



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Estrés y desempeño laboral en trabajadores en una empresa
agropecuaria - Ayacucho, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano**

AUTOR:

Cuba Galindo, Elmer Jhony (orcid.org/0009-0008-6792-2559)

ASESORES:

Mg. Quispilay Joyos, Gloria Elvira (orcid.org/0000-0002-6453-893X)

Mg. Vera La Torre, Jose Luis (orcid.org/0000-0003-2864-0926)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Gracias a Dios, por la fortaleza y perseverancia para luchar y alcanzar mis metas. A mis padres y familiares, en particular a mi esposa Yenny por su apoyo incondicional y a mis hijos Valentina y Rodrigo.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por la oportunidad de realizar estudios de posgrado. Asimismo, a los docentes por el apoyo en la realización del presente trabajo. Finalmente al gerente y a los trabajadores de la empresa Agroviet Manantial por su colaboración.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de la investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población, muestra, muestreo	24
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	25
3.5 Procedimientos	29
3.6 Método de análisis de datos	30
3.7 Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	55

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación instrumento de estrés laboral	27
Tabla 2 Coeficiente alfa de Cronbach de estrés laboral	27
Tabla 4 Validación instrumento de desempeño laboral	28
Tabla 5 Coeficiente alfa de Cronbach de desempeño laboral	28
Tabla 6 Frecuencia de estrés laboral	31
Tabla 7 Frecuencia de dimensión de agotamiento emocional	32
Tabla 8 Frecuencia de dimensión de despersonalización	33
Tabla 9 Frecuencia de dimensión de realización personal	33
Tabla 10 Frecuencia de desempeño laboral	34
Tabla 11 Frecuencia de la dimensión desempeño de tarea	35
Tabla 12 Frecuencia de la dimensión desempeño contextual	35
Tabla 13 Frecuencia de la dimensión desempeño contraproducente	36
Tabla 14 Prueba de normalidad	37
Tabla 15 Prueba de correlación entre estrés y desempeño laboral	38
Tabla 16 Prueba de correlación agotamiento emocional y desempeño	39
Tabla 17 Prueba de correlación despersonalización y desempeño laboral	40
Tabla 18 Prueba de correlación realización personal y desempeño laboral	41

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de diseño correlacional	22

Resumen

El objetivo de la pesquisa fue determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria de Ayacucho, 2023. Durante el proceso investigativo se siguió una metodología con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal- correlacional. Para la recopilación de datos se utilizó el cuestionario, en una muestra de 89 trabajadores. Los instrumentos de medición fueron: el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario de desempeño laboral basado en el Modelo de Koopmans. Cabe mencionar que, ambos instrumentos ya contaban con validez y confiabilidad; no obstante, también fueron validados por expertos en el contexto del estudio, alcanzando una óptima confiabilidad (0.87). Los resultados evidenciaron que, se tiene que el 47.19 % de los trabajadores encuestados muestran un nivel medio de estrés laboral, y el 23.60% un nivel alto. Y en cuanto al desempeño laboral, el 64.04% evidencia un nivel alto, y el 30.34% un nivel medio.

Se concluyó que el estrés laboral se asocia de modo significativo con el desempeño laboral de los trabajadores analizados ($Rho = -0.345$). A su vez, se conoció que el agotamiento emocional, despersonalización y la baja realización personal también se vinculan de modo inverso y significativo con el desempeño laboral.

Palabras clave: estrés, desempeño laboral, productividad, trabajadores

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between stress and work performance in workers in an agricultural company in Ayacucho, 2023. During the research process, a methodology was followed with a quantitative approach and a non-experimental, cross-correlational design. For data collection, the questionnaire was used, in a sample of 89 workers. The measurement instruments were: the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Job Performance Questionnaire based on the Koopmans Model. It is worth mentioning that both instruments already had validity and reliability; however, they were also validated by experts in the context of the study, reaching optimal reliability (0.87). The results showed that 47.19% of the workers surveyed show a medium level of work stress, and 23.60% a high level. And in terms of work performance, 64.04% show a high level, and 30.34% a medium level.

It was concluded that job stress is significantly associated with the job performance of the workers analyzed ($Rho = -0.345$). In turn, it was known that emotional exhaustion, depersonalization and low personal fulfillment are also inversely and significantly linked to job performance.

Keywords: stress, job performance, productivity, workers

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, podemos observar un mercado laboral muy competitivo con influencia directa de la tecnología, en donde las empresas que aspiran ser líderes en su sector, consideran a sus activos intangibles como los valores fundamentales de su desarrollo, lo cual ha obligado a muchas empresas a desarrollar nuevas estrategias para mantener colaboradores calificados y competitivos.

Por lo expuesto, la relevancia de este estudio radica por su intención de describir y analizar hechos relacionados al área del talento humano, en particular a los actores principales en generar ganancias, no obstante, los empleados sometidos a exigencias y presiones laborales son vulnerables a sufrir afecciones como el estrés; como cambios conductuales, deterioro en las relaciones interpersonales o bajo rendimiento laboral, especialistas advierten que la mayor parte de la población trabajadora padecen de estrés, atribuyen a factores externos; ambiente laboral inadecuado, cambios repentinos, comunicación ineficaz, casos familiares entre otros y, teniendo consecuencias directas en el nivel de desempeño laboral. Además, muchos de las empresas aún mantienen estructuras laborales muy rígidas, lo cual afecta o inhibe las habilidades o capacidades de los trabajadores, en se sentido consideramos que el estrés afecta a los empleados en su integral, es decir en lo físico y en lo psicológico.

En el ámbito global Leal et al. (2022), plantean que las compañías adoptan estructuras de acuerdo a sus objetivos, dentro de ello están los colaboradores que forman parte del talento humano y a quienes recae la misión de alcanzar las metas de la organización. Asimismo, dichas empresas están expuestas a la dinámica actual debido a los cambios comerciales, sociales y sobre todo tecnológicos. Los cuales han traído consigo afecciones como el estrés causando daños psicológicos y físicos en los trabajadores, así se determinó en el presente estudio realizado en Venezuela, en donde el estrés tiene incidencia fuerte y directa respecto al rendimiento laboral de cada empleado, a causa de factores como el clima organizacional y sobre carga laboral. De ello se concluye, que el estrés a nivel

mundial es un tema relacionado al problema social y productivo en las organizaciones.

A nivel nacional Fuentes (2022). plantea que cuando se habla de estrés laboral es un tema crucial en las organizaciones por estar presente a casi todos los sectores, el estrés desde un punto vista clínico tiene repercusiones emocionales y conductuales en el individuo, en lo laboral, tiene un impacto negativo en el desempeño del colaborador. Se debe enfatizar que el estrés es una afección muchas veces silenciosa, los síntomas se hacen evidentes cuando la enfermedad ha avanzado, en este estadio el trabajador puede presentar cansancio, letargia y sobre todo en la eficiencia del trabajo que realizan. Es así, que en el presente trabajo se encontró que los empleados laboran en ambientes poco dinámicos, trabajadores aburridos, desmotivados, esto hace despertar una sospecha firme de que el estrés y el desempeño mantienen una relación significativa repercutiendo de manera directa en la productividad de los colaboradores.

Ruiz et al. (2023). Sostienen que nuestro organismo contempla energías y fuerzas, los cuales guardan cierto equilibrio, es decir tener un poco de estrés nos puede beneficiar, pero si esto es excesivo y permanente puede perjudicar nuestra vida personal y laboral. Como es el caso del área de comercial (ejecutivos de ventas, responsables de ventas, asistentes de ventas y asesores de campo), quienes son los encargados de resolver cualquier consulta de los clientes razón por la cual tienen agotamiento físico y emocional, que muchas veces supera las 10 horas. Por otra parte, el estrés es un problema permanente en las organizaciones a causa de varios factores intrapersonales, interpersonales o condiciones laborales y las consecuencias se manifiesta a través de trastornos fisiológicos y mentales, en consecuencia, podemos ver resultados negativos en la productividad y desempeño laboral.

En el contexto local Vásquez (2018), indica que el estrés en niveles clínicamente no permitidos tiene un impacto negativo en la actividad de los trabajadores, esta conclusión es partir de resultados que demuestran que el cuestionario realizado a los trabajadores de salud arroja que el 44% de ellos padecen de estrés media a alta.

De esto, el autor exhorta de manera firme a la organización a llevar adelante capacitaciones o charlas para apaciguar los efectos del estrés de lo contrario la situación de los trabajadores y de la organización pueden verse afectados gravemente.

Por lo señalado surge la siguiente incógnita ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria - Ayacucho, 2023? De la misma manera se plantea los específicos, teniendo en cuenta las dimensiones de la variable estrés laboral y la correlación que guarda con el desempeño; ¿Cuál es el nivel de correlación entre el agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y el desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria - Ayacucho, 2023?

Por tal razón, se sostiene la siguiente justificación teórica, que radica en la recopilación de conceptos y ópticas actualizadas de las variables, las mismas que generarán nuevos puntos de vista respecto a la forma de conducir a los activos intangibles dentro de las organizaciones, además, la determinación de la relación de las variables conducirá a la reflexión que el estrés aparte de formar parte de nuestra vida diaria, en parámetros no permitidos puede impactar directamente en nuestro rendimiento, en lo metodológico, el estudio es de carácter relevante y representativo ya que permitirá analizar una posible relación de las variables, así como estructurar un diseño que sirva a otros estudios relacionados al tema. En el aspecto práctico, los resultados del estudio permitirán recomendar, generar nuevas estrategias y planes de acción como las capacitaciones internas, servicios de coaching entre otros que ayuden a evitar o disminuir los casos de estrés en los colaboradores.

Por consiguiente, el objetivo principal del estudio es determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria en la ciudad de Ayacucho, 2023. De igual manera planteamos tres específicas; determinar el nivel de correlación entre el agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal y el desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria - Ayacucho, 2023. Asimismo, se plantea

como hipótesis general, que existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria – Ayacucho, 2023. En base a ello también se formulan cuatro específicas; existe una correlación negativa entre agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal y el desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria – Ayacucho, 2023.

Para una mejor comprensión del estudio, éste se estructuró en diversos capítulos: El primero, introducción, explica todos los elementos iniciales de la tesis, tales como la realidad problemática, formulación de los problemas, objetivos E hipótesis. El segundo, marco teórico, explica los estudios previos referentes a las variables, seguido por las bases teóricas. El tercero, metodología, especifica el tipo, diseño, las variables, población y muestra, las técnicas e instrumentos, los procedimientos, el método de análisis de datos, y los aspectos éticos que rigen la investigación. El cuarto corresponde a los resultados, en donde se evidencian de manera descriptiva e inferencial. Los capítulos finales se refieren a la discusión, conclusiones y recomendaciones; todos ellos explicados en función a los objetivos que se establecieron inicialmente.

II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio, se sostiene en los diferentes antecedentes, teorías y enfoques conceptuales tanto a nivel internacional como nacional. En la cual podemos encontrar información valiosa que involucra las variables, los cuales ofrecen base al presente trabajo.

