



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Estrés y desempeño laboral en el área de Auditoría
Ambiental, de una empresa Agroindustrial en Olmos,
Lambayeque, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

AUTORA:

Díaz Castillo, Karen (orcid.org/0000-0002-7193-739X)

ASESOR:

Dr. Márquez Yauri, Heyner Yuliano (orcid.org/0000-0002-1825-9542)

CO-ASESOR:

Mg. Benites Aliaga Ricardo Steiman (orcid.org/0000-0002-8819-1651)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por darme las fuerzas para seguir el día a día y brindarme vida y salud.

A mí esposo por motivarme y alentarme a seguir avanzando en mis metas profesionales.

A mis hijos por darme fuerzas con sus sonrisas y ocurrencias a no rendirme

Y a mí padres ya que sin ellos no estaría hoy aquí, gracias por darme vida y hacerme una persona que lucha por sus metas.

Díaz Castillo, Karen

Agradecimiento

A Dios por la salud que me ofrece cada día, por guiarme por el buen camino. También, a mi familia por el apoyo incondicional y a mi docente por sus enseñanzas.

Díaz Castillo, Karen

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos.....	14
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de estrés laboral	16
Tabla 2. Nivel de las dimensiones de estrés laboral.....	16
Tabla 3. Nivel de desempeño	17
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de desempeño laboral.....	18
Tabla 5. Prueba de normalidad	19
Tabla 6. Prueba de relación entre las dimensiones.....	19
Tabla 7. Prueba de relación entre estrés y desempeño laboral.....	20

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo general Determinar la relación que existe entre estrés y desempeño laboral en el área de Auditoría Ambiental de una empresa Agroindustrial en Olmos, Lambayeque, 2022, por aspectos metodológicos un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental, se determinó por muestra a 30 colaboradores que conforman el área de auditoría ambiental, empleando por técnica de datos una encuesta y por instrumentos un cuestionario. Se tuvo por principales resultados: Tener un nivel medio de estrés laboral en el área Auditoría Ambiental de la empresa representado con un 53.33%, y se tuvo que el desempeño laboral se presenta con un 83.3% encontrándose en un nivel medio, realizando una prueba de correlación se estableció la existencia de una relación medianamente entre el estrés y las dimensiones del desempeño laboral porque en la prueba de Rho de Spearman tuvo un puntaje de significancia del 0,000. Concluyendo, que en la prueba de correlación de Rho de Spearman se determinó la existencia de una relación medianamente entre el estrés y desempeño laboral, por tener un puntaje de significancia de 0,000 y un coeficiente del 0,634.

Palabras clave: *estrés laboral, desempeño laboral, relación.*

Abstract

The general objective of this research is to determine the relationship between stress and job performance in the Environmental Audit area of an Agroindustrial company in Olmos, Lambayeque, 2022, due to methodological aspects, a quantitative approach, descriptive-correlational level and non-experimental design. 30 collaborators that make up the environmental audit area were determined by sample, using a survey as a data technique and a questionnaire as instruments. The main results were: Having a medium level of work stress in the Environmental Audit area of the company represented with 53.33%, and it was found that the work performance is presented with 83.3% being at a medium level, performing a test of Correlation, the existence of a relationship between stress and the dimensions of work performance was established because in the Spearman's Rho test it had a significance score of 0.000. Concluding, that in Spearman's Rho correlation test, the existence of a relationship between stress and job performance was determined, since it had a significance score of 0.000 and a coefficient of 0.634.

Keywords: job stress, job performance, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral, es considerado como un factor de gran importancia en el mundo empresarial, porque mide todo el esfuerzo que realizan los colaboradores que la integran, con la finalidad de poder cumplir cada una de las metas trazadas (Llancari & Alania, 2020). Explicando así, que una de las causas por la cuales se desencadena el bajo desempeño en los colaboradores de una empresa, es la ausencia de estrategias que impulsen el adecuado desenvolvimiento y sobre todo que se sientan comprometidos en lograr la realización total de las tareas asignadas.

Del mismo modo, se indica que el estrés laboral según Cares et al. (2022) es aquella presión que se impone ante una persona, percibiendo la presencia de exigencias debido que no las logra cubrir con las capacidades que poseen actualmente, siendo considerado como un factor de tensión durante la jornada de trabajo, en esa línea el autor menciona un caso Chileno, donde las empresas no saben cómo afrontar esta situación, observando un nivel alto de estrés en sus colaboradores, esto ocasiona que no se concentren en sus actividades asignadas, e incumpliendo con la entrega de los requerimientos.

El Perú no es ajeno al problema presentado, según Mejía (2022) informa que un 54% de empresas en Lima están registrando un nivel medio de desempeño laboral, indicando que entre las razones, tenemos la ausencia del manejo de las habilidades interpersonales, limitada comunicación con sus jefes y entre compañeros, del mismo modo se percibe un débil trabajo en equipo; así pues otras de las causas que se observa, es que un porcentaje representativo no se sienten comprometidos con la empresa, y con ello impide el cumplimiento total o parcial de sus funciones.

De la misma manera, en Lima según Rivera (2021) considera que es una de las preocupaciones que también aqueja a las empresas, sobre todo en lugares con sobrecargas de trabajo, debido a la alta demanda laboral, esto se debe porque no tienen un adecuado mecanismo de labores que permita hacer frente a estas situaciones, generando un alto nivel de estrés en sus colaboradores. Indicando que

entre las consecuencias que se puede generar es una inestabilidad emocional, y problemas en la salud mental.

Armijos (2022) en su investigación realizada en una empresa de Piura, refiere que presenta problemas del cumplimiento de metas, debido al bajo desempeño de sus áreas, encontrando que entre las principales causas son la ausencia del trabajo en equipo, la ausencia de estrategias de motivación, o capacitación para facilitar el cumplimiento de las actividades asignadas.

Del mismo modo, según Chang et al. (2022) hace referencia que en muchas entidades financieras se observa que sus trabajadores poseen un alto nivel de estrés laboral, generando la presencia de diversas enfermedades como es el caso de trastornos patológicos, y esto se debe porque no saben afrontar a las diversas presiones laborales, como la carga de tareas y el inadecuado ambiente de trabajo, ocasionando un alta tasa laboral sobre todo en entidades financieras, comerciales y de agroindustrias.

En una empresa Agroindustrial en Olmos, 2022, según el reporte de auditoría realizado en el presente año, se observó tener por problemática un regular desempeño laboral sobre todo porque no poseen los conocimientos oportunos para poder cumplir con sus funciones de manera oportuna; así pues, se observó que se percibe un débil compromiso de los colaboradores e inadecuada comunicación que impide coordinar sobre las entregas de las tareas asignadas.

De igual manera, se registra un nivel medio de estrés laboral en los colaboradores del área de Auditoría Ambiental de una empresa, debido a la sobrecarga laboral que presentan, percibiendo la ausencia de acciones y estrategias que los responsables emplean para hacer frente a estas situaciones conflictivas. Esta situación ha generado altos índices de estrés, manifestándose a través de la débil y casi nula participación de sus colaboradores, desmotivación, ausencia de identificación con la institución porque perciben a la empresa como un inadecuado ambiente laboral que impide el oportuno desenvolvimiento de sus funciones o facilitación de un crecimiento profesional.

Por tanto, se planteó el siguiente problema ¿Existe una relación entre estrés y desempeño laboral en el área de Auditoría Ambiental de una empresa Agroindustrial en Olmos, Lambayeque 2022?

Así también, se propuso como justificación teórica el uso adecuado de fundamentos de diversas teorías, que ayudó a conocer el significado de cada una de las variables de estudio, que sirvió para la medición tanto como para el estrés y desempeño laboral; además, se tuvo una justificación metodológica porque ayudó a definir la forma de trabajo durante toda la investigación, el cómo determinar el tipo y diseño del estudio, y permitió la selección adecuada de los instrumentos y recojo de datos. Finalmente se tuvo una justificación práctica, porque se realizó un análisis estadístico que ayudó a responder al objetivo propuesto, y lograr definir la existencia de una relación entre la estrés y desempeño laboral, obteniendo información clave que se le brinda a la empresa con la finalidad de que pueda tomar decisiones en base a los datos presentados.

Agregado a ello, se propuso tener por objetivo general de la investigación: Determinar la relación que existe entre estrés y desempeño laboral en el área de Auditoría Ambiental de una empresa Agroindustrial en Olmos Lambayeque, 2022, y por objetivos específicos: a) Identificar el nivel de estrés laboral en el área de Auditoría Ambiental de una empresa Agroindustrial en Olmos Lambayeque, 2022, b) Determinar el nivel desempeño laboral en el área de Auditoría Ambiental de una empresa Agroindustrial en Olmos Lambayeque, 2022, y por último objetivo c) Establecer la relación entre estrés laboral y las dimensiones del desempeño laboral en el área de Auditoría Ambiental de una empresa Agroindustrial en Olmos Lambayeque, 2022.

Finalmente, se planteó por hipótesis de la investigación H1: Si existe una relación entre estrés y desempeño laboral en el área de Auditoría Ambiental de una empresa Agroindustrial en el distrito de Olmos, 2022, y se tuvo por hipótesis nula es H0: No existe una relación entre estrés y desempeño laboral en la empresa Agroindustrial en el distrito de Olmos, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se analizó diversas investigaciones, tanto a nivel internacional, nacional y local, teniendo los antecedentes presentados:

En Guatemala, Arango (2018) investigó acerca del estrés y el desempeño laboral, por el cual estableció como finalidad conocer los niveles de estrés y rendimiento laboral de los trabajadores, como población se estudió a 50 colaboradores de la fábrica Cantel, se empleó un método descriptivo y diseño no experimental, correlacional. El resultado que se obtuvo fue, niveles de estrés regulares con un 42%, seguido del 52% que es alto, mientras que, el 6% no cuentan con estrés; asimismo, se encontraron niveles regulares de desempeño laboral con 50% y el 27% señalan que cuentan con eficiente desempeño. Se concluye que, de acuerdo al análisis empleado y la aplicación de la estadística inferencial se comprueba la hipótesis de la investigadora ya que la significación fue 0,000 con un coeficiente de Pearson de 0,775.

En Ecuador, Chuchuca y Mora (2020) investigaron acerca del estrés y el desempeño laboral, tuvieron como finalidad conocer las causas que originan el estrés e inadecuado desempeño laboral de los trabajadores, como población se estudió a 74 trabajadores, se empleó un método descriptivo y diseño no experimental. Los resultados obtenidos fueron, niveles de estrés regulares con 38%; asimismo, se encontraron niveles óptimos de desempeño laboral con 95%. Se concluyó que, por medio del análisis situacional los trabajadores cuentan con un bajo y regular estrés laboral, no obstante, los índices de desempeño fueron muy buenos, esto se debe a los talleres de afrontamiento que reciben los colaboradores para disminuir los niveles de estrés, fueron efectivos.

En Ecuador, Delgado et al. (2020) investigó acerca del estrés y el desempeño del trabajador, por el cual estableció como finalidad conocer la asociación entre estrés y desempeño del trabajador de un hospital, como muestra se estudió a 98 trabajadores, se empleó un método descriptivo y diseño no experimental, correlacional. El resultado fue que los niveles de estrés fueron regulares con un 67% señalando que se debe por las condiciones que se encuentra su entorno.; asimismo, se encontraron niveles regulares de desempeño con un promedio del 39%. Para dar respuesta a los objetivos específicos propuestos se

hizo una prueba estadística en la que permitió conocer la relación que existe en la variable estrés y las dimensiones de la variable desempeño, reconociendo que la dimensión con mayor relación significativa es entre las relaciones interpersonales teniendo un coeficiente de correlación de 0,770. Se concluyó que, de acuerdo al análisis utilizado y la aplicación de la estadística inferencial se comprueba la hipótesis de los investigadores ya que la significación fue 0,000 con un coeficiente de Rho de 0,650.

