Cultura Bandung – Indonesia, siendo este estudio de tipo descriptiva y causal, utilizó el método cuantitativo, contó con una muestra de 69 personas, usó

la el análisis descriptivo y la regresión múltiple. Los hallazgos indicaron que el estrés y la motivación de manera simultánea afectan positiva y de manera significativa a los trabajadores, por lo que tienen un efecto significativo en el desempeño laboral. Ambas variables, también afectan el desempeño de los trabajadores en un 41.7%, mientras que el otro 58.3% está influenciado por otros aspectos que no están discutidos en este estudio.

De acuerdo a lo planteado por Arijanto (2017) en su estudio cuyo objetivo fue probar y analizar si la motivación y el estrés laboral tienen efecto en el desempeño de los empleados en la P.T. Internacional Colliman Mulía; el mismo que utilizó el método descriptivo. El estudio dispuso de un muestreo de 70 personas, siendo los resultados que: la motivación tiene un efecto significativo en el desempeño de los trabajadores, pero es el estrés laboral el que mayor efecto tiene. Se consiguió como resultado que si la motivación es alta el desempeño es mejor, y si el estrés laboral aumenta el rendimiento de los trabajadores disminuye.

Dentro del ámbito nacional, Mantilla (2018) realizó la investigación para establecer si existe relación del estrés con el desempeño laboral en el canal de autoservicios de Nestlé Perú S.A. Lima, la misma que fue de tipo descriptivo correlacional; contó con una población y muestra de 15 trabajadores, llegando a la siguiente conclusión: existe un vínculo significativo positivo moderado entre ambas variables. Asimismo, existe un vínculo significativo positivo moderado entre el estrés y el conocimiento; existe un vínculo significativo positivo moderado entre el estrés y la estructura; y existe un vínculo significativo positivo moderado entre el estrés y la motivación.

Por su parte Machuca (2018), en su estudio para establecer el nivel de relación existente en el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores la GREA en Arequipa, el cual tuvo un diseño correlacional; contó con una muestra de 100 trabajadores. Se determinó la existencia de correlación inversa entre el estrés y desempeño laboral de los servidores de dicha institución, siendo ésta significativa asintótica bilateral lo que significa que al aumentar el estrés disminuirá su desempeño. Respecto al nivel del desempeño es 53% eficiente, el nivel del estrés es medio con el 97% y bajo con el 3%.

Por otro lado, La Torre (2018) quien en su estudio para determinar si hay un vínculo del estrés y desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial del

Distrito de Chimbote, planteó un diseño no experimental transeccional y de correlación causal; la muestra la conformó 90 trabajadores, concluye que hay un vínculo positivo bajo entre las dos variables. El nivel del estrés en los trabajadores es del 42% alto, el 19% medio y el 39% bajo; respecto al nivel del desempeño laboral es del 42% alto como alto, el 18% medio y el 40% bajo.

Asimismo, Aponte (2021) realizó una investigación para hallar la relación del estrés y el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud San Juan Bautista de Ayacucho, siendo el estudio correlacional; la misma que contó con una muestra de 80 colaboradores, arribando a la siguiente conclusión: existe una relación negativa débil entre las variables, existiendo una relación inversa. Según Latorre y Obregón (2018) en su investigación para determinar la influencia que el estrés laboral tiene sobre el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa DINO S.R.L. en Nuevo Chimbote, la misma que fue de tipo correlacional, y contó con una muestra de 30 personas. Llegó a la siguiente conclusión: se determinó la influencia del estrés en el desempeño, con una correlación positiva alta e influencia del 50%. En cuanto al nivel del estrés, este es alto con el 80%; mientras que el nivel del desempeño es alto con el 66.7%.

Para Del Carpio y Rondán (2018) en su estudio para determinar si influye el estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del centro de esparcimiento vivero forestal de Chimbote, el cual fue de tipo correlacional, siendo la muestra de 40 colaboradores. Se llegó a la siguiente conclusión: se determinó que existe correlación positiva media entre las variables, donde el estrés influye directamente en el desempeño; siendo el nivel del estrés casi siempre con el 62.5% y el nivel del desempeño es siempre con el 72.5%.

Por su parte Calla (2019) quien realizó la tesis para establecer si el estrés influye en el desempeño de los trabajadores de la empresa SB GROUP SAC. de Arequipa, la misma que fue descriptiva correlacional; teniendo una muestra de 80 trabajadores. Arribó a la siguiente conclusión: Existe influencia directa del estrés sobre el desempeño. Por su parte el nivel del estrés es de un 41% por ineficiencia en los equipos, el control del trabajo y la presión que se ejerce en el equipo laboral. En cuanto al nivel de desempeño es promedio con el 68%, cumpliendo el trabajador con aspectos mínimos en su trabajo, pero no existe un desempeño sobresaliente.

Según Paima y Pedraglio (2018) realizaron su investigación para determinar si existe influencia del estrés en el desempeño de colaboradores de ventas en hoteles 5 estrellas en el Distrito de Miraflores – Lima, siendo esta de tipo correlacional, la cual utilizó el método de enfoque mixto análisis cualitativo y cuantitativo. Se llegó a concluir que: se determinó que el estrés es un factor determinante e influye en el desempeño, existiendo una correlación muy significativa. Se comprobó que el estrés genera un rendimiento bajo e ineffectividad lo que produce atrasos y pérdidas en las ventas.

Para Servan (2019) en su estudio para determinar si el estrés influye en el desempeño del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, el mismo que fue de tipo correlacional, y su muestra de 92 trabajadores. Llegó a la conclusión que: respecto al nivel del estrés es del 55.4% medio y el 44.6% nivel bajo, siendo las razones principales del estrés la productividad, clima laboral y trabajo a presión. Asimismo, se determinó que el estrés en los trabajadores de dicha universidad no influencia en el desempeño.

En el ámbito regional, Collantes y Mamani (2018) en su investigación para determinar si el estrés laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, Cajamarca, la misma que fue correlacional; contando con una población de 76 y la muestra de 71. Llegó a la conclusión: de 71 trabajadores, 39 (54.9%) tiene un estrés medio con desempeño regular, y sólo 2 de ellos presente un desempeño alto; de 32 trabajadores presentan un estrés bajo, del cual 19 poseen un desempeño regular y sólo 13 muestran un estrés alto. Asimismo, el 42,3% presentan agotamiento emocional medio y un desempeño regular; el 57,7% presentan despersonalización en el trabajo y un desempeño regular; y el 87,3% presentan baja realización personal y un desempeño regular.

Según, Delgado y Vásquez (2021) en su tesis para verificar si están relacionados el estrés laboral y el desempeño en los docentes de una I.E. de la Provincia de Jaén, siendo el tipo de investigación con enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, su muestra lo conformaron 100 docentes, la cual arribó a la siguiente conclusión: el nivel del estrés es el 57% nivel alto, el 26% medio y el 17% bajo; mientras que el nivel del desempeño es el 60% bajo, el 25% medio y 15% alto. Asimismo, se demostró significancia bilateral, por lo cual existe correlación

entre las variables; por otro lado, existe relación negativa inversa fuerte, donde se indica que al aumentar el estrés laboral conlleva a disminuir el desempeño del docente.

Con la finalidad de fortalecer con teorías la investigación se tiene en la variable estrés laboral, a Chiavenato (2017) quien lo describe como los síntomas que las personas muestran como una respuesta a cierta tensión generada por la presión y acciones y situaciones externas como la preocupación, la fatiga, la angustia y la ansiedad, lo cual afecta el desempeño laboral y la salud. Hasta cierto punto, el estrés es normal y admite a que una persona se concentre y enfrente ciertos desafíos, pero cuando las presiones se van acumulando el cuerpo humano se sobrecarga, el estrés aumenta y aparecen reacciones desagradables.

Según Robbins y Judge (2015, como se citó en Munir et al., 2021) afirman que el estrés laboral aparece como consecuencia de los problemas entre las personas, sean estos físicos o psicológicos, o de los problemas que se dan en la realización de las actividades en el trabajo. Los problemas pueden estar relacionados con las demandas laborales, con oportunidades que deben aprovecharse o con los recursos necesarios para ejecutar las actividades. El estrés constituye un estado estresante tanto física como psicológicamente. En el Reino Unido la Comisión de Salud y Seguridad dio a conocer que el estrés constituye una reacción de la persona a la excesiva presión o a las diversas necesidades que lo rodean (Ayu y Adam, 2019).

Respecto de las teorías o modelos del estrés, se tienen las siguientes: teoría del estrés laboral de Richard Stanlev Lazarus, quien abordó un enfoque sobre el estrés y señalaba una contraposición a cierta posición fisiológica; este autor sostenía que el estrés no solo es una respuesta, es ante todo un proceso entre el individuo y su ambiente, es decir entre estímulos que causan el estrés, las reacciones que provocan en la persona y ciertas situaciones que actúan en la interacción. Por esto, una característica de un enfoque transaccional (Martín, 2007, como se citó en Álvarez-Silva et al., 2018). Otro modelo es el de demanda-control, es un enfoque teórico acoplado al espacio de la salud ocupacional, el mismo que plantea una ilustración en el proceso de estrés, de la motivación y del aprendizaje laboral, para lo cual considera las peculiaridades psicosociales en las situaciones

laborales y sus implicaciones en la salud del trabajador y su productividad (Fernández-Arata y Calderón-De la Cruz, 2017).

La teoría o modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, el cual presume que el esfuerzo laboral forma parte de un contrato que se basa en una reciprocidad donde el colaborador obtiene una retribución por su esfuerzo laboral ya sea en dinero, seguridad social, seguridad laboral o estima. Esta teoría plantea que dicho intercambio en muchas ocasiones es injusto para los trabajadores, resultando en muchos problemas (Siegrist et al., 2004, como se citó en Vera et al., 2021). De esta forma al existir un desequilibrio entre el esfuerzo que se entrega en el trabajo y las recompensas que se reciben crean emociones negativas en los trabajadores, lo que en el largo plazo perturba la salud de las personas. Por otro lado, este modelo argumenta que los trabajadores que tienen un gran compromiso laboral están sujetos a un mayor riesgo de tener estrés a causa de la brecha: que dan y que reciben (Vera et al., 2021).