Estudios realizados a nivel mundial encontramos a Fernández (2022). Quien publicó un artículo original realizado en Morelos - México, definiendo su objetivo del estudio en entablar el nivel de relación entre la variable estrés y coronavirus - COVID 19, por ese motivo la metodología fue descriptiva y cuantitativa, con un diseño comparativo, para lo cual se empleó el cuestionario de respuesta tipo Likert de Matas (2018). El cual consta de 40 preguntas, el número de participantes en la muestra fue de 45 trabajadores de salud Tres de Mayo, el resultado de dicha

investigación afirma que la pandemia misma, no aumento los niveles de estrés de los trabajadores, pero sí puso en evidencia otros factores que ponen en desequilibrio entre el esfuerzo y la retribución, vale decir que el personal percibe que no se le reconoce el esfuerzo que desarrollan en su centro de labores, por lo tanto afirman insatisfacción respecto a las expectativas.

De la misma manera tenemos el artículo original de Mejía et al. (2019), quienes realizaron un estudio en trabajadores de 6 países de Latinoamérica, con el objetivo de determinar que causas de origen social y laboral producen el estrés. Asimismo la metodología descriptiva, cuantitativa y diseño comparativo, el cuestionario para medir dichas dimensiones fue necesario elaborar un instrumento para medir el estrés y luego validar mediante el coeficiente (Alfa de Cronbach = 0.73) de Oviedo · (2005), la muestra fue de 2608 trabajadores entre varones y mujeres de los 6 países en estudio, logrando como consecuencia del trabajo que el país con mayor nivel de estrés es Venezuela, seguido de Colombia, Ecuador y Honduras, a su vez el estrés se asocia con el sexo de los trabajadores, esto puede deberse a las diferentes situaciones políticas que atraviesa cada país y la necesidad de tomar con prioridad la parte psicológica de los colaboradores y los habitantes en general.

Por otra parte, Baca et al. (2022), en México publicaron un artículo original referente al estrés de los trabajadores en una empresa ferretera, la finalidad del estudio fue conocer cuál es el nivel de estrés de dichos trabajadores, en consecuencia se utilizó la metodología hipotético deductivo, cuantitativo y con un diseño aplicada y transversal, la herramienta que se utilizó para recoger los datos del estudio fue un Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS que consiste de 55 ítems, asimismo la muestra manejada para esta investigación fue de 35 trabajadores de distintas áreas de la empresa, al final se concluye que los empleados consignan un nivel moderado de estrés y el factor más resaltante como estresor es cuando el jefe no respeta a los trabajadores o cuando su equipo no es reconocido por sus logros.

Asimismo, presentamos el artículo original de Ortegano et al. (2023). un estudio realizado en Ecuador respecto al clima y estrés laboral, en donde la finalidad fue

establecer la correspondencia entre el ambiente laboral y el estrés en los trabajadores de un centro de interacción comercial, para tal efecto la metodología descriptiva, cuantitativa, diseño transaccional con alcance correlacional, asimismo para la obtención de datos se utilizó como instrumento la encuesta de clima organizacional de Koys y Decottis (1991), así también fue necesario para el tema de estrés, el cuestionario GHQ-12 y, la muestra del estudio estaba conformado por 223 colaboradores, en tal sentido se concluye evidenciando una concordancia inversa de las variables, es decir con un ambiente desfavorable produce niveles de estrés alto, por otro lado los empleados tienen niveles bajos de estrés en presencia de factores de clima organizacional, presencia de un líder, reconocimiento y respaldo del equipo de trabajo.

En esa misma línea encontramos a Onofre (2021). Quien publicó un artículo original de un estudio realizado en Ecuador, respecto al estrés laboral y desempeño, teniendo como finalidad de establecer el nivel de asociación de las variables arriba mencionadas, por las características de estudio se manejó la metodología no experimental, cuantitativa y con un diseño correlacional, para la obtención de los datos se manejó el cuestionario que desarrolló la OMS, la cual fue validado para nuestro continente por Samuel Medina Aguilar en el año 2007, asimismo se trabajó con una muestra representativa de 40 empleados con edades de rango de 24 a 63, después de un análisis técnico y estadístico, de ello desprende el siguiente resultado, en primer lugar se descubrió que no hay una conexión directa entre las variables, pero los casos de salida y el nivel bajo de compromiso organizacional, han tenido experiencias anteriores de estrés.

Antecedentes de estudios nacionales encontramos a Cayetano (2022). Quien en su artículo original publicó un trabajo de tesis respecto al estrés y clima laboral en la PEA de la ciudad de Trujillo, se estableció el objetivo de encontrar algún grado de relación entre las variables, considerándose una metodología aplicada, cuantitativa y un diseño no experimental- correlacional, para lo cual se manejó una muestra de 384 participantes mediante un muestreo aleatorio simple, se usó como instrumento el (EMCO), los resultados de la investigación y, conforme al coeficiente

de correlación de Spearman indican que las variables guardan una relación inversa y elevada, vale decir que un buen manejo y control de los niveles de estrés refleja un clima laboral favorable y viceversa.

Asimismo, consideramos como antecedente nacional a Cunyas et al. (2022). Quienes publicaron un artículo original vinculado con el estrés y la productividad laboral en la ciudad de Huancayo, se estableció como objetivo hallar el grado de relación de las variables, en la cual de acuerdo a las dimensiones se consideró la metodología hipotética – deductivo, cuantitativo y diseño no experimental de corte colateral, para tal fin se contó con la participación de 73 individuos con la intención de obtener perspectivas y percepciones, de igual forma se utilizó como instrumento un cuestionario de 40 ítems 20 para medir cada variable, después del proceso de datos y luego un análisis con los instrumentos y técnicas apropiados se obtuvo el siguiente resultado, existe un nivel de relación positiva fuerte, es decir el grado de estrés tiene influencia directa en el desempeño de los colaboradores de la institución edil, en particular en la eficiencia.

Por otra parte, tenemos Delgado et al. (2020) quienes publicaron un artículo original referido a al tema de estrés y su influencia en el rendimiento de los empleados, se planteó el objetivo de encontrar relación entre las variables del estudio, utilizando como metodología no experimental, cuantitativa y con un diseño correlacional y con la recopilación de datos en un momento determinado, para medir la fuerza de cohesión entre estrés y rendimiento, en la cual se contaron como muestra con la participación de 98 personales de salud de un nosocomio de la ciudad de Trujillo, asimismo el instrumento utilizado fue el cuestionario de Maslach (1986), los cuales arrojaron como resultado que gran parte de los trabajadores mostraron niveles de estrés medio y alto, llegando a la conclusión que los colaboradores con rendimiento laboral regular manifestaron estrés de nivel moderado a alto.

Siguiendo la misma línea encontramos a Huamani (2022), quien hace una publicación de un artículo original respecto al estrés y la capacidad de superar circunstancias difíciles, el objetivo planteado para dicho estudio fue determinar la

correspondencia que pudiera existir entre el estrés y la resiliencia en un conjunto de empleados del área de ventas de un grupo exportadora. Se usó la metodología básico descriptiva, cuantitativa y diseño no experimental colateral, para lo cual hubo una muestra por comodidad y facilidad 60 colaboradores, es así que la herramienta que utilizaron para recopilar los datos fue la Escala de Estrés Laboral OIT–OMS y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (ER). Se concluye que existe una concordancia inversa entre el estrés y las dimensiones de resiliencia, es decir a mayor estrés menos confianza, mayor malestar y limitaciones personales, por otra parte, respecto al objetivo principal se puede colegir que a mayor resiliencia se percibe menor estrés.

Por otra parte, encontramos a Anco et al. (2023). Quienes publicaron un artículo original de tesis en donde se abordó las variables de estrés y satisfacción en docentes de una unidad educativa en Puno. Se planteó en dicho estudio establecer su impacto de la variable independiente en la satisfacción laboral, con una metodología descriptiva, cuantitativo y diseño correlacional, en dicho estudio participaron como muestra representativa de 57 docentes de dicha institución de Yunguyo, además para obtener los datos se utilizaron el cuestionario de escala de estrés y satisfacción laboral SL-ARG, después de un análisis de las mismas se concluye que las variables mantienen una correlación inversa y moderada, es decir, cuanto mayor es el nivel de estrés de los profesores menor es la satisfacción de los mismos.

Respecto al marco teórico, sintetiza corrientes filosóficas, teorías, enfoques y conceptos que abordan las variables de estrés y desempeño, asimismo abarca las dimensiones de las mismas.

Al respecto Arandia et al. (2015) sostienen que la corriente filosófica humanista nace como una disyuntiva para dar solución a la inequidad originada por la economía tradicional, es así que en los década de los noventa se adopta un paradigma de cambio que posiciona al ser humano como el motor y gestor de cualquier organización, por lo tanto los defensores de la corriente aseguran que las organizaciones que valoran a las personas estimulan al desarrollo de sus

competencias, a la vez buscan el bienestar físico, psicológico y social. Asimismo, el humanismo desde el punto de vista epistemológico establece que los seres humanos tienen los mismos derechos, responsabilidades y capacidades, independientemente de las características diferenciales, los cuales los hace seres únicos pero iguales a la vez. Finalmente, esta corriente busca intereses semejantes a los planteados por los modelos de responsabilidad social y otros, pero con la diferencia que ésta se preocupa en entender que el desarrollo de competencias es el objetivo de la actividad humana, por lo tanto, las organizaciones deberán preocuparse por el bienestar integral de sus integrantes.

De igual manera tenemos las teorías que sustentan las variables del presente estudio para ello tenemos a Rodríguez et al. (2016) quienes en base a la teoría transaccional plantean que los individuos realizan el proceso de afrontar, previa evaluación de las herramientas que poseen como estrategia para hacerle frente a un estado que consideran como amenazante o estresante, todo esto con el objetivo de reducir el impacto del estrés psicológico, esta evaluación consta de dos partes; la primera, que consiste en estimar si la situación es dañino o no, el segundo es evaluar si uno cuenta con la capacidad de afrontar dicho evento. Dicho de otra manera, en esta segunda parte el individuo valorará si sus capacidades y recursos son suficientes para hacer frente a los factores estresores lo que se denomina la autoeficacia.

Por otro lado, cuando se trata de principios del estrés, no debemos dejar de lado a Hans Selye, quien al respecto desarrolló la teoría biológica del estrés, a través de la cual otorgó a la psicología una nueva óptica sobre la relación individuo – ambiente. Selye se basó en la homeostática de Claude Bernard, para elaborar un sistema complejo a nivel metabólico y funcional del organismo, con ello comprender el desequilibrio homeostático. De ello se desprende el concepto de que el organismo tiene la característica innata de reaccionar a estímulos externos y, estos cambios se manifiestan mediante el choque, resistencia y exhausto. (Quirce, 1976). El concepto de estrés data de muchos años atrás cuando en ese entonces el austriaco Hans Selye un muchacho de 20 años, quien cursaba la carrera de medicina en una

Universidad de Praga, observó que los pacientes independientemente de la razón de la enfermedad, presentaban síntomas comunes al cual lo llamó el “el Síndrome de estar Enfermo”.