Toledo (2020) en la tesis titulada Estrés producto de la pandemia covid-19 en trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos “Arsaico” – Ecuador, tuvo por aspecto metodológico un nivel descriptivo, enfoque mixto, y diseño no experimental; reconociéndose por muestra 20 colaboradores, así pues, por instrumento de recojo de datos se tuvo un cuestionario medido por 22 ítems. Proyectando por principales resultados, nivel regular de estrés laboral con un 65%, debido a que el 75% manifiesta que se presente un nivel medio de respaldo grupal, el 90% dice que se observa una alta carga laboral, y ausencia de motivación con un 56%. Concluyendo, que se presenta un nivel medio de estrés laboral debido que no cuentan con las adecuadas condiciones laborales para su adecuado desenvolvimiento de las actividades.

A nivel nacional,

Rojas (2019) en su tesis, tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre el estrés con el desempeño laboral del personal de una empresa Agro Rural sede Central Lima, definiendo como aspectos de metodología tener el enfoque de investigación cuantitativo, y diseño no experimental, por muestra de intervención a 54 personas, a los que se les aplicó el instrumento de recojo de datos que es la encuesta. Tuvo por principales resultados lo siguiente, a un 33% que ocasionalmente si cuenta con las condiciones adecuada de trabajo, un 70% manifiestan que poseen casi siempre una inestabilidad laboral, el 33% señala que ocasionalmente tienen una alta sobrecarga laboral, considerando tener un nivel medio de estrés laboral representado con un 83%, y tuvo por desempeño laboral un nivel medio representado con un 81%. Concluyendo, que para encontrar la relación de las variables se utilizó la prueba de Chi-cuadrado validando que entre las variables de estudio sí existe una relación significativa.

Dancourt (2018) investigó acerca del estrés y el desempeño del trabajador, y estableció como finalidad conocer la asociación entre estrés y desempeño del trabajador de una empresa, como muestra se estudió a 30 trabajadores, se empleó un tipo de estudio correlacional. El resultado fue que los niveles de estrés fueron altos con un total del 53%, seguido del nivel regular con 47%, asimismo, se encontraron niveles regulares de desempeño con 40%, seguido de un 60% que mantienen un desempeño bajo. Se concluye que, de acuerdo al análisis utilizado y la aplicación de la estadística inferencial se comprueba la hipótesis del investigador ya que la significación fue 0,000 con un coeficiente de Rho de -0,758.

Larico et al. (2021) investigaron acerca del estrés y el rendimiento del trabajador en una entidad financiera, por el cual estableció como finalidad conocer la asociación entre estrés y rendimiento del trabajador de una entidad financiera, como muestra se estudió a 70 trabajadores, se empleó un método descriptivo y diseño no experimental, correlacional. El resultado fue que los niveles de estrés fueron altos con un 25%, muy alto con 8.6%; mientras que el 41% señalan que es bajo, asimismo, se encontraron niveles bajos de rendimiento con 24%, mientras que un 42% señalan que es alto. Se concluye que, de acuerdo al análisis empleado y la aplicación de la estadística inferencial se comprueba la hipótesis de los investigadores ya que la significación fue 0,000 con un coeficiente de R2 de 0,364.

Vera y Chapoñan (2019) investigó acerca del estrés y el desempeño del trabajador en una entidad de Villa El Salvador, por el cual estableció como finalidad conocer la asociación entre las variables mencionadas en una organización, como muestra se estudió a 24 trabajadores, se empleó un método descriptivo y diseño no experimental, correlacional. El resultado fue que los niveles de estrés fueron altos con un 25%, regular con 54%; mientras que el 20% señalan que es bajo, asimismo, se encontraron niveles bajos de desempeño con 41.6%, mientras que un 29% señalan que es alto y el 29.1% señalan que es regular. Se concluye que, de acuerdo al análisis empleado y la aplicación de la estadística inferencial se comprueba la hipótesis de los investigadores ya que la significación fue 0,000 con un coeficiente de Rho de 0,607 validando la relación de las variables.

A nivel local, Flores y Granados (2018) investigó cómo influye el estrés con el desempeño del trabajador en una clínica de Trujillo, por el cual estableció como

finalidad conocer la influencia entre el estrés con el desempeño del trabajador en una clínica de Trujillo, como muestra se estudió a 30 trabajadores, se empleó un método descriptivo y diseño no experimental, correlacional. El resultado fue que los niveles de estrés fueron bajos con un 96.7%, y regular con 3.3%; mientras que el 20% señalan que es bajo, asimismo, se encontraron niveles altos de desempeño con 60%, mientras que un 40% señalan que es regular. Se concluye que, de acuerdo al análisis empleado y la aplicación de la estadística inferencial se comprueba la hipótesis de los investigadores ya que la significación fue 0,000 con un coeficiente de t de student de 0,269.

Martínez (2021) en su investigación que tuvo como objetivo identificar el nivel de estrés laboral en una empresa del sector agroindustrial en La Libertad, definiendo por tipo de investigación descriptiva, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, empleando por muestra de estudio de 40 colaboradores, aplicando por instrumento un cuestionario. Teniendo por principales hallazgos, tener el nivel de estrés laboral siendo representado con un 80% presentó un nivel alto, y con un 20% un nivel medio, midiendo la variable por medio de tres dimensiones estresores con un nivel alto con un 70%, manejo de estrés tuvo un nivel alto con un 87.5% y consecuencia presentando en un nivel alto con un 80%. Concluyendo, que el nivel de estrés que presenta un nivel regular porque no saben cómo afrontar ante las situaciones conflictivas que tiene en la empresa.

Pino (2018) investigó acerca del estrés y el desempeño del trabajador en las empresas, por el cual estableció como finalidad conocer la asociación entre estrés y desempeño del trabajador en la Libertad, como muestra se estudió a 22 investigaciones de distintos repositorios fiables, el método descriptivo y diseño no experimental, correlacional. El resultado fue que en la mayoría de las organizaciones no se brinda las herramientas ni recursos necesarios para que el colaborador se pueda desenvolver efectivamente, asimismo, no se respeta los estándares de la SST. Se concluye tener un nivel bajo de desempeño laboral representado por un 45%, indicando que esta situación presentada se debe porque no cuentan con el mecanismo de control para poder monitorear las actividades que realiza los colaboradores. que, es necesario que se diseñen planes de acción

referentes a disminuir los niveles de estrés a fin de erradicar los síntomas como es ansiedad, depresión, etc.

Para conocer el significado de las variables de estudio, se afirma que el estrés laboral se caracteriza por ser aquel resultado que se manifiesta frente a situaciones que se desarrollan día a día en las actividades laborales donde éstas se presentan de diferentes factores que pueden llegar a afectar la salud mental y física (Buitrago, et al., 2021). De igual forma se establece al estrés laboral cuando existen diferencias entre la demanda laboral y el desarrollo o disposición de los recursos que presenta el colaborador para que concrete los objetivos limitando de esta manera a sus actividades diarias causando agotamiento tanto físico como mental (Chicana, 2020).

Chicana (2020), destaca como dimensión al cansancio emocional, despersonalización y realización personal, de lo cual correspondiente a la dimensión de cansancio emocional, este consiste en la sensación de agotamiento que presenta la persona luego de haber realizado ciertas actividades laborales, se establece que esta dimensión influye negativamente en la efectividad laboral porque el individuo se muestra cansado como resultado de haber usado sus fuerzas, sus capacidades y emociones para efectuar sus actividades laborales, causando irritabilidad, molestia y se queja frente a cualquier situación.

La dimensión de despersonalización se caracteriza porque la persona no se encuentra en la realidad, siempre está soñoliento y tiene una perspectiva equivocada de su personalidad, la persona que padece despersonalización tiene conducta y respuesta depresivas, puede ser insolente al momento de ofrecer un servicio, sus relaciones amicales se rompen y culpan a otras personas de sus propias decisiones (Chicana, 2020).

En la dimensión de realización personal, consiste en la satisfacción que presenta la persona al concretar sus metas y objetivos, se establece que las personas que presencia sobrecarga laboral causa insatisfacción de la persona con su centro de labores, generando bajos niveles de motivación para querer desarrollar sus funciones laborales.

Del mismo modo, para conocer el significado de la variable desempeño laboral, de acuerdo al autor Chiavenato (2017) es aquella valoración del trabajo que realiza un colaborador en determinado periodo de tiempo, sobre todo se analizó si lograron cumplir con la actividad asignada de manera idónea, y haciendo uso adecuada de los recursos. El desempeño, es la valoración sobre todo el trabajo realizado, tanto físico como de conocimientos ayudando a reconocer si se cumplió con el total de carga laboral asignada en el tiempo y con los recursos dados (Barboza, 2021).

Otro de los autores, se encuentra a Armijos (2022) explica que es la valoración del desarrollo eficaz y eficiente de una actividad asignada realizada por un colaborador o equipo de trabajo, siendo conocido como aquel rendimiento u capacidad que poseen los individuos con el propósito de contribuir a la misión y organización de la empresa. Por tanto, entre las dimensiones consideradas se encuentran las siguientes:

Dimensión 1. Iniciativa laboral: Es aquella actitud que un colaborador adopta en la que promueve la participación activa para el cumplimiento de las actividades sobre porque se percibe la voluntad, brindando alternativas de soluciones asertivas para el desarrollo oportuno de las actividades asignadas (Armijos, 2022).

Dimensión 2. Organización del recurso: Es cuando el colaborador distribuye de manera asertiva la carga laboral haciendo uso oportuno de los recursos, sobre todo con la finalidad poder coordinar el cumplimiento de las tareas programadas (Barra, et al., 2022).

Dimensión 3. Relaciones interpersonales: Son aquellas capacidades que posee el colaborador con la finalidad de poder relacionarse entre el personal, realizarse de manera oportuna con una capacidad de respeto, y de manera solidaria para cumplir con la meta trazada.

Dimensión 4. Trabajo en equipo: Es la realización de manera conjunta de las actividades asignadas, para ayudar a cumplir un fin en común, para ello se realizó de manera asertiva con las actitudes necesarias, con identidad de trabajo y con la colaboración oportuna del talento humano.

Dimensión 5. Cumplimiento de metas: Es el cumplimiento de las actividades propuestas, esto permitió conocer la capacidad de respuesta que poseen los colaboradores (Armijos, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, según Sánchez (2019) porque se recopiló información de manera numérica que es expresada en porcentajes, sobre todo para el conocimiento de la percepción de los trabajadores del área de esta empresa con la finalidad de conocer el nivel de estrés y desempeño laboral, siendo información clave para la realización del tratamiento estadístico.

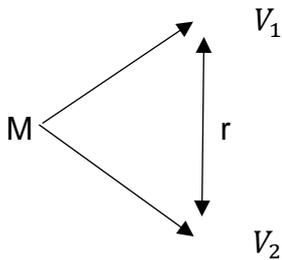
Asimismo, esta investigación fue de tipo aplicada según Hernández (2018) porque se puso en práctica todos los conocimientos adquiridos de la fundamentación de los aportes teóricos de las variables de estudio, esto sirve para conocer la situación en la que se encuentra actualmente el área de la institución de análisis.

