



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Sobrecarga de funciones y estrés laboral en los
trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín
de Porres, 2023

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

AUTORA:

Rojas Herrera, Marile (orcid.org/0000-0001-7417-6736)

ASESOR:

Mg. Mamani Lozano, Cesar Jhonathan (orcid.org/0000-0001-7998-2462)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres y hermanos, quienes con amor y paciencia han sido mi mayor apoyo y motivación en este desafiante proceso académico. Asimismo; a mis familiares, amigos y compañeros por sus constantes palabras de aliento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la salud, en seguida a mis padres por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios incansables, su dedicación y valores han sido mi inspiración y motor para alcanzar este logro; cada desafío superado ha sido posible gracias a su aliento y confianza en mí.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAMANI LOZANO CESAR JHONATHAN, 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: "Sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023", cuyo autor es ROJAS HERRERA MARILE, 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, 09 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAMANI LOZANO CESAR JHONATHAN DNI: 46617372 ORCID: 0000-0001-7998-2462	Firmado electrónicamente por: CMAMANIL67 el 09- 11-2023 18:10:01

Código documento Trilce: TRI - 0653572



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROJAS HERRERA MARILE 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: "Sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 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.

Nombres y Apellidos	Firma
MARILE ROJAS HERRERA DNI: 75489066 ORCID: 0000-0001-7417-6736	Firmado electrónicamente por: MROJASH el 09-11- 2023 18:39:10

Código documento Trilce: TRI - 0653593

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	6
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población (criterios de selección) y unidad de análisis	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5. Procedimientos	33
3.6. Método de análisis de datos	34
3.7 Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN	51
VI. CONCLUSIONES	57
VII. RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS	59
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Expertos para la validación del instrumento.....	95
Tabla 2 Baremo para estimación del nivel de confiabilidad	96
Tabla 3 Estadísticos de fiabilidad del instrumento para sobrecarga de funciones	96
Tabla 4 Estadísticos de fiabilidad del instrumento para estrés laboral.....	96
Tabla 5 Puntuación de items en la escala de Likert.....	97
Tabla 6 Porcentaje de trabajadores con sobrecarga de funciones en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.....	97
Tabla 7 Porcentaje de trabajadores con estrés laboral en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.....	98
Tabla 8 Porcentaje de trabajadores con factores psicosociales en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.....	98
Tabla 9 Porcentaje de trabajadores con percepción en desempeño laboral en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.....	99
Tabla 10 Porcentaje de trabajadores con percepción en actividades laborales en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.....	99
Tabla 11 Porcentaje de trabajadores con percepción en jornada laboral en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.....	100
Tabla 12 Prueba de normalidad de sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023	100
Tabla 13 Correlación de las variables sobrecarga de funciones y estrés laboral	101
Tabla 14 Correlación de las variables sobrecarga de funciones y factores psicosociales	101
Tabla 15 Correlación de las variables sobrecarga de funciones y desempeño laboral	101
Tabla 16 Correlación de las variables sobrecarga de funciones y actividades laborales.....	102
Tabla 17 Correlación de las variables sobrecarga de funciones y jornada laboral	102

Índice de figuras

Figura 1 _Porcentaje de trabajadores con sobrecarga de funciones en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.....	<u>36</u>
Figura 2 _Porcentaje de trabajadores con estrés laboral en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023	<u>37</u>
Figura 3 Porcentaje de trabajadores con factores psicosociales en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.....	<u>38</u>
Figura 4 Porcentaje de trabajadores con percepción en desempeño laboral en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.....	<u>39</u>
Figura Porcentaje de trabajadores con percepción en actividades laborales en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023	<u>40</u>
Figura 6 Porcentaje de trabajadores con percepción en jornada laboral en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.....	<u>41</u>

RESUMEN

El propósito de la presente investigación consiste en determinar la relación entre sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023; el estudio realizado contempla un enfoque cuantitativo de naturaleza descriptivo, método hipotético deductivo, de nivel correlacional; diseño no experimental y de corte transversal; la población estudiada estuvo conformada por 30 trabajadores seleccionados mediante el método de inclusión y exclusión, la recolección de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario; los resultados indican que existe relación significativa entre sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023, arrojando una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman positiva alta de 0.841.

