



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de  
producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Moreno Julca, Anderson Bernardo (orcid.org/0000-0002-9059-9592)

**ASESOR:**

Dr. Garcia Yovera, Abraham Jose (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

En primer lugar, a Dios por ser mi guía y fortaleza en la realización de cada una de mis actividades académicas y personales; a mis padres y hermanos que son mi motivación hacia el logro de cada uno de los objetivos propuestos.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis maestros de estudios, de quienes aprendí y aportaron en mi crecimiento y desarrollo profesional; a la Universidad César Vallejo que me permitió la realización de la investigación la cual servirá para la toma de decisiones.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023", cuyo autor es MORENO JULCA ANDERSON BERNARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 26- 02-2024 23:21:05

Código documento Trilce: TRI - 0738276

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MORENO JULCA ANDERSON BERNARDO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MORENO JULCA ANDERSON BERNARDO <b>DNI:</b> 75561823 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9059-9592	Firmado electrónicamente por: AMORENOJU el 22-02- 2024 16:44:21

Código documento Trilce: INV - 1589352

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Tabla cruzada entre estrés y rendimiento en la tarea	27
Tabla 2.	Tabla cruzada entre estrés y rendimiento en el contexto	28
Tabla 3.	Tabla cruzada entre estrés y comportamiento laboral contraproducente	29
Tabla 4.	Tabla cruzada entre estrés y rendimiento laboral	26

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Diseño no experimental correlacional	20
-----------	--------------------------------------	----



## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023. el método fue de tipo aplicado, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población y muestra estuvo conformada por 30 trabajadores. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables estrés y rendimiento laboral con el instrumento-cuestionario que constó de 20 interrogantes y 14 para la segunda de acuerdo a la escala de Likert. Los resultados, para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-29, con datos descriptivos, incluyendo porcentajes, frecuencias y tablas cruzadas. Concluyendo la existencia de una correlación positiva media entre las variables estrés y rendimiento laboral. Para ello, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, que arrojó una correlación bilateral de 0.196, con un valor de significancia bilateral de 0.299, el cual supera el umbral de 0.05. Esto llevó a la conclusión de rechazar la hipótesis alternativa y, en su lugar, aceptar la hipótesis nula.

**Palabras clave:** Estrés, rendimiento laboral, eficiencia.

## **ABSTRACT**

The objective of the study was to determine the relationship between stress and work performance in workers in the production area at the Hagroy Electronic company, Lima 2023. The method was applied, non-experimental design, correlational level and quantitative approach. The population and sample consisted of 30 workers. For the collection procedure, exploratory analysis was used, evaluating the variables stress and work performance with the instrument-questionnaire that consisted of 20 questions and 14 for the second according to the Likert scale. The results, for data processing, the SPSS Vers-29 program was used, with descriptive data, including percentages, frequencies and cross tables. Concluding the existence of a medium positive correlation between the variables stress and work performance. For this, Spearman's correlation coefficient was used, which showed a bilateral correlation of 0.196, with a bilateral significance value of 0.299, which exceeds the threshold of 0.05. This led to the conclusion to reject the alternative hypothesis and instead accept the null hypothesis.

**Keywords:** Stress, work performance, efficiency.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el estrés ha alcanzado proporciones significativas, afectando tanto la realidad social, económica y psicológica de los trabajadores como su desempeño laboral y vida hogareña. Esta problemática se refleja en la disminución de la productividad, mayores errores y conflictos interpersonales, generando un ambiente laboral tenso. Las repercusiones no solo impactan individualmente, sino que afectan a las organizaciones a través de alta rotación, ausentismo y costos adicionales en cuidado hospitalario. La epidemia de COVID-19 ha intensificado estas tensiones, obligando a cambios como el trabajo remoto, donde la tecnología se ha vuelto esencial para lograr metas institucionales, pero también ha introducido desafíos adicionales en la tarea del estrés y el desarrollo del bienestar laboral.

A nivel global en Palestina Nidal (2023) en su trabajo *El impacto del estrés laboral y el bienestar laboral en el rendimiento de los trabajadores: el caso de las empresas de software*, cuyo propósito fue examinar el impacto del estrés laboral y la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores, considerando el conocimiento emocional como variable mediadora. Se centra en aspectos como relaciones interpersonales y apoyo de la dirección que impactan en el estrés y el bienestar laboral. La recopilación de datos se efectuó a través de encuestas en línea dirigidos a empleados en proyectos de software en Palestina, con 250 respuestas analizadas mediante modelos de ecuaciones organizadas. Los resultados señalan el valor del bienestar laboral, el estrés y el conocimiento emocional para el rendimiento, confirmando que el conocimiento emocional actúa como mediadora en la relación entre el estrés y el desempeño. Además, se destaca que tanto el estrés como el bienestar laboral inciden significativamente en el rendimiento de los empleados, contribuyendo así a la literatura sobre gestión del desempeño.

En Marruecos Arji et al. (2023) En su trabajo *estrés laboral entre los trabajadores de una organización*, cuya propósito es analizar el estrés laboral y sus componentes. El estrés laboral o la tensión laboral y la isotensión se perciben cuando hay un conflicto entre las exigencias que se imponen a una persona y sus recursos para hacerles frente. Poseen una reacción negativa ante la salud de los empleados y la productividad y el desempeño organizacional. Nuestro estudio consiste en evaluar el estrés laboral y sus componentes. 102 trabajadores de

diferentes funciones (altos directivos, supervisores, técnicos y trabajadores ejecutores) se ofrecieron como voluntarios y fueron invitados a completar de forma anónima el cuestionario Karasek (JCQ). El análisis de los resultados mostró una prevalencia significativa de iso-tensión y de tensión laboral. Por lo tanto, la baja libertad de decisión y las altas exigencias psicológicas son los factores de estrés más extendidos. Estos resultados muestran la necesidad de difundir información y programas de prevención contra el estrés laboral a directivos y personal para garantizar el desempeño efectivo de una empresa.

En India Sharma y Srivastava (2022) en su trabajo una escala para medir el estrés organizacional entre las empleadas de la compañía de la fabricación, Cuyo propósito fue abordar el fenómeno común del estrés en los profesionales, centrándose específicamente en las empleadas de la compañía de la fabricación en la India. Se reconoce que el estrés afecta diversos aspectos, como la satisfacción laboral, la salud y el agotamiento, mediante procesos fisiológicos, emocionales, conductuales y cognitivos, resultando en un rendimiento deficiente. El trabajo busca analizar los elementos que establecen el estrés organizacional en este grupo y desarrollar y validar una escala contextual para evaluarlo. El estudio incluyó trabajadoras de empresas de confección en Bangalore y sus alrededores, utilizando un cuestionario estructurado para recopilar datos sobre los factores estresantes. Los resultados indican que la escala de medición del estrés organizacional es confiable y válida para la industria de la confección en la India, identificando factores relacionados con el trabajo, la organización, lo social y lo personal. Aunque la limitación del tamaño de la muestra se reconoce como una restricción, la investigación subraya la necesidad de que las organizaciones aborden el bienestar emocional, el entorno laboral, las cargas de trabajo y la conexión social para respaldar la salud física y mental de los trabajadores. La particularidad de la investigación radica en su enfoque único en las trabajadoras de la industria de la confección en la India, revelando factores de estrés no explorados previamente en investigaciones anteriores y destacando la necesidad de estrategias específicas para abordar el estrés organizacional en este sector laboral.

A nivel regional en Colombia Patlán (2019) en su trabajo ¿Qué es el estrés laboral y cómo lo mediremos?, cuyo propósito es ejecutar una revisión de literatura con el fin de estudiar cada instrumento de medida del estrés laboral que se pueden

utilizar de base para diagnósticos, evaluaciones e investigaciones. Para determinar y valorar el estrés laboral de manera precisa, un experto en salud ocupacional debe basarse en perspectivas teóricas y metodológicas sólidas que permitan abordar y medir este fenómeno de manera objetiva. Se requiere un enfoque integral que tome en cuenta diversas dimensiones del estrés laboral y utilice herramientas adecuadas para su medición, con una muestra de 32 artículos. En el último mes, se observa que los trabajadores experimentan con frecuencia sensaciones de nerviosismo y estrés, así como sentimientos de enojo debido a situaciones en las que las circunstancias quedaron fuera de su control. Se concluye que existe una mayor repetición de estrés entre los individuos del género femenino. Además, se observó que los trabajadores reportaron niveles más elevados de estrés.

En Ecuador Mendieta et al. (2020) en su trabajo Gestión por competencias: Herramienta clave para el desempeño laboral del talento humano del sector salud, cuya finalidad es establecer un tipo de trabajo por competencias para el rendimiento en el entorno de trabajo de los empleados de una red de atención médica. También se pudo observar que el estrés rescata un papel en la disminución del rendimiento de los empleados en el área administrativa, posiblemente debido a la falta de concordancia con sus roles laborales. En cuanto a la metodología, este estudio siguió un enfoque descriptivo. Se concluye que reclutar empleados internos basándose en su nivel de educación y experiencia puede ser una estrategia efectiva. Esto no solo proporciona una guía para la coordinación de programas de capacitación y formación, sino que también contribuye a mejorar el rendimiento. Al alinear el proceso de entrenamiento con las responsabilidades específicas de cada puesto, se facilita el desarrollo de habilidades y competencias relevantes, lo que a su vez puede conducir a un desempeño más eficaz y efectivo por parte de los empleados.

En México Rojas et al. (2020) en su artículo Importantes aspectos metodológicos en el trabajo del estrés laboral en colaborador estudiantil: Una exploración metodológica, cuyo propósito es estudiar los importantes aspectos metodológicos e instrumentos en trabajos anunciados entre 2010 y 2019, sobre estrés en el entorno de trabajo en profesores, personal administrativo y de soporte que desempeña funciones en instituciones universitarias de Latinoamérica. Concluyeron que la investigación siguió una metodología cuantitativa, El estudio se

caracterizo por ser de tipo no experimental y tener un diseño transversal. Su enfoque, centró una descripción de fenómenos y relaciones en el contexto de interés. Se observó el uso de un conjunto de 15 instrumentos, principalmente enfocados en la medida del estrés laboral y los factores de riesgo laboral. Estos enfoques metodológicos y herramientas de recolección de datos proporcionaron una visión detallada y se orientó hacia la cuantificación de las relaciones entre el estrés en el trabajo y los posibles elementos con potencial de riesgo en el entorno de trabajo.

A nivel local en Trujillo Delgado et al. (2020) en su trabajo denominado Estrés y rendimiento en el ambiente de trabajo de los trabajadores de una red de atención médica, con el fin de analizar la correlación del estrés laboral y el rendimiento. A lo largo de la investigación, se empleó un método de trabajo no experimental mediante un trabajo correlacional y de tipo transversal. En esta investigación, participaron un total de 98 trabajadores pertenecientes a dicho entorno. Concluyeron que los resultados obtenidos señalan que el Rho de Spearman reveló como primera instancia una relación moderativa y negativa entre los grados de estrés y el rendimiento en el entorno de trabajo. Esto sugiere que a medida que aumenta el estrés experimentado por los empleados, tiende a disminuir su rendimiento laboral. Estos descubrimientos resaltan la importancia de considerar y gestionar el estrés en el entorno profesional para promover un mejor desempeño de los trabajadores.

En Lima Mejia et al. (2019) en su trabajo Elementos agrupados al estrés laboral en empleados de seis naciones de América Latina, cuyo objetivo es establecer aquellos elementos socio-laborales asociados al estrés entre los empleados de América Latina. Se sugiere que esta asociación podría estar influenciada por el contexto político actual en Venezuela, lo que resalta la relevancia de la salud mental de los colaboradores. Los hallazgos resaltan cómo factores externos, como la situación política y social de un país, pueden tener un impacto en la práctica de estrés laboral de los trabajadores. Esto subraya la necesidad de tratar de manera efectiva el estrés en el ambiente de trabajo y de ofrecer el respaldo requerido para preservar la salud mental de los empleados, especialmente en situaciones desafiantes y cambiantes. Concluyeron para el estrés en el entorno de trabajo está en relación con el género tanto los trabajadores como con el país en el que se realizó la encuesta.

En Lima Rivas et al. (2022) en su trabajo El estrés y su correlación con el desempeño laboral en choferes de movilidad pública de la organización Allin Group-Javier Prado S.A, cuyo propósito fue analizar la correlación entre el estrés y el desempeño laboral de los choferes de movilidad pública de la organización. Hoy en día, el incremento de las personas, la industrialización y la concentración en las ciudades han impulsado la actividad en el sector del transporte. Sin embargo, la infraestructura deficiente, el diseño y las normativas inadecuadas han generado problemas, especialmente para los transportistas, quienes enfrentan diversos factores estresantes que afectan su desempeño laboral. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, los resultados revelaron una fuerte correlación ( $Rho$  de Spearman = 0,785) entre las variables, con una significancia estadística ( $p=0,000 < 0,05$ ). Se rechazó la hipótesis nula, confirmando la hipótesis alterna. Concluyendo que existe una relación entre el estrés y el desempeño laboral en la organización.

El enfoque de la investigación estará dirigido hacia la empresa Hagroy Electronic, las cuales se encuentra ubicada en Calle Rene descartes Nro 370, urbanización santa Raquel, Lima - Ate, la misma que se dedica al rubro tecnología en seguridad electrónica. Asimismo, se ha observado que en la empresa existe un exceso de carga laboral, condiciones laborales insatisfactorias a través de la contaminación sonora, y exceso de compromiso en el puesto laboral, la que estaría causando estrés entre los trabajadores, agotamiento físico y mental, ruidos excesivos y afligiendo el rendimiento en el ambiente de trabajo en la organización en estudio. Tal como se mencionó inicialmente, la actual investigación tiene como propósito establecer si consta una correlación significativa entre estas dos variables, lo cual podría ofrecer opciones valiosas y recomendaciones para enfrentar y comprimir el estrés en el entorno laboral, con el objetivo de aumentar el rendimiento de los trabajadores.