Por consiguiente, tenemos los principios de desempeño laboral, al respecto Chiavenato (2016), con su teoría administrativa sostiene que en nuestra vida diaria estamos en constante apreciación del rendimiento, tal es así que evaluamos objetos, situaciones, personas, etc. Entonces la evaluación es un proceso común en la vida personal y organizacional, toma trascendencia desde que una persona emplea a otra ya empieza la evaluación de este último en función al costo – beneficio. A lo largo de la historia la evaluación del sistema surge después del segundo conflicto militar global, en donde los sistemas de evaluación de desempeño empezaron a utilizarse en las organizaciones, en un principio el cálculo de desempeño se hizo en función a la productividad de las máquinas, lo cual consideraba al hombre como un objeto moldeable a los intereses de las organizaciones, ya con la Escuela de las Relaciones Humanas se hizo una revisión total del planteamiento y los administradores se deslindaron de las máquinas enfocándose en las personas.

Siguiendo la misma línea tenemos a Sierra et al. (2003) quienes desde un enfoque bio-psico-social definen que el estrés es producto de la integración de los tres componentes; el biológico, psicológico y social, esto revela que hay factores individuales como la motivación, actitud y experiencia que son fundamentales para percibir y valorar las distintas situaciones donde se afronta situaciones con factores estresores, en la actualidad están vinculados a los roles sociales, como la complejidad del trabajo, sobrecarga laboral, conflicto de roles y problemas personales, en ese sentido está claro que los efectos del estrés crónico son negativos para la salud de las personas, finalmente, este enfoque diferencia claramente el concepto de ansiedad, angustia y estrés. Este último resulta de la poca capacidad del individuo frente a las demandas del entorno, mientras las anteriores representan una reacción emocional y un daño a la integridad de la persona en sus valores morales, respectivamente.

Asimismo, Sánchez (2010) quien a partir de la teoría biológica desarrolla y define el estrés desde un enfoque social. Si bien es cierto que Selye, al término de muchas investigaciones llega a descubrir que no solo los cambios orgánicos, producto de la enfermedad producen el estrés, sino también los factores de carácter social y situaciones que requiere procesos de adaptación también producen trastornos de estrés. A partir de ello fue necesario involucrar a otras disciplinas como las médicas, psicológicas y otras para entender a profundidad el tema estrés. Respecto a los conceptos del estrés encontramos varias definiciones entre ellas las de Hans Selye, quien, en 1956 ante la OMS, llegó a definir al estrés como, una respuesta del organismo frente a cualquier estímulo externo, es así que el término y el concepto estrés a cavado fácilmente en la conciencia de la población.

En consecuencia existen innumerables conceptos sobre el estrés así plantea Patlán Pérez (2019), quien menciona y cataloga al estrés laboral como un problema de salud ocupacional, si bien cierto que se considera como padre del estrés a Hans Selye por su investigación clínica y su principal aporte del Síndrome de Adaptación con sus tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento, hay otros estudios como las de Walter Cannon quien a inicios del siglo XX acuñó el término homeostasis, que es el proceso fisiológico del organismo para un normal funcionamiento. Asimismo, tenemos a la Organización Internacional del Trabajo (1992), que sostiene que tener trabajadores que sufren estrés laboral representa un alto costo económico, tanto para el personal como para la organización, que a su vez se traduce en la baja productividad de los empleados, es más este tipo de costos tienen alcance a niveles de crecimiento económico nacional.

Por otro lado, Lazarus y Folkman (1984) argumentan que el estrés laboral, es fruto de la constante interrelación que tiene el individuo con su entorno laboral, en donde el trabajador percibe el ambiente como abrumador, esto sobrepasa sus propios recursos y llega a dañar su equilibrio físico y emocional. En ese sentido una definición desde un enfoque social- laboral es que el estrés es también resultado de un desequilibrio entre lo que ofrece el individuo en el trabajo y lo que recibe a cambio, esta reciprocidad se puede dar mediante el dinero, estima y oportunidades,

de persistir este desequilibrio desencadenaría una serie de sintomatologías tanto somáticas como emocionales que dañarían la integridad del individuo, por consiguiente, la capacidad de desempeño eficiente en el ambiente laboral.

A cerca de la dimensión de despersonalización Marsollier (2013), es cuando el individuo sufre un trastorno de apatía y falta de atención, lo que conlleva a separarse emocionalmente de la realidad que le impide enfrentar y resolver dicha situación que considera dañino, esta disociación trae consigo diferencias en las funciones sensoriales tales como: distorsión en el manejo del tiempo, percepción de pensamiento vacío, sensación de ausencia, etc. Asimismo, se considera como el cinismo o adopción de estrategias negativas frente a las tareas y a los demás, esto provoca disminución del valor personal, laboral y organizacional. Lo que quiere decir que el trabajador con despersonalización está presente pero ausente a la vez en su centro de trabajo, solo está para cumplir y escapar cuando se siente desbordado por alguna circunstancia, esto provoca los altos casos de ausentismo laboral y rotación en empresas que no detectan los casos de estrés en sus trabajadores o simplemente se enfocan en resultados que no involucra al factor humano.

Asimismo, respecto a la dimensión de agotamiento emocional, Domínguez et al. (2018) definen como un desgaste de energía, de sentimiento emocional y hasta físico, el cual vincula con la percepción de fracaso y frustración. Además, en base a la OMS, describen que el síndrome de Burnout es bastante usual y está presente en los diferentes ambientes laborales y académicos, afectando particularmente aquellas con interacción permanente y saturada, de no controlarse a tiempo puede producir casos de ansiedad, autoestima baja, depresión u otros problemas de causa emocional. Si bien es cierto que el síndrome es producto de tres componentes, como la despersonalización, realización personal y agotamiento emocional este último viene a ser el eje central del burnout por los síntomas ya mencionados. Finalmente, el estudio realizado por los autores en el ámbito académico arroja lo siguiente; los estudiantes que experimentan el AE, tienen bajo desempeño académico y problemas en la vida familiar y esto solo se puede contrarrestar con estrategias de apoyo emocional.

De la misma forma Farfán (2019) desarrolla la dimensión de baja realización personal, es cuando un individuo se proyecta en base a planes y estrategias para lograr objetivos, dentro del proyecto personal y organizacional e involucra obstáculos, fracasos, sensaciones de autonomía y de autodependencia, esta sensación de autorrealización aprecia el aprendizaje, la autocrítica y la experiencia, en base a ello encontramos un equilibrio relativo entre la vida personal y profesional. Vale decir, que la eficacia profesional garantiza la existencia y aprecio a la imagen personal y de los demás, asimismo Maslow resalta que de las necesidades no satisfechas orientan nuestra conducta que pueden ser negativas y viceversa. Porque de no lograr la plenitud, las consecuencias podrían afectar a la percepción y actitud de los trabajadores frente a la organización, así también en la productividad individual y colectiva de la empresa.

III. METODOLOGÍA

El marco metodológico es una herramienta que nos permite organizar, las etapas y procesos para alcanzar los resultados, a través de la descripción, análisis y valoración de los instrumentos y estrategias, las cuales guardan relación con el método de las variables del presente estudio, por tanto, determinan los resultados planteados. (Bisquerra, 2022).

3.1 Tipo y diseño de la investigación.

3.1.1. Tipo de investigación. El trabajo posee un tipo de investigación aplicada, porque se basa en lo señalado por Lozada (2018). Quien sostiene que este tipo de estudio genera conocimientos con aplicación directa en un corto o mediano plazo, además trae consigo un valor agregado porque se utiliza los conocimientos de la investigación básica, por último, tiene un impacto directo en la vida de la sociedad y en el sector productivo.

3.1.2. Diseño de investigación. El estudio presenta un diseño correlacional – transversal, puesto que se realizará comparación de determinadas situaciones vinculadas a las variables, por su parte, la recopilación de los datos se ejecutará en un espacio y tiempo específico. (Ávila et al. 2019).

Por otra parte, tiene un enfoque cuantitativo, por tratarse de un estudio que tendrá por finalidad; medir, describir, explicar las causa y predicciones de los fututos eventos relacionados con las variables, asimismo fundamentará los resultados a partir de un análisis estadístico o cuantificado. (Inacio, 2019). En consecuencia, se establece el método hipotético – deductivo, puesto que partirá de una hipótesis para luego mediante la deducción llegar a la conclusión. (Sánchez, 2019). Asimismo, posee un nivel correlacional, porque la finalidad del estudio es relacionar dos variables, en consecuencia, se aplicarán procesos estadísticos para inferir los resultados a toda la población. (Galarza, 2020).

Esquemáticamente se presenta de la siguiente forma.

Donde:

M: Los trabajadores

V1: Estrés laboral

V2: Desempeño laboral

R: Relación entre variables

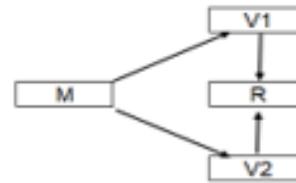


Figura 1: Esquema de Diseño correlacional. Escobar y Bilbao (2020).|

El gráfico de las variables de un diseño correlacional, es una síntesis que indica en primer lugar; la finalidad del estudio, en segundo lugar; el proceder del trabajo y finalmente determinar el grado de relación de la V1 y V2, esto en función a las personas que laboran en el área comercial de la empresa.

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1. V1: Estrés laboral.

- **Definición conceptual.** Uno de los conceptos sostiene que el estrés es producto de la integración de tres componentes; el biológico, psicológico y social, en ese sentido se incorpora cofactores que están vinculados a los roles sociales, como la complejidad del trabajo, sobrecarga laboral,

conflicto de roles y agotamiento emocional, los cuales son negativos para la salud de las personas. Sierra et al. (2003). Por otro lado, reforzamos el concepto anterior al sostener que no solo los cambios orgánicos, producto de la enfermedad causan el estrés, sino también los factores de carácter social y situaciones que requiere procesos de adaptación. Sánchez, J. (2010), Asimismo, se cataloga al estrés laboral, como un problema de salud ocupacional o el Síndrome de Adaptación con sus tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento (Patlán, 2019).

- **Definición operacional.** Las diferentes dimensiones del estrés se hallan en los factores internos y externos de las cuales podemos mencionar tres: agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal. (Hernández et al. 1997).
- **Indicadores.** Los indicadores son: Desgaste, fatiga, pérdida de energía, Frialdad Emocional, clima laboral y capacidad bajo presión. (Hernández et al. 1997).
- **Escala de medición.** Ordinal por ser una escala cuantitativa, además porque nos permitirá categorizar en orden los niveles. (Hernández et al. 1997).

3.2.2. V1: desempeño laboral.

- **Definición conceptual.** El desempeño laboral son aquellas acciones y conductas realizadas por los empleados, con lo cual se pretende lograr los objetivos de la organización. Cuello et al. (2020). En esa misma línea señalamos al desempeño laboral, como las conductas que emplea o expresa el colaborador para alcanzar los objetivos encomendados, a través de estrategias estructuradas, con el propósito de obtener el rendimiento de cada trabajador. (Chávez, 2017). Finalmente, el desempeño posee algunas cualidades que se destacan como las habilidades, destrezas y entre otros, los cuales tienen influencia directa en el rendimiento y además vincula a las organizaciones con la naturaleza del trabajo. (Soto, 2019).