Palabras clave: Sobrecarga de funciones, estrés laboral, trabajo bajo presión, sobrecarga laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between job overload and work stress in the workers of an electrical consulting company, San Martín de Porres, 2023; The study carried out contemplates a quantitative approach of a descriptive nature, hypothetical deductive method, correlational level; non-experimental and cross-sectional design; The studied population was made up of 30 workers selected through the inclusion and exclusion method, data collection was carried out through the survey technique and the questionnaire instrument; The results indicate that there is a significant relationship between role overload and work stress in the workers of an electrical consulting company, San Martín de Porres, 2023, yielding a bilateral significance of 0.000 and a high positive Rho Spearman correlation coefficient of 0.841.

Keywords: Overload of functions, work stress, work under pressure, work overload.

I. INTRODUCCIÓN

Con el transcurso del tiempo, la administración como tal ha ido evolucionando ampliamente en las diferentes ramas, en muchos casos la estabilidad económica de las organizaciones depende de la situación política, coyuntura económica, situación ambiental y otros aspectos que intervienen en el desarrollo gerencial de las empresas.

La pandemia fue un factor que obligó a asumir nuevos retos a las organizaciones, siendo pocas las empresas que se han adaptado a los cambios. Los representantes gerenciales asumen un papel muy importante para tomar decisiones que contribuyan a alcanzar los objetivos, también son los encargados de resolver ciertas problemáticas; como lo es la sobrecarga de funciones y el estrés laboral que son dos situaciones muy comunes en el mundo actual donde los trabajadores se ven sometidos a una gran presión para cumplir con las expectativas de la empresa, a menudo se ven obligados a trabajar largas horas y a realizar múltiples tareas simultáneamente.

Este exceso de trabajo puede generar desgastes devastadores en la salud emocional y física, que según Rodríguez, Borrego y Oceda (2022) citando a Coletti (2013) dentro de su investigación manifiesta que entre el 67% y 100% de los trabajadores de diferentes entidades presentan alto nivel de estrés, esto producto de la sobrecarga de funciones, baja autoestima, cansancio, aburrimiento, etc. la salud mental del trabajador debe ser prioridad para las organizaciones, ello repercute en el desempeño y cumplimiento de metas del subordinado, Asimismo la OMS (2019) reconoce al estrés laboral como “burnout”, lo cual hace referencia al cansancio de la mente, de las emociones y al agotamiento físico ocasionado por el trabajo. La misma entidad en el 2022 indica que el estrés laboral es un síntoma producto del estrés crónico en el centro de labores.

A nivel internacional, en el continente Europeo las horas laborables para los trabajadores oscila entre 38 y 42 horas semanales aproximadamente, mientras que en Latinoamérica las horas semanales de trabajo es de promedio 47.2 horas, tal y como refiere Laborde en el diario País (2023) indicando que con la nueva ley establecida por el gobierno de Chile los trabajadores de este país se suman al

trabajo de 40 horas semanales junto a los países de Venezuela y Ecuador, dicho reglamento ya viene ejecutándose desde el 01 de mayo del 2023 haciendo celebración al día internacional del trabajador. Esta ley favorece directamente a la salud mental del trabajador, puesto que, hoy en día la sobrecarga de funciones trae consigo estrés, que afecta el estado de salud del colaborador, teniendo en cuenta que es el ente de crecimiento y surgimiento de la organización.

Por otro lado, en un estudio realizado por Pando, et al. (2019) indica que el 70% de colaboradores peruanos son expuestos a factores severamente riesgosos, tal es el caso de estrés y sobrecarga, presentándose en personas vinculadas en el desarrollo de actividades laborales, afectando al 56.1% de trabajadores, por lo que las empresas deben reconocer los signos de sobrecarga de funciones y tomar medidas para prevenirla. Esto puede incluir una mejor distribución de la carga de trabajo, la contratación de personal adicional, la capacitación de los empleados y la inversión en herramientas y recursos adecuados. Además, es importante que los trabajadores aprendan a manejar adecuadamente su carga de trabajo y busquen apoyo cuando sea necesario, como hablar con su supervisor o solicitar apoyo de un experto en salud emocional.