Formulación del problema general; ¿Cómo se relaciona el estrés en el rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023? Problemas específicos: a) ¿Cómo se relaciona el estrés en el rendimiento de la tarea en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023?; b) ¿Cómo se relaciona el estrés en el rendimiento en el contexto en los trabajadores del área de producción en la

empresa Hagroy Electronic, Lima 2023?; c) ¿Cómo se relaciona el estrés en el rendimiento del comportamiento laboral contraproducente en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023?

La investigación actual se fundamenta en un enfoque teórico, utilizando cada teoría científica y definición que reconocen la importancia de comprender el estrés laboral que mejore el desempeño de los empleados. Esta perspectiva busca potenciar la resistencia mental y el desempeño tanto del empleado como de la organización. Desde una perspectiva metodológica, se prioriza la aplicación del método científico, siguiendo las directrices acreditadas por la Universidad Cesar Vallejo, con el objetivo de diseñar estrategias para reducir, eliminar o prevenir el estrés laboral. La justificación práctica, ya que cada resultado obtenido ofrecerá datos cruciales para subrayar la relevancia de investigar el estrés en el entorno laboral y su asociación con el rendimiento organizacional, proporcionando así un punto de partida en estudios posteriores. La justificación social, beneficiara a los trabajadores a nivel personal, sino que también contribuye a la construcción de entornos laborales más saludables y productivos, promoviendo así una sociedad más equitativa y sostenible en su conjunto.

Objetivo general: Determinar la relación entre el estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023. Objetivos específicos: a) Determinar la relación del estrés en el rendimiento de la tarea en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023; b) determinar la relación del estrés en el rendimiento en el contexto en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023?; c) determinar la relación del estrés en el rendimiento del comportamiento laboral contraproducente en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023.

Hipótesis general: H<sub>i</sub>: Existe relación entre el estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023.



## II. MARCO TEÓRICO

En la búsqueda de comprender la dinámica del estrés y el desempeño laboral, varios estudios internacionales como nacionales han arrojado luz sobre esta compleja relación. Investigaciones realizadas a nivel internacional han explorado cómo el grado de estrés influye directamente en la producción y el desempeño de los empleados.

A nivel internacional, En china Deng et al. (2019) en su trabajo que lleva por título el estrés laboral influyen en el rendimiento en el ambiente de trabajo en los empleados de la salud chinos: un trabajo transversal, tuvieron como propósito establecer cómo influyen el estrés en el rendimiento en la labor de los empleados de origen chino; con un enfoque cuantitativo; estudios transversales; una población y muestra de 1594 trabajadores; estudio estadísticos descriptivos - correlacionales; los instrumentos de encuestas; El estrés del reto se relacionó positivamente con la estimulación del servicio público y rendimiento laboral. La motivación en ayuda a la sociedad se asoció de manera positiva con el rendimiento laboral ( $\beta = 0,58$ ;  $p < 0,001$ ), y como segundo la agrupación del estrés y rendimiento en el ámbito laboral. Concluyendo que el trabajador asiático no demuestra un rendimiento positivo en el puesto laboral debido al alto estrés de limitaciones causadas por la entidad. Se aprecia que cuando hay impedimentos que la misma organización causa, el estrés prevalecerá, inquietando la salud del empleado, además afectando a la misma organización pues el colaborador no cumplirá su labor con eficiencia.

Además, En Indonesia Lastya et al. (2021) en su trabajo que lleva por título la correlación del estrés laboral en el rendimiento de los trabajadores en una organización de manufactura, tuvieron el propósito de establecer la correlación de desempeño de los colaboradores y estrés en una organización de manufactura en indonesia; población y muestra de noventa y tres trabajadores; Un estudio de retorno multivariable de enfoque cuantitativo se llevó a cabo para analizar la correlación entre ambas variables. En la muestra se obtuvieron los datos de noventa y tres trabajadores a nivel de personal en diversas empresas del sector manufacturero. Las relaciones entre los factores determinantes y la productividad del empleado se evalúan mediante el estudio de regresión multivariante. Con un Spearman de 0,972, se observa fuertemente una correlación estadística para las dos variables, con un nivel de sig 0,481. La baja productividad se asocia a las horas

de trabajo irregulares y a la calidad deficiente de las relaciones entre los compañeros y sus superiores. Concluyendo, se puede afirmar que consta de una correlación entre ambas variables. Los entornos laborales y la prolongación de las jornadas de trabajo también desempeñan un papel en la generación de un estrés duradero, lo que a su vez conduce a situaciones desfavorables dentro del ambiente de trabajo.

Asimismo, En Malasia Zainuddin et al. (2021) según el artículo objetivo de la investigación fue verificar los elementos del estrés laboral que influyen en el entorno de trabajo, rendimiento de los empleados de Sarawak corporación; El enfoque de este estudio es de naturaleza cuantitativa, mediante el uso de una encuesta como herramienta de recopilación de datos, y con una población y muestra conformada por 80 trabajadores. El fenómeno del estrés laboral se presenta de manera prominente en diversas organizaciones y empresas en la actualidad. Diversos factores, tales como problemas personales, dificultades financieras y reducción salarial, entre otros, contribuyen a la manifestación del estrés laboral. Estos elementos tienen el potencial de influir negativamente en el rendimiento laboral, el compromiso y el nivel de profesionalismo del empleado al cumplir su responsabilidad laboral. A la vez, en el resultado obtenido, dieron como afirmación que todas las variables independientes muestran el vínculo significativo del rendimiento en el entorno laboral. Con base en los hallazgos, se puede concluir que existió positivamente una relación con un valor medio para la correlación entre las variables ( $r = 0,495$ ,  $p < 0,01$ ) y fue significativa. Concluyendo que el estrés laboral experimentado por los colaboradores en Sarawak es atribuible a factores como la carga de trabajo, la discreción en el uso de habilidades y la presión temporal. Estos elementos combinados contribuyen a un rendimiento laboral.

A nivel nacional, En Chiclayo Renteria (2021) en su trabajo titulado Influencia del estrés en el rendimiento en el ambiente de trabajo de los empleados en la entidad bancaria caja sipán, que asumió el fin de establecer la asociación del estrés en el rendimiento en el ambiente de trabajo del empleado en la entidad bancaria; En cuanto a los factores sociodemográficos, este estudio adopta un enfoque de diseño no experimental debido a la falta de manipulación directa de variables. Además, la naturaleza de la investigación es transversal, la población y muestra consistió en 42 trabajadores que participaron en el estudio. Estos empleados

respondieron a una serie de preguntas diseñado por Gabini para medir los niveles de estrés, y una encuesta adaptada por Kristensen para evaluar el rendimiento en el ambiente de trabajo. El resultado de la indagación señalo que no coexiste una autoridad significativa del estrés ante el desempeño en el ambiente de trabajo de la Caja Sipán. Dado que únicamente dos de las seis dimensiones, específicamente el tipo de producción y las labores, con niveles de significancia de 0,010 y la personalidad con un nivel de significancia de 0,031, ejercen influencia en el desempeño en el ambiente de trabajo. Cabe destacar que la metodología utilizada no tuvo inconvenientes, ya que se realizó una encuesta censal, lo que significa que se encuestó a todos los trabajadores sin aplicar un criterio de selección. Llegaron a la conclusión que no existe una correlación entre las dos variables de los empleados en Caja Sipán.

Además, en Juliaca Larico et al. (2021) en su investigación titulado Estrés laboral y desempeño en el ambiente de trabajo de los colaboradores en entidades financieras, el propósito fue evaluar cómo el estrés en el centro laboral afecta el desempeño del trabajador en el ambiente laboral. Este trabajo se basó en un enfoque cuantitativo y adoptó un diseño no experimental de tipo transversal. Tiene un carácter básico y su nivel de análisis es descriptivo y correlacional. Los datos se recopilaron a través de una encuesta. Se administró para la población y muestra a un grupo total de 70 colaboradores. El resultado indica que el estrés laboral afecta en cierta forma al 25% de los colaboradores. En otras palabras, los colaboradores de estas instituciones financieras experimentan niveles de estrés laboral que impactan negativamente en su bienestar. Diversos factores contribuyen a esta situación, tales como la carga laboral excesiva, demandas laborales elevadas, una gran carga de responsabilidades, condiciones de trabajo poco favorable y un entorno de trabajo inadecuado. Se observa un valor de p igual a 0,000, De acuerdo con el criterio (Sig.  $0,000 \leq 0,05$ ). Por lo que la  $H_0$  se rechaza en favor a la  $H_1$ . En conclusión, el estrés tiene un efecto adverso en el desempeño del ambiente de trabajo en los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito.

Asimismo, En Tacna Cutipa (2020) en la investigación en Tacna titulado Estrés laboral y el rendimiento en el ambiente laboral de los empleados de plaza vea, con la finalidad de establecer cómo influyen estrés laboral y el rendimiento en el ambiente laboral de los colaboradores de plaza vea Tacna. Este trabajo se

clasifica dentro de la clase de investigación básica y emplea un enfoque cuantitativo. El análisis se sitúa en el nivel explicativo y se apoya de un diseño no experimental - tipo transversal. Además, nos dice que la muestra incluyó a todos los colaboradores que trabajan en Plaza Vea Tacna. Para determinar el volumen de la población y muestra, consideraron 189 colaboradores, se les administró un cuestionario a los empleados con el fin de evaluar ambas variables de interés. El resultado muestra un nivel de sig. de 0,000, según el criterio (Sig. 0,000 $\leq$ 0,05). Este hallazgo conlleva a que la  $H_0$  se rechaza de en favor de la  $H_i$ . Sin embargo, el ( $R = 0,404$ ) indica que entre ambas variables la correlación es baja. La investigación revela que el tipo de trabajo que genera un mayor nivel de estrés el cual mediante las demandas y presiones laborales supera las habilidades y capacidades del empleado. Además, este trabajo se identifica por la falta de oportunidades para tomar medidas o ejercer control, así como por una falta de apoyo por parte de los colegas. Como conclusión, se identificó que la variable estrés laboral ejerce una fuerte influencia en el rendimiento en el ambiente de trabajo de los empleados de Plaza Vea en Tacna durante el año 2020.

También, En Cuzco Sullcahuaman (2022) en su trabajo titulado Estrés laboral y rendimiento organizacional de los empleados del gobierno local en el distrito de Wanchaq; tuvo la finalidad de establecer la correlación del estrés laboral y rendimiento en el clima de trabajo. El enfoque metodológico adoptado fue de naturaleza aplicada, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo correlacional. La población y muestra abarcó a 60 participantes. La obtención de datos se realizó a través de un proceso de análisis exploratorio, en el cual se evaluaron las dimensiones de estrés laboral y desempeño organizacional utilizando un cuestionario compuesto por 33 ítems. Para gestionar la información, se empleó el SPSS Versión 26. Los datos se organizaron en tablas de matriz bidimensional, donde se analizaron tanto la frecuencia absoluta como la frecuencia relativa de los datos, se estableció que consta positivamente una correlación de magnitud moderada, un valor de coeficiente de correlación de 0,394 y una sig. de 0,002, el cual según la regla nos dice que es menor a 0,05. Concluyó que la  $H_0$  se rechaza a favor de la  $H_i$ . Concluyo que se evidencia una conexión de gran importancia entre la variable que conciernen al estrés laboral y al rendimiento de la

organización. Estos implican las existencias de una relación positiva moderada para estos elementos.

Además, en Arequipa Machuca (2018) en la investigación, titulado estrés y rendimiento en el ambiente de trabajo de la GREA, Arequipa; el cual conto con el fin que se analice los niveles de correlación del estrés laboral y rendimiento en el ambiente laboral de los empleados de la GREA. Se optó de un diseño transversal con un enfoque correlacional. La población y muestra abarcó a 100 empleados, considerada como una muestra universal. La técnica empleada para obtener información consistió en una encuesta, en la cual se utilizó un cuestionario como herramienta de evaluación. En la investigación del rendimiento laboral, se observó un nivel eficiente en un 53% de los casos, mientras que un 47% presentó un nivel regular. Se evidenció que los colaboradores se involucran en la mejora de actividades mediante la participación y contribución. No obstante, no todos manifestaron un alto grado de compromiso hacia su labor, direccionando sus esfuerzos y habilidades para alcanzar los propósitos. En relación al estrés, se asemejó que un 97% de los colaboradores experimentó un grado medio de estrés, mientras que solo un 3% manifestó un nivel bajo. A pesar de que algunos trabajadores experimentaron de manera intermitente cansancio y presión a causa de sus labores, ninguno llegó a alcanzar el rango catalogado como elevado de estrés. Los hallazgos permitieron deducir que se establece una relación de carácter inverso entre el grado de estrés y el rendimiento en el ambiente de trabajo de los empleados de la GREA durante el año 2018. Esta conclusión respalda la hipótesis de la investigación. La relación identificada se refleja en un valor de correlación negativa de  $-0,234^*$ . Esta correlación posee una alta significancia, siendo inferior a 0,05. En términos prácticos, esto sugiere que a medida que el grado de estrés entre los miembros del equipo aumenta, su desempeño en el trabajo tiende a reducirse al cumplir con sus obligaciones laborales.