De acuerdo con el autor, Bernal (2016) tuvo un nivel de estudio descriptivo - correlacional, esto se debe porque se redacta todos resultados que se lograron obtener de la ejecución de la encuesta, y fue correlacional, porque mediante un procesamiento estadístico se valida la relación que existe entre ambas variables.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño que se empleó fue no experimental porque el investigador no genera ningún cambio en la realidad o comportamiento de las variables de estudio, solo se dedica a recolectar información en su estado actual (Geels, 2022). Y fue de corte transversal, porque al hablar de periodo temporal el recojo de la información requerida se realizó por única vez al inicio de la investigación.

Por tanto, se presentó el siguiente diagrama de investigación:



Nota. Hernández et al. (2014)

Donde:

M: Muestra de estudio.

V₁: Estrés Laboral

V₂: Desempeño laboral

r: Correlación.

3.2 Variables y operacionalización

Operacionalización de las variables (ver anexo 2).

Variable 1: Estrés Laboral

Definición conceptual: El estrés laboral se caracteriza por ser aquel resultado que se manifiesta frente a situaciones que se desarrollan día a día en las actividades laborales donde éstas se presentan de diferentes factores que pueden llegar a afectar la salud mental y física (Buitrago et al., 2021).

Definición operacional: El estrés laboral se encuentra representado por un conjunto de reacciones psicológicas y físicas que se presentan cuando los colaboradores de una institución se enfrentan a exigencias laborales que no se alinean a sus conocimientos, responsabilidades, destrezas o habilidades, causando frustración.

Dimensiones: Cansancio emocional, Despersonalización, Realización personal.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Es caracterizado por la calidad del trabajo que realiza un colaborador de una empresa donde por medio del desarrollo de sus actividades permite la eficiencia operativa institucional, destacando de esta forma al desempeño como el comportamiento que desarrolla un trabajador para concretar los objetivos institucionales (Cueva, 2018).

Definición operacional: Es aquella valoración que la organización le asigna al colaborador con la finalidad de monitorear el cumplimiento de las metas asignadas, haciendo uso adecuado de los recursos.

Dimensiones: Iniciativa laboral, Organización del recurso, Relaciones interpersonales y Trabajo en equipo.

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

3.1.1 Población

La población de estudio, según Orzen y Manterola (2017) es un conjunto de personas que permitió delimitar la investigación, para la presente investigación se consideró estar conformada por el total de colaboradores de la empresa Agroindustrial en el distrito de Olmos, Lambayeque, 2022 del área de Auditoría Ambiental. Para la definición de la población, se consideraron los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Son todos los colaboradores que pertenecen al área de Auditoría Ambiental de la empresa Agroindustrial en Olmos, Lambayeque, 2022.

3.1.2 Muestra

De acuerdo Ventura (2017) hace referencia que la muestra es un conjunto de personas que fueron parte de la población de estudio, estando conformada por el total 30 colaboradores que conforman el área de Auditoría Ambiental de la empresa Agroindustrial en Olmos, Lambayeque, 2022.

3.1.3 Muestreo

Del mismo modo, el muestreo empleado fue no probabilístico debido al número reducido de la muestra considerada, por lo que no se aplicó ninguna fórmula (Bernal, 2016), siendo que parte de la población puede ser parte de la muestra, bajo el criterio censal, interpretándose que la misma cantidad de la población fue la misma que la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

De acuerdo, a los autores Hernández et al. (2014) es aquella acción y medio que realiza el investigador con la finalidad de poder recoger la información de manera ordenada y confiable. Por tanto, se logró determinar que la técnica de apoyo que se empleó es la encuesta, que ayudó a interactuar tanto con los colaboradores para poder analizar el comportamiento de las dos variables de estudio.

3.4.2 Instrumentos

Hurtado (2014) manifiesta que es el documento de apoyo y un conjunto de ítems, el cual permitió al investigador orientar, qué preguntas debe realizar para poder obtener información clave, utilizando como instrumento un cuestionario. Los dos cuestionarios planteados fueron valorados por una escala de Likert que permitió tener información numérica y poder medir las variables de estudio, ayudando a dar respuesta a los objetivos planteados. Cabe señalar que para la medición del desempeño laboral se consideró el instrumento dado por Segura (2021) estando compuesto por 20 ítems valorados por una escala de Likert de Nunca, Casi nunca, a veces, casi siempre, y siempre.

La validez de los instrumentos, según Arévalo y Padilla (2016) es un método que permite reconocer si los instrumentos que fueron diseñados son adecuados, permiten medir y responder a los objetivos propuestos, esto se realizó mediante la técnica del juicio de expertos, debido que estos son los que indicaron si están aptos para ser aplicados.

Por tanto, para identificar el nivel de confianza de los datos, se realizó el cálculo del alfa de Cronbach, la cual indicó si los datos no fueron manipulados, si se distribuyen adecuadamente y si respondieron de manera adecuada, según Hernández (2014) manifiesta que el puntaje aceptable para el nivel de confianza es tener un coeficiente de alfa del 0.80, indicando que los datos si tienen una alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Para el recojo de la información se realizó por medio de una serie de pasos, como es el caso del diseño de los instrumentos, seguido de una validación por los expertos, posteriormente se solicitó el permiso correspondiente por la empresa responsable, la que brindó acceso e información, ayudando a realizar de manera virtual la aplicación por un cuestionario del Google forms, siendo de gran ayuda porque ayudó a las coordinaciones de fecha, hora y medio con los sujetos interviene para recolectar información de manera asertiva, clara y ordenada, permitiendo obtener una base de datos que permitió ser analizada posteriormente para dar respuesta a los objetivos trazados.

3.6 Método de análisis de datos

El método de análisis de la información, se utilizó un método descriptivo – inferencial, esto se debe porque se detalló cual es la situación actual en las que se encuentran las dos variables de estudio, para reconocer la situación problemática. Y fue inferencial, porque se realizó uso de la estadística que permitió la creación de tablas y figuras, reconocer cual es el nivel de las variables, y ayudó a la validación de la hipótesis de la investigación.

3.7 Aspectos éticos

De acuerdo al código de ética dados por la universidad, la presente investigación hizo uso de los siguientes aspectos:

Beneficencia: El criterio se empleó porque toda la información adquirida sirvió para propósito del estudio, con ella se realizó un diagnóstico situacional

que se le brindó a la empresa Agroindustrial para que pueda conocer el actual estado de las variables.

No maleficencia: El presente criterio se hizo uso porque todos los datos que fueron recolectados durante el periodo de la investigación se realizaron solo para uso académico, sin generar algún tipo de perjuicio u daño a la empresa de intervención, sobre todo respetando la confianza que ha brindado para la realización del estudio en la presente organización.

Autonomía. Este criterio consiste en que el investigador respete la posición de los sujetos de estudio, sin la intervención de la posición ante las respuestas que se recolectaron en la aplicación de los instrumentos, debido que los colaboradores de la empresa Agroindustrial son libres de responder la percepción que ellos tengan sobre el tema de evaluación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

a. Identificando el nivel de estrés laboral en el área de Auditoría ambiental de la empresa

Tabla 1

Nivel de estrés laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	20.0	20.0	20.0
Medio	16	53.3	53.3	73.3
Alto	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia en SPSS versión 26

Interpretación: Se observó tener un nivel medio de estrés laboral en el área Auditoría de la empresa presentado un 53.33%, seguido de un nivel alto con un 26.67% y con un 20% un nivel bajo; esto se interpreta, que los colaboradores no se sienten motivados e identificados con las actividades y tipo de trabajo que realiza, esto porque no sienten oportunidades de crecimiento profesional.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de estrés laboral

Niveles	D1. Cansancio emocional	D2. Despersonalización	D3. Realización personal
Bajo	13.3	23.3	10.0
Medio	60.0	53.3	56.7
Alto	26.7	23.3	33.3

Nota. Elaboración propia en SPSS versión 26

Interpretación. De las dimensiones analizadas, se reconoce que la dimensión con mayor deficiencia es la realización personal teniendo un 33.3%, registrándose así un nivel alto de estrés, seguido de un nivel medio con un 56.7%, posterior a ello se encuentra la dimensión cansancio emocional con un 60% presentándose un nivel medio de estrés, seguido de un 26.7% posicionándose en un nivel alto, y por último, la despersonalización con un nivel medio de estrés con un 53.3%.

b. Medir el nivel desempeño laboral en el área de Auditoría ambiental de la empresa

Tabla 3

Nivel de desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	9	30.0	30.0	30.0
Medio	19	63.3	63.3	93.3
Alto	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia en SPSS versión 26

Interpretación. Del total de los encuestados, se tuvo que el desempeño se presenta con un 63.33% y se encuentra en un nivel medio, seguido de un 30% que representa un nivel bajo y con un 6.7% con un nivel alto, en el área Auditoría Ambiental de la empresa Agroindustrial en el distrito de Olmos, Lambayeque, 2022; se interpreta, que los colaboradores no logran llegar a las metas establecidas muchas veces, porque no se apoyan entre sí y por la limitada organización entre las áreas.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones de desempeño laboral*

Niveles	D1. Iniciativa laboral	D2. Organización del recurso	D3. Relaciones interpersonales	D4. Trabajo en equipo	D5. Cumplimiento de metas
Bajo	13.3	30.0	16.7	40.0	23.3
Medio	83.3	63.3	53.3	50.0	66.7
Alto	3.3	6.7	30.0	10.0	10.0
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota. Elaboración propia en SPSS versión 26

Interpretación: Analizando las presentes dimensiones del desempeño laboral se observó que la dimensión que tiene mayor deficiencia e impacto en la variable es el trabajo en equipo, representado por un 40%, que equivale a un mayor porcentaje del nivel bajo, seguidamente la organización del recurso presentó un nivel bajo con un 30% seguido de un nivel medio con un 63%; posteriormente la dimensión cumplimiento de metas presentó un nivel medio con un 66.7%, y la iniciativa laboral tuvo un nivel medio con un 83.3%.

Análisis inferencial

Para conocer qué tipo de prueba de correlación, se debe analizar el comportamiento de los datos empleando la prueba normalidad, como es el caso de Shapiro – Wilk, esto se debe porque la muestra de estudio es inferior a 50 personas, arrojando los siguientes datos:

Tabla 5*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CAL_V1 (Agrupada)	.804	30	.000
CAL_V2 (Agrupada)	.771	30	.000

Nota. Elaboración propia en SPSS versión 26

Interpretación. De los resultados encontrados se determinó que, por tener un puntaje de 0,000, significancia y por ser menor a 0,05, los datos no se distribuyen de manera adecuada, requiriendo la aplicación de una prueba no paramétrica siendo la prueba de Rho de Spearman.

c) Establecer la relación entre estrés laboral y las dimensiones del desempeño laboral en el área de la empresa.

Tabla 6

Análisis correlacional entres las dimensiones del desempeño laboral y la variable estrés laboral

					Estrés
Rho de Spearman	de	Iniciativa laboral	Coefficiente de correlación	de	0,545**
			Sig. (bilateral)		0,000
		Organización del recurso	Coefficiente de correlación	de	0,640**
			Sig. (bilateral)		0,000
		Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	de	0,778**
			Sig. (bilateral)		0,000
		Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	de	0,670**
			Sig. (bilateral)		0,000
		Cumplimiento de metas	Coefficiente de correlación	de	0,656**
			Sig. (bilateral)		0,000

Nota. Elaboración propia

Interpretación. De los resultados encontrados en la tabla 6, se observó que si existe una relación entre cada una de las dimensiones del desempeño laboral con el estrés por tener los puntajes de significancia menor a 0,05; analizando cada uno de los coeficientes de correlación de Rho de Spearman se tuvo que entre las dimensiones con mayor relación tenemos la dimensión de relaciones interpersonales teniendo un coeficiente 0,778.