La empresa de consultoría eléctrica ha experimentado un constante incremento de actividades en los periodos pasados, a pesar de las circunstancias presentadas por la pandemia de COVID-19. Este crecimiento ha llevado a una mayor cantidad de trabajo y, por lo tanto, a una mayor responsabilidad y funciones para los trabajadores. Sin embargo, este aumento en la carga de trabajo y en efecto ha generado estrés laboral en la mayoría de los colaboradores.

El estrés laboral puede tener consecuencias negativas tanto para los empleados como para la empresa en general. Los trabajadores que están constantemente bajo presión y estrés pueden experimentar un aumento en el cansancio físico y emocional, lo que puede afectar su salud y bienestar a largo plazo. Además, cuando los trabajadores se sienten abrumados, cometiendo errores recurrentes en su trabajo, lo que puede resultar en la posposición de plazos y en la asunción de penalidades económicas por parte de la empresa.

Esto, a su vez, podría tener consecuencias desfavorables en la reputación de la empresa, ya que los clientes pueden sentirse frustrados y descontentos con los retrasos en la entrega de los proyectos. Esto podría llevar a una disminución en las recomendaciones para futuros proyectos y una pérdida de confianza en la habilidad para cumplir los plazos.

Ante la problemática estudiada se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023?. Problemas específicos: 1). ¿Cuál es la relación entre sobrecarga de funciones y factores psicosociales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023?, 2). ¿Cuál es la relación entre sobrecarga de funciones y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023?, 3). ¿Cuál es la relación entre sobrecarga de funciones y actividades laborales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023? y 4). ¿Cuál es la relación entre sobrecarga de funciones y jornada laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023?.

La investigación desarrollada cuenta con justificación teórica, puesto que tiene como propósito de cooperar en el estudio científico del mundo organizacional, conformando definiciones y teorías que ya existen para destacar la importancia del tema de estudio (Álvarez 2020). Asimismo, el aspecto metodológico, Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiere que un estudio se justifica metodológicamente cuando se implementa una nueva herramienta de recolección de datos o también se formula un nuevo método que abarque otra manera para determinar la relación entre variables. Por otro lado, Supo y Zacarías (2020) indican que la justificación práctica permite realizar mejoras desde el punto de vista práctico buscando alternativas de solución con argumentos sólidos y basándose en evidencia que respalda la implementación de una acción o decisión, destacando su utilidad y beneficio práctico en términos de resultados concretos y objetivos perseguidos.

Asimismo, se plantea los objetivos general y específico: General: Determinar la relación entre sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. Específicos: 1).

Determinar la relación de sobrecarga de funciones y factores psicosociales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023, 2). Determinar la relación de sobrecarga de funciones y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023, 3). Determinar la relación de sobrecarga de funciones y actividades laborales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023 y 4). Determinar la relación entre sobrecarga de funciones y jornada laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

En cuanto a hipótesis general, se plantea lo siguiente: Existe relación entre sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. Asimismo, se plantea las hipótesis específicas: 1). Existe relación entre sobrecarga de funciones y factores psicosociales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023, 2). Existe relación entre sobrecarga de funciones y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023, 3). Existe relación entre sobrecarga de funciones y actividades laborales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023 y 4). Existe relación entre sobrecarga de funciones y jornada laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional, por su parte Larico et al (2021) en su indagación planteó como premisa principal conocer el estándar de repercusión de la variable estrés laboral y de la variable desempeño laboral en los colaboradores de las entidades de financieros de Juliaca, el diseño aplicado es no experimental de tipo transversal, básica descriptiva – correlacional, el universo está conformado por 120 trabajadores de los cuales 70 trabajadores representan la muestra; se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, como resultado se obtiene que el estrés incide considerablemente y notablemente de forma desfavorable en el desempeño laboral de los colaboradores de las Agencias de Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Juliaca con un p-valor de 0.000 y R cuadrado de 0.64. Es decir, estos trabajadores experimentan niveles de estrés que descienden negativamente su salud, y esto se debe a diversos factores como la sobrecarga de funciones, demandas laborales excesivas, una gran responsabilidad, condiciones laborales desfavorables y un ambiente laboral poco propicio.