Asimismo, en Lima Zacarias & Tapia (2021) en la investigación relación del estrés laboral y el rendimiento en el clima laboral de los empleados del Centro de Salud la Huayrona. Tuvieron como finalidad establecer la asociación del estrés y el rendimiento en el clima laboral de los empleados en el local Salud la Huayrona. Mediante una metodología de estudio descriptivo no experimental, llevado a cabo con un diseño transversal, se investigó a una población y muestra compuesta por

38 colaboradores. Durante el estudio, se aplicaron instrumentos específicos para recopilar datos relevantes. El resultado obtenido indico que el 94,7% de los colaboradores enfrenta un nivel intermedio de estrés, a la vez, el 68,4% demuestra un desempeño laboral muy bueno. Se concluye que existe una correlación positiva baja ( $r=0,3469$ ) y un nivel de sig. de 0,05. Se identificó una correlación estadísticamente específica entre el rendimiento en el ambiente de trabajo y el grado de estrés. Además, se identificó una conexión estadísticamente específica entre el grado de estrés y la dimensión de responsabilidad. Basándonos en estos descubrimientos, concluyeron que hay un vínculo entre el grado de estrés y el rendimiento en el trabajo por parte de los empleados en el local de Salud La Huayrona, durante el mes de agosto de 2021.

En seguida, se exponen los fundamentos teóricos y científicos que respaldan la variable de estrés laboral en este estudio.

Asimismo, Uribe (2016) destaca los patrones de estrés organizacional de Michigan, tal como fueron delineados por Rosenthal, Snoeke, Wolfe y Kahn. Estos modelos describen cómo el estrés está íntimamente relacionado con cuestiones de bienestar físico y mental, tales como trastornos cardiovasculares, musculoesqueléticos y otras enfermedades somáticas, directamente relacionadas con cuestiones ergonómicas. Además, se hace referencia al Modelo de ajuste persona-entorno, propuesto por Cobb, Rogers y French. Este modelo se centra en evaluar las interacciones entre las características personales y las condiciones laborales. En este contexto, se subraya que los desequilibrios entre las capacidades y habilidades personales en comparación con las demandas específicas de los puestos de trabajo pueden originar situaciones de estrés.

Además, se incorporó el Modelo Demanda-Control, propuesto por Karasek. Este modelo considera las demandas psicológicas del trabajo, que abarcan aspectos como la carga mental y los conflictos de actividades. A su vez, se evalúa el nivel de control que el empleado posee sobre estas tareas laborales, así como la oportunidad de aplicar sus habilidades en el contexto laboral. El incremento simultáneo de la demanda laboral y el nivel de control puede llevar a un mayor desarrollo personal, aprendizaje y motivación en el individuo, contribuyendo a un aumento en la productividad. En esta línea, se incorporó el elemento del apoyo social al modelo anterior. Este componente se encarga de explicar cómo los

procesos de estrés se desencadenan cuando se producen desequilibrios o alteraciones en alguno de los dos componentes mencionados previamente (Uribe, 2016).

También, se procedió a definir la variable estrés laboral basándose en diversas fuentes académicas y organizacionales, conforme a la Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (SESST) en 2018, el estrés laboral se refiere a las respuestas comportamentales, psicológicas y fisiológicas que presenta un trabajador ante diversas presiones tanto internas como externas. Este fenómeno surge debido a desajustes entre la persona, el ambiente de trabajo y la empresa.

Asimismo, Uribe (2016) Agrega que el estrés laboral está vinculado a factores psicosociales que a menudo se denominan "estresores", los cuales pueden generar reacciones con connotaciones negativas y, en ocasiones, ser componentes del propio estrés.

También, OMS (2020) Lo describe como el estado que puede originarse por diversas razones, incluyendo dificultades personales, problemas en el lugar de trabajo (como conflictos o exigencias extremas) y amenazas en la comunidad circundante (como violencia, enfermedades o incertidumbre económica).

Buitrago (2021) Indica que representa un desafío tanto social como económico, ya que impacta de forma negativa en la salud del trabajador y reduce la eficiencia de las organizaciones, afectando su competitividad en el mercado. Es crucial abordar este problema, ya que la prevención oportuna del estrés puede proteger la salud física y mental de cada trabajador, lo que a su vez conduce a un rendimiento laboral más destacado y, en consecuencia, mejora la productividad y eficiencia de la entidad.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2018), se ha demostrado mediante investigaciones que las deficientes condiciones físicas en el entorno laboral de manera general pueden impactar negativamente en el nivel de estrés que experimentan los empleados, como también en su salud psicológica y por ultima física.

El Centro Canadiense de Salud y Seguridad Ocupacional (2018) establece se refiere a la reacción perjudicial que surge tanto a nivel físico como emocional

cuando se produce un desequilibrio de las exigencias laborales que afronta un empleado y su capacidad para manejar y cumplir con esas demandas.

Vidal (2019) hace hincapié en que el término "estrés" se ha vuelto habitual pero peligrosamente normalizado en la sociedad moderna, subrayando que un manejo incorrecto del estrés puede llevar a enfermedades y agravar las existentes.

Consecuencias: Chiavenato (2009) destaca que el estrés en el trabajo puede tener un efecto adverso en la salud general del trabajador. Además, este estrés puede influir negativamente en su productividad y desempeño laboral. Según el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (1999), Los entornos laborales en constante evolución pueden ser una fuente de estrés. Este fenómeno no solamente conlleva un riesgo para el bienestar del empleado, sino que también puede tener repercusiones para la propia empresa. El aumento de las demandas laborales más allá de los límites de capacidad, recursos o necesidades del colaborador puede desencadenar una reacción emocional y física perjudicial, lo que afecta tanto al individuo como a la organización.

Singh et al. (2020) Se identifican distintos tipos de estrés, como se menciona a continuación: Eustrés: Este tipo de estrés es considerado positivo, ya que está asociado con logros y momentos de satisfacción. El eustrés capacita a las personas para afrontar desafíos, especialmente en roles de gestión, técnicos o aquellos que implican la interacción con usuarios. Distrés: En contraste, el distrés es un tipo de estrés que genera consecuencias negativas y puede causar daño. Este tipo de estrés provoca sentimientos de inseguridad e insuficiencia en la persona. Cuando una persona se siente desamparada, desesperada o frustrada, es más propensa a experimentar este tipo de estrés. Estos conceptos resaltan la naturaleza dual del estrés, que puede tener tanto efectos positivos como negativos en función de cómo se manifieste y se maneje en diferentes situaciones y contextos laborales.

Dimensiones: Para el SESST (2018), se identificaron las siguientes. Ambiente físico, los factores del entorno físico que influye en el estrés laboral están vinculados a diversos factores, elementos como la luminosidad, el sonido, el clima y la presencia de ambientes contaminados. Además, es importante tener en cuenta que las fuentes de estrés asociadas a la estructura y el ambiente dentro de la organización pueden surgir como consecuencia de las culturas predominantes en



términos de liderazgo y organización. Si estas culturas dan lugar a entornos poco saludables, podrían causar un estrés injustificado en los empleados.

Contenido de la tarea, los estresores relacionados pueden influir en el estrés laboral, incluyen el control sobre la tarea y la carga mental. Los elementos variables en la composición de las tareas que generan riesgo de estrés abarcan la disminución del valor de las funciones, la limitación en la aplicación de aptitudes, la carencia de diversidad en las actividades laborales, la repetitividad en las tareas, la inseguridad laboral, la escasa disposición de oportunidad para el desarrollo propio y competitivo, las demandas conflictivas y la carestía de recursos adecuados. La organización, los factores relacionados con la empresa que pueden influir en el estrés laboral, incluyen: conflictos o incertidumbres en los roles, horarios de trabajo, dinámicas interpersonales y oportunidades de crecimiento profesional. Se ha demostrado que tanto la falta de tareas como su exceso pueden ser riesgosas para la salud mental de los empleados. Esto puede manifestarse tanto en términos cuantitativos, como la cantidad de tareas a realizar, y cualitativos, detallando las dificultades inherentes a las tareas, lo que se asocia de forma directa con el estrés laboral. En conjunto, estos elementos organizativos subrayan cómo la estructura y el ambiente dentro de la organización pueden influir en la vivencia laboral de los empleados y en su nivel de estrés. Un entorno organizativo que promueva la transparencia en los roles, el respaldo mutuo y las posibilidades de desarrollo tiene el potencial de disminuir de manera considerable el estrés laboral.

En seguida, se exponen los fundamentos teóricos y científicos que respaldan el análisis de la variable de rendimiento laboral en este estudio.

El estudio del rendimiento laboral se basó en el marco conceptual de rendimiento laboral propuesto por Borman et al. Este enfoque presenta cuatro dimensiones fundamentales para la evaluación del rendimiento en el ámbito laboral: ejecución en las tareas, compromiso, colaboración en equipo y persistencia. Asimismo, este modelo se relaciona con la dedicación hacia la empresa y el valor ético de los trabajadores (Gabini, 2018).

Fue definida por Gabini (2018) reconoce que el rendimiento de los empleados no se limita únicamente a las actividades específicas del cargo que ocupan. Este desempeño abarca un amplio rango de comportamientos que se extienden más allá de sus responsabilidades laborales directas. Estos comportamientos pueden

clasificarse en dos grandes categorías: por un lado, las acciones orientadas hacia actividades que trascienden la función laboral establecida y, por otro, aquella centrada en la interacción interpersonal. Las descritas categorías de comportamientos son esenciales y contribuyen de manera significativa al alcance del objetivo organizacional.

Chiavenato (2020) Es la acción o comportamiento que está en el centro de atención del trabajador y que está claramente relacionada ante logros de los objetivos de la empresa se denomina "rendimiento laboral". Este término puede ser conceptualizado como aquellas acciones o conductas que un trabajador realiza en su rol laboral y que tienen una relevancia directa para obtener la meta y objetivo empresarial. Además, se argumenta que tener un rendimiento laboral adecuado es una de las fortalezas más significativas que puede tener una empresa. Esto significa que cuando un trabajador experimenta motivación y satisfacción en su entorno de trabajo, su rendimiento en el trabajo será beneficioso y contribuirá al éxito general de la organización. Esta noción resalta la idea de que un empleado comprometido y satisfecho no solo beneficia a la empresa, sino que también puede experimentar un sentido de autorrealización personal al lograr sus objetivos laborales y contribuir al éxito colectivo.

También, Chiavenato (2020) definió que el rendimiento contextual abarca cómo un empleado se involucra y contribuye de manera más amplia en su entorno laboral, y para lograrlo es fundamental comprender las expectativas de la empresa y llevar a cabo una autoevaluación constante.

A la vez, Alles (2017) La administración del desempeño se presenta como una herramienta completa que tiene como objetivo potenciar tanto el rendimiento como el crecimiento profesional de los empleados. Esta gestión eficiente resulta en mejoras constantes en los logros de la organización y en una utilización óptima de los recursos humanos disponibles.

Importancia: según Pedraza (2010), Es esencial proporcionar estabilidad ocupacional a los empleados que se incorporan a las organizaciones, procurando ofrecerles beneficios apropiados de acuerdo con el puesto que desempeñarán. Este aspecto influye directamente en la mejora del rendimiento laboral, considerado como un factor crucial para evaluar la eficacia y logros de una entidad.

Elementos: Asimismo, La Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (ANACT, 2020) en Francia, proporciona una perspectiva interesante sobre la búsqueda del rendimiento en el trabajo. Lograr un desempeño laboral eficaz requiere la integración armónica de tres elementos esenciales: habilidades, trabajo en equipo y compromiso. La combinación y equilibrio adecuados de estos factores se alcanzan a través de diferentes tácticas de movilización, tales como establecer equipos colaborativos y facilitar espacios para el intercambio de ideas y discusiones constructivas.

Asimismo, Chiavenato (2020) señala que, para mejorar el rendimiento laboral, el trabajador debe estar al tanto de las medidas que sus superiores, líderes o encargados toman para evaluar su desempeño. Estas medidas pueden incluir capacitaciones proporcionadas por la organización, autoevaluaciones o cualquier otro enfoque de evaluación utilizado en el lugar de trabajo.

Factores: Bardales (2019) El enfoque propuesto aborda múltiples factores cruciales para potenciar el desempeño laboral óptimo. Entre estos factores, se destaca el conocimiento declarativo: Este se refiere a la comprensión de qué acciones deben llevarse a cabo. Implica tener información sobre los objetivos, tener autoconocimiento y comprender las instrucciones. Engloba diversos elementos como la capacidad, la personalidad, los intereses, la formación, la experiencia, las aptitudes y la comunicación. Conocimiento acerca de los procedimientos y habilidades: Este elemento está vinculado a comprender la manera en que se lleva a cabo cada tarea y destrezas requeridas. Engloba dimensiones psicológicas, habilidades psicomotoras y físicas, así como la autosugestión, que abarca la autoconfianza y una mentalidad positiva, además de habilidades relacionadas con la interacción interpersonal. Respecto a la motivación, se entiende como el proceso mediante el cual se toma diversas decisiones que contribuyen a la labor colectiva en equipo. Involucra la medida de energía dedicada a las labores, la selección de decisiones para llevar a cabo acciones y la dedicación constante y la persistencia incluso a lo largo del tiempo.

Dimensiones: Basado en Gabini (2018), el concepto de desempeño laboral engloba todas las conductas relacionadas con las diversas actividades específicas del puesto de trabajo, así como aquellas conductas que se desarrollan en el ámbito interpersonal. Estos comportamientos resultan esenciales para obtener los

propósitos y metas de la empresa. El rendimiento laboral implica tanto la ejecución efectiva de las tareas asignadas como la habilidad para interactuar de manera positiva y productiva con los demás en el entorno laboral. En la misma línea, se ha desglosado la variable del rendimiento laboral en tres dimensiones: Rendimiento de la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento laboral contraproducente.