Dentro de este marco, las dimensiones del estrés laboral son las siguientes, el cansancio emocional, este es la médula del síndrome de burnout, causado por una sobrecarga emocional persistente; también se define como fatiga mental, que acompaña al agotamiento físico y un estado en el que las personas sienten que no pueden escapar o recuperarse. Se define como, un elemento del síndrome de burnout que se caracteriza por la pérdida paulatina de energía, agotamiento general o mental, cansancio, etc.; a lo que se puede sumar, falta de motivación por las tareas o trabajos que se realizan en el lugar de trabajo (Galbán et al., 2021).

Este síndrome de burnout incluye muchos síntomas distinguibles debido a la variabilidad muy marcada del sujeto, es una de las principales sintomatologías a buscar cuando se sospecha del estrés laboral crónico; entre los cuales se tiene: el excesivo compromiso con sus actividades, tareas o roles en busca de satisfacer demasiado. Muchas necesidades no se pueden retrasar, resultando ser superadas por otras. Por ejemplo, este constituye como un proceso psicológico en el que el sujeto se considera “vacío” y sin la energía para enfrentar un nuevo día, por otro lado, el individuo siente que no puede entregar nada de sí mismo a los demás, trata de reducir su relación con las personas, y solo hace lo justo para en su trabajo, esto lleva a los trabajadores a ver a los demás de manera negativa, ignorándolos,

llevando a los profesionales a brindar solo servicios técnicos y olvidarse de los aspectos humanos de su profesión (Galbán et al., 2021).

El agotamiento emocional, que es definido como la pérdida gradual de la energía, el agotamiento físico y mental; un estado en el que las personas se sienten agotadas y exageran la necesidad de contacto con los demás. Las personas con síntomas de agotamiento mental son incapaces de cumplir con los requisitos del trabajo, a menudo se encuentran en un estado de irritabilidad y quieren encubrir demasiada depresión, pero sus recursos emocionales y físicos son insuficientes. El agotamiento es un signo revelador. Características del síndrome de burnout (Galbán et al, 2021).

La despersonalización, es definida como el cambiar la autopercepción que un individuo despersonalizado se sienta alienado y distante como un simple observador de los procesos mentales y entornos físicos. A menudo se hace hincapié en las definiciones tradicionales de los sentimientos poco realistas que experimenta el paciente y en su uso de la palabra "como si" para comparar sus experiencias debido a las dificultades inherentes para describirlas y articularlas con claridad. Los sujetos despersonalizados mantienen la irregularidad de sus estados (Cruzado et al., 2013).

La falta de realización o desarrollo personal, es un concepto que está referido a renovar todo el potencial emocional e intelectual de un ser humano, así también como desarrollar sus diversos talentos específicos. Concepto integral que presume el conocimiento de una persona sobre sí misma y su singularidad, el establecimiento de metas y objetivos personales, el reconocimiento de sus talentos y la construcción de metas que se ajusten a su sistema propio de valores. En este sentido, este concepto está muy coherente con los conceptos de inteligencia emocional, valoración y formación (Jiménez, 2015).

La falta de realización o crecimiento personal, que es la falta percibida de oportunidades de crecimiento en el campo laboral, puede conducir a una baja autoestima, reacciones negativas, evitación de las relaciones con los superiores y bajo rendimiento. Esta situación contribuye a una sensación de frustración y fracaso en la ejecución de las tareas, que también se manifiesta en una insatisfacción laboral y bajas expectativas; por lo que, los trabajadores que están en esta situación

experimentan ausentismo, elusión de responsabilidades y otros síntomas manifiestos de esta percepción (Aponte, 2021).

En cuanto a la variable desempeño laboral, el autor Chiavenato (2017) define la evaluación del desempeño como un proceso sistemático del desenvolvimiento de un colaborador en términos de funciones, actividades y tareas realizadas, y las metas y resultados que se pretenden lograr, habilidades proporcionadas, niveles y su potencial de crecimiento. Es un proceso diseñado para evaluar en una persona sus habilidades, especialmente su contribución a los asuntos de la organización. Este se conoce como evaluación de empleados, evaluación de logros, evaluación de desempeño individual, evaluación de desempeño, etc.

Dessler (2015), argumenta que muchas compañías tienen algunas formas formales o informales que les permiten evaluar el desempeño de sus trabajadores. Ésta se define como un procedimiento que comprenda: establecer estándares laborales, una evaluación real de los trabajadores en base a esos estándares, y informar a los trabajadores con la finalidad de motivarlos a que superen carencias en su desempeño o para continuar con un buen nivel. La evaluación no solo consta de herramientas parecidas a formularios, sino que estos son parte de ello. La evaluación también indica que el trabajador conoce los estándares y que ha recibido cierta información para descartar cierta deficiencia; el objeto siempre será mejorar el desempeño del trabajador y también de la empresa.

Respecto de las teorías del desempeño laboral, se tiene el modelo de Campbell, el cual nace de la necesidad de medir el desenvolvimiento laboral de forma integral, se lo considera como uno de las columnas teóricas para evaluar el desempeño en el trabajo al considerarse un constructo multidimensional, cuyo fin es tener los componentes primordiales para medir el desenvolvimiento y de esta forma permitir la formulación de estrategias que apunten a cumplir los objetivos. Este modelo de Campbell se originó por una investigación realizada en el ejército de USA en el siglo XX, donde se necesitaba medir el desempeño de forma integral. Es importante mencionar que, para ese momento ya había un modelo planteado por Murphy cuyo constructo comprendía 4 componentes, lo cual no describían a todos los componentes para efectuar una evaluación correcta por lo que, al verse que no eran lo suficientes Campbell agregó 4 componentes, que están divididos en

comportamientos vinculados a tareas específicas para los puestos y conductas que ofrecen al ambiente organizacional soporte (Bautista et al., 2020).

Dentro de este marco, las dimensiones del desempeño laboral fueron, el desempeño de la tarea, el cual según Murphy (como se citó en Bautista et al., 2020), representa lograr las tareas, las actividades y las responsabilidades de un trabajo en concordancia con las habilidades y conocimientos que el perfil del puesto lo requiere. El desempeño de la tarea implica realizar un deber y responsabilidad en un trabajo determinado. Motowidlo y Scotter (1994, como se citó en Bautista et al. 2020) sostienen que, la ejecución de la tarea se relaciona en forma directa con el núcleo tecnológico, y esta actividad dependerá de conocimientos, habilidades y habilidades. Las personas también se incluyen en las responsabilidades explicadas en cada puesto.

El desempeño contextual o cívico, según Bautista et al. (2020), las representaciones contextuales son acciones individuales espontáneas que superan las expectativas de su cargo y son importantes para lograr los resultados deseados en las organizaciones. Para Podsakoff et al. (1993, como se citó en Bautista et al., 2020) identifican el comportamiento espontáneo y personal de los empleados que superan las expectativas laborales, por lo que alientan a las organizaciones a desempeñarse mejor.

Las conductas contra-productivas o contraproducentes, Según Omar (2010, como se citó en Bautista et al., 2020), el comportamiento contraproducente es un comportamiento intencional que ocurre voluntariamente para dañar a la organización y beneficiar a los empleados. Trata el comportamiento contraproducente como un acto deliberado e intencional diseñado para dañar a las organizaciones e individuos, y sirve como una advertencia para las organizaciones y sus empleados.

Según Sackett y DeVore (2001, como se citó en Bautista et al., 2020) las consideran desviadas, es decir, son acciones intencionales de los miembros de una organización que la organización considera que van en contra de sus intereses legítimos. Estos comportamientos son comportamientos antisociales que exhiben los colaboradores en el desenvolvimiento en su puesto de trabajo, pero que son beneficiosos para ellos, perjudiciales para la organización o incluso autodestructivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue aplicada, ya que está encaminada a determinar mediante el conocimiento científico, los medios a través de los cuales se cubrirá una necesidad específica (CONCYTEC, 2018). Asimismo, se puede aplicar de forma inmediata para solucionar algún problema práctico (Arias, 2012).

Diseño de investigación

Fue no experimental, de corte transversal descriptivo correlacional. Respecto al diseño, este es no experimental, ya que según Hernández et al. (2014) señalan que se define como una investigación realizada sin manipulación deliberada de las variables; ya que son estudios donde no varía de manera intencional la variable independiente para ver u observar su consecuencia en otra variable. En este diseño, se observa el fenómeno de forma como se presenta en una situación natural, para después analizarse. No se crea situación ninguna, sino que observamos situaciones que existen, no provocadas con intencionalidad por el investigador.

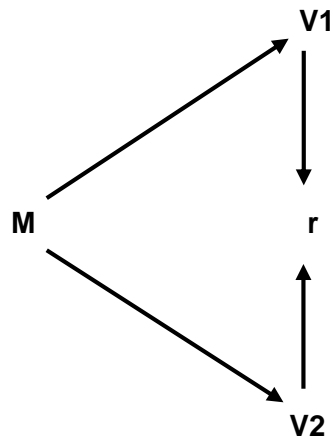
Es de corte transversal, porque un diseño de estudio transversal recopila información en un punto en el tiempo. Su intención es la descripción de la variable y analizar su influencia y correlación en un momento determinado. Como tomar una fotografía de lo que pasa (Hernández et al., 2014). Es descriptivo ya que, según Hernández et al. (2014) mencionan que se indaga puntualizar la peculiaridad, la propiedad y el perfil de sujetos o grupos, u otro fenómeno sometido a un análisis. Vale decir, que se pretende acopiar información de forma independiente o en forma conjunta respecto de las variables que se estudian; por lo que, su objetivo no es señalar la correlación de éstas.