Por su parte Díaz et al. (2019) en la investigación realizada tiene como premisa general identificar el estado correlativo existente entre estrés-en los trabajadores y ambiente-laboral de un centro de salud del Chiclayo, la investigación fue de diseño no-experimental de corte transversal-correlacional, la-muestra-seleccionada fue de 30 trabajadores, en síntesis, se obtiene que la variable 1 y la variable 2 tienen correlación significativa con un resultado de 0,653 y un p-valor de 0.000. es decir, los trabajadores están limitados a gozar de un agradable ambiente laboral lo que genera estrés laboral.

Marulanda et al (2022) en su estudio planteó como objetivo principal determinar el efecto en el bienestar físico y emocional de los empleados del área de administración de una universidad, debido a la sobrecarga de funciones y el bajo rendimiento de los trabajadores; para dicho estudio se realizó la investigación aplicada con enfoque-cuantitativo nivel-descriptivo, La población analizada está compuesta por 25 colaboradores los mismos que conforman la muestra. Además, se empleó la encuesta como técnica y se recopilaron los datos a mediante el

cuestionario. Los hallazgos indican que los colaboradores tienen un horario de trabajo por sobre las 8 horas diarias, lo cual indican que existe alto y moderado nivel de desgaste emocional correspondiente al 48% de la población estudiada, asimismo, se identificó que el 100% de colaboradores tienen síntomas relacionados a los músculos específicamente en la el área del lumbar, cuello espalda y las muñecas derivadas de las actividades laborales.

Rojas (2021) en su investigación da a conocer el objetivo general de identificar la correlación de la variable sobrecarga de funciones y la variable estrés en los colaboradores administrativos de la SUNARP - Lima, la investigación abarca un estudio deductivo observacional, trabajando con una población de 150 trabajadores de la entidad donde se realizó el estudio, dichas personas también conforman la muestra, el instrumento y técnicas empleadas para la ejecución del proyecto fueron la encuesta y el cuestionario, como síntesis obtiene que la sobrecarga de funciones se relaciona con el estrés laboral, lo cual afecta el desempeño del colaborador y por ende la salud y bienestar.

Al respecto Moquillaza (2022) en su estudio estableció como objetivo conocer la significancia de sobrecarga de funciones y el estrés en los trabajadores en el confinamiento del COVID-19 del centro hospitalario 2 de mayo Lima 2022, fue investigación aplicada mediante enfoque-cuantitativo no-experimental correlacional, la pesquisa se realizó con una población finita comprendida por 80 trabajadores del área de servicios de hospitalización, para la toma de datos se elaboró mediante la encuesta y como síntesis se obtuvo que existe relación relevante entre la sobrecarga y el estrés en los colaboradores en época de pandemia.

Al respecto Oblitas et. al (2019) en su indagación de las consecuencias del mindfulness en el estrés en colaboradores de un centro de estudios superior del Sur de Lima, formuló como objetivo examinar el efecto de una asociación de mindfulness en diferentes aspectos relacionados con el estrés, incluyendo el estrés psicológico, el distrés mental y el estrés laboral. Con la participación de 28 colaboradores de una universidad, entre trabajadores y magistrados, quienes previamente habían mostrado niveles elevados de estrés en una previa evaluación

realizada en la institución, para el recojo de información se realizó mediante la atención diaria de la inhalación, en el cuerpo, las emociones y el descanso. Para medir los cambios, se utilizó Biofeedback, evaluando 5 aspectos de estrés, como la temperatura corporal, la respiración, el pulso, el volumen sanguíneo en la piel y la presión arterial. Además, se administraron 3 pruebas para evaluar el nivel de estrés y como síntesis al estudio observaron que el nivel de estrés es causado por diferentes factores que afectan el desempeño laboral.