Rendimiento de la tarea, esta referido a los logros y resultados obtenidos al llevar a cabo de manera exitosa las actividades y funciones específicas asignadas en un puesto de trabajo. Estos logros están directamente vinculados mediante la conversión del recurso de la empresa del producto/servicio apropiado para distribución económica.

Rendimiento en el contexto, se refiere a las conductas y acciones de un trabajador que van más allá de las tareas y responsabilidades específicas de su puesto. Estas conductas no solo cumplen con las expectativas establecidas, sino que exceden esas expectativas al ofrecer contribuciones adicionales y positivas a la empresa. Un aspecto importante del rendimiento en el contexto es que estas acciones son voluntarias y no necesariamente están vinculadas a recompensas o demandas específicas.

Comportamiento laboral contraproducente, se refiere a acciones o actitudes por parte de los trabajadores que ejercen una fuerte influencia negativa en la eficiencia, el entorno de trabajo y los resultados de la empresa. Estos actos son antisociales y pueden tener consecuencias adversas tanto para el entorno laboral como para la organización en su conjunto.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Se estableció como aplicado. Esta selección se fundamenta en la utilización de teorías, antecedentes y contextos para examinar, debatir, aportar o cuestionar información. Baena (2017) señala que los trabajos aplicados buscan obtener conocimiento con la finalidad de enfrentar y solucionar desafíos específicos planteados dentro del ámbito investigativo.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Se empleó un diseño de carácter no experimental. Significa que el estudio se centra en observar y examinar un problema particular dentro del marco del estudio, sin llevar a cabo intervenciones o modificaciones intencionadas en las muestras examinadas. (Hernández et al. 2020)

El enfoque metodológico utilizado en este estudio es cuantitativo. Esta elección se basa en el uso de etapas estructuradas u ordenada para establecer hipótesis de investigación, que luego se validan mediante la recolección de datos numéricos utilizando un instrumento específico. La indagación recopilada se estructura en una base de datos y se somete a un examen estadístico. Hernández et al. (2020) indica que este enfoque conlleva la consolidación de datos posteriores, la implementación de métodos probabilísticos, el análisis de relaciones entre variables y la aplicación de técnicas estadísticas para tratar las cuestiones planteadas en la investigación.

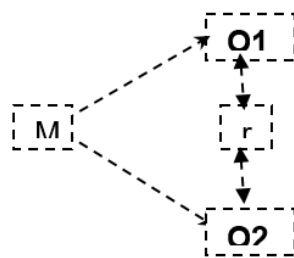
El grado investigativo que se utilizó en este trabajo es correlacional. Esto implica que se busca establecer relaciones y asociaciones entre las variables del fenómeno estudiado. Hernández et al. (2020) señalaron que el enfoque correlacional busca identificar una relación directa o causal de las distintas variables. El estudio de esta naturaleza se fundamenta en trabajos descriptivos, las cuales ofrecen una primera aproximación y entendimiento de los fenómenos estudiados. Estas investigaciones de naturaleza descriptiva establecen los cimientos para la realización de estudios correlativos que exploran las interconexiones entre distintas variables. Adicionalmente, los

resultados derivados de los trabajos correlativos pueden servir como punto de partida para investigaciones de carácter explicativo, que buscan indagar más a fondo en los mecanismos y causas subyacentes de las relaciones observadas.

### Figura 1

#### Diseño no experimental correlacional

Diagrama:



Dónde: M= Muestra

O1= Estrés

O2= Desempeño laboral

r= Posible correlaciones

### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés

Definición conceptual: Acorde a la Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (SESST, 2018) Reacciones que se manifiestan en las conductas, aspectos psicológicos y fisiológicos del trabajador. Estas respuestas se desarrollan como una adaptación a diversas presiones provenientes tanto del entorno externo como interno del individuo, lo que puede generar consecuencias en su bienestar y funcionamiento en el ámbito laboral.

Definición operacional: Se abordará de manera cuantitativa utilizando un enfoque concreto. Para ello, se diseñará un cuestionario con ítems específicos que se basarán en la problemática investigada, así como en la definición conceptual de la variable, sus dimensiones y los indicadores relevantes. Este cuestionario se construirá siguiendo una escala de medición de tipo Likert.

Dimensión: Ambiente físico con sus indicadores, Iluminación, Ruido, Temperatura y Ambientes contaminados. Dimensión: Contenido de la tarea con sus indicadores, control sobre la tarea y carga mental. Dimensión: La organización con sus indicadores, conflicto o ambigüedades de roles, jornadas laborales, relaciones interpersonales y desarrollo profesional. Con una escala de medición: ORDINAL

## Variable 2: Rendimiento Laboral

Definición conceptual: De acuerdo a Gabini (2018) Conjunto de comportamientos que se dirigen hacia actividades que trascienden las responsabilidades laborales específicas de un puesto y que están orientados hacia las interacciones interpersonales. Estas conductas representan un conjunto de acciones significativas para alcanzar la meta de la organización.

Definición operacional: involucra tanto una perspectiva teórica como práctica. Para llevar a cabo esta investigación, se adoptó una metodología en la que se evaluó el desempeño en el ambiente de trabajo. Se elaboró un conjunto de elementos basados en la problemática estudiada y en la definición conceptual de la variable. Estos elementos se presentaron en forma de declaraciones que los participantes podían valorar mediante una escala numérica afirmativa, Este cuestionario se construirá siguiendo una escala de tipo Likert.

Dimensión: Rendimiento de la tarea con sus indicadores, rendimiento laboral y labores en equipo. Dimensión: Rendimiento en el contexto con sus indicadores, compromiso y motivación. Dimensión: Comportamiento laboral contraproducente con sus indicadores, eficiencia, normas y autorregulación. Con una escala de medición: ORDINAL

### **3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

De acuerdo a Lerma (2022), consiste en personas que comparten cierta característica similar y relevante en el trabajo. En esta situación, la población está integrada por la totalidad de 30 colaboradores que corresponden al área de producción en la organización Hagroy Electronic.

Criterios de inclusión: Se tomó en consideración a los empleados que forman parte del área de producción, específicamente aquellos que se desempeñan en las áreas de manufactura y ensamblaje de la empresa Hagroy Electronic.

Criterios de exclusión: Adicionalmente, se optó por excluir a los colaboradores que no formen parte de las áreas de manufactura y ensamblaje de la empresa Hagroy Electronic, es decir, aquellos que trabajan en el área administrativa.

### **3.3.2. Muestra**

La muestra en este trabajo fue conformada por la totalidad de la población, utilizando una muestra censal. En otras palabras, se incluyeron todos los empleados del área de producción de la empresa Hagroy Electronic en la muestra. Además, Hernández et al. (2020), una muestra es una porción representativa de elementos con características similares definidas para la investigación. En este caso particular, dado que se decidió analizar a todos los colaboradores, la muestra incluyó a la totalidad de dichos trabajadores, que suman un total de 30 individuos de la empresa Hagroy Electronic.

### **3.3.3. Muestreo**

Se instituyó el muestreo no probabilístico para la presente investigación incluyendo a todos los trabajadores. Además, Lohr (2019), muestreo es el paso de optar por un subconjunto de personas de una población con la finalidad de adquirir datos sobre la población como un todo.

### **3.3.4. Unidad de Análisis**

Empleados del área de producción de la empresa Hagroy Electronic S.A.C.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica: Se seleccionó la encuesta, utilizando un instrumento de evaluación denominado cuestionario para recabar información. Hernández et al. (2020) definieron los métodos como la estrategia utilizada que recopila y analiza datos, a través de interrogantes formuladas en función de la problemática de investigación. Estos métodos se aplican a un grupo específico de individuos, Lo que permitió la obtener datos significativos del trabajo en cuestión.

Instrumento: Se estableció el cuestionario compuesto por 15 ítems para cada variable bajo estudio. Cada participante ofreció sus respuestas mediante una escala de Likert, la cual presentaba diversas opciones secuenciales para calificar cada ítem.: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre. Ñaupas et al. (2018). Describen el cuestionario como un instrumento meticulosamente estructurado, compuesto por ítems cuidadosamente redactados que guardan relación con la problemática, objetivo e hipótesis planteada en el estudio. Los ítems también se encuentran en consonancia con las definiciones teóricas y conceptuales



de las dos variables en este trabajo. Además, Hernández et al. (2020), el instrumento tiene el propósito de medir la información de manera cuantitativa, proporcionando datos numéricos significativos e informativos que se relacionan con las variables bajo investigación. Este instrumento permitirá recopilar respuestas y percepciones de los participantes respecto a las dos variables planteadas, contribuyendo así a la obtención de información que será analizada para cumplir los objetivos del estudio.

Validez: Se procedió a la validación del instrumento con la participación de tres expertos en el campo, quienes revisaron y aprobaron su desarrollo con opiniones favorables. Según Dessler & Varela (2017) La validez se describe a la disposición en que un instrumento o herramienta de medición es precisa y engloba diversos elementos, entre ellos, la exactitud, la claridad y la relevancia de dicho instrumento.

Confiabilidad: El coeficiente Alfa de Cronbach se ejecutó como una medida estadística para respaldar la confiabilidad de dicho cuestionario. Según Dessler & Varela (2017). La confiabilidad muestra referencia a la estabilidad o consistencia de cada puntuación obtenidas en relación a las preguntas o elementos que componen cada variable bajo investigación, asegurando que las mismas mediciones se replican de manera similar en pruebas posteriores o en formas equivalentes del instrumento.

### **3.5. Procedimientos**

Para llevar a cabo el procedimiento actual, en una primera instancia, se requirió la autorización al Gerente de Comercio Internacional de la empresa Hagroy Electronic para emplear el nombre de la organización en el estudio, luego se determinó la problemática, a la vez, se estableció los objetivos e hipótesis, además se buscó información de otros estudios ya sea artículos, tesis o libros, etc. Asimismo, Se creó un instrumento siguiendo los fundamentos teóricos y considerando la problemática del estudio. Luego de esta etapa, El instrumento fue validado mediante un proceso que involucra la revisión y evaluación por parte de expertos. Además, se llevó a cabo una medición de su confiabilidad estadística utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La investigación, se desarrolló mediante una minuciosa recopilación de información procedente de la revisión de la literatura, investigaciones previas y documentos científicos. Esta información fue fundamental para definir las variables, dimensiones e indicadores que son objeto de estudio. Como resultado, se desarrolló un cuestionario que emplea la escala Likert con cinco opciones para las respuestas. Se efectuó el análisis de los datos utilizando dos enfoques estadísticos. La estadística descriptiva permitió procesar los datos recopilados a través del cuestionario utilizando el software SPSS. Los resultados de esta fase se presentarán en forma de datos descriptivos, incluyendo porcentajes y frecuencias, que revelarán la distribución y los niveles del estrés y rendimiento laboral entre los empleados. Además, la estadística inferencial, se utilizó la función de cruce estadístico en el software SPSS para estudiar la correlación entre ambas variables. Esto permitirá determinar un nivel correlacional existente entre ambas variables, Explorando la efectividad de la correlación significativa y grado de estrés experimentado por los empleados y su desempeño en el trabajo (Hernández, 2018). Además, Hernández et al. (2020), quien aboga por una combinación de estadísticas descriptivas e inferenciales para alcanzar una comprensión exhaustiva de las interacciones de cada variable en una tesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la realización de este estudio se otorgó un especial cuidado a la integridad académica y ética. Las fuentes bibliográficas que se han empleado han sido respetadas y reconocidas correctamente, asegurando así que se atribuyan correctamente las autorías y contribuciones de otros investigadores. Además, se han tenido en cuenta los principios éticos y sociales fundamentales en la indagación y recopilación de información, asegurando que se valoren los derechos e integridad de los partícipes en el trabajo de investigación. En el paso de recolección de datos, se ha priorizado el anonimato y la privacidad de los participantes. Esto no solo es una cuestión ética, sino que también refleja un compromiso por proteger los derechos y la confidencialidad de aquellos que han aportado su información para el estudio.

En referencia al artículo 6 denominado Honestidad, ha sido un pilar fundamental, asegurando la transparencia y la divulgación adecuada de los resultados y hallazgos del estudio, permitiendo que otros investigadores puedan utilizar la información obtenida para futuras investigaciones relacionadas con las mismas variables, temas o problemáticas.

En referencia al artículo 7 denominado Rigor científico, ha sido un factor clave para asegurar la calidad del estudio. La metodología ha sido cuidadosamente establecida y las razones para la interpretación de los datos han sido explícitos y coherentes. Esto garantiza la disposición de evidencias sólidas que respalden los resultados obtenidos, contribuyendo a la validez y fiabilidad del estudio.

#### IV. RESULTADOS

En seguida, se describen los resultados obtenidos a través del instrumento.

Objetivo general Determinar la relación entre Estrés y Rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023.

H<sub>i</sub>: Existe relación entre Estrés y Rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre Estrés y Rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023.

**Tabla 1**

*Estrés y rendimiento laboral.*

		Rendimiento Laboral.				Correlación.
		Bajo.	Medio.	Alto.	Total.	
Estrés	Bajo.	00,00%	00,00%	00,00%	00,00%	Rho de Spearman. 0,196
	Medio.	00,00%	30,00%	30,00%	60,00%	
	Alto.	00,00%	00,00%	40,00%	40,00%	Sig. (bilateral) 0,299
Total.	00,00%	30,00%	70,00%	100,00%		

Nota. Para la tabla 1, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, que arrojó una correlación positiva media de la variable estrés y la variable rendimiento laboral con un valor de  $r=0,196$ . Esto sugiere que existe un grado de correlación positiva media. Respalda la idea de una relación directa-proporcional para ambas.