Asimismo, es correlacional por cuanto Hernández et al. (2014) declaran que el propósito es explorar la relación o asociación que pueda existir entre varios conceptos, categorías o variables en un patrón o contexto particular. Para valuar la asociación entre variables en un estudio de correlación primero se mide cada

variable y luego se cuantifica, analiza y establece la asociación. Estas correlaciones están respaldadas por la hipótesis de prueba. Su esquema es como se muestra a continuación:

Figura 1

Esquema



En donde:

- M = La muestra
- V1 = La motivación
- V2 = El desempeño laboral
- r = La correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Estrés laboral

Definición conceptual

Chiavenato (2017) lo describe como los síntomas que las personas muestran como una respuesta a cierta tensión generada por la presión y acciones y situaciones externas como la preocupación, la fatiga, la angustia y la ansiedad, lo cual afecta el desempeño laboral y la salud. Hasta cierto punto, el estrés es normal y admite a que una persona se concentre y enfrente ciertos desafíos, pero cuando las presiones se van acumulando el cuerpo humano se sobrecarga, el estrés aumenta y aparecen reacciones desagradables.

Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual

Chiavenato (2017) define la evaluación del desempeño como un proceso sistemático del desenvolvimiento de un colaborador en términos de funciones, actividades y tareas realizadas, y las metas y resultados que se pretenden lograr, habilidades proporcionadas, niveles y su potencial de crecimiento. Es un proceso diseñado para evaluar en una persona sus habilidades, especialmente su contribución a los asuntos de la organización. Este se conoce como evaluación de empleados, evaluación de logros, evaluación de desempeño individual, evaluación de desempeño, etc.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se tiene como población a 45 trabajadores de la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte de la ciudad de Jaén.

Criterios de inclusión

Se consideraron a los trabajadores contratados, cuya edad es de 18 a 65 años de edad, quienes estuvieron presentes en el instante de efectuar las encuestas.

Criterios de exclusión

No se consideraron a los trabajadores que se encontraban haciendo goce físico de vacaciones, también a los que cuentan con licencias por enfermedad y maternidad; y a los que no asistieron a laborar en la fecha que se aplicarán las encuestas.

Muestra

Considerando que la población en la Cooperativa es reducida y/o pequeña, se consideró a la muestra como censal. Por lo que, se tomó al 100% de la misma, los cuales son 45 trabajadores de la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte de la ciudad de Jaén.

Muestreo

Se utilizó el no probabilístico por conveniencia, ya que la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte de la ciudad de Jaén, está estructurada en varias unidades orgánicas, y para aplicar el cuestionario de estrés laboral y desempeño laboral, se seleccionó al personal de acuerdo a las facilidades de acceso y predisposición.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

La técnica utilizada fue la encuesta. Ésta es considerada en primer lugar, como una técnica para recoger datos mediante la interrogación a los sujetos y cuyo fin es la de conseguir de forma sistémica medidas respecto de conceptos que provienen de cierta problemática investigativa que ha sido construida con anterioridad. El recojo de datos se hace mediante un cuestionario, que se administra a una muestra de la población a través de una entrevista en la cual es característico la anonimidad del sujeto (López-Roldán y Fachelli, 2015).

Instrumento

El cuestionario que se usó para la variable estrés laboral, es el planteado por Caballero y Vásquez (2021). El reactivo a utilizar, fue la escala Likert; en la que, las alternativas para la respuesta señalan con una afirmación respectiva el grado de acuerdo o desacuerdo.

Validez

Para Hernández et al. (2014) indican que es como realmente una herramienta mide a una variable de la que se pretende medir. En ese sentido, con la finalidad de efectuar la validez se utilizó el juicio de expertos, para lo cual se envió cartas invitando a los siguientes profesionales: Mg. Jorge Malca Florindes, Dra. María Mego Coronel y Dr. Andrés Altamirano Arana, quienes participaron de la investigación; para ello se adjuntó ejemplar del instrumento, donde se incluía la definición de los aspectos a medir, y se señalan los ítems que serán evaluados, si son los más apropiados según el contenido que se medirá y si habrá sugerencias

u observaciones. Los profesionales tuvieron el tiempo de realizar las correcciones según relevancia, contenido, ambigüedad, redacción y otros aspectos que estiman mejorarse. La validación se terminó con las indicaciones e indagaciones de los especialistas, lo que permitió rediseñar el cuestionario y posteriormente ver su confiabilidad.

Confiabilidad

Está referida que cuando un instrumento es aplicado de manera repetida a un mismo grupo de sujetos, se obtienen resultados semejantes (Hernández et al., 2014). Se acudió al Alpha de Cronbach, el cual está referido a las valoraciones de confiabilidad determinadas en la asociación en promedio de los reactivos dentro de una prueba. El coeficiente de confiabilidad será mucho más significativo cuando alcance a uno (1), lo cual constituirá una medición con un error menor. Se alcanzó como resultado en la variable estrés laboral un valor de $\alpha = 0.962$, y en la variable desempeño laboral el valor que se logró fue de $\alpha = 0.973$, siendo en ambas la confiabilidad muy fuerte.

3.5. Procedimientos

Con el objetivo de poder realizar la investigación, se solicitó aprobación a la Gerencia de la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, quien permitió la ejecución de las encuestas a los colaboradores de la aludida cooperativa; para luego realizar una coordinación con los jefes de las diferentes áreas para la aplicación del cuestionario, sin ocasionar desorden o alteración en la entidad dentro de su horario habitual de trabajo, aún más por el contexto de la pandemia del Covid 19. Con posterioridad se aplicó el instrumento a los trabajadores, en el horario más favorable no provocando alguna incomodidad en estos, los mismos que se concentraron y exteriorizaron sus respuestas con honestidad y seguridad.

3.6. Método de análisis de datos

Ingresar y procesar la información que se recolectó luego de la aplicación del instrumento, se realizó utilizando el software estadístico SPSS y Microsoft

Excel, a partir de los mismos se obtuvieron los hallazgos y resultados, los cuales posteriormente se analizaron e interpretaron para concluir y recomendar.

En la exposición de los hallazgos y resultados se utilizó estadística descriptiva a través de distribución de frecuencias, se diseñaron cuadros y gráficos y sus respectivos análisis.

3.7 Aspectos éticos

Se han considerado para la investigación los siguientes aspectos: respetar el derecho de autor, como Notas de información reportadas; el tener una confidencialidad de la información de la cooperativa y proponer información confiable, fiable y objetiva; así como el uso de los datos será únicamente con fines de aprendizaje. Igualmente, se consideran los principios: el principio de autenticidad, referido a las reglas de citación y referencia de diferentes autores; el principio de interés, que admite a los colaboradores o al personal explicar y aclarar la utilidad y beneficios de la investigación; el principio de originalidad, evitando el plagio, utilizando el software Turnitin, demostrando así la originalidad de la información.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1

Determinar el nivel del estrés laboral en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022.

Tabla 1

Dimensión cansancio emocional

Escala / Preg.	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Preg. 1	0	0.0	13	28.9	21	46.7	10	22.2	1	2.2	45	100.0
Preg. 2	4	8.9	8	17.8	31	68.9	2	4.4	0	0.0	45	100.0
Preg. 3	0	0.0	10	22.2	32	71.1	2	4.4	1	2.2	45	100.0
Preg. 4	0	0.0	31	68.9	1	2.2	8	17.8	5	11.1	45	100.0
Preg. 5	4	8.9	9	20.0	26	57.8	4	8.9	2	4.4	45	100.0
Preg. 6	0	0.0	19	42.2	20	44.4	4	8.9	2	4.4	45	100.0
Preg. 7	0	0.0	6	13.3	33	73.3	6	13.3	0	0.0	45	100.0
Preg. 8	2	4.4	4	8.9	33	73.3	6	13.3	0	0.0	45	100.0

De acuerdo a los resultados: en la pregunta 1, considera que cuando termina la jornada de trabajo se siente agotado físicamente, el 28.9% respondió que casi nunca, el 46.7% que a veces, el 22.2% que casi siempre y el 2.2% que siempre. En la pregunta 2, cuando se levanta por la mañana para ir a trabajar, considera que se siente cansado para hacerlo, el 8.9% indicó que nunca, el 17.8% que casi nunca, el 68.9% que a veces, y el 4.4% que casi siempre. En la pregunta 3, siente que el tratar todo el día con los trabajadores y clientes le cansa, el 22.2% que casi nunca, el 71.1% que a veces, el 4.4% que casi siempre y el 2.2% que siempre. En la pregunta 4, siente que su trabajo le está desgastando mentalmente, el 68.9% sostiene que casi nunca, el 2.2% que a veces, el 17.8% que casi siempre, y el 11.1% que siempre.

En la pregunta 5, se siente con poca energía en su trabajo, el 8.9% indica que nunca, el 20.0% que casi nunca, el 57.8% que a veces, el 8.9% casi siempre y el 4.4% que siempre. En la pregunta 6, siente que al estar demasiado tiempo en su trabajo le causa fatiga, el 42.2% sostiene que casi nunca, el 44.4% a veces, el 8.9% casi siempre y el 4.4% que siempre. En la pregunta 7, siente que trabajar en

contacto directo con los clientes le genera cansancio, el 13.3% expresa que casi nunca, el 73.3% que a veces, y el 13.3% casi siempre. En la pregunta 8, considera sentirse en el límite de sus posibilidades para trabajar, el 4.4% indica que nunca, el 8.9% casi nunca, el 73.3% a veces y el 13.3% casi siempre.

Tabla 2

Dimensión despersonalización

Escala / Preg.	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Preg. 9	2	4.4	34	75.6	2	4.4	1	2.2	6	13.3	45	100.0
Preg. 10	0	0.0	28	62.2	4	8.9	5	11.1	8	17.8	45	100.0
Preg. 11	2	4.4	7	15.6	24	53.3	4	8.9	8	17.8	45	100.0
Preg. 12	0	0.0	9	20.0	20	44.4	12	26.7	4	8.9	45	100.0
Preg. 13	0	0.0	8	17.8	33	73.3	0	0.0	0	0.0	41	91.1
Preg. 14	0	0.0	6	13.3	31	68.9	8	17.8	0	0.0	45	100.0
Preg. 15	0	0.0	6	13.3	32	71.1	5	11.1	2	4.4	45	100.0

De acuerdo a los resultados de la dimensión despersonalización; se plantean los siguientes: En la pregunta 9, siente poder comunicarse con facilidad con las personas que se relaciona en el trabajo, el 4.4% de los encuestados expresan que nunca, el 75.6% casi nunca, el 4.4% a veces, el 2.2% casi siempre y el 13.3% siempre. En la pregunta 10, siente que está tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales, el 62.2% que casi nunca, el 8.9% que a veces, el 11.1% casi siempre, el 17.8% siempre. En la pregunta 11, siente que su trato con la gente en el trabajo es cada día más duro, el 4.4% que nunca, el 15.6% casi nunca, el 53.3% a veces, el 8.9% casi siempre, y el 17.8% siempre.