Guerra et al. (2022) en su investigación tiene como finalidad evaluar las consecuencias del estrés laboral en el rendimiento de los funcionarios del municipio del distrito de Yauli. La investigación consta de enfoque cuantitativo aplicado, mediante el método inductivo - deductivo, el diseño es no-experimental de corte transversal correlacional causal, La población consta de 80 funcionarios la muestra está conformada por el 100% de la población, para excavar información realizó mediante una encuesta e instrumento el cuestionario, la síntesis explica que existe una conexión clara, aunque de intensidad moderada, entre el estrés laboral y el rendimiento en los subordinados del municipio del distrito de Yauli.

Quintana y Tarqui (2019) en su indagación tienen como objetivo explicar el grado de rendimiento de acuerdo a los aspectos laborales, nivel de educación, aspectos motivacionales, organizacionales y el efecto de los superiores del personal de enfermería que trabaja en el Hospital Alberto Sabogal ubicado en la provincia constitucional del Callao. La pesquisa es de corte-transversal, la muestra fue llevada a cabo de forma probabilística utilizando un método de fijación proporcional. Dicha muestra estuvo compuesta por 208 enfermeras, para recoger los datos se utilizó el cuestionario diseñado específicamente para este estudio. Para evaluar el rendimiento laboral, se aplicó los criterios de evaluación establecidos por el Seguro Social de Perú. Cabe destacar que el estudio obtuvo avalada por los encargados de la supervisión de Ética del HNASS, los resultados refieren que el 24,5% de trabajadores encuestados cuentan con deficiencia en el desempeño, el 78,8% lleva más de 6 años en el centro de labores, 63,0% sufre de sobrecarga de funciones, 70,2% no tienen beneficio de capacitación, el 37,0% constantemente recibe demasiada presión en las labores por parte de sus

superiores el 51,0% no tiene horarios que favorezcan al trabajador y el 84,3% no cuentan con motivación.

Delgado et al. (2020) en su objetivo del estudio planteó examinar la correlación de estrés y el rendimiento en el trabajo de los colaboradores del centro hospitalario de Trujillo del año 2019, la investigación se llevó a cabo utilizando una metodología no experimental y un enfoque mixto correlacional de tipo transversal. Un total de 98 empleados de ese entorno participaron en el estudio, es decir conformaron la población y muestra, en síntesis, se encontró que el 98% de los trabajadores experimentó medios y altos estándares de estrés laboral, y el 39,8% presentó un desempeño laboral clasificado como regular, lo cual especifica que los hay correlación moderada entre el estrés y el rendimiento laboral.

A nivel internacional, Franco (2021) en su investigación se propone identificar los efectos de la sobrecarga de funciones y determinar si esta es la principal causa del estrés entre los subordinados del área de crédito de empresa financiera pública en la ciudad de Quito, la investigación tiene direccionamiento cuantitativo, el diseño es no-experimental correlacional de tipo-transversal, para determinar la relación entre variables el investigador tomó una población de 39 colaboradores de los cuales 36 fueron seleccionados para la muestra, para ello utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario los resultados indican que el estrés laboral se produce por exceso de sobrecarga de funciones por lo que se determina que existe una relación alta entre las variables con un Rho de 0.740 .

Al respecto Onofre (2021) en su tesis tomó como objetivo principal estudiar la correlación del estrés en el rendimiento de los. El estudio elaborado abarca un enfoque cuantitativo, no experimental; de corte transversal y correlacional, la población estudiada consta de 40 colaboradores con los que se trabajará en su totalidad, además se recolectó los datos mediante una encuesta elaborado mediante cuestionario, en síntesis mediante el método de Chi cuadrado se obtiene un valor de $0,11 < 2,024$, dato que indica que la variable independiente no influye en la variable dependiente, pero que si puede intervenir la sobrecarga de funciones como aspecto relevante en la causa de estrés en cierta cantidad de trabajadores.