Para evaluar el objetivo general y determinar si debe ser aceptada o rechazada, se utilizó el rho Spearman, y se adquirió un valor de significancia bilateral fue de 0,299. De acuerdo con el criterio ( $\text{Sig. } 0,000 \leq 0,05$ ), se concluye que la hipótesis alternativa se rechaza y se acepta la hipótesis nula, lo que indica la existencia de una relación positiva entre la variable y la dimensión, este hallazgo se respalda aún más mediante el análisis de porcentajes cruzados, que establece que la variable estrés influyen de carácter alto en la variable rendimiento laboral en un 40.0%.

Según el análisis inferencial la empresa Hagroy Electronic, Lima, debería poder establecer en disminuir los niveles de estrés laboral logrando que se aumente el rendimiento laboral.

Objetivo específico 1 Determinar la relación entre el estrés y el rendimiento de la tarea en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023.

Hi: Existe relación entre el estrés y el rendimiento de la tarea en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023.

Ho: No existe relación entre estrés y el rendimiento de la tarea en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023.

**Tabla 2**

*Estrés y rendimiento en la tarea.*

		Rendimiento de la tarea.				Correlación.
		Bajo.	Medio.	Alto.	Total.	
Estrés	Bajo.	00,00%	00,00%	00,00%	00,00%	Rho de Spearman. 0,669 Sig. (bilateral) 0,001
	Medio.	10,00%	50,00%	00,00%	60,00%	
	Alto.	00,00%	10,00%	30,00%	40,00%	
Total.		10,00%	60,00%	30,00%	100,00%	

Nota. En la tabla 2, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, que arrojó una correlación bilateral de la variable estrés y la dimensión rendimiento de la tarea con el  $r=0,669$ . Esto sugiere un grado de correlación positiva considerable. Respalda la idea de una relación directamente proporcional

Para evaluar la hipótesis 1 y determinar si debe ser aceptada o rechazada, se manejó el rho Spearman, y se adquirió un valor de sig. bilateral fue de 0,001. De acuerdo con el criterio (Sig.  $0,000 \leq 0,05$ ), se concluye que la  $H_0$  se rechaza y se acepta la  $H_i$ , lo que indica una existente relación positiva entre la variable y la dimensión, este hallazgo se respalda aún más mediante el análisis de porcentajes cruzados, que establece que la variable estrés influyen de carácter media en la dimensión rendimiento de la tarea en un 50.0%.

Según el análisis inferencial la empresa Hagroy Electronic, Lima, debería de aplicar estrategias para disminuir el estrés laboral accediendo al aumento del desempeño de la tarea.

Objetivo específico 2 Determinar la relación entre el estrés y el rendimiento en el contexto en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023.

H<sub>i</sub>: Existe relación entre el estrés y el rendimiento en el contexto en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el estrés y el rendimiento en el contexto en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023.

**Tabla 3**

*Estrés y rendimiento en el contexto.*

		Rendimiento en el contexto.				Correlación.
		Bajo.	Medio.	Alto.	Total.	
Estrés	Bajo.	00,00%	00,00%	00,00%	00,00%	Rho de Spearman. 0,316 Sig. (bilateral) 0,089
	Medio.	00,00%	00,00%	50,00%	50,00%	
	Alto.	00,00%	10,00%	40,00%	50,00%	
Total.		00,00%	10,00%	90,00%	100,00%	

Nota. En la tabla 3, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, que arrojó una correlación positiva media del estrés y la dimensión rendimiento en el contexto del  $r=0,316$ . Respalda la idea de una relación directamente proporcional por ambas.

Para evaluar la hipótesis 2 y determinar si debe ser aceptada o rechazada, se utilizó el rho Spearman, y se adquirió un valor de sig. bilateral fue de 0,089. De acuerdo con el criterio (Sig.  $0,000 \leq 0,05$ ), se concluye que la hipótesis alternativa se rechaza y se acepta la hipótesis nula, lo que indica la existencia de una relación positiva de la variable y la dimensión, este hallazgo se respalda aún más mediante el análisis de porcentajes cruzados, que establece que la variable estrés influyen de carácter media alta en la dimensión rendimiento en el contexto en un 50.0%.

Según el análisis inferencial la empresa Hagroy Electronic, Lima, debería ponerle más énfasis en bajar los niveles de estrés laboral permitiendo aumentar el desempeño en el contexto.

Objetivo específico 3 Determinar la relación entre el estrés y el comportamiento laboral contraproducente en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023.

H<sub>i</sub>: Existe relación entre el estrés y el comportamiento laboral contraproducente en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el estrés y el comportamiento laboral contraproducente en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023.

**Tabla 4**

*Estrés y comportamiento laboral contraproducente.*

		Comportamiento laboral contraproducente.				Correlación.
		Bajo.	Medio.	Alto.	Total.	
Estrés	Bajo.	00,00%	00,00%	00,00%	00,00%	Rho de Spearman. 0,270 Sig. (bilateral). 0,149
	Medio.	00,00%	10,00%	50,00%	60,00%	
	Alto.	00,00%	00,00%	40,00%	40,00%	
Total.		00,00%	10,00%	90,00%	100,00%	

Nota. Para la tabla 4, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, que arrojó una correlación positiva media de la variable estrés y la dimensión comportamiento laboral contraproducente del  $r=0,270$ . Respaldando la idea de una relación directamente proporcional entre ambas.

Para evaluar la hipótesis 3 y determinar si debe ser aceptada o rechazada, se utilizó el rho Spearman, y se adquirió un valor de significancia bilateral fue de 0,149. De acuerdo con el criterio (Sig.  $0,000 \leq 0,05$ ), se concluye que la hipótesis alternativa se rechaza y se acepta la hipótesis nula, lo que indica la existencia de una relación positiva entre la variable y la dimensión, este hallazgo se respalda aún más mediante el análisis de porcentajes cruzados, que establece que la variable estrés influyen de carácter media alta en la dimensión comportamiento laboral contraproducente en un 50.0%.

Según el análisis inferencial la empresa Hagroy Electronic, Lima, debería poner más énfasis en bajar los niveles de estrés laboral permitiendo disminuir el comportamiento laboral contraproducente.

## V. DISCUSIÓN

En esta sección, el resultado obtenido se examina mediante nuestra herramienta y se establecen comparaciones entre cada resultado y las investigaciones previas o teorías existentes con el fin de proporcionar un contexto adecuado.

En relación al objetivo general, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, logrando un  $r = 0,196$  estableciendo una correlación positiva media entre el estrés y el rendimiento laboral y se adquirió un valor de sig. bilateral fue de 0.299. De acuerdo con el criterio (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se concluye que la hipótesis alternativa se rechaza y se acepta la hipótesis nula, este hallazgo se respalda aún más mediante el análisis de porcentajes cruzados, que establece que la variable "estrés" influyen de carácter alto en la variable "rendimiento laboral" en un 40.0%.

Según los resultados obtenidos, es posible establecer comparación con los estudios de Lastya et al. (2021) Tuvieron el fin de establecer la relación del desempeño de los colaboradores y estrés en una organización de manufactura en indonesia; población de noventa y tres trabajadores; Un estudio de retorno multivariable de enfoque cuantitativo llevado para analizar la asociación entre ambas variables. En la muestra se obtuvieron los datos de noventa y tres trabajadores a nivel de personal en diversas empresas del sector manufacturero. Las relaciones entre los factores determinantes y la productividad del empleado se evalúan mediante el estudio de regresión multivariante. Con un Spearman de 0.972, se observa fuertemente una correlación estadística para las dos variables, con niveles de sig 0.481. A la vez, se debe tener en cuenta que la baja productividad se asocia a las horas de trabajo irregulares y a la calidad deficiente de las relaciones entre los compañeros y sus superiores. Concluyendo, se puede afirmar que consta de una correlación entre ambas variables. Los entornos laborales y la prolongación de las jornadas de trabajo también desempeñan un papel en la generación de un estrés duradero, lo que a su vez conduce a situaciones desfavorables en el ámbito laboral.

Basándonos en lo mencionado, podemos inferir que las investigaciones relacionadas con estrés laboral y rendimiento laboral revisten una gran importancia. Esto se debe a que el estrés tiene el potencial de impactar significativamente en la capacidad y el rendimiento en la ejecución de las tareas y responsabilidades



asignadas. Esta situación podría dar lugar a una disminución de la eficiencia, lo que a su vez afectaría la productividad en el entorno laboral. Según los autores, el estrés se precisa como la reacción del cerebro para mantenernos alerta en situaciones que percibimos como desafiantes o abrumadoras, lo que puede generar una sensación de incomodidad e inseguridad. A pesar de ser una experiencia desagradable, el estrés siempre ha estado presente y en algunas ocasiones puede ser de utilidad.

En referencia al objetivo específico 1, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, logrando un  $r=0,699$  estableciendo una correlación positiva considerable del estrés y el rendimiento de la tarea y se adquirió un valor de significancia bilateral fue de 0.001. Se consiguió el criterio (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se concluye que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la  $H_1$ , este hallazgo se respalda aún más mediante el análisis de porcentajes cruzados, que establece que la variable "estrés" influyen de carácter media en la dimensión "rendimiento de la tarea" en un 50.0%

Los resultados obtenidos, es posible establecer comparación con los estudios de SESST (2018) El estrés laboral se refiere a las respuestas comportamentales, psicológicas y fisiológicas que presenta un trabajador ante diversas presiones tanto internas como externas. Este fenómeno surge debido a desajustes entre la persona, el ambiente de trabajo y la empresa. Además, Gabini (2018) se refiere a los logros y resultados obtenidos al llevar a cabo de manera exitosa las actividades y funciones específicas asignadas en un puesto de trabajo. Estos logros están directamente vinculados mediante la conversión del recurso de la empresa en productos/servicios ofrecidos a cambio de una remuneración económica adecuada.

Basándonos en lo mencionado, podemos inferir que las investigaciones relacionadas con estrés y rendimiento en las tareas se centraron en explorar la relación del estrés experimentado por los trabajadores y su habilidad para desempeñar tareas laborales específicas de manera efectiva. Los autores sostienen la premisa de que existe una relación efectiva del estrés laboral y el rendimiento en las labores profesionales. Es claro que el estrés laboral afecta de manera notable la habilidad de cada trabajador para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva.

En referencia al objetivo específico 2, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, logrando un  $r = 0,316$  estableciendo una correlación positiva media del estrés y el rendimiento en el contexto y se adquirió un sig. bilateral fue de 0.089. De acuerdo con el criterio (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se concluye que la hipótesis alterna se rechaza y se acepta la hipótesis nula, este hallazgo se respalda aún más mediante el análisis de porcentajes cruzados, que establece que la variable "estrés" influyen de carácter media alta en la dimensión "rendimiento en el contexto" en un 50.0%.

Según el resultado obtenido, es posible establecer comparación con los estudios de OMS (2020) Describe al estrés laboral como un estado que puede originarse por diversas razones, incluyendo dificultades personales, problemas en el lugar de trabajo (como conflictos o exigencias extremas) y amenazas en la comunidad circundante (como violencia, enfermedades o incertidumbre económica). También, Gabini (2018) se refiere a las conductas y acciones de un trabajador que van más allá de las tareas y responsabilidades específicas de su puesto. Estas conductas no solo cumplen con las expectativas establecidas, sino que exceden esas expectativas al ofrecer contribuciones adicionales y positivas a la empresa. Un aspecto importante del rendimiento en el contexto es que estas acciones son voluntarias y no necesariamente están vinculadas a recompensas o demandas específicas.

Basándonos en lo mencionado, podemos inferir que las investigaciones en relación con el estrés y rendimiento en el contexto laboral resaltan la importancia del estrés en el rendimiento en un entorno de trabajo más amplio. A pesar de que, en términos generales, su estudio no identificó una relación estadísticamente significativa, es importante señalar que esta asociación podría cambiar dependiendo de la condición laboral concreta y el entorno específico de trabajo.

En referencia al objetivo específico 3, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, logrando un  $r = 0,270$  estableciendo una correlación positiva media del estrés y el comportamiento laboral contraproducente y se adquirió un sig. bilateral de 0.149. De acuerdo con el criterio (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se concluye que la hipótesis alterna se rechaza y se acepta la hipótesis nula, este hallazgo se respalda aún más mediante el análisis de porcentajes cruzados, que establece que la

variable "estrés" influyen de carácter media alta en la dimensión "comportamiento laboral contraproducente" en un 50.0%.

Los resultados obtenidos, es posible establecer comparación con los estudios de Uribe (2016) agrega que el estrés laboral está vinculado a factores psicosociales que a menudo se denominan "estresores", los cuales pueden generar reacciones con connotaciones negativas y, en ocasiones, ser componentes del propio estrés. Además, Gabini (2018) se refiere a acciones o actitudes por parte de los trabajadores que ejercen una fuerte influencia negativa en la eficiencia, el entorno de trabajo y los resultados de la empresa. Estos actos son antisociales y pueden tener consecuencias adversas tanto para el entorno laboral como para la organización en su conjunto.