En la pregunta 12, se preocupa que su trabajo lo está endureciendo emocionalmente, el 20.0% que casi nunca, el 44.4% a veces, el 26.7% casi siempre y el 8.9% siempre. En la pregunta 13, siente indiferencia ante los resultados que obtenga en su trabajo, el 17.8% que casi nunca y el 73.3% que a veces. En la pregunta 14, siente que su trabajo los problemas emocionales no se tratan de forma adecuada, el 13.3% que casi nunca, el 68.9% a veces, y el 17.8 que casi siempre. En la pregunta 15, considera que los conflictos entre sus compañeros de trabajo le resultan estresantes, el 13.3% sostiene que casi nunca, el 71.1% que a veces, el 11.1% casi siempre y el 4.4% que siempre.

Tabla 3*Dimensión falta de realización o desarrollo personal*

Escala / Preg.	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Preg. 16	0	0.0	12	26.7	25	55.6	4	8.9	4	8.9	45	100.0
Preg. 17	0	0.0	10	22.2	32	71.1	3	6.7	0	0.0	45	100.0
Preg. 18	4	8.9	9	20.0	26	57.8	4	8.9	2	4.4	45	100.0
Preg. 19	0	0.0	13	28.9	21	46.7	11	24.4	0	0.0	45	100.0
Preg. 20	0	0.0	31	68.9	1	2.2	8	17.8	5	11.1	45	100.0
Preg. 21	2	4.4	34	75.6	2	4.4	5	11.1	2	4.4	45	100.0
Preg. 22	0	0.0	6	13.3	33	73.3	6	13.3	0	0.0	45	100.0

De acuerdo a los resultados en la pregunta 16, se siente emocionalmente desilusionado de su trabajo, el 26.7% respondió que casi nunca, el 55.6% a veces, el 8.9% casi siempre y el 8.9% siempre. En la pregunta 17, siente tratar con poca efectividad los problemas que tienen los clientes, el 22.2% indica que casi nunca, el 71.1% a veces, y el 6.7% casi siempre. En la pregunta 18, siente que poco influye en la vida de otras personas a través de su trabajo, el 8.9% nunca, el 20.0% casi nunca, el 57.8% a veces, el 8.9% casi siempre y el 4.4% siempre.

En la pregunta 19, siente que no puede crear fácilmente un clima agradable en su trabajo, el 28.9% que casi nunca, el 46.7% a veces, y el 24.4% casi siempre. En la pregunta 20, se siente frustrado por el trabajo que realiza, el 68.9% casi nunca, el 2.2% a veces, el 17.8% casi siempre, y el 11.1% siempre. En la pregunta 21: se siente desmotivado después de haber trabajado apretadamente, el 4.4% nunca, el 75.6% casi nunca, el 4.4% a veces, el 11.1% casi siempre y el 4.4% siempre. En la pregunta 22: considera que consigue pocas cosas valiosas en su trabajo, el 13.3% casi siempre, el 73.3% a veces, y el 13.3% casi siempre.

Tabla 4*Nivel del estrés laboral*

Nivel	f	%
Bajo	17	37.78
Regular	19	42.22
Alto	9	20.00
Total	45	100.00

De acuerdo a los datos, el nivel de la variable estrés laboral de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte – Jaén 2022, es el siguiente: nivel bajo con el 37.78%, nivel regular con el 42.22% y nivel alto con el 20.00%.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel del desempeño laboral en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022.

Tabla 5

Dimensión desempeño de la tarea

Escala / Preg.	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Preg. 1	0	0.0	30	66.7	2	4.4	9	20.0	4	8.9	45	100.0
Preg. 2	3	6.7	0	0.0	33	73.3	5	11.1	4	8.9	45	100.0
Preg. 3	1	2.2	6	13.3	20	44.4	14	31.1	4	8.9	45	100.0
Preg. 4	0	0.0	0	0.0	39	86.7	4	8.9	2	4.4	45	100.0
Preg. 5	0	0.0	0	0.0	12	26.7	31	68.9	2	4.4	45	100.0
Preg. 6	0	0.0	31	68.9	3	6.7	7	15.6	4	8.9	45	100.0
Preg. 7	3	6.7	0	0.0	33	73.3	7	15.6	2	4.4	45	100.0
Preg. 8	1	2.2	6	13.3	23	51.1	13	28.9	2	4.4	45	100.0
Preg. 9	0	0.0	1	2.2	40	88.9	4	8.9	0	0.0	45	100.0
Preg. 10	0	0.0	0	0.0	12	26.7	31	68.9	2	4.4	45	100.0

De acuerdo a los resultados de la dimensión desempeño de la tarea; se plantean los siguientes: En la pregunta 1, se siento capaz de hacer bien su trabajo porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario, el 66.7% respondió que casi nunca, el 4.4% a veces, el 20.0% casi siempre y el 8.9% siempre. En la pregunta 2, recibe reconocimiento de su jefe inmediato por el fuerza realizado para hacer un buen trabajo, el 6.7% indicó que nunca, el 73.3% que a veces, el 11.1% que casi siempre y el 8.9% que siempre. En la pregunta 3, propone en su trabajo soluciones creativas frente a los nuevos problemas, el 2.2% respondió que nunca, el 13.3% que casi nunca, el 44.4% que a veces, el 31.1% que casi siempre, y el 8.9% que siempre.

En la pregunta 4, considera que en su centro laboral se incentiva la creatividad del trabajador, 86.7% que a veces, el 8.9% que casi siempre y el 4.4% que siempre. En la pregunta 5, realiza en su trabajo tareas o actividades desafiantes, el 26.7% expresa que a veces, el 68.9% que casi siempre y el 4.4% que siempre. En la pregunta 6, considera que su centro laboral le inspira e incita a dar lo mejor, el 68.9% casi nunca, el 6.7% a veces, el 15.6% casi siempre y el 8.9% siempre. En la pregunta 7, considera que en su trabajo tuvo en mente los resultados que debía lograr, el 6.7% que nunca, el 73.3% a veces, el 15.6% casi siempre y el 4.4% siempre.

En la pregunta 8, considera que sus logros personales alcanzados se deben a su trabajo, el 2.2% que nunca, el 13.3% casi nunca, el 51.1% a veces, el 28.9% casi siempre y el 4.4% siempre. En la pregunta 9, se mantiene actualizado para obtener nuevos conocimientos y realizar sus tareas más rápidas, el 2.2% respondió que casi nunca, el 88.9% que a veces, y el 8.9% que casi siempre. En la pregunta 10, al terminar una tarea asignada, inmediatamente empieza con otra sin que le digan, el 26.7% indica que a veces, el 68.9% que casi siempre y el 4.4% que siempre.

Tabla 6

Dimensión comportamientos contraproducentes

Escala / Preg.	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Preg. 11	0	0.0	0	0.0	40	88.9	4	8.9	1	2.2	45	100.0
Preg. 12	0	0.0	0	0.0	14	31.1	31	68.9	0	0.0	45	100.0
Preg. 13	0	0.0	31	68.9	1	2.2	10	22.2	3	6.7	45	100.0
Preg. 14	3	6.7	33	73.3	0	0.0	4	8.9	5	11.1	45	100.0
Preg. 15	0	0.0	0	0.0	12	26.7	31	68.9	2	4.4	45	100.0
Preg. 16	30	66.7	0	0.0	2	4.4	7	15.6	6	13.3	45	100.0
Preg. 17	3	6.7	0	0.0	36	80.0	4	8.9	2	4.4	45	100.0
Preg. 18	0	0.0	0	0.0	39	86.7	4	8.9	2	4.4	45	100.0
Preg. 19	0	0.0	0	0.0	14	31.1	29	64.4	2	4.4	45	100.0
Preg. 20	0	0.0	0	0.0	39	86.7	4	8.9	2	4.4	45	100.0

De acuerdo a los resultados de la dimensión desempeño de la tarea; se plantean los siguientes: En la pregunta 11, se queja de asuntos sin importancia en el trabajo, el 88.9% expresa que a veces, el 8.9% que casi siempre y el 2.2% que siempre. En la pregunta 12, se queja cuando sus compañeros de trabajo le

incomodan, el 31.1% indica que a veces y el 68.9% que casi siempre. En la pregunta 13: comento aspectos negativos del trabajo con mis compañeros, el 68.9% manifiesta que casi nunca, el 2.2% que a veces, el 22.2% que casi siempre y el 6.7% que siempre. En la pregunta 14: se concentra en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas, el 6.7% expresa que nunca, el 73.3% que casi nunca, el 8.9% que casi siempre y el 11.1% que siempre.

En la pregunta 15, agranda los problemas que se presentan en el trabajo, el 26.7% respondió que a veces, el 68.9% que casi siempre, el 4.4% que siempre. En la pregunta 16, participa cuando existen controversias en el centro laboral, el 66.7% indicó que nunca, el 4.4% a veces, el 15.6% casi siempre y el 13.3% siempre. En la pregunta 17, responde en voz alta cuando un administrativo lo trata mal, el 6.7% dijo que nunca, el 80.0% que a veces, el 8.9% que casi siempre, y el 4.4% que siempre. En la pregunta 18, eleva la voz a las personas sobre su desempeño en el trabajo, el 86.7% indica que a veces, el 8.9% que casi siempre y el 4.4% que siempre.

En la pregunta 19, considera que en el centro laboral se dan conflictos entre los trabajadores, el 31.1% expresó que a veces, el 64.4% que casi siempre y el 4.4% que siempre. En la pregunta 20: en los conflictos en el centro laboral se siente ajeno a ellos, el 86.7% sostiene que a veces, el 8.9% que casi siempre y el 4.4% que siempre.