El objetivo principal de este estudio llevado a cabo por Loaysa et al. (2022) consiste en comprender la relación entre la carga de trabajo y el grado de estrés experimentados por los colaboradores de una empresa u organización, desde la perspectiva de los propios colaboradores. Para lograr esto, se dividieron los sujetos de estudio en dos grupos: aquellos que laboran en empresas privadas y a funcionarios públicos. Esta división tenía como propósito determinar si existe una diferencia significativa en la incidencia de carga de trabajo y estrés entre los dos sectores laborales, para recolectar los datos necesarios, se utilizaron dos instrumentos: el Test de Sobrecarga y el Test de Estrés Laboral, utilizando la escala de Likert. El diseño de la investigación se basó en un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas a diversos funcionarios del sector público y privado, los resultados del estudio indican que los empleados del sector público son los que experimentan una mayor carga de trabajo, lo cual se traduce en niveles más altos de estrés. Estas determinaciones confirman la existencia de una conexión entre la sobrecarga y el estrés.

Solano (2019) en su investigación científica planteó como objetivo analizar los riesgos psicosociales, el estrés laboral y el agotamiento extremo en los colaboradores de una universidad de Venezuela, el estudio aplicado fue descriptiva de corte transversal, la población fue conformado por 135 colaboradores de los cuales se tomó a 75 trabajadores para la muestra, como instrumento de recolección de datos se hizo mediante la encuesta CoPsoQ-istas21 aplicado mediante el cuestionario, los resultados determinaron que el ritmo de trabajo es un factor que interviene directamente en el estrés laboral dando un resultado de (80,8%) seguido de la Inseguridad en las condiciones de trabajo que obtuvo el (54,9%) el exceso de horas laborales el (52,7%) y el conflicto de roles (38,9%) dando como resultado un $r= 0,512$; indicando que las variables estudiadas si repercute en trabajo de los colaboradores. Es necesario examinar y fortalecer las funciones a realizar de los diferentes puestos y reformular las responsabilidades de los subordinados, así como implementar métodos más efectivos para la organización del trabajo que contribuyan a mejorar la gestión gerencial de dicha universidad.

Yung (2022) en su estudio plantea como objetivo examinar cómo las demandas laborales y la sobrecarga tecnológica afectan el estrés laboral de los trabajadores que usan aplicaciones de videoconferencia (VCA) en las entidades durante la pandemia de COVID-19, la metodología aplicada es cuantitativa descriptiva, prospectiva y transversal, el estudio se realizó con una muestra de 253 trabajadores para la recolección de información se realizó mediante la encuesta online, los resultados indican que las demandas laborales afectan positivamente el estrés laboral a través de la sobrecarga de información, la sobrecarga de comunicación y la sobrecarga de características del sistema. Además, la autoeficacia de alta tecnología puede debilitar la relación entre la sobrecarga tecnológica y el estrés laboral.

Por su parte Peralta et al. (2019) en su estudio de rigor científico determina como objetivo principal identificar los factores que ocasionan estrés laboral en educadores de una institución pública de una localidad de Kennedy, el estudio tiene enfoque cuantitativo transversal descriptivo lo cual permitió recoger información puntual y estructurada, la población estuvo conformada por 35 docentes los mismos que conforman la muestra, la técnica de recolección de datos es la encuesta y el instrumento el cuestionario, los resultados especifican que el exceso de responsabilidades laborales durante y después de la jornada de trabajo es un factor fundamental dentro del ámbito laboral que puede ocasionar estrés. Esto se debe a que cada docente tiene una amplia variedad de tareas que cumplir, como dirigir y brindar apoyo constante a los alumnos, lo mismo sucede en las organizaciones donde los líderes tienen diferentes funciones que a la larga les produce estrés en su centro de labores.

Molina (2019) en el desarrollo de su investigación se formuló como objetivo principal conocer las causas de estrés laboral que ponen en riesgo la salud de los colaboradores de Unidades de Cuidados Intensivos, esta investigación se desarrolló mediante un estudio descriptivo transversal, la población fue de 45 profesionales, para el cual se seleccionó la muestra por conveniencia correspondiente a 37 trabajadores, la toma de datos se realizó mediante la encuesta y se aplicó mediante el cuestionario, los resultados obtenidos indican que el 48.6% de los de la población estudia presentan riesgos de estrés los mismos que

están relacionados con carga laboral, esto se debe a la realización adicional de actividades que no corresponde a su área de trabajo.