Basándonos en lo mencionado, podemos inferir que las investigaciones relacionadas con el estrés y los comportamientos laborales contraproducentes resaltan lo complejo de la correlación del estrés y dichos comportamientos específicos. En resumen, se hace hincapié en que esta relación es multifacética y puede variar en función del contexto laboral específico y otros elementos que influyen de manera directa en la conducta de los empleados en su entorno de trabajo. Por lo tanto, resulta esencial que se aborde de forma completa el estrés laboral y sus repercusiones con el fin de fomentar un ambiente laboral saludable y eficiente.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: En relación al propósito general, se llegó a determinar una correlación positiva media de la variable estrés y rendimiento laboral, con un rho Spearman de 0,196. por otro lado, se consiguió un sig. bilateral de 0,299, prevaleciendo la regla de  $0,000 < 0,05$ .

Segunda: En relación al OE1, se llegó a determinar una correlación positiva considerable de la variable estrés y el rendimiento de la tarea, con un rho Spearman de 0,669. por otro lado, se consiguió un sig. bilateral de 0,001, prevaleciendo la regla de  $0,000 < 0,05$ .

Tercera: En relación al OE2, se llegó a determinar una correlación positiva media de la variable estrés y el rendimiento de contexto, con un rho Spearman de 0,316. por otro lado, se consiguió un sig. bilateral de 0,089, prevaleciendo la regla de  $0,000 < 0,05$ .

Cuarta: En relación al OE3, se llegó a determinar una correlación positiva moderada de la variable estrés y el comportamiento laboral contraproducente, con un rho Spearman de 0,270. por otro lado, se consiguió un sig. bilateral de 0,149, prevaleciendo la regla de  $0,000 < 0,05$ .

## VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los encargados de la Gerencia de Producción de una empresa privada en Lima que desarrollen estrategias destinadas a reducir el estrés laboral. Identificando los factores estresantes en el entorno físico, demasiadas horas laborales, tareas a último momento. Permitiendo que se cree un ambiente de trabajo cómodo y proporcionando el lugar y el recurso necesario para que los empleados puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva contribuyendo a la mejora del rendimiento laboral.

Segunda: Se recomienda a los encargados de la Gerencia de Producción de una empresa privada en Lima que desarrollen estrategias para mitigar los niveles de estrés laboral mediante la prevención en la acumulación de cada tarea, esto implica evitar que los trabajadores se vean en la necesidad de realizar horas extras más allá de su jornada laboral regular. Además, se recomienda proporcionar una comunicación clara sobre las responsabilidades laborales, lo que contribuirá a mejorar el entendimiento y el desempeño de los trabajadores.

Tercera: Se recomienda a los encargados de la Gerencia de Producción de la empresa privada en Lima que implementen estrategias destinadas a reducir el estrés laboral mediante la mejora del entorno social de los empleados. Esto implica fomentar la colaboración y soporte mutuo en cada compañero de trabajo, así como la colaboración activa de los empleados en la aportación de una idea, decisión o acción que afecte tanto a su ambiente de trabajo como a la estructura de la empresa. Estas medidas contribuirán a mejorar el rendimiento laboral.

Cuarta: Se recomienda a los encargados de la Gerencia de Producción de una empresa privada en Lima que establezcan talleres diseñados para mitigar las consecuencias físicas y psicológicas del estrés laboral. Estos talleres pueden centrarse en actividades de relajación y promover la interacción entre los empleados. De esta manera, los trabajadores podrán experimentar una mayor motivación y, como resultado, mejorar su rendimiento laboral.

## REFERENCIAS

- Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (2020). *La contribution du travail à la performance*. Francia. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.
- Alles M. (2017). *Desempeño por competencias*. Argentina: GRANICA [https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Arji, S. Elhaddadi, M. Touhami A. Ziri, R. (2023) Estrés laboral entre los trabajadores de una empresa marroquí. *Acta Neuropsicológica*, 21(1), 33-42. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.3139>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación serie integral por competencias*. México, D. F. Grupo editorial Patria, S.A.
- Bardales, M. (2019) *Gestión de recursos humanos en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa de Transportes de Personal Jessica Tours SAC. Lima 2017*. (Tesis Pregrado). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima. [https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3875/UNFV\\_BARDALES\\_RIVERA\\_MARCO\\_TITULO\\_PROFESIONAL\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3875/UNFV_BARDALES_RIVERA_MARCO_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Buitrago, L. Barrera, M. Plazas, L. y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista De Investigación En Salud. Universidad De Boyacá*. 8 (2):131-146. doi: <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Centro Canadiense de Salud y Seguridad Ocupacional (2018). *Workplace Stress – General*. <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/stress.html>
- Chaves, E. & Rodríguez, L. (2018). Reliability and validity analysis of a questionnaire on personal learning environments (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106. <https://doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera Edición). McGRAWHILL. [https://n9.cl/talento\\_humano](https://n9.cl/talento_humano)
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de Recursos Humanos*. (10a ed.). Editorial Mc GRAWHILL INTERAMERICANA.

- Cutipa, J (2020). *Estrés laboral y el rendimiento laboral del personal plaza vea Tacna, 2020*. (Tesis pregrado). Universidad privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2307/Cutipa-Acero-Jhony.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, S. Calvanapón, F. & Cárdenas, 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>
- Deng, J. Guo Y. Ma T. Yang, T. & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(2). <https://environhealthprevmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Dessler, G y Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. México, Ciudad de México: Pearson Educación de México
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. UAI Editorial. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R. Baptista, M. y Fernández, C. (2020). *Metodología de la investigación*, (6ta ed.). México: Mc Graw Hill Education
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518?t=1551312519071>
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (1999). Stress at work. <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html#:~:text=Job%20stress%20can%20be%20defined,poor>
- Larico, E. Machaca, D. Condori, L. Apaza, K. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dominio de las ciencias*, 7(4), 356–372. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2097/html>

- Lastya, D. Storyna, H. Putri, R. Fergyanto, E. Asrol, M. y Perwira, A. (2021). The Relationship between Job Stress and Employee Performance in Manufacturing Industry in Indonesia. *Journal of Academic Research and Sciences*, 6(2). <https://doi.org/10.35457/jares.v6i2.1640>
- Lerma, H. (2022). *Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto*. (6ª. Ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Lohr, S. (2019). *Sampling design and analysis*, (3ra ed.). New York: CRC Press
- Machuca, J (2018). *Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa – 2018*, (Tesis Posgrado) Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29935/machuca\\_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29935/machuca_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mejía, C. Chacón, J. Enamorado, L. Garnica, L. Chacón, S. Garcia, Y. (2019). Factors associated with work stress in workers from six Latin American countries. *Revista Asoc Esp Espec Med Trab* 2019; 28: 204-211. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Mendieta, M. Erazo, J. Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287–312. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Nidal, D. (2023). El impacto del estrés laboral y la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados: el caso de las empresas de software en Palestina. *Revista de investigación de la Universidad An-Najah - B (Humanidades)*, 37(4), 775–803. <https://doi.org/10.35552/0247-037-004-007>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis. (5ta ed.) Bogotá: Ediciones de la U. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Organización Mundial de Salud (2020). *Faire ce qui compte en période de stress: Un guide illustré*. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/336217/9789240009646-fre.pdf>



- Patlán, J (2019). What is job stress and how to measure it? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. Retrieved September 17, 2023, [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es).
- Pedraza, E. Amaya, G. Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es).
- Pimienta, J. y De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida*. (3 ed.). Pearson Educación de México S.A. <https://es.b-ok.lat/book/3520173/d8a7f0>
- Renteria, E. (2021) *Influencia del estrés en el rendimiento laboral de los colaboradores de la financiera caja Sipán - Chiclayo*. (Tesis pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3794/1/TL\\_RenteriaPortillaEnzoRenato.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3794/1/TL_RenteriaPortillaEnzoRenato.pdf)
- Rivas, J. Lujan, M. Palma, R. (2022). El estrés y su relación con el rendimiento laboral en conductores de transporte público de la empresa Allin Group-Javier Prado S.A, Lima-2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 2144-2163. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.2016](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2016)
- Rojas, J. Flores, G. Cuaya, I. (2020). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria*, 15(1), e1248. <https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>
- Sharma, L. & Srivastava, M. (2022) "A scale to measure organizational stress among women workers in the garment industry", *European Journal of Training and Development*, Vol. 46 No. 9, pp. 820-846. <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2019-0060>
- Singh, P., Snell, S., Belcourt, M., Morris S. & Bohlander, G. (2020) *Managing Human Resources*. Editorial Nelson Education.

- Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (2018). *Estrés laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Sullcahuaman, S (2022). *Estrés laboral y rendimiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Wanchaq, Cusco - 2022*, (Tesis Posgrado) Universidad cesar vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107389>
- Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. México: Manual moderno <https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/11/Psicologia-del-trabajo-y-productividad.-Jesus-Felipe-Uribe-Prado.pdf>
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. (1ª ed.). Prensas de la Universidad de Zaragoza. [https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estres&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estres&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Zacarias, J & Tapia, Y (2021). *Relación entre el Estrés y el Desempeño laboral en los colaboradores del centro de salud la huayrona – San Juan de Lurigancho*. (Tesis Pregrado) Universidad Maria Auxiliadora. <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/822/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zainuddin, P., Noor, N. Kadri, A. y Maimon, N. (2021). *Identifying Factors of Job Stress That Affect Job Performance among Employees in Sarawak Corporation, Malaysia*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 11(2). [https://hrmars.com/papers\\_submitted/9204/identifying-factors-of-job-stress-that-affect-job-performance-among-employees-in-sarawak-corporation-malaysia.pdf](https://hrmars.com/papers_submitted/9204/identifying-factors-of-job-stress-that-affect-job-performance-among-employees-in-sarawak-corporation-malaysia.pdf)

## ANEXOS

### ANEXO 1 - Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Likert
Estrés	<p>Acorde a la Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (SESST, 2018) reacciones que se manifiestan en las conductas, aspectos psicológicos y fisiológicos del trabajador. Estas respuestas se desarrollan como una adaptación a diversas presiones provenientes tanto del entorno externo como interno del individuo, lo que puede generar consecuencias en su bienestar y funcionamiento en el ámbito laboral.</p>	<p>Se abordará de manera cuantitativa utilizando un enfoque concreto. Para ello, se diseñará un cuestionario con ítems específicos que se basarán en la problemática investigada, así como en la definición conceptual de la variable, sus dimensiones y los indicadores relevantes. Este cuestionario se construirá siguiendo una escala de medición de tipo Likert.</p>	Ambiente físico	Iluminación Ruido Temperatura Ambientes contaminados	Escala ordinal
			Contenido de la tarea	Control sobre la tarea Carga mental	
			La organización	Conflictos o ambigüedades de roles Jornadas laborales Relaciones interpersonales Desarrollo profesional	
Rendimiento laboral	<p>De acuerdo a Gabini (2018) Conjunto de comportamientos que se dirigen hacia actividades que trascienden las responsabilidades laborales específicas de un puesto y que están orientados hacia las interacciones interpersonales. Estas conductas representan un conjunto de acciones significativas para alcanzar la meta de la organización.</p>	<p>Involucra tanto una perspectiva teórica como práctica. Para llevar a cabo esta investigación, se adoptó una metodología en la que se evaluó el desempeño en el ambiente de trabajo de los empleados. Se elaboró un conjunto de elementos basados en la problemática estudiada y en la definición conceptual de la variable. Estos elementos se presentaron en forma de declaraciones que los participantes podían valorar mediante una escala numérica afirmativa, Este cuestionario se construirá siguiendo una escala de tipo Likert.</p>	Rendimiento de la tarea	Rendimiento laboral Labores en equipo	
			Rendimiento en el contexto	Compromiso Motivación	
			Comportamiento laboral contraproducente	Eficiencia Normas Autorregulación	

## Matriz de consistencia

Estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023

ORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS
<b>Problema General:</b> ¿Cómo se relaciona el estrés en el rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023?	<b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre el estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023	<b>Hipótesis General:</b> <b>H<sub>i</sub></b> Existe relación entre el estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023 <b>H<sub>0</sub></b> No existe relación entre el estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023	<b>Estrés</b>	<b>Dimensiones de variable 01</b>  Ambiente físico	<b>Indicadores de variable 01</b>  -Iluminación -Ruido -Temperatura -Ambientes contaminados	<b>Tipo de Inv.</b> Aplicada  <b>Diseño de Inv.</b> No experimental  Nivel: correlacional  <b>Población:</b> <b>30</b>  <b>Muestra censal:</b> <b>30</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta
<b>Problema específico 1:</b> ¿Cómo se relaciona el estrés en el rendimiento de la tarea en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023?	<b>Objetivo específico 1:</b> determinar la relación entre el estrés y rendimiento de la tarea en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023	<b>Hipótesis específica 1:</b> <b>H<sub>i</sub></b> Existe relación entre el estrés y el rendimiento de la tarea en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023 <b>H<sub>0</sub></b> No existe relación entre el estrés y el rendimiento de la tarea en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023		Contenido de la tarea	-Control sobre la tarea  -Carga mental	
				La organización	-Conflictos o ambigüedades de roles -Jornadas laborales -Relaciones interpersonales -Desarrollo profesional	
<b>Problema específico 1:</b> ¿Cómo se relaciona el estrés en el rendimiento en el contexto en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023?	<b>Objetivo específico 1:</b> determinar la relación entre el estrés y rendimiento en el contexto en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023	<b>Hipótesis específica 2:</b> <b>H<sub>i</sub></b> Existe relación entre el estrés y el rendimiento en el contexto en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023 <b>H<sub>0</sub></b> No existe relación entre el estrés y el rendimiento en el contexto en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023	<b>Rendimiento laboral</b>	<b>Dimensiones de variable 02</b>  Rendimiento de la tarea	<b>Indicadores de variable 02</b>  -Rendimiento laboral -Labores en equipo	<b>Instrumento:</b> Cuestionario
				Rendimiento en el contexto	-Compromiso  -Motivación	
<b>Problema específico 1:</b> ¿Cómo se relaciona el estrés en el rendimiento del comportamiento laboral contraproducente en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023?	<b>Objetivo específico 1:</b> determinar la relación entre el estrés y rendimiento del comportamiento laboral contraproducente en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023	<b>Hipótesis específica 3:</b> <b>H<sub>i</sub></b> Existe relación entre el estrés y el rendimiento del comportamiento laboral contraproducente en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023 <b>H<sub>0</sub></b> No existe relación entre el estrés y el rendimiento del comportamiento laboral contraproducente en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023		Comportamiento laboral contraproducente	-Eficiencia  -Normas  -Autorregulación	