- **Definición operacional.** Las dimensiones se hallan en los factores que tiene el desempeño laboral, en este estudio se consideran cuatro: Desempeño en la tarea, Desempeño contextual y desempeño laboral contraproducente. (Geraldo, 2022).
- **Indicadores.** Los indicadores de las dimensiones de desempeño laboral son: conocimiento del trabajo, capacidad en la realización del trabajo, relación de grupo en trabajo, compromiso. (Geraldo, 2022).
- **Escala de medición.** Ordinal, puesto que nos permite categorizar en niveles además es una escala cuantitativa. (Hernández et al. 1997).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población. De acuerdo a Condori (2020), son todos los elementos a las que se puede tener acceso o también se considera como unidad de análisis que están dentro del ámbito de estudio. Por lo tanto, la población considerada para el presente estudio será 115 colaboradores del área comercial de la empresa agropecuaria privada de Ayacucho.

- **Criterio de inclusión.** Se tienen en cuenta las características, sean estas clínicas, geográficas, temporales de los individuos que conforman la población. (Ávila, 2016). En consecuencia, las personas que laboran en el sector comercial de la empresa agropecuaria privada de Ayacucho, quienes a partir de un consentimiento informado no aluden ninguna inconveniencia para responder el cuestionario.
- **Criterio de exclusión.** Son las diferentes posiciones y perspectivas de los individuos que puede interferir o distorsionar la calidad de los datos y resultados. (Ávila, 2016). Por consiguiente, los trabajadores del sector comercial de la empresa agropecuaria privada de Ayacucho que no acepten desarrollar el cuestionario o que pertenezcan a otras áreas no comerciales.

3.3.2. Muestra. Son los elementos que poseen representatividad de la población por tener las mismas características. Condori (2020). Por otro lado, una muestra se considera como un subconjunto de la población que nos interesa, de quienes se recogerán la información y, los resultados se podrán generalizar a toda la

población. (Hernández, 2020). Es así, que de acuerdo a la fórmula estadística de muestreo probabilístico, la muestra será de 89 trabajadores de área comercial de la empresa agropecuaria privada de Ayacucho. Para respaldo de ello se presenta la fórmula planteada por (Murray, 2005).

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

$$n = 89$$

n = tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población (115).

σ = desviación estándar de la población (0.5).

Z = niveles de confianza (1.96).

e = límite de error muestral admisible (0.5)

Fuente: Murray y Larry (2005).

3.3.3. Muestreo. Mediante la técnica de muestreo probabilístico, se pretende otorgar la misma posibilidad a cada integrante de la población para formar parte de la muestra del presente estudio, mediante una selección al azar. (Otze, 2022).

Es decir que cada trabajador, posee una independencia de probabilidad al resto de los sujetos de la población, en ese sentido, el presente trabajo de investigación manejará una muestra de 89 elementos, mediante el muestreo probabilístico de aleatoria simple. Respecto a la unidad de análisis, Hernández (2020) considera como el sujeto de la cual se obtendrá la información confiable. Para este caso, son las personas que laboran en el área de ventas y atención al cliente de la empresa agropecuaria privada de Ayacucho.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el trabajo se utilizará la técnica de la encuesta, recurso fundamental que se empleará para el registro de datos respecto a las variables contenidas en el estudio, que tiene una naturaleza social (Hernández, 2020). Por lo tanto, permitirá extraer respuestas concretas de los trabajadores para poder medirlos. Su instrumento es el cuestionario.

Instrumentos.

Es un recurso que se emplea para la recolección y registro de los datos relacionados con las variables contenidas en el estudio, este instrumento debe ser lo más eficaz posible para garantizar una información que refleje la realidad de las variables, caso contrario la medición será sesgada o deficiente. (Hernández, 2020). Por tal razón, la herramienta que se utilizará en la recopilación de datos fueron los cuestionarios, el cual comprende un conjunto de interrogantes en forma de proposiciones y con alternativas que el encuestado debe responder. Cabe recalcar que no existen respuestas correctas ni incorrectas, todas representan un resultado que será aplicado a la población. (Hurtado, 2000).

a. Inventario de burnout de Maslach (MBI)

Para medir el estrés laboral se utilizará el instrumento de Inventario de burnout de Maslach (MBI), este instrumento fue elaborado inicialmente por Maslach y Jackson en el año 1981, y se encontró integrado por un total de 22 ítems, divididos en 3 dimensiones, que son: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

Para el contexto peruano este instrumento fue modificado, adaptado y validado por Oyola (2021), involucrando también un total de 22 ítems en forma de afirmaciones. La validación de este instrumento se realizó mediante el método de análisis factorial exploratorio, de donde se extrajo tres factores con alta concordancia con el modelo teórico; es decir, estos factores explican el 50,58% de la varianza total. También se utilizó el índice de Kaiser Meyer Olkim (KMO) que indica que existe un el grado de Inter correlación de las variables.

Respecto a la confiabilidad, el instrumento fue evaluado mediante el estadístico Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0,908 (IC 95%: 0,902 – 0,913). Cabe mencionar que, la dimensión agotamiento emocional presenta un coeficiente de 0,897; la dimensión despersonalización de 0,769; mientras que la dimensión baja realización personal en el trabajo presenta un coeficiente igual a 0,722.

Para el contexto del estudio, este instrumento pasó también por el proceso de validación y confiabilidad. La validación se realizó mediante el juicio de expertos, a continuación, se muestra la información:

Tabla 1: *Juicio de Expertos: estrés laboral.*

Jueces	Grado académico	viabilidad
Gálvez Molina Jorge Antonio	Magister	Aplicable
Ore Gutiérrez Eusterio	Magister	Aplicable
Arce Gonzales Elías	Magister	Aplicable

Fuente: elaboración propia.

Y la confiabilidad se determinó mediante el estadístico Alpha de Cronbach, y se alcanzó una fiabilidad de 0.87, ello de una muestra piloto de 15 participantes.

Tabla 2:

coeficiente alfa de Cronbach de estrés laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach 0.87	Nº Ítems 22

Fuente: elaboración propia en programa Excel.

b. Escala de desempeño Individual, basado en el modelo de Koopmans

Para medir el desempeño laboral se aplicó el instrumento basado en el modelo de Koopmans, denominado “Individual Work Performance Questionnaire” fue elaborada originalmente por Koopmans et al., en el año 2014; en el cual estableció 3 dimensiones (siendo el desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño contraproducente), después de un arduo trabajo de revisión teórica del constructo. Posterior a ello se realizó una adaptación a la versión española, ello a cargo de Ramos-Villagrasa et al., en el 2019. Las opciones de respuesta tienen una tipología Likert, siendo: raramente, algunas veces, regularmente, a menudo y siempre.

Para el ámbito nacional, este instrumento fue adaptado Geraldo (2022), en la cual también se integró un total de 14 ítems, de acuerdo a 3 dimensiones y 4 indicadores. Este instrumento cuenta con adecuadas propiedades psicométricas que permiten recoger la información de forma clara, fiable y acorde con la unidad

de estudio en colaboradores del contexto peruano. Su proceso de confiabilidad se evidenció mediante estadísticos, en donde se encontró un alfa de Cronbach y McDonald (ω) superiores a 0.8 en los factores desempeño de tarea, contextual y contraproducente.

Para el ámbito local, el instrumento pasó también por el proceso de validación y confiabilidad. La validación se realizó mediante el juicio de expertos, a continuación, se muestra la información:

Tabla 2: *Juicio de Expertos: desempeño laboral*

Jueces	Grado académico	viabilidad
Gálvez Molina Jorge Antonio	Magister	Aplicable
Ore Gutiérrez Eusterio	Magister	Aplicable
Arce Gonzales Elías	Magister	Aplicable

Fuente: elaboración propia.

la confiabilidad se determinó mediante el estadístico Alpha de Cronbach, y se alcanzó una fiabilidad de 0.87, ello de una muestra piloto de 15 participantes. De esta manera se pudo demostrar que el instrumento es apto para la aplicación en la muestra y garantiza la generación de óptimos resultados.

Tabla 5:
coeficiente alfa de Cronbach de desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº Ítems
0.87	14

Fuente: elaboración propia en programa Excel.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_Y^2} \right)$$

Dónde:

K = Número de ítems en la escala.

$\sigma^2 Y_i$ = Varianza del ítem.

$\sigma^2 X$ = Varianza de las presiones observadas de los individuos.

α = alfa de Cronbach.]

Fuente: Lee J. Cronbach (1951)

BAREMOS

	D1: Agotamiento emocional	D2: Despersonalización	D3: Baja realización personal	V1: Estrés laboral
BAJO	9-28	5-16	8-24	22-69
MEDIO	29-36	17-21	25-31	70-87
ALTO	37-63	22-35	32-56	88-154

Fuente: MBI, adaptado por Oyola (2021)

	D1: Desempeño de tarea	D2: Desempeño contextual	D3: Desempeño contraproducente	V2: Desempeño laboral
BAJO	4-9	6-14	4-9	14-33
MEDIO	10-14	15-22	10-14	34-52
ALTO	15-20	23-30	15-20	53-70

Fuente: Modelo de Koopmans, adaptado por Geraldo (2022)

3.5 Procedimientos.

Para realizar el siguiente proyecto de investigación se acudió a diversas fuentes, priorizando artículos o investigaciones de los últimos 5 años, tanto a nivel global como nacional, todo ello con la finalidad de otorgar énfasis a los objetivos planteados en el estudio, asimismo establecer las dimensiones de cada variable para finalmente definir los instrumentos para la obtención de datos. Para este último se acudió a diversas fuentes y autores para priorizar la herramienta que se ajuste a la realidad del estudio, previa solicitud de autorización para el uso de los instrumentos se empezó a validar con la participación de expertos que evaluaron detalladamente los cuestionarios para luego emitir un juicio de valor que califica como aplicables, ya que garantiza la medición de las dimensiones e ítems, asimismo su claridad y pertinencia. Por otro lado, para medir y garantizar que los instrumentos son confiables se realizó la prueba piloto, con la autorización y participación de las personas que laboran en el área de ventas y atención al cliente de la empresa Agropecuaria, dichos resultados se procesaron en una tabla de Excel, para luego

precisar la confiabilidad de las herramientas mediante la fórmula estadística de Alfa de Cronbach el cual arroja un resultado de excelente.

Más adelante, para el recojo de datos se procederá a solicitar de manera formal y con el formato que maneja la universidad, para así realizar la encuesta a toda muestra total del estudio, esto previo consentimiento informado de los participantes, por último, toda la información recogida se pasará mediante el procesador en Excel y SPSS Statistics versión 26 con el fin de lograr los resultados, finalmente dichos resultados se describirán y analizarán en función a los objetivos e hipótesis planteados. (ver anexo 05)

3.6 Método de análisis de datos

El plan o método de observación es un proceso donde se evalúa y examina los datos, las cuales determinan si los resultados responden a la hipótesis planteado, es decir describe como se trata la información, porque el tipo de análisis que se realiza incide en la relevancia y la calidad de información obtenida. (Sampieri, 2018). En respuesta a ello la recopilación de los resultados se realizó de forma sistemática y ordenada tanto para estrés como para el desempeño laboral, mediante la hoja de cálculo Excel. (ver anexo 0).