Tabla 7

Dimensión desempeño contextual

Escala / Preg.	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Preg. 21	0	0.0	0	0.0	12	26.7	31	68.9	2	4.4	45	100.0
Preg. 22	0	0.0	30	66.7	0	0.0	10	22.2	5	11.1	45	100.0
Preg. 23	3	6.7	0	0.0	38	84.4	3	6.7	1	2.2	45	100.0
Preg. 24	0	0.0	0	0.0	12	26.7	33	73.3	0	0.0	45	100.0
Preg. 25	3	6.7	0	0.0	35	77.8	5	11.1	2	4.4	45	100.0
Preg. 26	0	0.0	0	0.0	42	93.3	2	4.4	1	2.2	45	100.0
Preg. 27	0	0.0	30	66.7	0	0.0	12	26.7	3	6.7	45	100.0
Preg. 28	3	6.7	0	0.0	38	84.4	3	6.7	1	2.2	45	100.0
Preg. 29	0	0.0	30	66.7	1	2.2	6	13.3	8	17.8	45	100.0
Preg. 30	3	6.7	0	0.0	38	84.4	3	6.7	1	2.2	45	100.0

De acuerdo a los resultados de la dimensión desempeño de la tarea; se plantean los siguientes: En la pregunta 21, planifica su trabajo para cumplir con los objetivos y metas, el 26.7% manifiesta que a veces, el 68.9% que casi siempre, y el 4.4% que siempre. En la pregunta 22, planifica su trabajo teniendo en cuenta y evaluando los posibles riesgos, el 66.7% sostiene que casi nunca, el 22.2% que casi siempre y el 11.1% que siempre. En la pregunta 23, su desenvolvimiento laboral le permite desarrollarse personal y profesionalmente, el 6.7% expresa que nunca, el 84.4% que a veces, el 6.7% casi siempre y el 2.2% siempre.

En la pregunta 24, considera que los conocimientos que adquiere lo aplica en su trabajo, el 26.7% indica que a veces, y el 73.3% que casi siempre. En la pregunta 25, participa activamente en las reuniones en su centro laboral, el 6.7% sostiene que nunca, el 77.8% que a veces, el 11.1% que casi siempre y el 4.4% siempre. En la pregunta 26, considera que participar en reuniones le permite complementar las tareas, el 93.3% sostiene que a veces, el 4.4% que casi siempre y el 2.2% que siempre. En la pregunta 27: considera que en su centro laboral el trabajo en equipo es satisfactorio, el 66.7 que casi nunca.

En la pregunta 28, considera que el trabajo asignado es distribuido de manera justa, el 6.7% indica que nunca, el 84.4% que a veces, el 6.7% que casi siempre y el 2.2% que siempre. En la pregunta 29, considera que el clima laboral en su trabajo es adecuado, el 66.7% expresa que casi nunca, el 2.2% a veces, el 13.3% casi siempre y el 17.8% siempre. En la pregunta 30, considera que el ambiente laboral le estimula a realizar un buen trabajo, el 84.4% que a veces.

Tabla 8

Nivel del desempeño laboral

Nivel	f	%
Bajo	16	35.56
Regular	18	40.00
Alto	11	24.44
Total	45	100.00

De acuerdo a los datos que se revela en la Tabla 8, el nivel de la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios

Múltiples El Sol del Norte – Jaén 2022, es el siguiente: Nivel bajo con el 35.56%, Nivel regular con el 40.00% y Nivel alto con el 24.44%.

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre las dimensiones del estrés laboral y la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022.

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	.252	45	.000	.886	45	.000
Desempeño laboral	.253	45	.000	.904	45	.001

Puesto que los datos no tienen una significancia mayor a 0.05 se afirma que no tienen normalidad por lo que se usó para las correlaciones Rho de Spearman.

Tabla 10

Correlación entre las variables

			Estrés laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,635**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,635**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

Luego de aplicar la prueba de Rho de Spearman se muestra una correlación de 0.635, con un valor de significancia de 0.000, por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva moderada entre ambas variables. Por lo que, se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 11*Correlación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral*

			Cansancio emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coefficiente de correlación	1.000	,638**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,638**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

Luego de aplicar la prueba de Rho de Spearman se muestra una correlación de 0.638, con un valor de significancia de 0.000, por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva moderada.

Tabla 12*Correlación entre la despersonalización y el desempeño laboral*

			Despersonalización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1.000	,566**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,566**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

Luego de aplicar la prueba de Rho de Spearman se muestra una correlación de 0.566, con un valor de significancia de 0.000, por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva moderada.

Tabla 13*Correlación entre la falta de realización y el desempeño laboral*

			Falta de realización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Falta de realización	Coeficiente de correlación	1.000	,675**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,675**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

Luego de aplicar la prueba de Rho de Spearman se muestra una correlación de 0.566, con un valor de significancia de 0.000, por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

Es la presente investigación donde el objetivo general fue “Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022; la cual propuso como objetivos específicos los siguientes:

Como primer objetivo específico se tiene “Determinar el nivel del estrés laboral en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022”; en el cual se hallaron los resultados que el estrés laboral está en un nivel bajo con el 37.78%, nivel regular con el 42.22% y nivel alto con el 20.00%. Estos resultados al ser comparados con Acosta et al. (2019) quienes realizaron el estudio con el propósito de analizar la influencia de los niveles de estrés ocupacional y su correlación con la evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del César en Colombia; donde se determinó que el 45% tiene un nivel de estrés alto y muy Alto, el 40% están con el nivel muy bajo y bajo y el 15% con un nivel medio.

Por otro lado, La Torre (2018) quien realizó el estudio para determinar si existe relación del estrés y desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote; donde se determinó que el nivel del estrés en los trabajadores es del 42% alto, el 19% medio y el 39% bajo. Asimismo, Delgado y Vásquez (2021) en su tesis para verificar si están relacionados el estrés laboral y el desempeño en los docentes de una institución educativa de la provincia de Jaén, llegaron al resultado que el nivel del estrés es el 57% nivel alto, el 26% medio y el 17% bajo.

Estas tesis se sostienen teóricamente con lo que sostiene Starvroula (2004, como se citó en Patlán, 2019) donde señala que un trabajador con estrés presenta enfermedades con más frecuencia, tiene poca motivación, produce menos y su seguridad laboral es menor. El estrés constituye una reacción que muestra el trabajador ante presiones y exigencias laborales que no están ajustadas a sus recursos y a sus capacidades, y que colocan a ensayo su capacidad para enfrentar una situación. Ésta se empeora cuando el empleado no recibe suficiente ayuda o apoyo de parte de sus compañeros y de sus jefes, y cuando existe un control limitado sobre lo que hace en su trabajo y la manera cómo puede enfrentar las exigencia y presión laboral.

Como segundo objetivo específico se tiene “Determinar el nivel del desempeño laboral en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022”; donde se hallaron los resultados que el desempeño laboral está en un nivel bajo con el 35.56%, nivel regular con el 40.00% y nivel alto con el 24.44%. Estos resultados al ser comparados con La Torre (2018) quienes quien en su estudio para determinar si existe relación del estrés y desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote; llegaron a demostrar que el nivel del desempeño laboral es del 42% alto, el 18% medio y el 40% bajo. Por otro lado, Delgado y Vásquez (2021) en su tesis para verificar si están relacionados el estrés laboral y el desempeño en los docentes de una institución educativa de la provincia de Jaén; determinaron que nivel del desempeño es el 60% bajo, el 25% medio y 15% alto.

Estas investigaciones comparadas con lo que teóricamente sostiene Tobón (2004, como se citó en Rodríguez y Lechuga, 2019) quien sostiene que el nivel de desempeño laboral constituye un varios roles que realiza el docente en el trabajo con los alumnos. De igual forma indica que el este desempeño en las organizaciones resulta de combinar dos aspectos importantes: la excelencia en una organización, reflejada por la calidad de accionar de sus integrantes; y el conocimiento de sus trabajadores. Por lo cual, este nivel de desempeño inicia por el gerente como líder, quien lleva a cabo el proceso administrativo y logrando un buen clima organizacional, con el fin de conseguir la satisfacción laboral de forma planificada.

Como tercer objetivo específico se tiene “Establecer la relación que existe entre las dimensiones del estrés laboral y la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022”; donde se hallaron los resultados que luego de aplicar la prueba de Rho de Spearman se muestra una correlación de 0.635, con un valor de significancia de 0.000, por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva moderada entre ambas variables. En la correlación entre la dimensión cansancio emocional y la variable desempeño laboral, luego de aplicar la prueba de Rho de Spearman se muestra una correlación de 0.638, con un valor de significancia de 0.000, por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva moderada; en la correlación entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral, luego de

aplicar la prueba de Rho de Spearman se muestra una correlación de 0.566, con un valor de significancia de 0.000, por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva moderada. Finalmente, en la correlación entre la dimensión falta de realización y la variable desempeño laboral, luego de aplicar la prueba de Rho de Spearman se muestra una correlación de 0.566, con un valor de significancia de 0.000, por lo que se comprueba la existencia de una correlación positiva moderada.

Estos resultados pueden ser comparados con Collantes y Mamani (2018) en su investigación para determinar si el estrés laboral influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, Cajamarca; llegó al resultado que el agotamiento emocional tiene relación significativa en el desempeño laboral, la despersonalización tiene relación significativa en el desempeño laboral y la realización personal tiene relación significativa en el desempeño laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca. Por otro lado, se comparan con Aponte (2021) quien realizó una investigación para hallar la relación del estrés y el desempeño en los trabajadores del Centro de Salud San Juan Bautista de Ayacucho, concluyendo que existe una relación negativa débil entre las variables, existiendo una relación inversa. En cuanto a la correlación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral una relación inversa negativa débil, entre la despersonalización y el desempeño una relación inversa negativa débil, y entre la realización personal y el desempeño una relación inversa negativa débil.