En cuanto al enfoque teórico se desarrolla la variable sobrecarga de funciones la misma que se detalla a continuación:

Bardasi & Wodon, 2014 en su teoría "cuanto más mejor" indica que la carencia de tiempo disponible para dedicar a actividades recreativas o fuera del ámbito laboral se debe a la necesidad de emplear la mayor parte de este tiempo en tareas esenciales e indispensables para asegurar la supervivencia económica o mantener el empleo, especialmente en situaciones de pobreza. En la pobreza monetaria, las personas se someten a elegir e intercambiar decisiones complicadas para asegurar su estabilidad laboral, esto implica la oportunidad de aumentar los ingresos. A diferencia de los bienes económicos y de consumo, el tiempo no sigue la premisa de "cuanto más, mejor", ya que el tiempo del reloj es un recurso limitado. (Ferreira, 2021).

Por su parte, Chiavenato (2007) en su escrito introductorio a la teoría general relacionada a la administración hace referencia a dos grandes representantes de la historia administrativa iniciada en el siglo XX y que hoy en día su estudio teórico es tomado como referencia para las organizaciones, Henri Fayol es el creador de la teoría de la administración clásica y Frederick-Winslow-Taylor representante de la teoría de la administración científica.

Por su parte Henri Fayol, un ingeniero y teórico francés, actualmente denominado como uno de los máximos representantes fundadores de la teoría clásica de la administración indica que el representante de la organización cumple tareas muy relevantes para el crecimiento de la industria dentro de ello las 5 funciones principales que son: "la planificación", "la organización", "la dirección", "la coordinación" y "el control". Según su enfoque, estas funciones son aplicables a cualquier tipo de organización y son esenciales para su buen funcionamiento, asimismo en los principios generales de administración, indicando que todo es cuestión de medida, ponderación y sentido común.

En consecuencia los principios de la administración son aplicables en todas las situaciones y se adaptan a diferentes contextos. Para los cuales Fayol describe de la siguiente manera: (1) División del trabajo: es esencial para optimizar la eficiencia y la productividad en una organización al asignar tareas específicas a individuos especializados. (2) Autoridad y responsabilidad: el representante proporciona el máximo mando para establecer estrategias y asignar tareas las mismas que se tienen que cumplir garantizando el rendimiento de cuentas por resultados. (3). Disciplina: implica el respeto a las reglas y acuerdos establecidos, la supervisión efectiva y la aplicación justa de sanciones para mantener un alto nivel de disciplina en la empresa. (4). Unidad de mando: es un principio crucial para la eficiencia y la claridad organizativa; asimismo establecer que los trabajadores deben ser asignados para realizar sus tareas por un solo superior, evitando así posibles conflictos y confusiones en la cadena de mando. (5). Unidad de dirección: Se refiere a la orientación y cohesión de las actividades, donde todas deben converger hacia un solo objetivo, detallado de manera específica en el plan de acción. (6). Subordinación de los intereses individuales a los generales: en una organización, se encuentran diversos intereses; de hecho, cada empleado posee intereses individuales que no deben prevalecer en ningún caso sobre el interés general de la empresa. (7). Remuneración del personal: es necesario asegurar una compensación equitativa tanto para los trabajadores como para la empresa, de manera que se logre satisfacción para ambas partes. (8). Jerarquía: prioriza el mayor respeto a los altos mandos, puesto que son los encargados de tomar decisiones y encaminar a la organización. (9). Centralización. La autoridad debe estar presente para consignar decisiones equilibradas, manteniendo la autoridad en todas las áreas sin importar la jerarquía. (10). Orden: es necesario tener un espacio designado para cada objeto y asegurarse de que cada cosa esté en su lugar, tanto en términos materiales como en el ámbito humano. (11). Equidad: la gentileza y equidad son fundamentales para obtener la lealtad del empleado. (12). Estabilidad del personal: la rotación laboral genera un efecto perjudicial en la productividad de la empresa, puesto que, la larga experiencia laboral en un puesto, vuelve especialista en lo que hace al trabajador. (13). Iniciativa: habilidad para concebir un plan y garantizar el éxito y desempeño del colaborador. (14). Espíritu

de equipo: la cohesión y solidaridad entre trabajadores son elementos de gran fortaleza para la organización.