De tal forma que, la información será procesada y tabulada en el software SPSS versión 26, este sistema permite procesar todos los datos de manera sencilla y eficaz, para obtener un resultado estadístico en base de gráficos y tablas, además el software realiza un proceso de descripción estadístico no paramétrica, esto en función a los objetivos establecidos que es determinar la correlación de ambas variables, bajo un criterio de escala ordinal, a través de la estadística inferencial. (Mayorga et al. 2021).

3.7 Aspectos éticos

La ética en la investigación científica describe la conducta humana desde una perspectiva de diferenciar lo correcto de lo incorrecto, esta práctica de conducta ética involucra aspectos de la vida cotidiana y actividades de desarrollo intelectual

como los trabajos de investigación, tesis, etc., en ese sentido es fundamental actuar dentro del marco del respeto de la autoría. (Gagñay et al. 2020).

En consecuencia, en el presente trabajo de investigación la autoría intelectual ha sido respetada en su integridad, por lo tanto, la recopilación de conceptos, estudios, artículos, etc., se consignaron bajo los parámetros de referencia APA 7ma edición. De la misma forma, se trabajó dentro del marco ético de la universidad donde en su artículo 7 señala que todo estudio de investigación que involucre seres humanos requiere contar con el consentimiento informado y la confidencialidad de la misma, para ello se realizó los permisos correspondientes.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva.

Las estadísticas descriptivas, comprende todo el proceso de análisis objetivo de los resultados de los datos recopilados de una muestra, a través de tablas y gráficos, dentro de ello se manejan sumas, promedios y desviaciones que permiten llegar a conclusiones y observaciones. (Serigos, 2022).

Es así, que se llevó a ejecutar los instrumentos para ambas variables del estudio: estrés y desempeño laboral, con una muestra de 89 participantes de una empresa Agropecuaria, en consecuencia, se presenta a continuación los resultados obtenidos.

Tabla 6

Frecuencia de estrés laboral en trabajadores en una empresa Agropecuaria – Ayacucho, 2023.

<i>Variable estrés laboral</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	29.21 %
Medio	42	47.19 %
Alto	21	23.60 %
Total	89	100.0 %

Nota: Datos procesados en SPSS V. 26

La tabla 6 nos muestra que, de los trabajadores encuestados de una empresa Agropecuaria en Ayacucho, el 23.60% presenta un nivel alto de estrés laboral, que representa 21 trabajadores, asimismo el 47.19% presentan un nivel medio, que representa 42 trabajadores y el 29.21% presenta un nivel bajo de estrés laboral que representa 26 trabajadores. Estos resultados se encontrarían explicados por el hecho de que la mayoría de los trabajadores presentaría agotamiento emocional, despersonalización y consideración deficiente su realización personal.

Tabla 7

Frecuencia de estrés laboral en la dimensión de agotamiento emocional en trabajadores en una empresa Agropecuaria – Ayacucho, 2023.

Dimensión agotamiento emocional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	47	52.81 %
Medio	24	26.97 %
Alto	18	20.22 %
Total	89	100.0 %

La tabla 7 nos muestra que, de los trabajadores encuestados de una empresa agropecuaria en Ayacucho, el 20.22% presenta un nivel alto de agotamiento emocional, que representa 18 trabajadores, en el 26.97% se presenta un nivel medio con 24 trabajadores y el 52.81% presenta un nivel bajo de agotamiento emocional, que alcanza a 47 trabajadores. Este resultado se encontraría explicado por el hecho de que los trabajadores solo una o pocas veces al mes terminarían su jornada laboral muy agotados, se mostrarían cansados de trabajar, considerarían que el trabajo les genera un desgaste y considerarían que pasan el mayor tiempo de su vida en su trabajo.

Tabla 8

Frecuencia de estrés laboral en la dimensión de despersonalización en trabajadores en una empresa Agropecuaria – Ayacucho.

Dimensión despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	30.34 %
Medio	51	57.30 %
Alto	11	12.36 %
Total	89	100.0 %

La tabla 8 muestra de que del 100% de los trabajadores encuestados de una empresa agropecuaria en Ayacucho, el 12.36% presentan un nivel alto de despersonalización, que representa 11 trabajadores, asimismo el 57.30% un nivel medio que representa 51 trabajadores y el 30.34% presenta un nivel bajo que alcanza 27 trabajadores. Ello se explicaría por el hecho de que los trabajadores considerarían que se han ido volviendo duras con las personas a causa de su trabajo, y también que algunas veces no le importaría la situación de las personas que le rodea, debido a la presión laboral que presentan.

Tabla 9

Frecuencia de estrés laboral en la dimensión de realización personal en trabajadores en una empresa Agropecuaria – Ayacucho.

Dimensión realización personal

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	16.85 %
Medio	47	52.81 %
Alto	27	30.34 %
Total	89	100.0 %

La tabla 9 nos muestra que, del total de los trabajadores encuestados en una empresa agropecuaria en Ayacucho, el 30.34% considera alto a su realización personal, que representa 27 trabajadores por otro lado el 52.81% tiene una realización personal media alcanzando 47 trabajadores y el 16.85% considera como baja, que representa 15 trabajadores. Estos resultados se explicarían por el hecho de que muchos de los trabajadores considerarían al menos una vez a la semana que su trabajo es muy importante, se sienten estimulados por sus labores que realizan y consideran que pueden crear fácilmente un clima laboral óptimo.

Tabla 10

Frecuencia de desempeño laboral en trabajadores en una empresa Agropecuaria – Ayacucho 2023.

<i>Variable desempeño laboral</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	5.62 %
Medio	27	30.34 %
Alto	57	64.04 %
Total	89	100.0 %

La tabla 10 nos muestra que, del total de los trabajadores encuestados en una empresa agropecuaria en Ayacucho, el 64.04% muestran un alto desempeño laboral que representa 57 trabajadores asimismo el 30.34% presentan un nivel medio que alcanza 27 trabajadores, finalmente el 5.62% presenta un bajo desempeño laboral que representa 5 trabajadores. Este resultado se debería a que los trabajadores evidenciaron un nivel alto y medio en el desempeño de tareas, en su contexto y en aspectos contraproducentes.

Tabla11

Frecuencia de desempeño laboral en la dimensión desempeño de tarea en trabajadores en una empresa Agropecuaria – Ayacucho 2023.

Dimensión desempeño de tarea

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	6.74 %
Medio	21	23.60 %
Alto	62	69.76 %
Total	89	100.0 %

En la tabla 11 observamos que, del total de trabajadores encuestados, el 69.76 % alcanzan un alto desempeño de tarea que representa 62 trabajadores asimismo el 23.60 % presentan un nivel medio que alcanza 21 trabajadores, finalmente el 6.74 % presenta un bajo desempeño de tarea, que representa 6 trabajadores. En ese sentido, se puede decir que una mayor proporción de trabajadores posee un alto desempeño de tarea, ello se evidenciaría debido a que la mayoría a veces y casi siempre organizaría su trabajo para poderlo acabar a tiempo, tienen la capacidad de establecer prioridades, son eficientes en el desarrollo de sus labores y gestionan óptimamente su tiempo.

Tabla 12

Frecuencia de desempeño laboral en la dimensión desempeño contextual en trabajadores en una empresa Agropecuaria – Ayacucho.

Dimensión desempeño contextual

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	5.62 %
Medio	30	33.71 %
Alto	54	60.67 %
Total	89	100.0 %

En la tabla 12 se puede observar que el 60.67% alcanzan un alto desempeño contextual, que representa 54 trabajadores, asimismo el 33.71% alcanzan nivel medio con 30 trabajadores, finalmente 5 trabajadores que representa el 5.62% presentan un bajo desempeño contextual. En ese sentido, se puede decir que una mayor proporción de trabajadores posee un alto desempeño contextual, el cual sería explicado por el hecho de que la mayoría de los colaboradores a veces y casi siempre buscan asumir nuevos retos, buscan estar actualizados referente a aspectos de su puesto laboral, han asumido nuevas responsabilidades y casi siempre participa en reuniones y consultas del trabajo.

Tabla 13

Frecuencia de desempeño laboral en la dimensión desempeño contraproducente en trabajadores en una empresa Agropecuaria – Ayacucho.

Dimensión desempeño contraproducente

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	5.62 %
Medio	25	28.09 %
Alto	59	66.29 %
Total	89	100.0 %

En la tabla 13 se puede observar que el 66.29% presenta un nivel alto desempeño contraproducente que representa 59 trabajadores, asimismo el 28.09% un nivel medio con 25 trabajadores y el 5.62% presenta un bajo desempeño contraproducente que representa 5 trabajadores. En ese sentido, se puede decir que una mayor proporción de trabajadores posee un alto desempeño contraproducente, el cual sería explicado por el hecho de que la mayoría de los colaboradores a veces y casi siempre habla con sus compañeros referente a los aspectos negativos del trabajo.

4.2. Prueba de normalidad

El análisis de la normalidad parte de las siguientes hipótesis:

Ho: Existe una distribución normal de los datos.

Hi: No existe una distribución normal de los datos.

Tabla 14

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Agotamiento emocional	0.146	89	0.000
Despersonalización	0.151	89	0.000
Baja realización personal	0.177	89	0.000
Estrés	0.157	89	0.000
Desempeño laboral	0.225	89	0.000

*p <0.05. prueba de Kolmogorov – Smirnov

Teniendo en consideración el tamaño de la muestra ($n > 50$), se empleó la prueba estadística Kolmogorov-Smirnov, la misma que dio al evidenciar valor sig. Inferiores al 5% (nivel de significancia), brindó suficiente criterio para poder efectuar el rechazo de la hipótesis nula y dar aceptación a la hipótesis alterna, el cual señala que no existe una distribución normal en la distribución de los datos. Por dicha razón resultó prudente hacer uso de una prueba no paramétrica, siendo en este caso la prueba de correlación Rho de Spearman.

4.3. Estadística inferencial.

Ho: No existe relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria– Ayacucho, 2023.

Hi: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria – Ayacucho, 2023.

Tabla 15*Prueba de correlación entre estrés y desempeño laboral*

			Estrés	Desempeño laboral
Rho Spearman	de Estrés	Coeficiente correlación	de 1.000	-,345**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	89	89
	de Desempeño laboral	Coeficiente correlación	de -,345**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	89	89

*p <0.05. correlación entre estrés y desempeño laboral.

Las evidencias que se muestran en la tabla 15 permitieron conocer la evidencia de una conexión de tipo significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria – Ayacucho, 2023. Puesto que el valor sig. (bilateral) equivalente a 0.001 resultó inferior al nivel de significancia de 5% (0.05), brindando criterio estadístico suficiente para dar rechazo a la hipótesis nula y dar aceptación a la hipótesis planteada por el investigador. Asimismo, por medio del valor de coeficiente de correlación $Rho = -0.345$ se determinó que el vínculo existente es inverso y de nivel bajo, razón por la cual se puede manifestar que, de buscar estrategias y mecanismos que conduzcan a reducción del estrés, ello contribuirá a que los colaboradores de esta empresa muestren un mejor desempeño laboral.