Asimismo, Delgado y Vásquez (2021) en su tesis para verificar si están relacionados el estrés laboral y el desempeño en los docentes de una institución educativa de la Provincia de Jaén. Se demostró que existe correlación entre las variables, por cuanto existe relación negativa inversa fuerte, donde se indica que al aumentar el estrés laboral conlleva a disminuir el desempeño del docente. También se identificó la existencia de una relación negativa inversa fuerte entre el agotamiento emocional y el desempeño, la existencia de relación entre el agotamiento emocional y el desempeño, y la existencia de relación entre la realización personal y el desempeño.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo específico primero, se concluye que el nivel de la variable estrés laboral de los trabajadores en la en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022; es nivel regular con el 42.22%, nivel bajo con el 37.78%, y nivel alto con el 20.00%. Esto se debe a que siente que trabajar en contacto directo con los clientes le genera cansancio; porque considera sentirse en el límite de sus posibilidades para trabajar; porque siente indiferencia ante los resultados que obtenga en su trabajo; asimismo, porque considera que consigue pocas cosas valiosas en su trabajo.
2. De acuerdo al objetivo específico segundo, se concluye que el nivel de la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte – Jaén 2022; es nivel regular con el 40.00%, nivel bajo con el 35.56% y nivel alto con el 24.44%. Esto se debe a que a veces en su centro laboral se incentiva la creatividad del trabajador; porque poco se mantienen actualizados a los trabajadores para obtener nuevos conocimientos y realizar sus tareas más rápidas; porque existe quejas de los trabajadores en asuntos sin importancia en el trabajo; porque poco participan en reuniones que les permitan complementar las tareas; y porque consideran que a veces el trabajo que se les asigna es distribuido de manera injusta.
3. De acuerdo al objetivo específico tercero, se concluye que luego de aplicar la prueba de correlación de Rho de Spearman existe correlación positiva moderada entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte – Jaén 2022. Por lo que, se acepta la hipótesis de investigación.
4. Asimismo, según el tercer objetivo específico se concluye que existe correlación positiva moderada entre la dimensión cansancio emocional y la variable desempeño laboral; existe correlación positiva moderada entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral, y existe correlación positiva moderada entre la dimensión falta de realización y la variable desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la gerencia general de la Cooperativa, la implementación de programas para desarrollar el bienestar del trabajador, a través de eventos deportivos, paseos campestres, viajes de excursión, celebración de fechas importantes: día de la madre y padre, fiestas patrias, navidad. Asimismo, fomentar la realización de talleres motivaciones para combatir el estrés laboral y la ansiedad de los trabajadores.
2. Se recomienda a los gerentes a balancear el trabajo y no llegar al exceso, a mejorar la comunicación con sus trabajadores, a fomentar el trabajo en equipo y a mejorar la motivación en ellos.
3. Se recomienda al área de recursos humanos a implementar un plan de mejoramiento de capacidades en los trabajadores, de acuerdo a sus perfiles, áreas y puestos de trabajo.
4. Se recomienda al área de recursos humanos a implementar políticas para reducir las conductas contraproducentes de los trabajadores, como el exceso de hablar en el celular, el uso del WhatsApp y del correo con fines personales, entre otros.

REFERENCIAS

- Acosta, A., Jiménez, L., Guillermo, E., & Redondo, M. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del César Colombia. *Revista Encuentros*, 17(01), 24-33.
- Álvarez-Silva, L., Gallegos-Luna, R., & Herrera-López, P. (2018). Estrés académico en estudiantes de tecnología superior. (28), 193-209.
- Antara, D. (2021). *¿Cansancio o estrés laboral?* www.diariomedico.pe.
<https://www.diariomedico.pe/cansancio-o-estres-laboral/>
- Aponte, E. (2021). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud San Juan Bautista, Ayacucho 2021* [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo].
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación (Sexta ed.)*. Editorial Episteme, C.A.
- Arijanto, A. (2017). Motivation and Work Stress Effect on Employees Performance at Pt. International Colliman Mulia. *European Journal of Business and Management*, 9(31).
- Ayu, F., & Adam, S. (2019). The influence of job stress and motivation to work performance. *Revista Opción* (21), 102-112.
- Barría, C. (2019). *El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa*. www.bbc.com. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47656050>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121.
- Caballero, S., & Vásquez, L. (2020). *Estrés laboral y desempeño laboral de los conductores en la Empresa de Transporte y Turismo Cajamarca S.A., Moyobamba 2020* [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo].
- Calla, G. (2019). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa SB GROUP SAC. de Arequipa en el primer semestre del año 2019* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*, 31(8), 527-538.

- Çelik, M. (2018). The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention. *Revista Innovar Journal*, 28(68), 67-75.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (Décima ed.)*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (Tercera ed.)*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Collantes, R., & Mamani, M. (2018). *Estrés Laboral y Desempeño Laboral en los Colaboradores la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, Cajamarca - 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26829/Collantes_GRE-Mamani_CML.pdf.
- CONCYTEC. (2018). *Ley 30806 de 2018. Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; y de la Ley 28613, Ley del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*.
- Cruzado, L., Núñez, P., & Rojas, G. (2013). Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 76(2), 120-125.
- Dávila, R., García, R., & Toromoreno, D. (2020). Estrés familiar y el desempeño laboral de los secretarios. *Revista Sinapsis*, 1(16).
- Del Carpio, P., & Rondán, G. (2018). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores del centro de esparcimiento vivero forestal Chimbote, 2018* [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo].
- Delgado, L., & Vásquez, I. (2018). *Estrés laboral y desempeño en docentes de una institución educativa de la provincia de Jaén* [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo].
- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos (Décimo cuarta ed.)*. Pearson Educación.

- Destianti, V., Fakhri, M., Nina Madiawati, P., Nurnida, I., & Kurnia, B. (2021). The Effect of Job Stress and Job Motivation Toward Employee Performance in Department of Tourism and Culture Bandung. *Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 5714-5723. doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v28n68.70472>
- El Comercio. (2021). *El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta*. www.elcomercio.pe.
- Fernández-Arata, J. M., & Calderón-De la Cruz, G. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 28(4), 281-282.
- Galbán, N., Devonish, N., Guerra, M., & Marín, C. (2021). Emotional fatigue in anesthesiologists, as a factor associated with Burnout syndrome due to Covid-19. *Telos*, 23(2), 450-460.
- Hernández, R., Fuentes, M., & Martínez, C. (2020). *La influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la empresa LGM Gestión Empresarial S.A.S.* [Tesis de especialización, Corporación Universitaria Iberoamericana].
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Jiménez, E. (2015). Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: aportes de la orientación. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 1-29.
- La Torre Vergara, M. (2018). *El Estrés y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote, 2018* [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo].
- Latorre, S., & Obregón, E. (2018). *La influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa DINO S.R.L., Nuevo Chimbote, 2018* [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo].
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (Primera ed.). Universidad Autónoma de Barcelona.

- M´Causland, M., Padilla, E., Pertuz, J., & Segrera, M. (2019). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los colaboradores de Costatel S.A.* [Tesis de especialización, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano].
- Machuca, J. (2018). *Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa – 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Mamani, S. (2020). *Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020* [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo].
- Mantilla, J. (2018). *El estrés y el desempeño laboral en el canal de autoservicios de Nestlé Perú S.A. Lima, 2018* [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo].
- Mejia, C., Chacón, H., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2019). Factors associated with work-related stress in workers in six Latin American countries. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 176-235.
- Munir, M., Amaliyah, & Rumambo, M. (2021). Work stress management model through digital humor. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 26(2), 372-382.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill / Interamericana Editores, S.A.
- 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. ° 1, Quito, en el año 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo (Primera ed.)*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Paima, C., & Pedraglio, V. (2018). *Influencia del estrés en el desempeño laboral de colaboradores de ventas en hoteles 5 estrellas en Miraflores 2018 – caso: Belmond Miraflores Park y JW Marriott Lima Miraflores* [Tesis de pre grado, Universidad San Ignacio de Loyola].
- Patlán, J. (2019). *What is job stress and how to measure it?* *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Work performance of teachers at ITSA University Institution. *Revista EAN* (87), 79-101.

- Servan, A. (2019). *Influencia del estrés en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas* [Tesis de pre grado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas].
- 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*. [Estudio de especialización, Universidad ECCI].
- Truque, E., & López, M. (2018). *España: muchas horas de trabajo, pero poco productivas*. www.rrhhdigital.com/.
- Vera, J., Valdez, J., Contreras, E., & Castillo, S. (2021). Esfuerzo-recompensa, demanda-control y satisfacción con la vida: un estudio con docentes de educación primaria. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23).

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Estrés laboral	Chiavenato (2017) lo describe como los síntomas que las personas muestran como una respuesta a cierta tensión generada por la presión y acciones y situaciones externas como la preocupación, la fatiga, la angustia y la ansiedad, lo cual afecta el desempeño laboral y la salud.	Se aplicará mediante el cuestionario propuesto por Caballero y Vásquez (2021), que permitirá medir el estrés laboral en los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022.	Cansancio emocional	Desgaste emocional	Ordinal
				Fatiga	
			Despersonalización	Frialdad emocional	
			Falta de realización o desarrollo personal	Clima laboral	
Desempeño laboral	Chiavenato (2017) define la evaluación del desempeño como un proceso sistemático del desenvolvimiento de un colaborador en términos de funciones, actividades y tareas realizadas, y las metas y resultados que se pretender lograr, habilidades proporcionadas, niveles y su potencial de crecimiento. Es un proceso diseñado para evaluar en una persona sus habilidades, especialmente su contribución a los asuntos de la organización.	Se aplicara mediante el cuestionario propuesto por Mamani (2021), que permitirá medir el Desempeño laboral en los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022.	Desempeño de la tarea	Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario	Ordinal
				Soluciones creativas para solucionar problemas	
				Desafío en el trabajo	
			Comportamientos contraproducentes	Logros en el trabajo	
				Tareas rápidas	
				Quejas en el trabajo	
				Aspectos negativos en el trabajo	
			Desempeño Contextual	Agranda los problemas en el trabajo	
				Elevar la voz	
				Conflictos laborales	
				Planifica el trabajo	
				Tiene habilidades laborales	
				Participa en reuniones de trabajo	
	Trabajo en equipo				
	Clima laboral				

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para evaluar el estrés laboral

Estimado señor (a) a través este cuestionario recogeremos información muy valiosa a cerca acerca del estrés laboral de los trabajadores en la en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte. Dicha información es completamente anónima, por lo que le agradeceré responda todas las preguntas con sinceridad, objetividad y de acuerdo a sus propias experiencias.