Anexo 2

**CUESTIONARIO DE ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Estrés y Rendimiento Laboral en los trabajadores del área de producción de la Empresa Hagroy Electronic, Lima 2023” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre \_\_\_\_\_ Mujer \_\_\_\_\_

<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>
5	4	3	2	1

<b>ESTRÉS</b>					
<b>Ambiente físico</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>A</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
<b>Iluminación</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. ¿Usted se encuentra satisfecho con la iluminación de las maquinas en su puesto de trabajo para desarrollar sus funciones?					
2. ¿Se realiza una prevención para la excesiva iluminación de las maquinarias?					
<b>Ruido</b>					
3. ¿Usted cuenta con equipos de protección personal para el ruido de las maquinarias?					
4. ¿La empresa debería implementar una adecuada prevención para sus colaboradores ante el ruido excesivo?					
<b>Temperatura</b>					
5. ¿Considera usted que la infraestructura tiene una adecuada temperatura en los ambientes de producción?					
6. ¿Usted cuenta con Equipos de Protección Personal para los altos niveles de temperatura en su puesto de trabajo?					
<b>Ambientes contaminados</b>					
7. ¿La empresa realiza una buena gestión para el tratamiento y desecho de residuos generados por las maquinarias?					
8. ¿El ambiente de trabajo es cómodo, existe el espacio y los recursos necesarios para desempeñar tus labores?					

<b>Contenido de la tarea</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>A</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
<b>Control sobre la tarea</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
9. ¿La empresa realiza un buen control sobre las actividades laborales?					
10. ¿Considera usted que tiene mucha supervisión al realizar sus actividades?					
<b>Carga mental</b>					
11. ¿Considera usted que existen muchas operaciones para realizar en poco tiempo, debido al volumen de trabajo?					
12. ¿Considera usted que la carga mental también es originado por factores fisiológicos?					
<b>La organización</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>A</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
<b>Conflictos o ambigüedades de roles</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13. ¿Considera usted que incentivan a los compañeros de equipo una inadecuada relación interpersonal dentro de la empresa?					
14. ¿Usted se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe, de acuerdo al mercado?					
<b>Jornadas laborales</b>					
15. ¿Considera usted que las jornadas laborales asignadas en la empresa son planificadas adecuadamente?					
16. ¿Considera usted que debería ser premiado fuera del rango de la jornada laboral?					
<b>Relaciones interpersonales</b>					
17. ¿Considera usted que en su puesto de trabajo hay buena relación interpersonal?					
18. ¿Incentivan a través de reconocimientos los logros profesionales de los empleados?					
<b>Desarrollo profesional</b>					
19. ¿Cree usted que la empresa le brinda oportunidades para ascender en su puesto?					
20. ¿Considera usted que la empresa brinda charlas y cursos para una mejora continua hacia su persona?					
<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>					
<b>Rendimiento de la tarea</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>A</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
<b>Rendimiento laboral</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. ¿La empresa incentiva el rendimiento laboral del colaborador a través de reconocimientos por metas cumplidas?					
2. ¿Usted cree que tiene total libertad para que pueda emplear sus habilidades de resolución de problemas?					
<b>Labores en equipo</b>					
3. ¿Usted cree que se fomenta el trabajo en equipo dentro de la empresa?					
4. ¿Considera usted que los compañeros de trabajo desarrollan sus actividades individuales adecuadamente para el beneficio del equipo?					

<b>Rendimiento en el contexto</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>A</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
<b>Compromiso</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
5. ¿Usted se compromete a realizar sus actividades de manera adecuada, para cumplir los objetivos de la organización?					
6. ¿Usted toma en cuenta exclusivamente las necesidades que los clientes requieren?					
<b>Motivación</b>					
7. ¿Se siente satisfecho con el liderazgo e iniciativa que tienen los compañeros al solucionar algún problema?					
8. ¿La empresa realiza acciones preventivas para evitar crisis futuras, con suficiente antelación?					
<b>Comportamiento laboral contraproducente</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>A</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
<b>Eficiencia</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
9. ¿Emplea usted de manera eficiente las herramientas que le asigno la empresa para cumplir sus roles?					
10. ¿Usted cree que emplea más esfuerzo físico que sus compañeros para realizar sus actividades?					
<b>Normas</b>					
11. ¿Considera usted que se incentivan el cumplimiento de las normas de la empresa?					
12. ¿Considera usted que se fomenta la cultura y valores de la empresa?					
<b>Autorregulación</b>					
13. ¿Usted se autorregula al momento de realizar sus actividades laborales para el beneficio de la empresa?					
14. ¿Usted desarrolla sus actividades con ética laboral?					

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estrés y Rendimiento Laboral en los trabajadores del área de producción en la Empresa HAGROY ELECTRONIC, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	BRIAN ALEXANDER MUJICA CASTILLO		
Grado profesional:	Maestría ( X )	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	Instituto Nacional de Calidad		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Estrés y Rendimiento laboral
Autor:	Anderson Bernardo Moreno Julca
Procedencia:	LIMA
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ambito de aplicación:	LIMA
Significación:	5.- Siempre 4.- Casi siempre 3.- A veces 2.- Casi nunca 1.- Nunca





4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ambiente físico</li><li>- Contenido de la tarea</li><li>- La organización</li></ul>	Según la Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (SESST, 2018) son respuestas que se manifiestan en los comportamientos, aspectos psicológicos y fisiológicos del trabajador. Estas respuestas se desarrollan como una adaptación a diversas presiones provenientes tanto del entorno externo como interno del individuo, lo que puede generar consecuencias en su bienestar y funcionamiento en el ámbito laboral.
Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>- Rendimiento de la tarea</li><li>- Rendimiento en el contexto</li><li>- Comportamiento laboral contraproducente</li></ul>	De acuerdo a Gabini (2018) Conjunto de comportamientos que se dirigen hacia actividades que trascienden las responsabilidades laborales específicas de un puesto y que están orientados hacia las interacciones interpersonales. Estas conductas representan un conjunto de acciones significativas para alcanzar las metas de la organización.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa HAGROY ELECTRONIC SAC, Elaborado por Moreno Julca Anderson Bernardo, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems, según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento: Variable 1, Estrés** (Ambiente físico, contenido de la tarea, la organización)

- Primera dimensión: Ambiente físico
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en iluminación, ruido, temperatura y ambientes contaminados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iluminación	¿Ud. se encuentra satisfecho con la iluminación de las maquinas en su puesto de trabajo para desarrollar sus funciones?  ¿Se realiza una prevención para la excesiva iluminación de las maquinarias?	4	4	4	
Ruido	¿Usted cuenta con equipos de protección personal para el ruido de las maquinarias?  ¿La empresa debería implementar una adecuada prevención para sus colaboradores ante el ruido excesivo?	4	4	4	
Temperatura	¿Considera usted que la infraestructura tiene una adecuada temperatura en los ambientes de producción?  ¿Usted cuenta con Equipos de Protección Personal para los altos niveles de temperatura en su puesto de trabajo?	4	4	4	
Ambientes contaminados	¿La empresa realiza una buena gestión para el tratamiento y desecho de residuos generados por las maquinarias?  ¿El ambiente de trabajo es cómodo, existe el espacio y los recursos necesarios para desempeñar tus labores?	4	4	4	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Contenido de la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en control sobre la tarea, carga mental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control sobre la tarea	¿La empresa realiza desarrolla un buen control sobre las actividades laborales? ¿Considera usted que tiene mucha supervisión al realizar sus actividades?	4	4	4	
carga mental	¿Considera usted que existen muchas operaciones para realizar en poco tiempo, debido al volumen de trabajo? ¿Considera usted que la carga mental también es originado por factores fisiológicos?	4	4	4	

- Tercera dimensión: La organización
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en conflictos o ambigüedades de roles, jornadas laborales, relaciones interpersonales, desarrollo profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
conflictos o ambigüedades de roles	¿Considera usted que incentivan a los compañeros de equipo una inadecuada relación interpersonal dentro de la empresa? ¿Usted se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe, de acuerdo al mercado?	4	4	4	
jornadas laborales	¿Considera usted que las jornadas laborales asignadas en la empresa son planificadas adecuadamente? ¿Considera usted que debería ser premiado fuera del rango de la jornada laboral?	4	4	4	
relaciones interpersonales	¿Considera usted que en su puesto de trabajo hay buena relación interpersonal? ¿Incentivan a través de reconocimientos los logros profesionales de los empleados?	4	4	4	
desarrollo profesional	¿Cree usted que la empresa le brinda oportunidades para ascender en su puesto? ¿Considera usted que la empresa brinda charlas y cursos para una mejora continua hacia su persona?	4	4	4	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento: Variable 2, Rendimiento laboral** (Rendimiento de la tarea, Rendimiento en el contexto, comportamiento laboral contraproducente)

- Primera dimensión: Rendimiento de la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Medir el rendimiento laboral, labores en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento Laboral	¿La empresa incentiva el rendimiento laboral del colaborador a través de reconocimientos por metas cumplidas?  ¿Usted cree que tiene total libertad para que pueda emplear sus habilidades de resolución de problemas?	4	4	4	
Labores en equipo	¿Usted cree que se fomenta el trabajo en equipo dentro de la empresa?  ¿Considera usted que los compañeros de trabajo desarrollan sus actividades individuales adecuadamente para el beneficio del equipo?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el compromiso, motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	¿Usted se compromete a realizar sus actividades de manera adecuada, para cumplir los objetivos de la organización?  ¿Usted toma en cuenta exclusivamente las necesidades que los clientes requieren?	4	4	4	
Motivación	¿Se siente satisfecho con el liderazgo e iniciativa que tienen los compañeros al solucionar algún problema?  ¿La empresa realiza acciones preventivas para evitar crisis futuras, con suficiente antelación?	4	4	4	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Comportamiento laboral contraproducente
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la eficiencia, normas, autorregulación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	¿Emplea usted de manera eficiente las herramientas que le asigno la empresa para cumplir sus roles?  ¿Usted cree que emplea más esfuerzo físico que sus compañeros para realizar sus actividades?	4	4	4	
Normas	¿Considera usted que se incentivan el cumplimiento de las normas de la empresa?  ¿Considera usted que se fomenta la cultura y valores de la empresa?	4	4	4	
Autorregulación	¿Usted se autorregula al momento de realizar sus actividades laborales para el beneficio de la empresa?  ¿Usted desarrolla sus actividades con ética laboral?	4	4	4	

DNI: 71246291

Teléfono: 960625326

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estrés y Rendimiento Laboral en los trabajadores del área de producción en la Empresa HAGROY ELECTRONIC, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Patricia <u>Ysabel</u> Mejía Hidalgo		
Grado profesional:	Maestría ( x )	Doctor	( )
Area de formación académica:	Clínica ( )	Social	( x )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Areas de experiencia profesional:	Administración, Economía		
Institución donde labora:	Municipalidad de Pueblo Libre		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( x )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Estrés y Rendimiento laboral
Autor:	Anderson Bernardo Moreno <u>Julca</u>
Procedencia:	LIMA
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ambito de aplicación:	LIMA
Significación:	1.- Siempre 2.- Casi siempre 3.- A veces 4.- Casi nunca 5.- Nunca



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ambiente físico</li><li>- Contenido de la tarea</li><li>- La organización</li></ul>	Según la Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (SESST, 2018) son respuestas que se manifiestan en los comportamientos, aspectos psicológicos y fisiológicos del trabajador. Estas respuestas se desarrollan como una adaptación a diversas presiones provenientes tanto del entorno externo como interno del individuo, lo que puede generar consecuencias en su bienestar y funcionamiento en el ámbito laboral.
Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>- Rendimiento de la tarea</li><li>- Rendimiento en el contexto</li><li>- Comportamiento laboral contraproducente</li></ul>	De acuerdo a Gabini (2018) Conjunto de comportamientos que se dirigen hacia actividades que trascienden las responsabilidades laborales específicas de un puesto y que están orientados hacia las interacciones interpersonales. Estas conductas representan un conjunto de acciones significativas para alcanzar las metas de la organización.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa HAGROY ELECTRONIC SAC, Elaborado por Moreno Julca Anderson Bernardo, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems, según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento: Variable 1, Estrés** (Ambiente físico, contenido de la tarea, la organización)

- Primera dimensión: Ambiente físico
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en iluminación, ruido, temperatura y ambientes contaminados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iluminación	¿Ud. se encuentra satisfecho con la iluminación de las maquinas en su puesto de trabajo para desarrollar sus funciones?	4	4	4	
	¿Se realiza una prevención para la excesiva iluminación de las maquinarias?				
Ruido	¿Usted cuenta con equipos de protección personal para el ruido de las maquinarias?	4	4	4	
	¿La empresa debería implementar una adecuada prevención para sus colaboradores ante el ruido excesivo?				
Temperatura	¿Considera usted que la infraestructura tiene una adecuada temperatura en los ambientes de producción?	4	4	4	
	¿Usted cuenta con Equipos de Protección Personal para los altos niveles de temperatura en su puesto de trabajo?				
Ambientes contaminados	¿La empresa realiza una buena gestión para el tratamiento y desecho de residuos generados por las maquinarias?	4	4	4	
	¿El ambiente de trabajo es cómodo, existe el espacio y los recursos necesarios para desempeñar tus labores?				