4.3.1. Contraste de la hipótesis específica 1

Ho: No existe una correlación negativa entre el agotamiento emocional y el desempeño en trabajadores en una empresa agropecuaria – Ayacucho, 2023

Hi: Existe una correlación negativa entre el agotamiento emocional y el desempeño en trabajadores en una empresa agropecuaria – Ayacucho, 2023

Tabla 16

Prueba de correlación entre agotamiento emocional y desempeño laboral

				Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1.000	-,321**
			Sig. (bilateral)		0.002
			N	89	89
	de	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,321**	1.000
			Sig. (bilateral)	0.002	
			N	89	89

***p** <0.05. correlación entre agotamiento emocional y desempeño laboral

Los resultados que se observan en la tabla 16 permitieron conocer la existencia de una conexión de tipo significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria – Ayacucho, 2023. Dado que el valor sig. (bilateral) igual a 0.002 resultó inferior al nivel de significancia de 5% (0.05), brindando criterio estadístico suficiente para dar rechazo a la hipótesis nula y dar aceptación a la hipótesis planteada por el investigador. Asimismo, por medio del valor de coeficiente de correlación $Rho = -0.321$ se determinó que el vínculo existente es inverso y de nivel bajo, razón por la cual se puede manifestar que, de buscar estrategias y mecanismos que conduzcan a reducción del agotamiento mental de los colaboradores, ello contribuirá a que demuestren un mejor desempeño laboral en la empresa.

4.3.2. Contraste de la hipótesis específica 2

Ho: No existe una correlación negativa entre la despersonalización y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria – Ayacucho, 2023

Hi: Existe una correlación negativa entre la despersonalización y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria – Ayacucho, 2023

Tabla 17.

Prueba de correlación entre despersonalización y desempeño laboral

		Despersonalización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-,365**
		N	89
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-,365**
		N	89

***p** <0.05. correlación entre despersonalización y desempeño laboral.

Las evidencias que se muestran en la tabla 17 permitieron conocer la evidencia que indica una relación de tipo significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria – Ayacucho, 2023. Esto debido a que el valor sig. (bilateral) igual a 0.000 resultó inferior al nivel de significancia de 5% (0.05), brindando criterio estadístico suficiente para dar rechazo a la hipótesis nula y dar aceptación a la hipótesis planteada por el investigador. Asimismo, por medio del valor de coeficiente de correlación Rho= -0.365 se determinó que el vínculo existente es inverso y de nivel bajo, razón por la cual se puede manifestar que, de buscar estrategias y mecanismos que conduzcan a

reducción de la despersonalización de los colaboradores en el ámbito laboral, ello contribuirá a que demuestren un mejor desempeño y rendimiento en sus funciones y actividades.

4.3.3. Contraste de la hipótesis específica 3

Ho: No existe una correlación negativa entre la realización personal y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria – Ayacucho, 2023.

Hi: Existe una correlación negativa entre la realización personal y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria – Ayacucho, 2023.

Tabla 18.

Prueba de correlación entre realización personal y desempeño laboral

			Realización personal	Desempeño laboral
Rho Spearman	de Realización personal	Coeficiente correlación	de 1.000	-,341**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	89	89
	de Desempeño laboral	Coeficiente correlación	de -,341**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	89	89

* $p < 0.05$. correlación entre realización personal y desempeño laboral.

Las evidencias que se muestran en la tabla 18 permitieron conocer la existencia de una conexión de tipo significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria – Ayacucho, 2023. Puesto que el valor sig. (bilateral) igual a 0.001 resultó inferior al nivel de significancia de 5% (0.05), brindando criterio estadístico suficiente para dar rechazo a la hipótesis nula y dar aceptación a la hipótesis planteada por el investigador. Asimismo, por medio del valor de coeficiente de correlación $Rho = -0.341$ se determinó que el vínculo existente es inverso o negativo y de nivel bajo, razón por la cual se puede

manifestar que, de buscar mecanismos que conduzcan a reducción de la percepción de la baja realización personal de los colaboradores en el ámbito laboral, ello contribuirá a que demuestren un mejor desempeño y rendimiento en sus funciones y actividades.

V. DISCUSIÓN

Los resultados hallados en el presente estudio determinan que existe una relación entre el estrés y desempeño laboral. El coeficiente Rho Spearman entre ambas variables es de -0.345, el cual evidencia una relación inversa y de nivel bajo, asimismo, el valor significancia equivale a 0.001, considerándose estadísticamente significativa. Este resultado guarda concordancia con lo hallado por Cayetano (2022). Quien en su trabajo de investigación llegó a concluir de acuerdo a la correlación de Rho Spearman de -0.982 y con un valor de $p = 0.00$, lo que expresa que las variables estrés y desempeño laboral guardan una relación inversa y elevada, vale decir que un buen manejo y control de los niveles de estrés se refleja en el rendimiento positivo del colaborador, además de un clima laboral favorable y viceversa.

Por consiguiente, este resultado se apoya en la teoría de Quirce (1976). Quien sostiene que el organismo se caracteriza por reaccionar a estímulos externos, produciendo un desequilibrio homeostático manifestándose mediante el choque, resistencia y exhausto. Desde un enfoque social laboral Lazarus y Folkman (1984) argumenta que el estrés es el resultado de un desequilibrio entre lo que ofrece el individuo en el trabajo y lo que recibe a cambio, de persistir este desequilibrio dañarían la integridad del individuo, por consiguiente, la capacidad de desempeño eficiente en el ambiente laboral. Por otra parte, la teoría administrativa de Chiavenato (2016) argumenta al desempeño como una actividad que está en permanente evaluación, esto en función al costo beneficio de la organización, a través de ello podemos garantizar medir la competitividad corporativa y el desarrollo económico.

Esto quiere decir, que los factores estresantes recurrentes sean internas o del entorno, afectan la estabilidad emocional y física de los trabajadores, por tal razón, las evidencias del presente trabajo reafirman lo mencionado por los autores, y es que mientras exista dentro de las organizaciones o empresas condiciones que causen niveles de estrés elevado en los trabajadores, el nivel competitivo y rendimiento de los mismos se verá afectado de manera directa y de forma negativa; produciendo pérdidas económicas en la empresa agropecuaria de Ayacucho.

Respecto a la dimensión de agotamiento emocional y su concordancia con el desempeño laboral, se evidenció un resultado de un valor de coeficiente de correlación de Spearman $Rho = -0.321$ con lo cual se determinó que el vínculo existente es inverso y de nivel bajo. Un 52.8% de los colaboradores indican un agotamiento emocional bajo; sin embargo, un 20% aseguran sentir un agotamiento emocional alto. Esto guarda relación con los resultados Ríos (2017). Quien en su trabajo de investigación agotamiento emocional y rendimiento laboral en la sociedad aduanera, concluyendo que existe una evidencia de conexión significativa entre las variables, pues indica que los trabajadores que atraviesan jornadas laborales de alta exigencia mental o física terminan sus actividades muy agotadas, afectando la productividad individual y colectivo, debido a que consideran que el trabajo les genera un desgaste y sienten que pasan el mayor tiempo de su vida en su trabajo.

Asimismo concuerdan con lo planteado por Domínguez et al. (2018) quienes concluyeron que en el ámbito académico y laboral las personas que experimentan el agotamiento emocional tienen bajo desempeño, además sostienen que el desgaste de energía, de sentimiento emocional y hasta físico, está presente en los diferentes ambientes laborales, afectando particularmente aquellas con interacción permanente y saturada, de no controlarse a tiempo puede producir casos de ansiedad, autoestima baja, depresión u otros problemas de causa emocional, es más consideran al agotamiento emocional como eje central del estrés. Ante ello, las organizaciones deben enfocar y orientar estrategias y mecanismos que conduzcan a la reducción y prevención del agotamiento mental de los colaboradores, porque un colaborador que mantiene una estabilidad emocional

ajustado a la actividad que realiza garantiza una mejor calidad de vida, ello contribuirá a que demuestren un mejor desempeño laboral en la empresa

En cuanto a la correlación entre despersonalización, y el desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria de Ayacucho, se concluyó por medio del valor de coeficiente de correlación de Spearman $Rho = -0.365$ un vínculo inverso y de nivel bajo entre la despersonalización y el rendimiento, este resultado difiere con lo hallado por Nicolas (2022) quien en su trabajo de investigación Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de Institutos de Educación Superior evidenció un resultado correlacional de 0.365 superior a 0.05 con lo cual llegó a la conclusión que no existe relación significativa entre la dimensión despersonalización con desempeño laboral, es decir que el individuo que mantiene una conexión de sí mismo y es consciente de sus procesos mentales y de su ámbito corporal, crea un vínculo de pertenencia con su centro laboral y la organización.

Sin embargo los resultados del presente investigación se avalan en los estudios de Marsollier (2013), quien sostiene que el individuo con despersonalización está presente pero ausente a la vez en su centro de trabajo, solo está para cumplir y escapar cuando se siente desbordado por alguna circunstancia, se puede evidenciar cuando el individuo muestra trastornos de apatía y falta de atención, lo que conlleva a separarse emocionalmente de la realidad que le impide enfrentar los problemas, por otra parte mencionan que las personas adoptan estrategias negativas frente a las tareas y a los demás, esto provoca la disminución del valor personal, laboral y organizacional.

En tal sentido es pertinente establecer estrategias que involucre a la buena comunicación entre los colaboradores para poder incorporar al individuo consigo mismo y su entorno, porque mientras los trabajadores experimenten ambientes inadecuados, presiones y actividades sin propósito productivo se creará un espacio de desorden emocional y bajo rendimiento, estos mecanismos deben estar orientados a reducción de la despersonalización de los colaboradores en el ámbito

laboral, ello contribuirá a que demuestren un mejor desempeño y rendimiento en sus funciones y actividades.

Por otra parte, al determinar la relación entre realización personal y el desempeño laboral se halló que existe vínculo inverso o negativo y de nivel bajo, porque el coeficiente de correlación de Spearman fue de -0.341 , este resultado permite conocer la evidencia de una conexión de tipo significativa entre la realización personal y el desempeño laboral, pero esto difiere de alguna manera con Caballero et al. (2021), quien concluyó a través del coeficiente de correlación de 0.173 , es decir una correlación positiva muy débil, por lo tanto, a mayor grado de realización personal será mayor el desempeño laboral, esto quiere decir que los individuos con claros objetivos personales y profesionales encuentran mayor motivación para desempeñar de manera eficiente las actividades en su ambiente laboral, caso contrario sucede con las personas que consideran su trabajo como poco importante o crean un clima desfavorable.

Por otro lado la evidencia del presente estudio encuentra concordancia con los resultados de Farfán (2019) quien a través de su estudio sostiene que la realización personal, es cuando un individuo se proyecta en base a planes y estrategias para lograr objetivos, dentro del proyecto personal y organizacional, en base a ello encuentra un equilibrio relativo entre la vida personal y profesional, es decir, que la eficacia profesional garantiza la existencia y aprecio a la imagen personal y de los demás, porque de no lograr la plenitud, las consecuencias podrían afectar a la percepción y actitud de los trabajadores frente a la organización, así también en la productividad individual y colectiva de la empresa. razón a ello se puede manifestar que se debe buscar mecanismos que conduzcan a elevar la percepción de realización personal de los colaboradores en el ámbito laboral, porque de acuerdo al argumento de los autores, las individuos que cubren todas las necesidades y logran objetivos personales y crecimiento profesional tienen mayor garantía de realizar un trabajo eficiente, en tal sentido las estrategias que enmarcan la realización personal contribuirá a que los colaboradores demuestren un mejor desempeño y rendimiento en sus funciones y actividades.