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).

Ítems	1	2	3	4	5
Cansancio emocional					
Desgaste emocional					
1. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.					
2. Cuando me levanto por la mañana y tengo otra jornada de trabajo me siento fatigado.					
3. Siento que tratar todo el día con los clientes me cansa.					
4. Siento que mi trabajo me está desgastando.					
5. Me siento muy enérgico en mi trabajo.					
Fatiga					
6. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
7. Siento que trabajar en contacto directo con los clientes me cansa.					
8. Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades.					
Despersonalización					
Frialdad emocional					
9. Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo.					
10. Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales.					
11. Siento que mi trato con la gente es más duro.					
12. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
13. Siento indiferencia ante el resultado del trabajo.					
14. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada.					
15. Los conflictos interpersonales de mis colegas me resultan estresantes.					
Clima laboral					
16. Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.					
17. Siento que no trato con efectividad los problemas de los clientes a los que tengo que atender.					
18. Siento que no estoy influyendo en la vida de otras personas a través de mi trabajo.					
19. Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.					
20. Me siento frustrado por mi trabajo.					
Capacidad bajo presión					
21. No me siento motivado después de haber trabajado estrechamente.					
22. Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

Estimado señor (a) a través este cuestionario recogeremos información muy valiosa a cerca acerca de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte. Dicha información es completamente anónima, por lo que le agradeceré responda todas las preguntas con sinceridad, objetividad y de acuerdo a sus propias experiencias.

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).

Ítems	1	2	3	4	5
Desempeño de la tarea					
Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario					
1. Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2. Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo que realizó por hacer bien mi trabajo.					
Soluciones creativas para solucionar problemas					
3. Propongo soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
4. La Cooperativa incentiva la creatividad del trabajador					
Desafío en el trabajo					
5. Realizo tareas laborales desafiantes					
6. La Cooperativa me inspira a dar lo mejor de mí					
Logros en el trabajo					
7. En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr.					
8. Considero que los logros personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la Cooperativa.					
Tareas rápidas					
9. Me mantengo actualizado, porque me gusta obtener nuevos conocimientos, para realizar mis tareas más rápidas.					
10. Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo una nueva tarea sin que me lo pidan.					
Comportamientos contraproducentes					
Quejas en el trabajo					
11. Me quejo de asuntos sin importancia en el trabajo					
12. Me quejo cuando mis compañeros de trabajo, me incomodan					
Aspectos negativos en el trabajo					
13. Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
14. Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
Agranda los problemas en el trabajo					
15. Agrando los problemas que se presentaron en el trabajo					
16. No participo cuando existen controversias en mi ambiente laboral.					
Elevar la voz					
17. Respondo en voz alta cuando un administrativo me trata mal.					
18. Elevo la voz a alguien sobre su desempeño en el trabajo					
Conflictos laborales					
19. Se dan conflictos entre los trabajadores					
20. Cuando existen conflictos, me siento ajeno a ellos.					

Desempeño Contextual					
Planifica el trabajo					
21. Planifico mi trabajo para cumplir con el objetivo y meta asignado					
22. Planifico mi trabajo teniendo en cuenta los posibles riesgos					
Tiene habilidades laborales					
23. Mi desenvolvimiento laboral me permite desarrollarme personal y profesionalmente					
24. Los conocimientos adquiridos lo aplico en mi trabajo					
Participa en reuniones de trabajo					
25. Participó activamente en las reuniones laborales					
26. Ser partícipe de las reuniones me ayuda a completar mis tareas.					
Trabajo en equipo					
27. El trabajo en equipo en la Cooperativa, siempre es satisfactorio.					
28. El trabajo asignado se distribuye de manera justa.					
Clima laboral					
29. El clima laboral es adecuado.					
30. El ambiente le estimula para realizar bien su trabajo.					

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica
(Estrés laboral)

Autor	:	Caballero Mozombite, Silvia Veronica Vásquez Medina, LÍ Leticia
Adaptada por	:	Maza Mejía, Maritza Janet Valdez Jiménez, Lucero Natividad
Origen	:	Universidad César Vallejo
Nación	:	Perú
Temporada	:	2022
Idioma	:	Español
Administración	:	Individual o colectiva
Tiempo realización	:	10 minutos (aproximadamente)
Objetivo	:	Determinar el nivel del estrés laboral en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022.
Dimensiones	:	Cansancio emocional Despersonalización Falta de realización o desarrollo personal

Ficha técnica
(Desempeño laboral)

Autor	:	Mamani Enriquez, Sonia Doris (ORC)
Adaptada por	:	Maza Mejía, Maritza Janet Valdez Jiménez, Lucero Natividad
Origen	:	Universidad César Vallejo
Nación	:	Perú
Temporada	:	2022
Idioma	:	Español
Administración	:	Individual o colectiva
Tiempo realización	:	10 minutos (aproximadamente)
Objetivo	:	Determinar el nivel del desempeño laboral en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte, Jaén 2022.
Dimensiones	:	Desempeño de la tarea Comportamientos contraproducentes Desempeño Contextual

Anexo 4: Validación del instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS


Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Altamirano Arana Andrés Francisco	Gerente Adm. Tributaria - Municip. Provincial Jaén	Cuestionario para medir el estrés laboral	Adaptado por las autoras, de Caballero y Vásquez (2020)
Título del estudio: Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte – Jaén 2022.			

VARIABLE: ESTRÉS LABORAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencional.		Consistencia		Coherencia		Metodología				
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
Cansancio emocional	Desgaste emocional		1. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	x			x		x		x		x		x		x		x		x			
			2. Cuando me levanto por la mañana y tengo otra jornada de trabajo me siento fatigado.		x			x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			3. Siento que tratar todo el día con los clientes me cansa.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			4. Siento que mi trabajo me está desgastando.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			5. Me siento muy enérgico en mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Fatiga		6. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			7. Siento que trabajar en contacto directo con los clientes me cansa.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			8. Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			9. Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
			10. Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x
Despersonalización	Frialdad emocional		11. Siento que mi trato con la gente es más duro.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x			
			12. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			13. Siento indiferencia ante el resultado del trabajo.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			14. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			15. Los conflictos interpersonales de mis colegas me resultan estresantes.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
Falta de realización o desarrollo personal	Clima laboral		16. Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x			
			17. Siento que no trato con efectividad los problemas de los clientes a los que tengo que atender.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			18. Siento que no estoy influyendo en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			19. Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Capacidad bajo presión		20. Me siento frustrado por mi trabajo.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			21. No me siento motivado después de haber trabajado estrechamente.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			22. Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

Leyenda: M: MALO B: BUENO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Jaén, 16 de abril de 2022	06776798	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	 Dr. Andrés F. Altamirano Arana Reg. CLAP Nº 0240	976865915
Lugar y fecha	DNI. Nº	Grado Académico del Experto	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS


Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Altamirano Arana Andrés Francisco	Gerente Adm. Tributaria - Municip. Provincial Jaén	Cuestionario para medir el desempeño laboral	Adaptado por las autoras, de Mamani (2021)
Título del estudio: Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte – Jaén 2022.			

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencional.		Consistencia		Coherencia		Metodología			
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Desempeño de la tarea	Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario	1. Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	x		x		x		x		x		x		x		x		x			
		2. Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo que realicé por hacer bien mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		3. Propongo soluciones creativas frente a los nuevos problemas		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		4. La Cooperativa incentiva la creatividad del trabajador		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Desafío en el trabajo	5. Realizo tareas laborales desafiantes		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		6. La Cooperativa me inspira a dar lo mejor de mí		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Logros en el trabajo	7. En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		8. Considero que los logros personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la Cooperativa.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Tareas rápidas	9. Me mantengo actualizado, porque me gusta obtener nuevos conocimientos, para realizar mis tareas más rápidas.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		10. Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo una nueva tarea sin que me lo pidan.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
Comportamientos contraproducentes	Quejas en el trabajo	11. Me quejo de asuntos sin importancia en el trabajo		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		12. Me quejo cuando mis compañeros de trabajo, me incomodan		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Aspectos negativos en el trabajo	13. Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		14. Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Agrandar los problemas en el trabajo	15. Agrando los problemas que se presentaron en el trabajo		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		16. No participo cuando existen controversias en mi ambiente laboral.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Elevar la voz	17. Respondo en voz alta cuando un administrativo me trata mal.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		18. Elevo la voz a alguien sobre su desempeño en el trabajo		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Conflictos laborales	19. Se dan conflictos entre los trabajadores		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		20. Cuando existen conflictos, me siento ajeno a ellos.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
Desempeño Contextual	Planifica el trabajo	21. Planifico mi trabajo para cumplir con el objetivo y meta asignado		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		22. Planifico mi trabajo teniendo en cuenta los posibles riesgos		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Tiene habilidades laborales	23. Mi desenvolvimiento laboral me permite desarrollarme personal y profesionalmente		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		24. Los conocimientos adquiridos lo aplico en mi trabajo		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Participa en reuniones de trabajo	25. Participé activamente en las reuniones laborales		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		26. Ser partícipe de las reuniones me ayuda a completar mis tareas.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Trabajo en equipo	27. El trabajo en equipo en la Cooperativa, siempre es satisfactorio.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		28. El trabajo asignado se distribuye de manera justa.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Clima laboral	29. El clima laboral es adecuado.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		30. El ambiente le estimula para realizar bien su trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

Leyenda: M: MALO B: BUENO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Jaén, 16 de abril de 2022	06776798	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad		976865915
Lugar y fecha	DNI N°	Grado Académico del Experto	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS


Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mego Coronel María Carolina	Gerente Planif. Y Presupuesto - Municipalidad Prov. Jaén	Cuestionario para medir el estrés laboral	Adaptado por las autoras, de Caballero y Vásquez (2020)
Título del estudio: Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte – Jaén 2022.			