- Segunda dimensión: Contenido de la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en control sobre la tarea, carga mental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control sobre la tarea	¿La empresa realiza desarrolla un buen control sobre las actividades laborales?	4	4	4	
	¿Considera usted que tiene mucha supervisión al realizar sus actividades?				
carga mental	¿Considera usted que existen muchas operaciones para realizar en poco tiempo, debido al volumen de trabajo?	4	4	4	
	¿Considera usted que la carga mental también es originado por factores fisiológicos?				

- Tercera dimensión: La organización
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en conflictos o ambigüedades de roles, jornadas laborales, relaciones interpersonales, desarrollo profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
conflictos o ambigüedades de roles	¿Considera usted que incentivan a los compañeros de equipo una inadecuada relación interpersonal dentro de la empresa?	4	4	4	
	¿Usted se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe, de acuerdo al mercado?				
jornadas laborales	¿Considera usted que las jornadas laborales asignadas en la empresa son planificadas adecuadamente?	4	4	4	
	¿Considera usted que debería ser premiado fuera del rango de la jornada laboral?				
relaciones interpersonales	¿Considera usted que en su puesto de trabajo hay buena relación interpersonal?	4	4	4	
	¿Incentivan a través de reconocimientos los logros profesionales de los empleados?				
desarrollo profesional	¿Cree usted que la empresa le brinda oportunidades para ascender en su puesto?	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa brinda charlas y cursos para una mejora continua hacia su persona?				



**Dimensiones del instrumento: Variable 2, Rendimiento laboral** (Rendimiento de la tarea, Rendimiento en el contexto, comportamiento laboral contraproducente)

- Primera dimensión: Rendimiento de la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Medir el rendimiento laboral, labores en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento Laboral	¿La empresa incentiva el rendimiento laboral del colaborador a través de reconocimientos por metas cumplidas? ¿Usted cree que tiene total libertad para que pueda emplear sus habilidades de resolución de problemas?	4	4	4	
Labores en equipo	¿Usted cree que se fomenta el trabajo en equipo dentro de la empresa? ¿Considera usted que los compañeros de trabajo desarrollan sus actividades individuales adecuadamente para el beneficio del equipo?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el compromiso, motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	¿Usted se compromete a realizar sus actividades de manera adecuada, para cumplir los objetivos de la organización? ¿Usted toma en cuenta exclusivamente las necesidades que los clientes requieren?	4	4	4	
Motivación	¿Se siente satisfecho con el liderazgo e iniciativa que tienen los compañeros al solucionar algún problema? ¿La empresa realiza acciones preventivas para evitar crisis futuras, con suficiente antelación?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Comportamiento laboral contraproducente
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la eficiencia, normas, autorregulación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	¿Emplea usted de manera eficiente las herramientas que le asigno la empresa para cumplir sus roles? ¿Usted cree que emplea más esfuerzo físico que sus compañeros para realizar sus actividades?	4	4	4	
Normas	¿Considera usted que se incentivan el cumplimiento de las normas de la empresa? ¿Considera usted que se fomenta la cultura y valores de la empresa?	4	4	4	
Autorregulación	¿Usted se autorregula al momento de realizar sus actividades laborales para el beneficio de la empresa? ¿Usted desarrolla sus actividades con ética laboral?	4	4	4	

DNI: 09451008

Teléfono: 994074623

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Moutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estrés y Rendimiento Laboral en los trabajadores del área de producción en la Empresa HAGROY ELECTRONIC, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	García <u>Yovera</u> Abraham José
Grado profesional:	Maestría ( )                      Doctor ( X )
Area de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( X )
Areas de experiencia profesional:	Gestión de Talento Humano*
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Estrés y Rendimiento laboral
Autor:	Anderson Bernardo Moreno <u>Julca</u>
Procedencia:	LIMA
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ambito de aplicación:	LIMA
Significación:	5.- Siempre 4.- Casi siempre 3.- A veces 2.- Casi nunca 1.- Nunca



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estrés	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ambiente físico</li><li>- Contenido de la tarea</li><li>- La organización</li></ul>	Según la Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (SESST, 2018) son respuestas que se manifiestan en los comportamientos, aspectos psicológicos y fisiológicos del trabajador. Estas respuestas se desarrollan como una adaptación a diversas presiones provenientes tanto del entorno externo como interno del individuo, lo que puede generar consecuencias en su bienestar y funcionamiento en el ámbito laboral.
Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"><li>- Rendimiento de la tarea</li><li>- Rendimiento en el contexto</li><li>- Comportamiento laboral contraproducente</li></ul>	De acuerdo a Gabini (2018) Conjunto de comportamientos que se dirigen hacia actividades que trascienden las responsabilidades laborales específicas de un puesto y que están orientados hacia las interacciones interpersonales. Estas conductas representan un conjunto de acciones significativas para alcanzar las metas de la organización.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la empresa HAGROY ELECTRONIC SAC, Elaborado por Moreno Julca Anderson Bernardo, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems, según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel





**Dimensiones del instrumento: Variable 1, Estrés** (Ambiente físico, contenido de la tarea, la organización)

- Primera dimensión: Ambiente físico
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en iluminación, ruido, temperatura y ambientes contaminados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iluminación	¿Ud. se encuentra satisfecho con la iluminación de las maquinas en su puesto de trabajo para desarrollar sus funciones?  ¿Se realiza una prevención para la excesiva iluminación de las maquinarias?	4	4	4	
Ruido	¿Usted cuenta con equipos de protección personal para el ruido de las maquinarias?  ¿La empresa debería implementar una adecuada prevención para sus colaboradores ante el ruido excesivo?	4	4	4	
Temperatura	¿Considera usted que la infraestructura tiene una adecuada temperatura en los ambientes de producción?  ¿Usted cuenta con Equipos de Protección Personal para los altos niveles de temperatura en su puesto de trabajo?	4	4	4	
Ambientes contaminados	¿La empresa realiza una buena gestión para el tratamiento y desecho de residuos generados por las maquinarias?  ¿El ambiente de trabajo es cómodo, existe el espacio y los recursos necesarios para desempeñar tus labores?	4	4	4	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Contenido de la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en control sobre la tarea, carga mental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control sobre la tarea	¿La empresa realiza desarrolla un buen control sobre las actividades laborales? ¿Considera usted que tiene mucha supervisión al realizar sus actividades?	4	4	4	
carga mental	¿Considera usted que existen muchas operaciones para realizar en poco tiempo, debido al volumen de trabajo? ¿Considera usted que la carga mental también es originado por factores fisiológicos?	4	4	4	

- Tercera dimensión: La organización
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en conflictos o ambigüedades de roles, jornadas laborales, relaciones interpersonales, desarrollo profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
conflictos o ambigüedades de roles	¿Considera usted que incentivan a los compañeros de equipo una inadecuada relación interpersonal dentro de la empresa? ¿Usted se encuentra satisfecho con el sueldo que percibe, de acuerdo al mercado?	4	4	4	
jornadas laborales	¿Considera usted que las jornadas laborales asignadas en la empresa son planificadas adecuadamente? ¿Considera usted que debería ser premiado fuera del rango de la jornada laboral?	4	4	4	
relaciones interpersonales	¿Considera usted que en su puesto de trabajo hay buena relación interpersonal? ¿Incentivan a través de reconocimientos los logros profesionales de los empleados?	4	4	4	
desarrollo profesional	¿Cree usted que la empresa le brinda oportunidades para ascender en su puesto? ¿Considera usted que la empresa brinda charlas y cursos para una mejora continua hacia su persona?	4	4	4	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Dimensiones del instrumento: Variable 2, Rendimiento laboral** (Rendimiento de la tarea, Rendimiento en el contexto, comportamiento laboral contraproducente)

- Primera dimensión: Rendimiento de la tarea
- Objetivos de la Dimensión: Medir el rendimiento laboral, labores en equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento Laboral	<p>¿La empresa incentiva el rendimiento laboral del colaborador a través de reconocimientos por metas cumplidas?</p> <p>¿Usted cree que tiene total libertad para que pueda emplear sus habilidades de resolución de problemas?</p>	4	4	4	
Labores en equipo	<p>¿Usted cree que se fomenta el trabajo en equipo dentro de la empresa?</p> <p>¿Considera usted que los compañeros de trabajo desarrollan sus actividades individuales adecuadamente para el beneficio del equipo?</p>	4	4	4	

- Segunda dimensión: Rendimiento en el contexto
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el compromiso, motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	<p>¿Usted se compromete a realizar sus actividades de manera adecuada, para cumplir los objetivos de la organización?</p> <p>¿Usted toma en cuenta exclusivamente las necesidades que los clientes requieren?</p>	4	4	4	
Motivación	<p>¿Se siente satisfecho con el liderazgo e iniciativa que tienen los compañeros al solucionar algún problema?</p> <p>¿La empresa realiza acciones preventivas para evitar crisis futuras, con suficiente antelación?</p>	4	4	4	




## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Comportamiento laboral contraproducente
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la eficiencia, normas, autorregulación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	¿Emplea usted de manera eficiente las herramientas que le asigno la empresa para cumplir sus roles?  ¿Usted cree que emplea más esfuerzo físico que sus compañeros para realizar sus actividades?	4	4	4	
Normas	¿Considera usted que se incentivan el cumplimiento de las normas de la empresa?  ¿Considera usted que se fomenta la cultura y valores de la empresa?	4	4	4	
Autorregulación	¿Usted se autorregula al momento de realizar sus actividades laborales para el beneficio de la empresa?  ¿Usted desarrolla sus actividades con ética laboral?	4	4	4	

DNI:80270538

Teléfono: 979405778



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## FIABILIDAD

### Escala: Estrés

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.878	20

### Escala: Rendimiento laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.851	14

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Chaves y Rodríguez (2018)

Anexo 5

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	.218	30	<.001	<b>.879</b>	<b>30</b>	<b>.003</b>
Rendimiento laboral	.300	30	<.001	<b>.836</b>	<b>30</b>	<b>&lt;.001</b>

**Kolmogorov:** Muestras mayores a 50

**Shapiro-Wilk:** Muestra menores a 50

**Para el siguiente ejemplo, ¿Cómo se determinó su prueba de normalidad?**

En este caso debido a que la muestra es 30 se tomó la prueba de normalidad de **Shapiro-Wilk**

### ¿Como se determina si es Spearman o Pearson?

- Si el nivel o valor de significancia es menor a 0,05, no son normales los datos
- Si el nivel o valor de significancia es mayor a 0,05, los datos son normales.

### Ahora

Cuando los datos no son normales se utiliza (Prueba de Rho Spearman – No paramétrica)

Cuando los datos son normales se utiliza (la correlación de Pearson – paramétrica)

*Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.*

<b>Valor de Rho / Rango</b>	<b>Significado / Relación</b>
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

*Nota. Obtenido de Hernández y Fernández(2008)*



## CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

RESOLUCION DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACION N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023

Investigador: Moreno Julca Anderson Bernardo

### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo determinar la relación entre estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023.

### Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

### Riesgo (principio de no maleficencia):

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

### Beneficios (principio de beneficencia):

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

### Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente



Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Moreno ~~Julca~~ Anderson Bernardo o al email: amorenoju@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor García Yovera Abraham José o al email: jgarciayov@ucvvirtual.edu.pe.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: 2 de septiembre del 2023

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20522893278
<u>Hagroy Electronic S.A.C.</u>	
Nombre del Titular o Representante legal	
Nombres y Apellidos: Soledad Chuco <u>Curi</u>	DNI: 10503333

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), autorizo [X], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACION, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa <u>Hagroy Electronic</u> , Lima 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: <u>Anderson Bernardo Moreno Julca</u>	DNI: 75561823

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

24 de octubre del 2023

Firma y sello:   
**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

## ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA HAGROY ELECTRONIC, LIMA

**Anderson Bernardo Moreno Julca**

Universidad César Vallejo – Lima - Perú

 <https://orcid.org/0000-0002-9059-9592>

**Abraham José García Yovera**

Universidad César Vallejo – Lima - Perú

 <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2667>

**Palabras clave:** Estrés, rendimiento laboral, eficiencia

### Resumen

*El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023. El método fue de tipo aplicado, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población y muestra estuvo conformada por 30 trabajadores. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables estrés y rendimiento laboral con el instrumento-cuestionario que constó de 20 interrogantes y 14 para la segunda de acuerdo a la escala de Likert. Los resultados, para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-29, con datos descriptivos, incluyendo porcentajes, frecuencias y tablas cruzadas. Concluyendo la existencia de una correlación positiva media entre las variables estrés y rendimiento laboral. Para ello, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, que arrojó una correlación bilateral de 0.196, con un valor de significancia bilateral de 0.299, el cual supera el umbral de 0.05. Esto llevó a la conclusión de rechazar la hipótesis alternativa y, en su lugar, aceptar la hipótesis nula.*



 PDF

Publicado  
2023-12-29

### Cómo citar

Moreno Julca, A. B., & García Yovera, A. J. (2023).  
ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN  
LA EMPRESA HAGROY ELECTRONIC, LIMA.  
ORIZONTE EMPRESARIAL, 10(2), 100–111.  
<https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2667>

Más formatos de cita 