Es preciso indicar que, en el desarrollo del estudio se presentaron algunas limitaciones, principalmente relacionado con el tiempo, pues muchos de los encuestados no disponían de tiempo suficiente para poder completar los cuestionarios, razón por la cual tomó un poco más de tiempo completar la base de datos de la muestra establecida. Asimismo, tomó mucho tiempo fijar y determinar el instrumento más adecuado para el presente estudio debido que son pocas las herramientas validadas para la realidad peruana. Todo ello generó un poco de desfase de tiempos en la culminación de todo el informe de tesis. No obstante, con todo e inconvenientes se completó satisfactoriamente el presente estudio.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Respecto al objetivo principal se ha determinado que existe una evidencia clara, de que el estrés y el desempeño laboral guardan una relación inversa, ya que el valor significativo bilateral es menor al 0.05, se infiere que al elevarse los niveles de estrés en los trabajadores disminuye productividad y rendimiento laboral de los trabajadores del área comercial en una empresa agropecuaria privada – Ayacucho, 2023.

SEGUNDA: En cuanto al primer objetivo específico, se determinó que existe una relación negativa y baja entre la dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño laboral, esto debido a que se alcanzó una correlación de valor negativo de -0.321, es decir conforme se eleva los niveles de desgaste emocional o fatiga en los trabajadores disminuye el rendimiento y la productividad.

TERCERA: En referencia al segundo específico, se encontró que entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral, existe una relación negativa y baja, puesto que el coeficiente de correlación arrojó valor negativo de -0.365, de lo cual se deduce, que un trabajador que presta

poca importancia de sí mismo y de su entorno tiene mayor probabilidad de incumplir responsabilidades y disminuir su rendimiento en las actividades dentro de la empresa.

CUARTA: En relación al específico número tres, se llega a la evidencia de que existe una relación negativa entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral, puesto que al ejecutar la prueba de correlación de Spearman se obtuvo un valor negativo de -0.341, de ello se colige que los trabajadores con objetivos poco claros en su desarrollo personal y profesional tienden a realizar un trabajo deficiente y poco productivo.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al Directorio de la empresa agropecuaria de Ayacucho, a partir de los resultados obtenidos incorporar en sus reuniones el tema de estrés laboral, de la misma forma, establecer y mantener reuniones constantes con los trabajadores, para disminuir los niveles de estrés, es más, estas deben estar incorporados en el plan anual de actividades de la empresa.

SEGUNDA: Se sugiere al Gerente general de la empresa agropecuaria incorporar talleres o charlas de manera periódica para los trabajadores, respecto a los efectos que causa el estrés, asimismo en temas de desarrollo personal y profesional para lograr que los empleados establezcan objetivos y líneas de carrera que eleven los niveles de desempeño dentro de sus actividades.

TERCERA: Se recomienda también al jefe del área de Recursos Humanos que a partir de los datos obtenidos debe realizar actividades recreacionales que mitiguen o disminuyan el agotamiento mental y físico de los trabajadores, además se sugiere inculcar una cultura organizacional y sentido de pertenencia de los trabajadores, para lograr un desempeño óptimo y productivo.

CUARTA: Se exhorta a los trabajadores de la empresa agropecuaria de Ayacucho, realizar talleres dinámicos que ayuden a crear habilidades y capacidades para un manejo adecuado y mitigante del estrés, asimismo tomar conciencia objetiva de las afecciones del estrés y su impacto negativo en el rendimiento laboral.

REFERENCIAS

- Ancco, V. N. V., Coaquira, H. M., Orihuela, M. P., & Flores, V. M. L. (2023). Estrés y satisfacción laboral en profesores del altiplano peruano. *Encuentros: Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, (17), 205-216. <file:///C:/Users/INTEL/Downloads/Dialnet>
- Arandia, O., & Portales, L. (2015). *Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica*. *AD-minister*, (26), 123-147. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.6>.
- Ávila, A. J. M., Suarez, A. K. B., Pacheco-Martínez, Z. K., Gonzaga, J. A. R., Calderón, J. E. Z., & Suárez, C. E. C. (2019). Diseños de investigación. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8(15), 119-122. <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i15.4908>
- Baca, I. A. D., Adrián, E. M., & Martínez, P. D. R. E. Estrés laboral en empresa ferretera constructora. *Ciencias, Humanidades y Tecnologías.*, 12.
- Bisquerra Alzina, R. (2022). *Metodología de la investigación educativa*. <https://ideice.gob.do/documentacion/publicaciones-msg-set-id-1-art-p1-166-metodologia-de-la-investigacion-educativa>
- Caballero Mozombite, S. V., & Vásquez Medina, L. L. (2021). *Estrés laboral y desempeño laboral de los conductores en la empresa de Transporte y Turismo Cajamarca SA, Moyobamba 2020*.
- Cayetano Herrera, H. A. (2022). *El estrés laboral y su relación con el clima organizacional en la población económicamente activa ocupada del distrito de Trujillo-2021*. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8761/1/REP_HUGO_CAYETANO_EL.ETRES.LABORAL.Y.SU.RELACION.pdf
- Chiavenato, I. (2016). *Evaluación del desempeño humano*. http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf?sequence=1
- Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor agregado*, 7(1), 54-60.
<file:///C:/Users/INTEL/Downloads/1417Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026.pdf>
- Cunyas Peña, R. F., & Ñaupari Medina, M. D. C. (2022). *Estrés Laboral y Productividad en Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2021*.
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4202/T037_7573867_9_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delgado Espinoza, S. K., Calvanapón Alva, F. A., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18.
<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Dominguez-Lara, S. A. (2018). *Agotamiento emocional académico en estudiantes universitarios: ¿Cuánto influyen las estrategias cognitivas de regulación emocional?* *Educación Médica*, 19(2), 96-103.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181316301607>.
- Fernández, A. H. (2022). *Estrés laboral en el personal del Centro de Salud Tres de Mayo relacionado con la pandemia de Coronavirus SARS..*
<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/2702/HEFARR03T.pdf?sequence=1>
- Farfán Almeida, M. R. (2019). *Realización personal y creatividad del estudiante de arquitectura 1 de una universidad privada*, 2019.
file:///C:/Users/I3/Downloads/Farf%C3%A1n_AMR.pdf
- Fuentes, E. D. C. V. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 155-180.
[file:///C:/Users/INTEL/Downloads/1492-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5757-1-10-20220120%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/INTEL/Downloads/1492-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5757-1-10-20220120%20(1).pdf)

- Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6. <file:///C:/Users/I3/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475.pdf>
- Gagñay, L. K. I., Chicaiza, S. L. T., & Aguirre, J. L. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <file:///C:/Users/I3/Downloads/10-Art%C3%ADculo-49-3-10-20201027.pdf>
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S160974752022000100063&script=sci_arttext&tIng=pt
- Hernández, L., Romero, M., González de Rivera, J. L., & Rodríguez-Abuín, M. J. (1997). Dimensiones de estrés laboral: relaciones con psicopatología, reactividad al estrés y algunas variables orgánicas. *Psiquis*, 18(3), 115-120. http://www.psicoter.es/art/97_A151_06.pdf.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa>.
- Huamani Rivera, L. E. (2022). *Estrés laboral y resiliencia en trabajadores del área de ventas de una empresa de importaciones y exportaciones*, Lima 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98748/Huamani_RLE-SD.pdf?sequence=1
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Tercera Edición. Fundación Sypal. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Hurtado%2C+J
- Inacio, E. J. H. (2019). *Método de investigación*. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huair.inacio/78.pdf>
- Lazarus R, Folkman S. *Stress, Appraisal and coping*: Springer Publishing Company; 1984. https://depts.washington.edu/mbwc/content/page-files/Wellness_Weds_talk_2-3-21.pdf

- Leal, J. A. R., & Salazar, M. E. A. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes, CA. *Accounting and Management Research*, 1(1), 1-16.
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *Ciencia América: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50. [file:///C:/Users/I3/Downloads/Dialnet-InvestigacionAplicada 6163749%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/I3/Downloads/Dialnet-InvestigacionAplicada%206163749%20(1).pdf)
- Marsollier, R. G. (2013). *La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral*. https://notablesdelaciencia.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/7382/14_psicologiacom_2013_17_7_1_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S160740412018000100038&script=sci_arttext_plus&lng=es
- Mayorga-Ponce, R. B., Monroy-Hernández, A., Hernández-Rubio, J., Roldan-Carpio, A., & Reyes-Torres, S. B. (2021). Programa SPSS. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 10(19), 282-284. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/7761>.
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004
- Nicolas Mena, A. F. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana-2021*.
- Onofre Pérez, L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019 (Master's*

- thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Ortegado, B. G. M., Vélez, C. G. V., & Bolaños, C. M. B. (2023). Alta demanda laboral en Contact Center de Guayaquil: correlación entre clima y estrés laboral. *RECIMUNDO*, 7(1), 362-371. <file:///C:/Users/I3/Downloads/1960-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3516-1-10-20230402.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2022). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 1(2), 2. http://www.intjmorphol.com/es/resumen/?art_id=4049
- Oyola García, A. E. (2021). *Validación del constructo y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos*.
- Patlán Pérez, J. U. A. N. A. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
- Quirce, C. M. (1976). *Una teoría nueva sobre el Stress*. <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/82496>
- Ríos Mendoza, Y. R. (2017). *Agotamiento emocional y rendimiento laboral, en la sociedad aduanera del Perú SAC, de la provincia del Callao, 2016*.
- Rodríguez, A., Zúñiga, P., Contreras, K., Gana, S., & Fortunato, J. (2016). Revisión teórica de las estrategias de afrontamiento (coping) según el Modelo Transaccional de Estrés y Afrontamiento de Lazarus & Folkman en pacientes quirúrgicos bariátricos, lumbares y plásticos. *Revista El Dolor*, 66(1). <https://www.revistaeldolor.cl/storage/articulos/November2020/TJTBXx57FGjK3J3ctga7.pdf>
- Ruiz, A. E., Cruz, V. M., & Rojas, E. O. (2023). El efecto del estrés en el desempeño de los colaboradores. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 10(19), 28-30.

- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México. <file:///C:/Users/I3/Downloads/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20manual%20para%20el%20desarrollo%20de%20personal%20de%20salud%2035.pdf>
- Sánchez, J. (2010). *Estrés laboral*. Costa Rica, 55-63. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1), 102-122. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s222325162019000100008&script=sci_arttext.
- Serigos, J. (2022). Métodos de análisis estadísticos basados en corpus del español. In *Lingüística de corpus en español* (pp. 529-544). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429329296-39/m%C3%A9todos-de-an%C3%A1lisis-estad%C3%ADsticos-basados-en-corpus-del-esp%C3%B1ol-jacqueline-serigos>
- Sierra, J. C., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista mal-estar e subjetividade*, 3(1), 10-59. <https://www.redalyc.org/pdf/271/27130102.p>

		INGLES
REVISTAS	35	17
TESIS	7	
LIBROS	5	
TOTAL REFERENCIAS	47	

ANEXOS

ANEXO 1. Tabla de operacionalización de variables. Matriz de consistencia

TÍTULO: Estrés y desempeño laboral en Trabajadores en una Empresa Agropecuaria - Ayacucho, 2023.																																										
AUTOR: ELMER JHONY CUBA GALINDO																																										
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																							
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria - Ayacucho, 2023?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de correlación entre la agotamiento emocional y desempeño en trabajadores en una empresa agropecuaria - Ayacucho, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de correlación entre la despersonalización y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria - Ayacucho, 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es el nivel de correlación entre la baja realización personal y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria - Ayacucho, 2023?</p>	<p>General:</p> <p>determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria en la ciudad de Ayacucho, 2023.</p> <p>Específicas</p> <p>1. determinar el nivel de correlación entre la agotamiento emocional y desempeño en trabajadores en una empresa agropecuaria - Ayacucho, 2023</p> <p>2. determinar el nivel de correlación entre la despersonalización y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria - Ayacucho, 2023</p> <p>3. determinar el nivel de correlación entre la baja realización personal y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria - Ayacucho, 2023</p>	<p>General:</p> <p>existe relación significativa entre el nivel de estrés y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria – Ayacucho, 2023.</p> <p>Específicas</p> <p>1. existe una correlación negativa entre agotamiento emocional y el desempeño en trabajadores en una empresa agropecuaria – Ayacucho, 2023</p> <p>2. existe una correlación negativa entre la despersonalización y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria– Ayacucho, 2023</p> <p>3. existe una correlación negativa entre la baja realización personal y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria – Ayacucho, 2023.</p>	<i>Variable 1: estrés</i>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos	D1: Agotamiento emocional.	- Desgaste. - Perdida de energía. - Agotamiento.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	Bajo: 9-28 Medio: 29-36 Alto: 37-63	D2: Despersonalización.	- Frialdad emocional.	5, 10, 11, 15 y 22	Bajo: 5-16 Medio: 17-21 Alto: 22-35.	D3: Baja Realización personal.	-Clima laboral. -Capacidad bajo presión.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	Bajo: 8-24 Medio: 25-31 Alto: 32-56 .	<i>Variable 2: desempeño laboral.</i>				D1: Desempeño de tarea.	Conocimiento del trabajo.	1,2,3,4	Bajo: 4-9 Medio: 10-14 Alto: 15-20	D2: Desempeño contextual.	Capacidad en la realización del trabajo Relación de grupo de trabajo	5,6,7,8,9,10	Bajo: 6-14 Medio: 15-22 Alto: 23-30	D3: Desempeño contraproducente.	Compromiso .	11,12,13,14	Bajo: 4 - 9 Medio: 10 - 14 Alto: 15 - 20				
			<i>Variable 1: estrés</i>																																							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos																																				
			D1: Agotamiento emocional.	- Desgaste. - Perdida de energía. - Agotamiento.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	Bajo: 9-28 Medio: 29-36 Alto: 37-63																																				
			D2: Despersonalización.	- Frialdad emocional.	5, 10, 11, 15 y 22	Bajo: 5-16 Medio: 17-21 Alto: 22-35.																																				
			D3: Baja Realización personal.	-Clima laboral. -Capacidad bajo presión.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	Bajo: 8-24 Medio: 25-31 Alto: 32-56 .																																				
			<i>Variable 2: desempeño laboral.</i>																																							
			D1: Desempeño de tarea.	Conocimiento del trabajo.	1,2,3,4	Bajo: 4-9 Medio: 10-14 Alto: 15-20																																				
			D2: Desempeño contextual.	Capacidad en la realización del trabajo Relación de grupo de trabajo	5,6,7,8,9,10	Bajo: 6-14 Medio: 15-22 Alto: 23-30																																				
			D3: Desempeño contraproducente.	Compromiso .	11,12,13,14	Bajo: 4 - 9 Medio: 10 - 14 Alto: 15 - 20																																				

ANEXO 2: Instrumentos de Recolección de datos:

V1 - Cuestionario de cuestionario MBI (Estrés laboral)

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o más	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
1	2	3	4	5	6	7

	Situaciones	1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado por el trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.							

V2 - Cuestionario de desempeño laboral.

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
01	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
02	He sido capaz de establecer prioridades.					
03	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
04	He gestionado bien mi tiempo.					
05	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
06	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
07	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
08	He asumido responsabilidades adicionales.					
09	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
11	He empeorado los problemas del trabajo.					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

ANEXO 3: EVALUACION POR JUICIO DE EXPERTOS

a. Juicio del primer experto respecto al instrumento de la V1.


UCV
 UNIVERSIDAD CATELICA
 ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	AE Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.	X		X		X		
2	AE Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	X		X		X		
3	AE Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento agotado.	X		X		X		
4	BRP Siento que puedo entender fácilmente con las personas que tengo que atender.	X		X		X		
5	D Siento que estoy tratando a algunos de mis beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales.	X		X		X		
6	AE Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	BRP Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	X		X		X		
8	AE Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
9	BRP Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	X		X		X		
10	D Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X		
11	D Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
12	BRP Me siento muy enérgico en el trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
13	AE Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		
14	AE Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
15	D Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	X		X		X		
16	AE Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		
17	BRP Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	X		X		X		
18	BRP Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	X		X		X		
19	BRP Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
20	AE Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
21	BRP Siento que, en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X		X		X		
22	D Me parece que los beneficiados de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No presenta observaciones.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: GALVEZ MOLINA, JORGE ANTONIO DNI: 28226681

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS ECONOMICAS MECION: GESTION EMPRESARIAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de mayo del 2023

 Firma del Experto Informante.

b. Juicio del primer experto respecto al instrumento de la V2.


UCV
 UNIVERSIDAD CATELICA
 ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.	X		X		X		
2	He sido capaz de establecer prioridades.	X		X		X		
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	X		X		X		
4	He gestionado bien mi tiempo.	X		X		X		
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.	X		X		X		
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	X		X		X		
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.	X		X		X		
8	He asumido responsabilidades adicionales.	X		X		X		
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	X		X		X		
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.	X		X		X		
11	He empeorado los problemas del trabajo.	X		X		X		
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.	X		X		X		
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	X		X		X		
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No presenta observaciones.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: GALVEZ MOLINA, JORGE ANTONIO DNI: 28226681

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS ECONOMICAS MECION: GESTION EMPRESARIAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de mayo del 2023

 Firma del Experto Informante.

c. Grados y Títulos del primer experto.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GALVEZ MOLINA, JORGE ANTONIO DNI 28226681	MAESTRO EN CIENCIAS ECONOMICAS MENCION: GESTION EMPRESARIAL Fecha de diploma: 11/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
GALVEZ MOLINA, JORGE ANTONIO DNI 28226681	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 15/03/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
GALVEZ MOLINA, JORGE ANTONIO DNI 28226681	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 04/11/1988 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU

d. Juicio del segundo experto respecto al instrumento de la V1

 ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	AE Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.	X		X		X		
2	AE Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	X		X		X		
3	AE Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento agotado.	X		X		X		
4	BRP Siento que puedo entender fácilmente con las personas que tengo que atender.	X		X		X		
5	D Siento que estoy tratando a algunos de mis beneficiados de mi, como si fuesen objetos impersonales.	X		X		X		
6	AE Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	X	No	X	No	X	No	
7	BRP Siento que trató con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	X		X		X		
8	AE Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
9	BRP Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	X		X		X		X
10	D Siento que me he hecho más duro con la gente.	X		X		X		
11	D Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
12	BRP Me siento muy enérgico en el trabajo.	X	No	X	No	X	No	
13	AE Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		
14	AE Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
15	D Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	X		X		X		
16	AE Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		
17	BRP Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	X		X		X		
18	BRP Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	X		X		X		
19	BRP Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
20	AE Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
21	BRP Siento que, en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X		X		X		
22	D Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Alvarez Eustenio DNI: 28227213

Especialidad del validador: D.C. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

O.S. de A.S. del 2023

 Firma del Experto Informante.

e. Juicio del segundo experto respecto al instrumento de la V2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.	X		X		X		/
2	He sido capaz de establecer prioridades.	X		X		X		
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	X		X		X		
4	He gestionado bien mi tiempo.	X		X		X		
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.	X		X		X		
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.	X		X		X		
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.	X		X		X		
8	He asumido responsabilidades adicionales.	X		X		X		
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.	X		X		X		
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.	X		X		X		
11	He empeorado los problemas del trabajo.	X		X		X		
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos	X		X		X		
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	X		X		X		
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): No presenta observaciones.

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Oreste Gutierrez Eustasio DNI: 28227213

Especialidad del validador: Dr. en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..05..de...05...del 2023


 Firma del Experto Informante.

f. Grados y Títulos del segundo experto.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ORE GUTIERREZ, EUSTERIO DNI 28227213	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 04/12/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
ORE GUTIERREZ, EUSTERIO DNI 28227213	DOCTOR EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 31/01/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
ORE GUTIERREZ, EUSTERIO DNI 28227213	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 15/09/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
ORE GUTIERREZ, EUSTERIO DNI 28227213	MAESTRO EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 20/05/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
ORE GUTIERREZ, EUSTERIO DNI 28227213	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/11/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU

i. Grados y Títulos del tercer experto.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>ARCE GONZALES, ELIAS DNI 44887888</p>	<p>MAESTRO EN GERENCIA DE MARKETING Y GESTIÓN COMERCIAL</p> <p>Fecha de diploma: 01/03/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 03/09/2016 Fecha egreso: 18/08/2018</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. <i>PERU</i></p>
<p>ARCE GONZALES, ELIAS DNI 44887888</p>	<p>INGENIERO ZOOTECNISTA</p> <p>Fecha de diploma: 12/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i></p>
<p>ARCE GONZALES, ELIAS DNI 44887888</p>	<p>BACHILLER EN ZOOTECNIA</p> <p>Fecha de diploma: 12/04/2012 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i></p>

ANEXO 4. MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Consentimiento Informado

Yo, Cuba Galindo Elmer Jhony, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Estrés y desempeño laboral en Trabajadores en una empresa Agropecuaria – Ayacucho, 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y desempeño laboral en trabajadores en una empresa agropecuaria en la ciudad de Ayacucho, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa Agropecuaria.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa Agroveter Manantial, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

Elmerjhony22@gmail.com. y docente Asesor

email:

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar, 25 mayo del 2023.

Lima, 05 de junio de 2023

Carta P. 0422-2023-UCV-EPG-SP

LIC.
EDUARDO CUBA GALINDO |
GERENTE GENERAL
AGROVET MANANTIAL S.A.C.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CUBA GALINDO ELMER JHONY**; identificado(a) con DNI/CE N° 44384097 y código de matrícula N° 7002833577; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES EN UNA EMPRESA AGROPECUARIA-
AYACUCHO, 2023**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral en Trabajadores en una Empresa Agropecuaria - Ayacucho, 2023.", cuyo autor es CUBA GALINDO ELMER JHONY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

LIMA, 05 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA DNI: 09634909 ORCID: 0000-0002-6453-893X	Firmado electrónicamente por: GEQUISPILAYQ el 05-08-2023 00:40:25

Código documento Trilce: TRI - 0641767