Determinando la relación que existe entre estrés y desempeño laboral en el área de Auditoría Ambiental de una empresa Agroindustrial en Olmos, Lambayeque, 2022

Para dar respuesta al objetivo general, se hizo el siguiente análisis estadístico:

Tabla 7

Análisis correlacional entre la variable estrés laboral y la variable desempeño laboral

		Correlaciones	
		V1_ESTRÉS	V2_DESEMPEÑO
Rho de Spearman	CALCULAR_V1_ESTRÉS (Agrupada)	1,000	,634*
		.	,000
	N	30	30
	CALCULAR_V2_DESEMPEÑO(Agrupada)	,634*	1,000
		,000	.
	N	30	30

Nota. Elaboración propia en SPSS versión 26

Interpretación. Analizando los resultados encontrados se logró definir que sí existe relación significativa entre las variables por tener por puntaje de 0,000 y ser menor a 0,05, validando la hipótesis propuesta y rechazando la hipótesis nula; de la misma manera, según el puntaje de coeficiente se tuvo un 0,634 indicando que, si existe una relación medianamente significativa entre las variables estrés y desempeño laboral en en el área de Auditoría Ambiental de una empresa Agroindustrial en Olmos, Lambayeque.

V. DISCUSIÓN

Se determinó que sí existe una relación entre el estrés y desempeño laboral en el área de Auditoría Ambiental de una empresa Agroindustrial en Olmos, Lambayeque 2022 por tener por puntaje de significancia de 0,000 de la prueba de Rho de Spearman, ya que fue menor a $p=0,05$, validando la hipótesis propuesta y rechazando la hipótesis nula; de la misma manera, según el puntaje de coeficiente del 0,634 se definió que el tipo de relación existente fue medianamente significativa entre las variables estrés y desempeño laboral en el área de Auditoría Ambiental de la empresa.

De las investigaciones consideradas se coincide y se concuerda con los aportes encontrados por el autor Arango (2018) al concluir que sí existe una relación entre las variables de estudio, validando la hipótesis del investigador y rechazando la hipótesis nula ya que la significación fue 0,000 teniendo un coeficiente de 0,775 reconociendo tener una relación mediana entre las variables de estudio.

También, se acepta los resultados encontrados por Delgado et al. (2020) debido que en el análisis empleado y la aplicación de la estadística inferencial se comprueba la hipótesis de los investigadores ya que la significación fue 0,000 con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,650, aceptando la relación de las variables, de la misma manera se concuerda por emplear la misma prueba de correlación no paramétrica. Entre otras de las investigaciones se aceptó lo que señala Vera y Chapoñan (2019) al concluir estar de acuerdo con el análisis empleado y la aplicación de la estadística inferencial se comprueba la hipótesis de los investigadores ya que el puntaje de significancia fue 0,000 con un coeficiente de Rho de 0,607 validando la relación de las variables, aceptando los aportes que fueron encontrados por los autores, esto se debe porque se señaló tener por puntaje de significancia menor a 0,05 si aceptó la hipótesis del investigador estando de acuerdo con la propósito que se tuvo con el investigador.

Por otro lado, se estuvo en desacuerdo con el autor Arango (2018) porque para determinar la relación de las variables de estudio empleó la prueba de Pearson, siendo diferente a la presente investigación. De la misma manera, no se

acepta el aporte encontrado por el autor Larico et al. (2021) al manifestar que se estuvo de acuerdo con el análisis empleado y la aplicación de la estadística inferencial se comprueba la hipótesis de los investigadores ya que la significación fue 0,000 con un coeficiente de R2 de 0,364.

Sin embargo, se está en desacuerdo con el autor Rojas (2019) al señalar que para encontrar la relación de las variables se utilizó la prueba de Chi-cuadrado validando que entre las variables de estudio sí existe una relación significativa, de la misma manera, se rechazó con la prueba estadística que empleó para validar la existencia de la relación entre las variables, sobre todo se discrepó la prueba estadística.

También, se discrepó con el aporte dado por Dancourt (2018) porque en su resultado estadístico que realizó la prueba de correlación encontró que tuvo una relación negativa entre las variables, señalando estar en desacuerdo porque es diferente a los aportes encontrados en el estudio al haber obtenido por coeficiente de correlación de -0,758.

De la misma manera, se rechazó Flores y Granados (2018) lo que se logró obtener por los autores debido que al validar el objetivo general propuesto hizo el análisis empleado y la aplicación de la estadística inferencial se comprueba la hipótesis de los investigadores ya que la significación fue 0,000 con un coeficiente de t de student de 0,269, rechazando la manera de cómo reconocer la existencia de la relación entre las variables por ser diferente a las del estudio.

Se identificó tener un nivel medio de estrés en el área de Auditoría ambiental de la empresa, representado en la tabla 1 con un 53.3%, seguido de un nivel alto con un 26.7% y con un 20% un nivel bajo, porque los colaboradores no se sienten motivados e identificados con las actividades y tipo de trabajo que realiza, esto porque no sienten oportunidades de crecimiento profesional. También, analizando la tabla 2, se obtuvo que de las tres dimensiones analizadas se reconoció que la dimensión con deficiencias, se encuentra la dimensión realización personal teniendo con un 33.3% un nivel alto de estrés, seguido de un nivel medio con un 56.7%, seguidamente se encuentra la dimensión cansancio emocional debido que

con un 60% presentó un nivel medio de estrés seguido de un 26.7% un nivel alto, y, por último, la despersonalización con un nivel medio de estrés con un 53.3%.

De los estudios considerados, se coincide de lo investigado y obtenido por Chuchuca & Mora (2020) porque los niveles de estrés fueron regulares con 38%, siendo el mismo nivel al estudio realizado, señalando que la situación problemática presentada se debe porque usualmente los trabajadores cuentan con un bajo y regular estrés, no obstante, los índices de desempeño fueron muy buenos, esto se debe a los talleres de afrontamiento que reciben los colaboradores para disminuir los niveles de estrés.

Asimismo, se estuvo de acuerdo con los aportes dados por Delgado et al. (2020) porque presentó tener en la medición del estrés tuvo un nivel regular con un 67%, señalando que se debe por las condiciones que se encuentra su entorno. No obstante, no se comparte los resultados encontrados por Dancourt (2018) debido que en su estudio presentó los niveles de estrés altos con un total del 53%, siendo diferentes a los encontrados en la tabla 1.

También, se acepta los aportes encontrados con el autor Toledo (2020) en su investigación por acertar con sus aportes, en cuanto al nivel de estrés, el cual es regular con un 65%, debido que el 75% manifiesta que se presente un nivel medio de respaldo grupal, el 90% dice que se observa una alta carga laboral, y ausencia de motivación con un 56%, estando de acuerdo con el nivel de la investigación encontrada, por coincidir con lo mismo que se encontró en el estudio, señalando que el presente nivel medio de estrés debido que no cuentan con las adecuadas condiciones laborales para su adecuado desenvolvimiento de las actividades.

También, se concuerda con el aporte dado por el autor Rojas (2019) sobre todo al mencionar tener un nivel medio de estrés representado con un 83%, señalando que con un 33% ocasionalmente si cuenta con las condiciones adecuada de trabajo, el 70% manifiestan que poseen casi siempre una inestabilidad laboral, el 33% señala que ocasionalmente tienen una alta sobrecarga laboral, estando de acuerdo con el aporte y situación presentada por la empresa.

No obstante, se está en desacuerdo con lo señala por el autor Vera y Chapoñan (2019) debido que obtuvo en su investigación, tener un nivel de estrés

alto con un 25%, regular con 54%; mientras que el 20% señalan que es bajo, esto se debió porque los niveles encontrados en la presente investigación son diferentes al encontrado en el estudio, afirmando tener otra realidad problemática.

Tuvo por principales resultados, con un 33% ocasionalmente si cuenta con las condiciones adecuada de trabajo, el 70% manifiestan que poseen casi siempre una inestabilidad laboral, el 33% señala que ocasionalmente tienen una alta sobrecarga laboral, considerando tener un nivel medio de estrés representado con un 83%,

De la misma manera, no se concuerda con los aportes realizados con Arango (2018) debido que el presente resultado encontrado fue que los niveles de estrés fueron regulares con 42%, seguido del 52% que señalan es alto, mientras que, el 6% no cuentan con estrés, esto se debe porque presenta otra situación problemática. También se discrepó con los aportes encontrados con los autores con Flores y Granados (2018) teniendo por principales resultados fue que los niveles de estrés fueron bajos con un 96.7%, y regular con 3.3%, rechazando porque el nivel encontrado es diferente que la investigación.

De igual forma, de acuerdo a los aportes teóricos, se está de acuerdo con la conceptualización dada por los autores Buitrago et al. (2021) al indicar que el estrés se caracteriza por ser aquel resultado que se manifiesta frente a situaciones que se desarrollan día a día en las actividades laborales donde estás se presentan de diferentes factores que pueden llegar a afectar la Salud Mental y física. De igual forma, se estuvo conforme con la posición dada por Chicana (2020) al establecer que el estrés se da cuando los colaboradores tienen una alta presión y sobrecarga laboral, sobre todo porque existen diferencias entre la demanda laboral y el desarrollo o disposición de los recursos que presenta el colaborador para que concrete los objetivos limitando de esta manera a sus actividades diarias causando agotamiento tanto físico como mental.

En la tabla 3, se identificó, tener un nivel medio de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa representado con un 63.3%, seguido de un nivel bajo con un 30%, y por último un 6.7% un nivel alto, debido que los colaboradores no logran las metas asignadas muchas veces por no se apoyan en sí, y por la limitada

organización entre las áreas. Y evaluando los resultados obtenidos en la tabla 4, se observó que la dimensión que tiene mayor deficiencia e impacto en la variable es el trabajo en equipo porque tiene un mayor nivel bajo representado con un 40%, seguidamente la organización del recurso presentó un nivel bajo con un 30% seguido de un nivel medio con un 63%; posteriormente la dimensión cumplimiento de metas presentó un nivel medio con un 66.7%, y la iniciativa laboral tuvo un nivel medio con un 83.3%.

De los resultados de las investigaciones analizadas, se estuvo de acuerdo con Arango (2018) debido que encontró un nivel regular de desempeño laboral con 50% y el 27% señalan que cuentan con eficiente desempeño, siendo el mismo nivel que predomina en la tabla 3 del estudio.

Pero se está en desacuerdo con los resultados encontrados por Dancourt (2018) debido que en su investigación presentó un diferente nivel de la variable desempeño a la que se obtuvo en el presente estudio, rechazando su situación problemática.

No obstante, se difiere con los aportes estadísticos encontrados por Pino (2018) al señalar que en su investigación se obtuvo tener un nivel bajo de desempeño laboral representado por un 45%, indicando que esta situación presentada se debe porque no cuentan con el mecanismo de control para poder monitorear las actividades que realiza los colaboradores. que, es necesario que se diseñen planes de acción referentes a disminuir los niveles de estrés a fin de erradicar los síntomas como es ansiedad, depresión, etc, se está en desacuerdo por el nivel encontrado en la investigación, pero a la vez de acepta que una de las razones por la cual no hay un adecuado desempeño es producto de un que las empresas no tienen mecanismos de control.

Se estuvo de acuerdo, con los aportes dados por el autor Barboza (2021) señalando que es el desempeño, es la valoración sobre todo el trabajo realizado, tanto físico como de conocimientos ayudando a reconocer si se cumplió con el total de carga laboral asignada en el tiempo y con los recursos dados.

De la misma manera, se acepta la posición dada por el autor Armijos (2022) explica que es la valoración del desarrollo eficaz y eficiente de una actividad asignada realizada por un colaborador o equipo de trabajo, siendo conocido como aquel rendimiento u capacidad que poseen los individuos con el propósito de contribuir a la misión y organización de la empresa, estando de acuerdo al señalar que es una valoración del trabajo del recurso humano porque es una parte esencial para determinar el nivel de cumplimiento de sus tareas.