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencional.		Consistencia		Coherencia		Metodología					
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B		
				VARIABLE: ESTRÉS LABORAL	Cansancio emocional	Desgaste emocional	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	X		X						X		X		X		X		X		X		X				
	X		X						X		X		X		X		X		X		X		X		
	X		X						X		X		X		X		X		X		X		X		
Fatiga		X				X			X		X		X		X		X		X		X		X		
		X				X			X		X		X		X		X		X		X		X		
		X				X			X		X		X		X		X		X		X		X		
		X				X			X		X		X		X		X		X		X		X		
Despersonalización	Friedad emocional		X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		
			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		
			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		
			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		
			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		
			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		X
Falta de realización o desarrollo personal	Clima laboral		X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		
			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		
			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		
			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		
	Capacidad bajo presión		X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		
			X			X			X		X		X		X		X		X		X		X		

Legenda: M: MALO B: BUENO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Jaén, 16 de abril de 2022	27712287	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad		952963481
Lugar y fecha	DNI. Nº	Grado Académico del Experto	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS


Apellidos y nombres del especialista Mego Coronel María Carolina	Cargo e institución donde labora Gerente Planif. Y Presupuesto - Municipalidad Prov. Jaén	Nombre del instrumento Cuestionario para medir el desempeño laboral	Autor(a) del instrumento Adaptado por las autoras, de Mamani (2021)
Título del estudio: Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte – Jaén 2022.			

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencional.		Consistencia		Coherencia		Metodología				
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B			
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño de la tarea	Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	x		x		x		x		x		x		x		x		x				
		1. Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		
		2. Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo que realizó por hacer bien mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		
		Soluciones creativas para solucionar problemas		3. Propongo soluciones creativas frente a los nuevos problemas	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
				4. La Cooperativa incentiva la creatividad del trabajador	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Desafío en el trabajo		5. Realizo tareas laborales desafiantes	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
				6. La Cooperativa me inspira a dar lo mejor de mí	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Logros en el trabajo		7. En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
				8. Considero que los logros personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la Cooperativa.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Tareas rápidas		9. Me mantengo actualizado, porque me gusta obtener nuevos conocimientos, para realizar mis tareas más rápidas.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	10. Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo una nueva tarea sin que me lo pidan.			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		
	Comportamientos contraproducentes	Quejas en el trabajo		11. Me quejo de asuntos sin importancia en el trabajo	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
				12. Me quejo cuando mis compañeros de trabajo, me incomodan	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Aspectos negativos en el trabajo		13. Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
				14. Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Agranda los problemas en el trabajo		15. Agrando los problemas que se presentaron en el trabajo	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
				16. No participo cuando existen controversias en mi ambiente laboral.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Elevar la voz		17. Respondo en voz alta cuando un administrativo me trata mal.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
				18. Elevo la voz a alguien sobre su desempeño en el trabajo	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Conflictos laborales		19. Se dan conflictos entre los trabajadores	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
				20. Cuando existen conflictos, me siento ajeno a ellos.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Desempeño Contextual	Planifica el trabajo		21. Planifico mi trabajo para cumplir con el objetivo y meta asignado	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
				22. Planifico mi trabajo teniendo en cuenta los posibles riesgos	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Tiene habilidades laborales		23. Mi desenvolvimiento laboral me permite desarrollarme personal y profesionalmente	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
				24. Los conocimientos adquiridos lo aplico en mi trabajo	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Participa en reuniones de trabajo		25. Participó activamente en las reuniones laborales	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
				26. Ser participe de las reuniones me ayuda a completar mis tareas.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Trabajo en equipo		27. El trabajo en equipo en la Cooperativa, siempre es satisfactorio.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
				28. El trabajo asignado se distribuye de manera justa.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Clima laboral		29. El clima laboral es adecuado.	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
30. El ambiente le estimula para realizar bien su trabajo.			x		x		x		x		x		x		x		x		x		x			

Leyenda: M: MALO B: BUENO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Jaén, 16 de abril de 2022	27712287	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad		952963481
Lugar y fecha	DNI. N°	Grado Académico del Experto	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

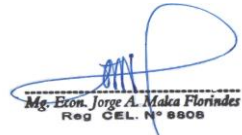
Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Malca Florindes Jorge Antonio	Administrador Banco Materiales - Jaén	Cuestionario para medir el estrés laboral	Adaptado por las autoras, de Caballero y Vásquez (2020)
Título del estudio: Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte – Jaén 2022.			

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencional.		Consistencia		Coherencia		Metodología				
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
VARIABLE: ESTRÉS LABORAL	Cansancio emocional	Desgaste emocional	1. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	x		x		x		x		x		x		x		x		x			
			2. Cuando me levanto por la mañana y tengo otra jornada de trabajo me siento fatigado.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			3. Siento que tratar todo el día con los clientes me cansa.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			4. Siento que mi trabajo me está desgastando.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			5. Me siento muy enérgico en mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Fatiga	6. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			7. Siento que trabajar en contacto directo con los clientes me cansa.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			8. Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Despersonalización	Friedad emocional	9. Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			10. Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			11. Siento que mi trato con la gente es más duro.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			12. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			13. Siento indiferencia ante el resultado del trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			14. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			15. Los conflictos interpersonales de mis colegas me resultan estresantes.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Falta de realización o desarrollo personal	Clima laboral	16. Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			17. Siento que no trato con efectividad los problemas de los clientes a los que tengo que atender.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			18. Siento que no estoy influyendo en la vida de otras personas a través de mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			19. Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			20. Me siento frustrado por mi trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
		Capacidad bajo presión	21. No me siento motivado después de haber trabajado estrechamente.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
			22. Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

Legenda: M: MALO B: BUENO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Jaén, 16 de abril de 2022	16670872	Magister en Gestión Pública		948177839
Lugar y fecha	DNI. N°	Grado Académico del Experto	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

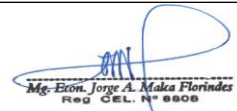
Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Malca Florindes Jorge Antonio	Administrador Banco Materiales - Jaén	Cuestionario para medir el desempeño laboral	Adaptado por las autoras, de Mamani (2021)
Título del estudio: Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los colaboradores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte – Jaén 2022.			

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencional.		Consistencia		Coherencia		Metodología			
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
				(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre																			
Desempeño de la tarea	Capacidad para realizar el tiempo y esfuerzo necesario	1. Soy capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		2. Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo que realizó por hacer bien mi trabajo.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Soluciones creativas para solucionar problemas	3. Propongo soluciones creativas frente a los nuevos problemas		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			4. La Cooperativa incentiva la creatividad del trabajador		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Desafío en el trabajo	5. Realizo tareas laborales desafiantes		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		6. La Cooperativa me inspira a dar lo mejor de mí		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Logros en el trabajo	7. En mi trabajo, tengo en mente los resultados que debo lograr.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		8. Considero que los logros personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la Cooperativa.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Tareas rápidas	9. Me mantengo actualizado, porque me gusta obtener nuevos conocimientos, para realizar mis tareas más rápidas.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		10. Cuando termino con el trabajo asignado, comienzo una nueva tarea sin que me lo pidan.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Comportamientos contraproducentes	Quejas en el trabajo	11. Me quejo de asuntos sin importancia en el trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		12. Me quejo cuando mis compañeros de trabajo, me incomodan		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Aspectos negativos en el trabajo	13. Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		14. Me concentro en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Agranda los problemas en el trabajo	15. Agrando los problemas que se presentaron en el trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		16. No participo cuando existen controversias en mi ambiente laboral.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Elegir la voz	17. Respondo en voz alta cuando un administrativo me trata mal.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		18. Elevo la voz a alguien sobre su desempeño en el trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
Conflictos laborales	19. Se dan conflictos entre los trabajadores		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
	20. Cuando existen conflictos, me siento ajeno a ellos.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
Desempeño Contextual	Planifica el trabajo	21. Planifico mi trabajo para cumplir con el objetivo y meta asignado		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		22. Planifico mi trabajo teniendo en cuenta los posibles riesgos		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Tiene habilidades laborales	23. Mi desenvolvimiento laboral me permite desarrollarme personal y profesionalmente		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		24. Los conocimientos adquiridos lo aplico en mi trabajo		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Participa en reuniones de trabajo	25. Participé activamente en las reuniones laborales		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		26. Ser participe de las reuniones me ayuda a completar mis tareas.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		27. El trabajo en equipo en la Cooperativa, siempre es satisfactorio.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Trabajo en equipo	28. El trabajo asignado se distribuye de manera justa.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
		29. El clima laboral es adecuado.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Clima laboral	30. El ambiente le estimula para realizar bien su trabajo.		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	

Leyenda: M: MALO B: BUENO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Jaén, 16 de abril de 2022	16670872	Magister en Gestión Pública		948177839
Lugar y fecha	DNI. Nº	Grado Académico del Experto	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

Escala: Estrés laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.962	22

Escala: Desempeño laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	20	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.973	30

Anexo 6: Documento de autorización



Jaén, 28 de Mayo del 2022

Señores:
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTA DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – TESIS

Presente:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, con la finalidad de informales la **COOPERATIVA AGRARIA DE SERVICIOS MULTIPLES EL SOL DEL NORTE** autoriza a las Srtas. **MARITZA JANET MAZA MEJIA**, identificada con DNI N° 75958282, **LUCERO NATIVIDAD VALDEZ JIMENEZ**, identificada con DNI N° 75472305, quién actualmente son estudiante de la Escuela Profesional de Administración, lo siguiente:

- ✓ *Aplicar cuestionario para la recolección de información*
- ✓ *Permiso para acceder a nuestras instalaciones a fin de tomar la muestra.*

Agradeciendo la atención prestada, quedamos a sus órdenes para cualquier duda, aclaración o comentario que pudiese surgir de la información aquí prestada.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;

**COOPERATIVA AGRARIA DE SERVICIOS MULTIPLES
EL SOL DEL NORTE**

Wilder García Bravo
GERENTE GENERAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores en la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Sol del Norte – Jaén 2022.", cuyos autores son MAZA MEJIA MARITZA JANET, VALDEZ JIMENEZ LUCERO NATIVIDAD, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 Completa 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.

CHICLAYO, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO DNI: 07926119 ORCID 0000-0003-4798-3991	Firmado digitalmente por: HINFANTE el 10-08-2022 16:31:13

Código documento Trilce: TRI - 0386424