VI. CONCLUSIONES

Se determinó la existencia de una relación medianamente significativa entre el estrés y el desempeño laboral en el área de Auditoría ambiental de la empresa Agroindustrial en el distrito de Olmos, por tener un puntaje de significancia de 0,000 y un coeficiente del 0,634, indicando que, si la empresa aplica estrategias como de mejorar el trabajo en equipo, y las condiciones laborales para reducir el índice de estrés tendrá un impacto mediano en la variable desempeño.

Se identificó tener un nivel de estrés medio en el área de Auditoría Ambiental de la empresa, representado con un 53.3%, seguido de un nivel alto con un 26.7% y un 20% en un nivel bajo, esto se debe porque la empresa no aplica acciones que permitan mejorar las políticas y ambiente de trabajo, que reduzcan la carga laboral, presión y tensión de los colaboradores de la empresa.

Se obtuvo un nivel medio de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa representado con un 63.3%, seguido de un nivel bajo con un 30%, y por último un 6.7% en un nivel alto, esto se debe porque no realizan una adecuada planificación y acciones que permita la motivación de sus colaboradores.

Se estableció la existencia de una relación medianamente significativa entre el estrés y las dimensiones del desempeño laboral en el área de la empresa porque tuvieron en la prueba de correlación de Rho de Spearman un puntaje de significancia del 0,000, indicando que entre las dimensiones con las que tiene mayor relación están sujetas a las relaciones interpersonales, seguido del trabajo en equipo, por lo que se requiere reforzar y darles mayor énfasis a estas.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la gerencia de la Empresa Agroindustrial de Olmos considerar los datos compartidos, con la finalidad de que tomen como base los resultados, para proponer acciones que hagan frente a la situación problemática.

Se recomienda al Área de Recursos Humanos realizar capacitaciones informativas que permitan hacer frente a las situaciones conflictivas, sobre todo brindar las herramientas de apoyo para manejar los niveles de estrés.

Se recomienda a la Gerencia de Recursos Humanos programar y realizar evaluaciones sobre los niveles de estrés y desempeño laboral a sus trabajadores para que se pueda conocer su situación real sobre el manejo de las variables de estudio.

Se recomienda realizar un plan de trabajo que permita la adecuada distribución de las tareas programadas que no generen una alta sobrecarga laboral.

REFERENCIAS

- Adi, S., Rachma, F., Sela, I., & Andina, O. (2022). Study of working from home: the impact of ICT anxiety and smartphone addiction on lecturers at NIPA School of Administration on job performance. *Revista Heliyon*, 8(12). doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11980>
- Albarracin, P., & Huallpa, B. (2017). *Modelo de gestión directivo para mejorar el desempeño laboral en docentes en la Institución educativa Andres Avelina Cáceres*. Universidad Nacional Pedro Ruiz. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6414/BC-1025%20ALBARRACIN%20VALVERDE-HUALLPA%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arango, M. (2018). *Estrés y rendimiento laboral*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Arango-Maria.pdf>
- Arévalo, D., & Padilla, C. (2016). Medición de la Confiabilidad del Aprendizaje del Programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach. *Revista Politécnica*, 37(1). https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469
- Armijos, L. (2022). *Gestión Administrativa y Desempeño laboral de los servidores del Hospital Santa Rosa II-2 Piura*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77899/Armijos_PLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barboza, S. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén*. Bagua: Universidad Nacional de Jaén. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/166/198>
- Barra, M., Lora, M., Cedrón, Y., Rodríguez, J., Barra, F., & Castillo, V. (2022). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. *Brazilian Technology Symposium*. doi:10.1007/978-3-031-04435-9_63
- BERNAL, A. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Prentice Hall.

- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad De Boyacá*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>.
- Cairo, S., Ruiz, Y., & Cahuana, Y. (2022). Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. *Revista Amazónica de Ciencias Sociales*, 1(1). <https://revistas.unamad.edu.pe/index.php/racs/article/view/158>
- Cares, J., Cid, M., & Delgado, G. (2022). Estrés laboral y percepción de síntomas de enfermedad cardiovascular en trabajadores de la Región del Ñuble, Chile. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(4). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000400407
- Chang, M., Chang, r., & Miranda, H. (2022). *El estrés laboral y sus consecuencias en la salud del personal de la entidad financiera COOPAC "FINANSOL*. Lima: Universidad continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11219/1/IV_FCS_502_TE_Chang_Miranda_2022.pdf
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. Madrid: McGraw - Hill. Recuperado el 18 de Abril de 2020, de https://www.todostuslibros.com/libros/gestion-del-talento-humano_978-970-10-7340-7
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de los recursos humanos*. España: Mcgraw-Hill.
- Chicana, F. (2020). *Revisión sistemática de estudios sobre estrés laboral en los años 2010 al 2020*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Facultad de ciencias de la salud, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58658>

- Chin-Yun, W., Yen-Kuang, L., I-Hui, C., & Cai-Shih, W. (2022). Mediating effect of job performance between emotional intelligence and turnover intentions among hospital nurses during the COVID-19 pandemic: A path analysis. *Revista Collegian*, 155. doi:<https://doi.org/10.1016/j.colegn.2022.09.006>
- Chuchuca, J., & Mora, A. (2020). *El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el hospital Aida León de Rodríguez*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana - Sede Cuenca. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19734/1/UPS-CT008939.pdf>
- Cong, L., & Hai, L. (2022). Examining the curvilinear relationship of job performance, supervisor ostracism, and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 138. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103787>
- Cueva, S. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado, 2018*. Lima: Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4341>
- Dan, Q., Yilu, L., Ruiqi, L., & Jun, H. (2022). Long working hours, work-related stressors and sleep disturbances among Chinese government employees: A large population-based follow-up study. *Revista Sleep Medicine*, 302, 79-86. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sleep.2022.05.005>
- Dancourt, M. (2018). *Estrés y desempeño laboral en la empresa Casoli S.A.C.* Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19446/Dancourt_DMDJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revistas Unach*, 14(2). doi:<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Díaz. (2019). *Gestión administrativa y comercial en restauración 2.ª edición 2019*. España: Paraninfo. <https://books.google.com.pe/books?id=w3qSDwAAQBAJ&printsec=frontcov>

er&dq=gesti%C3%B3n+administrativa&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20administrativa&f=false

- Elfeddali, I., Jacobs, E., & Feltz, C. (2022). Harmful and benign work stress and work resilience: A Delphi-study in employees and experts. *Revista The European Journal of Psychiatry*, 160, 230-237. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ejpsy.2022.05.002>
- Erhan, E., Mesut, T., & Ahmet, Y. (2022). Mediating effect of work stress in the relationship between fear of COVID-19 and nurses' organizational and professional turnover intentions. *Archives of Psychiatric Nursing*, 42, 97-105. doi:<https://doi.org/10.1016/j.apnu.2022.12.027>
- Espinoza, R., & Chafloque, V. (2018). *Efectos de la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo en las estaciones de servicios de Repsol Comercial S.A.C.* Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3261>
- Fernandez, D. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa Arequipa en la coyuntura de COVID-19.* Arequipa: Revista Economía y Negocios. Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19
- Flores, D., & Granados, M. (2018). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores del área asistencial de la clínica salud integral farmacéutica.* Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4312/1/RE_ADMINDIANA.FLORES_MONICA.GRANADOS ESTR%c3%89S.LABORAL_DATOS.PDF
- Flores, J. (2020). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de la ferretería san pedrito de la ciudad de Riobamba.* Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7485/1/8.-TESIS%20JENIFFER%20FLORES%20-ING-COM.pdf>

- Geels, F. (2022). Causality and explanation in socio-technical transitions research: Mobilising epistemological insights from the wider social sciences. *Revista Research Policy*, 51. doi:<https://doi.org/10.1016/j.respol.2022.104537>
- González, S., Viteri, D., & Izquierdo, D. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: La rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MC Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5.
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. doi: <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Huiling, L., Ruiling, L., & Huan, H. (2022). Work stress, burnout, occupational commitment, and social support among Chinese. *Journal of Pediatric Nursing*, 67, 16 - 23. doi:<https://doi.org/10.1016/j.pedn.2022.10.009>
- Larico, E., Machaca, D., Condori, L., & Apaza, K. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras Job stress and job performance of employees in financial institutions. *Dominio de las ciencias - Dialnet*, 7(4), 365-372. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- Llancari, R., & Alania, R. (2020). *Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Junín: Revista científica Social Lium. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.1.475>
- Martínez, D. (2021). *Estrés laboral de gerentes en una empresa del sector agroindustrial en La Libertad*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28795/DELIA%20FIORELA%20MARTINEZ%20LUJAN_INVESTIGACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2018). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador*. Colombia: Universidad de Nariño. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Mejía, S. (2022). Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú –2019. *Revista Multidisciplinar*, 6(1). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1494/2079>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista International Journal of Morphology*, 35(1). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Pérez, W., & Colcha, R. (2022). Gestión Administrativa y Calidad de Servicio de Acuerdo a la Normativa Legal. *Revista Polo del conocimiento*, 7(1). doi:10.23857/pc.v7i1.3634
- Pino, S. (2018). *El estrés laboral y su relación con la productividad en las empresas de servicios*. Trujillo: Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23510/Sheila%20Catheryn%20Pino%20Alor.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Rivera, A. (2021). *Estrés laboral y funcionalidad familiar en tres compañías constructoras en lima*. Lima: Universidad Femenina del Sagrado Corazón. <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/836/RIVERA%20MOTATO%20ANA%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, K. (2019). *Relación del estrés con el desempeño laboral del personal del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - Agro Rural sede Central Lima*. 2019: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11593/Rojas_ak.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sadat, M., Behailu, T., & Daniel, G. (2022). Work-related stress and associated factors among health professionals in zone 1, Afar region, Ethiopia. *Revista Heliyon*, 199. doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12167>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20bajo%20el%20enfoque%20cuantitativo%20se%20denomina%20as%C3%AD%20porque,trav%C3%A9s%20de%20la%20utilizaci%C3%B3n%20de

Thinh, V. V. (2022). Gestión de recursos humanos socialmente responsable percibida, identificación organizacional de los empleados y desempeño laboral: el efecto moderador de la respuesta organizacional percibida a una crisis global. *Revista Heliyon*, 8.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2405844022028511?token=2EF5A18C618E59EB72A728CD20B1C648FD58869BDD0F358E1B8B51923BF9EA3EC900EFC14C2DAD56B4AA419ED9F7AB9D&originRegion=us-east-1&originCreation=20230107000003>

Toledo, C. (2020). *Estrés y afrontamiento de la pandemia covid-19 en trabajadores agroindustriales de la empresa de alimentos "Arsaico" del cantón Chambo*. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7455/3/16.%20TESIS%20COMPLETA%20APROBADA%20CAROLINE%20TOLEDO%20PAZMI%20%281%29.pdf>

Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014

- Vera, A., & Chapoñan, E. (2019). *Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa en Villa el Salvador*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1239/Vera%20Trinidad%2c%20Antalya%20Pamela%3b%20Chaponan%20Huaman%2c%20Elias%20Daniel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zin, M., Djoen, S., & Tharindu, D. (2022). Effects of demotivational managerial practices on job satisfaction and job performance: Empirical evidence from Myanmar's construction industry. *Journal of Engineering and Technology Management*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2022.101730>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿Existe una relación entre estrés y desempeño laboral en el área de Auditoría ambiental de una empresa Agroindustrial en Olmos, Lambayeque, 2022?	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre estrés y desempeño laboral en el área de Auditoría ambiental de una empresa Agroindustrial en Olmos, Lambayeque, 2022</p>	<p>H₁: Si existe una relación entre estrés y desempeño laboral en el área de Auditoría Ambiental de una empresa Agroindustrial en Olmos, Lambayeque, 2022.</p> <p>H₀: No existe una relación entre estrés y</p>	V1: Estrés Laboral	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Colaboradores de la empresa</p> <p>Población</p> <p>Todos los colaboradores que conforman la empresa Agroindustrial en el distrito</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo:</p> <p>Descriptiva - correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental – transversal – descriptivo - correlacional</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Descriptivo Inferencial (Excel y SPSS versión 25)</p>

		desempeño laboral en el área de Auditoría ambiental de una empresa Agroindustrial en Olmos, Lambayeque, 2022		de Olmos, 2022		
<p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de estrés en el área de Auditoría ambiental de la empresa Agroindustrial en Olmos, Lambayeque, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Identificar el nivel de estrés en el área de Auditoría Ambiental de la empresa Agroindustrial en Olmos, 2022.</p> <p>2. Medir el nivel de desempeño laboral de estrés laboral en el área de Auditoría</p>			<p>Muestra</p> <p>30 colaboradores de la empresa Agroindustrial en el distrito de Olmos, 2022</p>		

<p>2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el área de Auditoría ambiental de la empresa Agroindustrial en Olmos, 2022?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre estrés y las dimensiones del desempeño laboral en el área de Auditoría de la empresa Agroindustrial en Olmos?</p>	<p>ambiental empresa Agroindustrial en Olmos, 2022.</p> <p>3. Establecer la relación entre estrés laboral y las dimensiones del desempeño laboral en el área de la empresa Agroindustrial en Olmos, 2022.</p>		<p>V2: Desempeño laboral</p>			
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------	--	--	--

ANEXO 2. Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Técnica e instrumento
Variable 1: Estrés laboral	El estrés laboral se caracteriza por ser aquel resultado que se manifiesta frente a situaciones que se desarrollan día a día en las actividades laborales donde estás se	El estrés laboral será medido por medio de un instrumento que permitirá medir las siguientes dimensiones: cansancio emocional, despersonalización, y	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Sensación de depresión - Agotamiento emocional 	Ordinal	Encuesta / cuestionario
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> - Respuesta impersonal - Carencia de sentimientos 		
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimientos de competencia 		

	presentan de diferentes factores que pueden llegar a afectar la Salud Mental y física (Buitrago, Barrera, Plazas, & Chaparro, 2021).	realización personal.		- Realización		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	--	---------------	--	--

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V2: Desempeño laboral	Es caracterizado por la calidad del trabajo que realiza un colaborador de una empresa donde por medio del desarrollo de sus actividades permite la eficiencia operativa institucional, destacando de esta forma al desempeño como el comportamiento que desarrolla un	Es aquel esfuerzo físico y de conocimiento que permite al docente realizar de manera adecuada el desarrollo de las actividades asignadas, siendo medido por cumplimiento de metas en	Iniciativa laboral	1. Capacidad de participación	Ordinal Escala de Likert 1. Total, en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. Total, de acuerdo
			Organización del recurso	2. Solución de problemas	
				3. Nivel de planificación de los recursos	
			Relaciones interpersonales	4. Nivel organización de tareas	
				5. Capacidad de respeto	
				6. Aptitud de solidaria	

	trabajador para concretar los objetivos institucionales (Cueva, 2018).	determinado periodo.	Trabajo en equipo	7.Aptitudes al trabajo en equipo	
				8.Identity al trabajo en equipo	
				9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo	
			Cumplimiento de metas	10.Nivel de resultado laboral	
				11.Logro de metas	
				12. Uso de los recursos	

ANEXO 3. Ficha técnica

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. Nombre:

Cuestionario para medir el estrés laboral en el área de Auditoría Ambiental de la empresa Agroindustrial de Olmos, Lambayeque, 2022

2. Autor:

León (2021)

3. Objetivo:

Conocer la perspectiva de los colaboradores del área de Auditoría Ambiental de la empresa Agroindustrial de Olmos, Lambayeque, 2022, sobre el nivel del estrés laboral.

4. Indicaciones:

A continuación, tiene Ud. una encuesta, la misma que busca conocer su perspectiva acerca sobre el nivel el estrés y desempeño laboral del área de Auditoría Ambiental de la empresa Agroindustrial de Olmos, 2022 Marque, según corresponda (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre, y Siempre), cada uno de los ítems planteados.

5. Usuarios (muestra):

Colaboradores del área de Auditoría Ambiental la empresa Agroindustrial en Olmos, 2022.

6. Unidad de análisis:

Cada uno de los integrantes de la muestra (colaboradores de la empresa).

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 29 ítems, agrupados en las tres dimensiones para medir la variable estrés es en conjunto y sus valores de respuesta son Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, y Siempre
- El cuestionario debe ser desarrollado únicamente por el sujeto de la muestra seleccionada.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 20 minutos.
- Debido al contexto de aislamiento social el cuestionario será enviado por medios digitales a los integrantes de la muestra para que lo puedan completar y enviar sus respuestas de forma virtual.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. Nombre:

Cuestionario para medir el desempeño laboral en el área de Auditoría Ambiental de la empresa Agroindustrial de Olmos, Lambayeque, 2022

a. Autor:

León (2021)

2. Objetivo:

Conocer la perspectiva de los colaboradores de la empresa Agroindustrial en Olmos, 2022 sobre el nivel del desempeño laboral.

3. Indicaciones:

A continuación, tiene Ud. una encuesta, la misma que busca conocer su perspectiva acerca sobre el nivel el estrés y desempeño laboral de la empresa Agroindustrial en Olmos, 2022. Marque, según corresponda (Total en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, Totalmente de acuerdo), cada uno de los ítems planteados.

4. Usuarios (muestra):

Colaboradores del área de Auditoría Ambiental la empresa Agroindustrial en Olmos, 2022.

5. Unidad de análisis:

Cada uno de los integrantes de la muestra (colaboradores de la empresa).

6. Modo de aplicación:

- i. El presente instrumento de evaluación está estructurado 20 ítems, agrupados en las cinco dimensiones, es en conjunto y sus valores de respuesta son: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, y Total de acuerdo.
- ii. El cuestionario debe ser desarrollado únicamente por el sujeto de la muestra seleccionada.
- iii. El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 20 minutos.
- iv. Debido al contexto de aislamiento social el cuestionario será enviado por medios digitales a los integrantes de la muestra para que lo puedan completar y enviar sus respuestas de forma virtual.

Anexo 4. Cuestionarios

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

Estimado colaborador de la empresa Agroindustrial en Olmos, 2022, el presente cuestionario tiene por finalidad conocer su perspectiva acerca del estrés laboral.

MARQUE UNA (X) EN EL RECUADRO DONDE SU RESPUESTA SEA CORRESPONDIENTE A LOS SIGUIENTES VALORES:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Agregar el instrumento

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL ESTRÉS

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Agotamiento emocional						
01	Con frecuencia realizo trabajos fuera del horario de labores					
02	Te asignan tareas nuevas frecuentemente					
03	El tiempo de almuerzo que te asignan es suficiente					
04	En ausencia de un colaborador del equipo, usted es el cubre esa falta					
05	Tu trabajo te exige ser muy rápido en tus labores					
06	Mi trabajo te exige mucha agilidad mental					
07	Mi trabajo me exige concentrarme durante largos periodos de tiempo					
08	Mi superior me ayuda a realizar mejor mi trabajo					
09	Sientes que se te sobrecarga de trabajo					
10	Tus compañeros de trabajo se ayudan mutuamente					
Dimensión 2: Despersonalización						

11	Mi superior cuenta con trabajadores preferidos					
12	Mi aporte es tomado en cuenta					
13	Los colaboradores de mi área trabajan en equipo					
14	Tengo compañeros de trabajo que no ayudan al equipo					
15	Mi jefe tiene preferencias entre mis compañeros					
16	Los compañeros de trabajo se sienten motivados					
17	Mis opiniones son importantes para el equipo					
18	Mi jefe motiva al equipo en trabajar unidos					
19	Las personas con la que trabajo muestran respeto					
20	En mi área de labores se trabaja ayudándose mutuamente					
Dimensión: Realización personal						
21	Existen oportunidades de desarrollo en área de trabajo					
22	Se te reconoce al desempeñar un buen trabajo					
23	Siento que mi trabajo es observado constantemente					
24	Al presentarse situaciones difíciles se toman decisiones a la ligera					
25	Siento que mi trabajo se ha vuelto monótono					
26	Tengo libertad de trabajar a mi ritmo					
27	Mi trabajo permite tomar decisiones de forma individual					
28	Consto con tiempo suficiente para desempeñar mis labores					
29	Constantemente debes esperar a tus compañeros para continuar con tu labor					

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador de la empresa Agroindustrial en Olmos, 2022, el presente cuestionario tiene por finalidad conocer su perspectiva acerca del desempeño laboral.

MARQUE UNA (X) EN EL RECUADRO DONDE SU RESPUESTA SEA CORRESPONDIENTE A LOS SIGUIENTES VALORES:

Total, en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Total, de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1. Iniciativa	1. Capacidad de participación	1. Los colaboradores muestran nuevas ideas para mejorar los procesos					
		2. Los colaboradores se demuestran asequibles al cambio					
	2. Solución de problemas	3. Los colaboradores se anticipan a las dificultades					
		4. Los colaboradores tienen gran capacidad para resolver problemas					
2. Organización	3. Nivel de planificación	5. Usted considera que los colaboradores planifican sus actividades					
	4. Nivel de evaluación	6. Los colaboradores hacen uso de indicadores de evaluación					
		7. Los colaboradores conocen del rendimiento mensual					
3. Relaciones interpersonales	5. Capacidad de respeto	8. Los colaboradores se muestran cortés con los usuarios y con sus compañeros					
		9. Los colaboradores respetan las opiniones de los demás					
		10. Los colaboradores brindan una adecuada orientación a los usuarios					

	6.Aptitud de solidaria	11. Se percibe en los colaboradores acciones de solidaridad con el prójimo en el desarrollo de sus funciones					
4. Trabajo en equipo	7.Aptitudes al trabajo en equipo	12. Los colaboradores muestran una aptitud de integración al equipo de trabajo.					
		13. Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo					
	8.Identidad al trabajo en equipo	14.Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo					
	9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo	15.Percibe el apoyo entre el equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas					
5. Productividad	10.Nivel de resultado laboral	16. Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo					
		17.Los colaboradores cumplen con las tareas diarias que se le encomiendan					
	11.Logro de metas	18.Los colaboradores cumplen con el total de metas programadas					
	12.Uso de recursos	19.En el programa utilizan de manera adecuada los recursos asignados					
20.Los colaboradores hacen uso adecuado de los recursos para el desarrollo oportuno de las actividades							

ANEXO 5. Validación de juicio de expertos

VALIDADOR N°1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENCUESTA SOBRE ESTRÉS (VARIABLE 1)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional								
01	Con frecuencia realizo trabajos fuera del horario de labores	X		X		X		
02	Te asignan tareas nuevas frecuentemente	X		X		X		
03	El tiempo de almuerzo que te asignan es suficiente	X		X		X		
04	En ausencia de un colaborador del equipo, usted es el cubre esa falta	X		X		X		
05	Tu trabajo te exige ser muy rápido en tus labores	X		X		X		
06	Mi trabajo te exige mucha agilidad mental	X		X		X		
07	Mi trabajo me exige concentrarme durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
08	Mi superior me ayuda a realizar mejor mi trabajo	X		X		X		
09	Sientes que se te sobrecarga de trabajo	X		X		X		
10	Tus compañeros de trabajo se ayudan mutuamente	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mi superior cuenta con trabajadores preferidos	X		X		X		
12	Mi aporte es tomado en cuenta	X		X		X		
13	Los colaboradores de mi área trabajan en equipo	X		X		X		
14	Tengo compañeros de trabajo que no ayudan al equipo	X		X		X		
15	Mi jefe tiene preferencias entre mis compañeros	X		X		X		
16	Los compañeros de trabajo se sienten motivados	X		X		X		
17	Mis opiniones son importantes para el equipo	X		X		X		
18	Mi jefe motiva al equipo en trabajar unidos	X		X		X		

19	Las personas con la que trabajo muestran respeto	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Realización personal		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Existen oportunidades de desarrollo en área de trabajo	X		X		X		
22	Se te reconoce al desempeñar un buen trabajo	X		X		X		
23	Siento que mi trabajo es observado constantemente	X		X		X		
24	Al presentarse situaciones difíciles se toman decisiones a la ligera	X		X		X		
25	Siento que mi trabajo se ha vuelto monótono	X		X		X		
26	Tengo libertad de trabajar a mi ritmo	X		X		X		
27	Mi trabajo permite tomar decisiones de forma individual	X		X		X		
28	Consto con tiempo suficiente para desempeñar mis labores	X		X		X		
29	Constantemente debes esperar a tus compañeros para continuar con tu labor	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Coronel Benites Cynthia Vanessa

Especialidad del validador: Magíster en Administración de empresas

28 de septiembre, del 2022



MBA. Coronel Benites Cynthia Vanessa

DNI. 46350667

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO (VARIABLE 2)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: INICIATIVA LABORAL								
1	Los colaboradores muestran nuevas ideas para mejorar los procesos	X		X		X		
2	Los colaboradores se demuestran asequibles al cambio	X		X		X		
3	Los colaboradores se anticipan a las dificultades	X		X		X		
4	Los colaboradores tienen gran capacidad para resolver problemas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Usted considera que los colaboradores planifican sus actividades	X		X		X		
6	Los colaboradores hacen uso de indicadores de evaluación	X		X		X		
7	Los colaboradores conocen del rendimiento mensual	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los colaboradores se muestran cortés con los usuarios y con sus compañeros	X		X		X		
9	Los colaboradores respetan las opiniones de los demás	X		X		X		
10	Los colaboradores brindan una adecuada orientación a los usuarios	X		X		X		
11	Se percibe en los colaboradores acciones de solidaridad con el prójimo en el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Los colaboradores muestran una aptitud de integración al equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo	X		X		X		
14	Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo	X		X		X		
15	Percibe el apoyo entre el equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: CUMPLIMIENTO DE METAS		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo	X		X		X		
17	Los colaboradores cumplen con las tareas diarias que se le encomiendan	X		X		X		
18	Los colaboradores cumplen con el total de metas programadas	X		X		X		
19	En el programa utilizan de manera adecuada los recursos asignados	X		X		X		
20	Los colaboradores hacen uso adecuado de los recursos para el desarrollo oportuno de las actividades	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Coronel Benites Cynthia Vanessa

Especialidad del validador: Magíster en Administración de empresas

28 de septiembre, del 2022



MBA. Coronel Benites Cynthia Vanessa

DNI. 46350667

VALIDADOR N°2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENCUESTA SOBRE ESTRÉS (VARIABLE 1)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional								
01	Con frecuencia realizo trabajos fuera del horario de labores	X		X		X		
02	Te asignan tareas nuevas frecuentemente	X		X		X		
03	El tiempo de almuerzo que te asignan es suficiente	X		X		X		
04	En ausencia de un colaborador del equipo, usted es el cubre esa falta	X		X		X		
05	Tu trabajo te exige ser muy rápido en tus labores	X		X		X		
06	Mi trabajo te exige mucha agilidad mental	X		X		X		
07	Mi trabajo me exige concentrarme durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
08	Mi superior me ayuda a realizar mejor mi trabajo	X		X		X		
09	Sientes que se te sobrecarga de trabajo	X		X		X		
10	Tus compañeros de trabajo se ayudan mutuamente	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mi superior cuenta con trabajadores preferidos	X		X		X		
12	Mi aporte es tomado en cuenta	X		X		X		
13	Los colaboradores de mi área trabajan en equipo	X		X		X		
14	Tengo compañeros de trabajo que no ayudan al equipo	X		X		X		
15	Mi jefe tiene preferencias entre mis compañeros	X		X		X		
16	Los compañeros de trabajo se sienten motivados	X		X		X		
17	Mis opiniones son importantes para el equipo	X		X		X		
18	Mi jefe motiva al equipo en trabajar unidos	X		X		X		
19	Las personas con la que trabajo muestran respeto	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Realización personal		Si	No	Si	No	Si	No
21	Existen oportunidades de desarrollo en área de trabajo	X		X		X	
22	Se te reconoce al desempeñar un buen trabajo	X		X		X	
23	Siento que mi trabajo es observado constantemente	X		X		X	
24	Al presentarse situaciones difíciles se toman decisiones a la ligera	X		X		X	
25	Siento que mi trabajo se ha vuelto monótono	X		X		X	
26	Tengo libertad de trabajar a mi ritmo	X		X		X	
27	Mi trabajo permite tomar decisiones de forma individual	X		X		X	
28	Consto con tiempo suficiente para desempeñar mis labores	X		X		X	
29	Constantemente debes esperar a tus compañeros para continuar con tu labor	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Nidia Sarita Chumpitaz Napan

Especialidad del validador: Magíster en Administración de Negocios

29 de septiembre, del 2022

MBA. Nidia Sarita Chumpitaz Napan

DNI. 40814955

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO (VARIABLE 2)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: INICIATIVA LABORAL								
1	Los colaboradores muestran nuevas ideas para mejorar los procesos	X		X		X		
2	Los colaboradores se demuestran asequibles al cambio	X		X		X		
3	Los colaboradores se anticipan a las dificultades	X		X		X		
4	Los colaboradores tienen gran capacidad para resolver problemas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Usted considera que los colaboradores planifican sus actividades	X		X		X		
6	Los colaboradores hacen uso de indicadores de evaluación	X		X		X		
7	Los colaboradores conocen del rendimiento mensual	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los colaboradores se muestran cortés con los usuarios y con sus compañeros	X		X		X		
9	Los colaboradores respetan las opiniones de los demás	X		X		X		
10	Los colaboradores brindan una adecuada orientación a los usuarios	X		X		X		
11	Se percibe en los colaboradores acciones de solidaridad con el prójimo en el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
DIMENSION 4: TRABAJO EN EQUIPO		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Los colaboradores muestran una aptitud de integración al equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo	X		X		X		
14	Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo	X		X		X		
15	Percibe el apoyo entre el equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: CUMPLIMIENTO DE METAS		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo	X		X		X		
17	Los colaboradores cumplen con las tareas diarias que se le encomiendan	X		X		X		
18	Los colaboradores cumplen con el total de metas programadas	X		X		X		
19	En el programa utilizan de manera adecuada los recursos asignados	X		X		X		
20	Los colaboradores hacen uso adecuado de los recursos para el desarrollo oportuno de las actividades	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Nidia Sarita Chumpitaz Napan

Especialidad del validador: Magíster en Administración de Negocios



MBA. Nidia Sarita Chumpitaz Napan

DNI. 40814955

VALIDADOR N°3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENCUESTA SOBRE ESTRÉS (VARIABLE 1)

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional								
01	Con frecuencia realizo trabajos fuera del horario de labores	X		X		X		
02	Te asignan tareas nuevas frecuentemente	X		X		X		
03	El tiempo de almuerzo que te asignan es suficiente	X		X		X		
04	En ausencia de un colaborador del equipo, usted es el cubre esa falta	X		X		X		
05	Tu trabajo te exige ser muy rápido en tus labores	X		X		X		
06	Mi trabajo te exige mucha agilidad mental	X		X		X		
07	Mi trabajo me exige concentrarme durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
08	Mi superior me ayuda a realizar mejor mi trabajo	X		X		X		
09	Sientes que se te sobrecarga de trabajo	X		X		X		
10	Tus compañeros de trabajo se ayudan mutuamente	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
11	Mi superior cuenta con trabajadores preferidos	X		X		X		
12	Mi aporte es tomado en cuenta	X		X		X		
13	Los colaboradores de mi área trabajan en equipo	X		X		X		
14	Tengo compañeros de trabajo que no ayudan al equipo	X		X		X		
15	Mi jefe tiene preferencias entre mis compañeros	X		X		X		
16	Los compañeros de trabajo se sienten motivados	X		X		X		
17	Mis opiniones son importantes para el equipo	X		X		X		
18	Mi jefe motiva al equipo en trabajar unidos	X		X		X		
19	Las personas con la que trabajo muestran respeto	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Existen oportunidades de desarrollo en área de trabajo	X		X		X		
22	Se te reconoce al desempeñar un buen trabajo	X		X		X		
23	Siento que mi trabajo es observado constantemente	X		X		X		
24	Al presentarse situaciones difíciles se toman decisiones a la ligera	X		X		X		
25	Siento que mi trabajo se ha vuelto monótono	X		X		X		
26	Tengo libertad de trabajar a mi ritmo	X		X		X		
27	Mi trabajo permite tomar decisiones de forma individual	X		X		X		
28	Consto con tiempo suficiente para desempeñar mis labores	X		X		X		
29	Constantemente debes esperar a tus compañeros para continuar con tu labor	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Figeroa Gaviño Oscar

Especialidad del validador: Ing. agrónomo, Magíster en Administración de empresas



Msc. Oscar Figeroa Gaviño
ING° AGRÓNOMO
CIP° 25566

Mg. Figeroa Gaviño Oscar

DNI. 16503133

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO (VARIABLE 2)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: INICIATIVA LABORAL								
1	Los colaboradores muestran nuevas ideas para mejorar los procesos	X		X		X		
2	Los colaboradores se demuestran asequibles al cambio	X		X		X		
3	Los colaboradores se anticipan a las dificultades	X		X		X		
4	Los colaboradores tienen gran capacidad para resolver problemas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Usted considera que los colaboradores planifican sus actividades	X		X		X		
6	Los colaboradores hacen uso de indicadores de evaluación	X		X		X		
7	Los colaboradores conocen del rendimiento mensual	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los colaboradores se muestran cortés con los usuarios y con sus compañeros	X		X		X		
9	Los colaboradores respetan las opiniones de los demás	X		X		X		
10	Los colaboradores brindan una adecuada orientación a los usuarios	X		X		X		
11	Se percibe en los colaboradores acciones de solidaridad con el prójimo en el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Los colaboradores muestran una aptitud de integración al equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo	X		X		X		
14	Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo	X		X		X		
15	Percibe el apoyo entre el equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: CUMPLIMIENTO DE METAS		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo	X		X		X		
17	Los colaboradores cumplen con las tareas diarias que se le encomiendan	X		X		X		
18	Los colaboradores cumplen con el total de metas programadas	X		X		X		
19	En el programa utilizan de manera adecuada los recursos asignados	X		X		X		
20	Los colaboradores hacen uso adecuado de los recursos para el desarrollo oportuno de las actividades	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Figeroa Gaviño Oscar

Especialidad del validador: Ing. agrónomo, Magíster en Administración de empresas



Msc. Oscar Figeroa Gaviño
ING° AGRONOMO
CIP/25566

Mg. Figeroa Gaviño Oscar

DNI. 16503133

Anexo 6. Carta de aceptación



Chiclayo, 10 de noviembre del 2022

Señores:

Universidad Cesar Vallejo

Atención:

Estimados Señores

De mi consideración: Tengo el agrado de dirigirme a usted, para comunicarle mi aceptación a la solicitud de autorización para realizar Tesis titulada **"Estrés y desempeño laboral en el área de Auditoría Ambiental, de una empresa Agroindustrial en Olmos, Lambayeque, 2022"**, que presenta a la señorita Díaz Castillo, Karen para optar el Grado Académico de Magister de Administración de Negocios.

Atentamente

Representante legal

Anexo 7. Prueba piloto

Alfa de Cronbach de Estrés Laboral

```
NEW FILE.  
DATASET NAME ConjuntoDatos2 WINDOW=FRONT.  
RELIABILITY  
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009  
    VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020  
    VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

→ Fiabilidad

[ConjuntoDatos2]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	29

Alfa de Cronbach de Desempeño Laboral

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\Usuario\Desktop\TESIS 2022\KAREN MBA\ALFA ESTRES.sav'  
  /COMPRESSED.  
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos2.  
DATASET CLOSE ConjuntoDatos1.  
RELIABILITY  
  /VARIABLES=V2.P1 V2.P2 V2.P3 V2.P4 V2.P5 V2.P6 V2.P7 V2.P8 V2.P9 V2.P10 V2.P11 V2.P12 V2.P13  
    V2.P14 V2.P15 V2.P16 V2.P17 V2.P18 V2.P19 V2.P20  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

➤ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

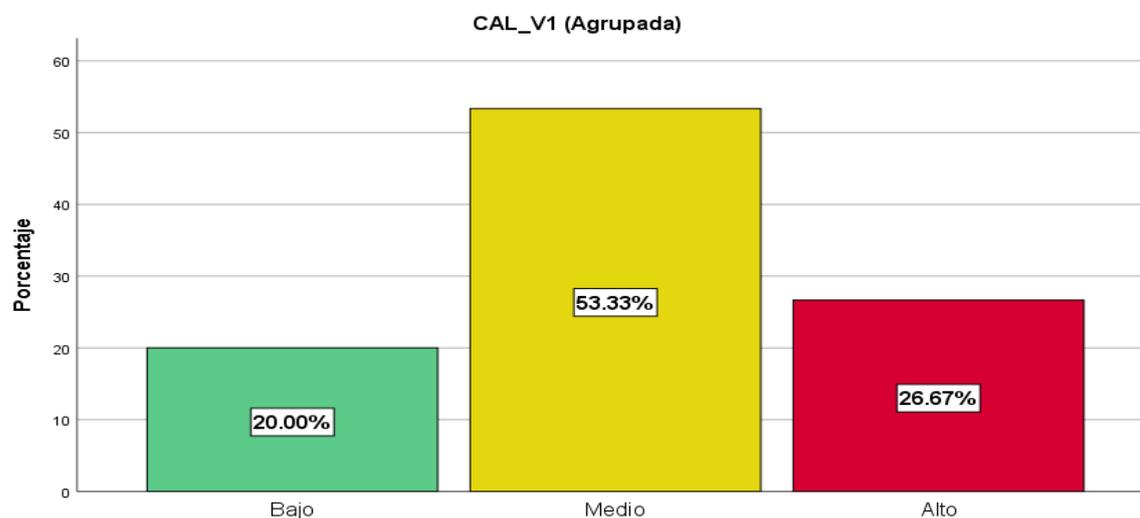
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	20

	P10	V2_P11	V2_P12	V2_P13	V2_P14	V2_P15	V2_P16	V2_P17	V2_P18	V2_P19	V2_P20	CAL_V1	CAL_V2	
7	5	3	3	2	3	3	5	2	3	3	5	49.00	58.00	
8	5	4	4	3	2	2	5	3	2	2	5	64.00	64.00	
9	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	65.00	25.00	
10	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	64.00	51.00	
11	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	101.00	63.00	
12	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	73.00	45.00	
13	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	61.00	42.00	
14	2	1	1	3	3	2	2	3	3	2	2	98.00	50.00	
15	5	3	3	2	3	3	5	2	3	3	5	49.00	58.00	
16	5	4	4	3	2	2	5	3	2	2	5	64.00	64.00	
17	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	66.00	25.00	
18	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	64.00	51.00	
19	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	101.00	63.00	
20	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	73.00	45.00	
21	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	48.00	30.00	
22	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	50.00	27.00	
23	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	47.00	29.00	
24	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	51.00	42.00	
25	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	49.00	40.00	
26	1	1	1	3	4	1	1	3	4	1	1	53.00	39.00	
27	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	52.00	62.00
28	3	3	4	2	1	2	3	2	1	2	3	48.00	40.00	
29	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	50.00	37.00	
30	2	1	1	3	3	2	2	3	3	2	2	50.00	42.00	

Anexo 9. Figuras

Figura 1

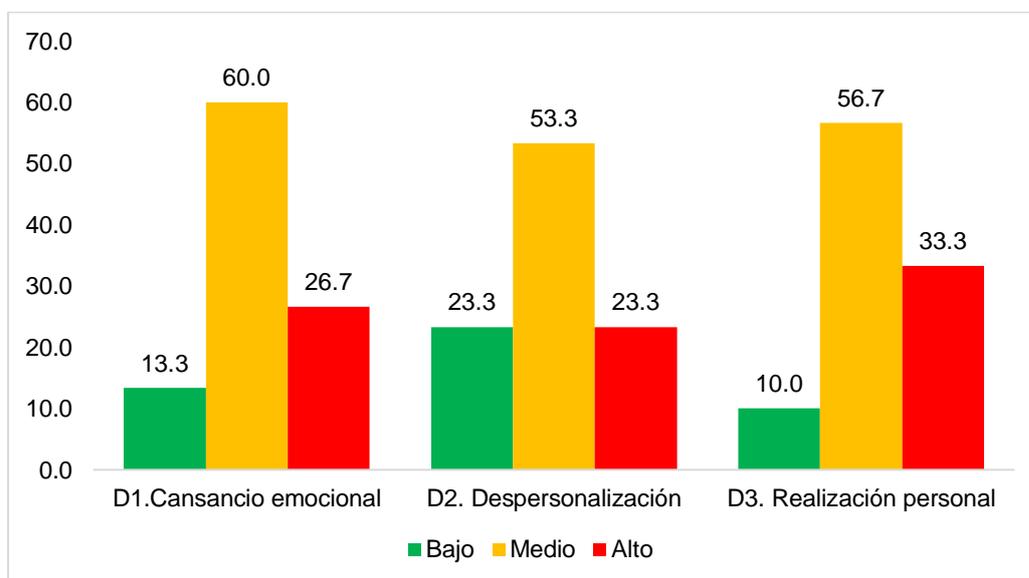
Nivel de estrés laboral



Fuente: Elaboración propia en SPSS versión 26

Figura 2

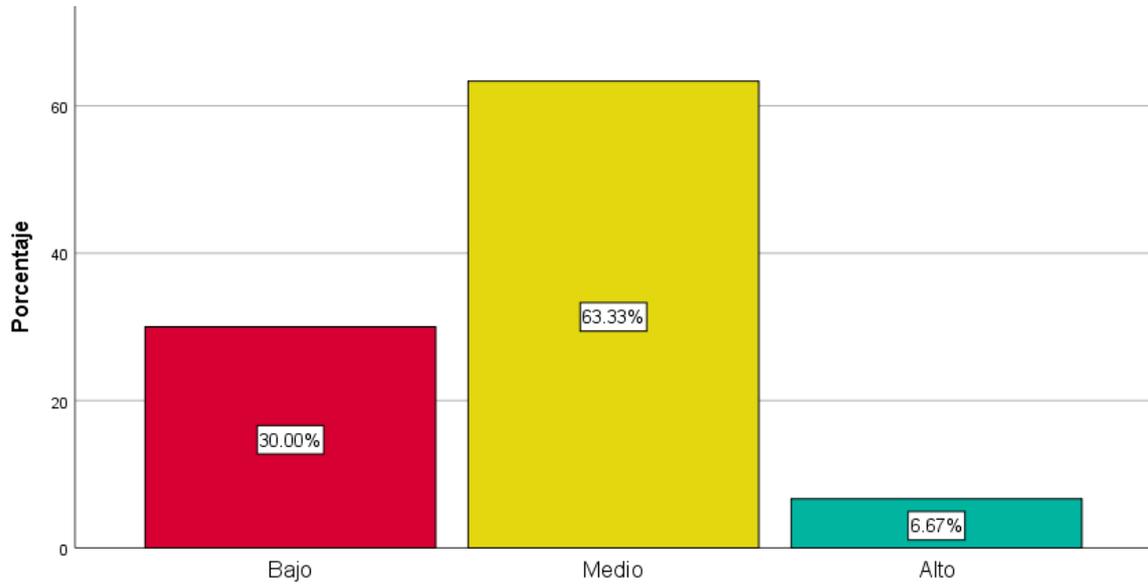
Niveles de las dimensiones del estrés laboral



Fuente: Elaboración propia

Figura 3

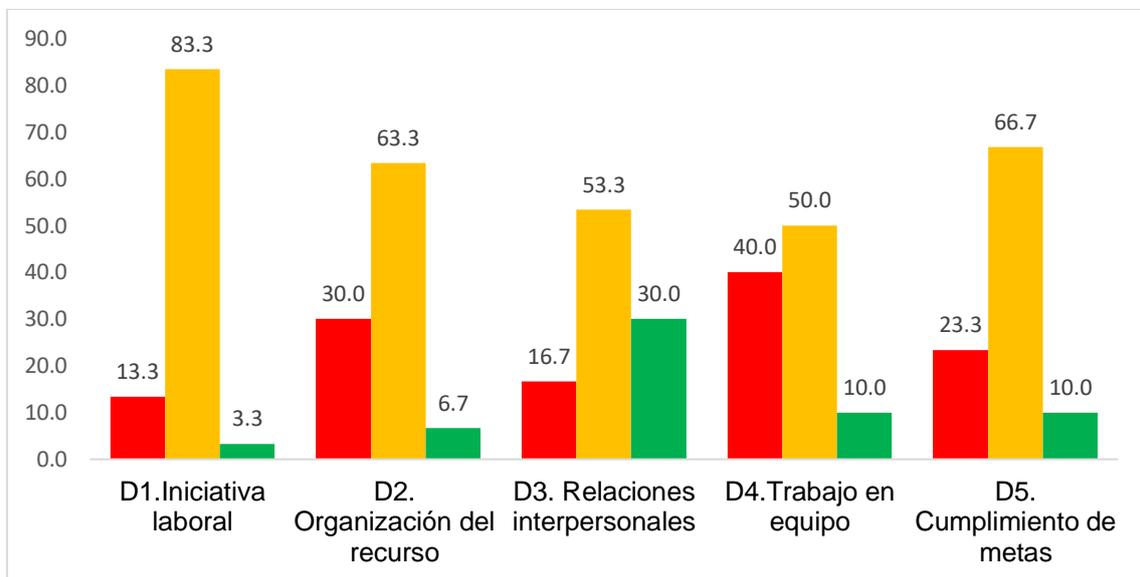
Nivel desempeño laboral



Fuente. Elaboración propia en SPSS versión 26

Figura 4

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral



Fuente. Elaboración propia en SPSS versión 26



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral en el área de Auditoría Ambiental, de una empresa Agroindustrial en Olmos, Lambayeque, 2022.", cuyo autor es DIAZ CASTILLO KAREN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 17 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO DNI: 33335378 ORCID: 0000-0002-1825-9542	Firmado electrónicamente por: HMARQUEZY el 14- 01-2023 09:38:50

Código documento Trilce: TRI - 0492650