Esta teoría, propuesta por Henri Fayol, asociamos el principio de la división del trabajo como una manera de controlar las funciones encomendadas a los colaboradores, en la cual se cuenta con personal especializado para dicha labor de una manera; el principio de autoridad y responsabilidad también influye en la sobrecarga de funciones debido a que las personas en una organización deben tener la potestad para tomar decisiones y llevar a cabo sus responsabilidades, la sobrecarga de funciones puede afectar este principio al tener actividades de trabajo abrumadoras y no se pueden cumplir con las responsabilidades; el principio de la jerarquía establece la importancia de una estructura organizativa clara y ordenada, la sobrecarga de funciones puede desafiar este principio si una persona se encuentra en una posición de alta representación y cargo de manejar demasiadas tareas, es importante tener en cuenta que los principios de Fayol son conceptos generales de la administración y que la sobrecarga de funciones puede ser abordada de diversas maneras, incluyendo la redistribución de tareas, la recarga de recursos adecuados y la mejora de la eficiencia en la organización.

Respecto a la teoría de la administración científica, fue inventada por Frederick-Winslow-Taylor a inicios del siglo XX, con enfoque en buscar la eficiencia de los trabajadores mediante la aplicación de procedimientos científicos específicamente una división clara del trabajo bajo la indagación del tiempo y los movimientos, la selección y formación de los colaboradores, y la aplicación de incentivos salariales para aumentar la productividad de acuerdo a los siguientes principios:

1 indagación del tiempo y movimientos: Taylor defendía la idea de que los métodos de trabajo deben ser analizados y mejorados científicamente; esto implicaba estudiar y medir cada tarea y determinar el tiempo necesario para realizarlo. El objetivo era eliminar los movimientos necesarios e implementar estándares de tiempo para cada tarea. 2 selección científica de trabajadores: los trabajadores deberán ser seleccionados adecuadamente para cada tarea con base en sus habilidades y capacidades donde cada empleado debería ser colocado en

el puesto más óptimo según sus aptitudes y capacitándolos. 3 incentivos salariales: Taylor enfocaba este principio con incentivos salariales basado en el rendimiento, su idea era que los trabajadores recibieran un salario más alto si cumplieran con los estándares establecidos; esto buscaba motivar a los empleados a esforzarse más y aumentar su rendimiento. 4 división del trabajo: el creador teórico abogaba por una división clara del trabajo entre los colaboradores y la administración, de acuerdo a su enfoque los trabajadores deberán especializarse en tareas específicas para maximizar la eficiencia.

Esta teoría, desarrollada por Frederick Taylor, se enfoca en analizar y mejorar los procedimientos laborales con el fin de maximizar la eficiencia y la productividad. En el contexto de la sobrecarga de funciones, esta teoría puede aplicarse mediante la indagación del tiempo y los movimientos, la identificación de tareas necesarias o repetitivas, y la implementación de métodos de trabajo más eficientes para disminuir la sobrecarga en el trabajo.

En cuanto al enfoque teórico se desarrolla la variable estrés laboral, la misma que se detalla a continuación:

De acuerdo con la teoría de las Relaciones Humanas de Elton-Mayo (1930) citado por Hernández (2011) los inicios de las relaciones humanas comienzan con la necesidad de unificar el sistema administrativo separando las ideas de la teoría clásica, enfocándose en el estudio social, psicológico, desarrollo del impacto intelectual. En su lugar, Elton Mayo y su equipo buscaron comprender cómo los factores psicológicos y los factores sociales surgían en el rendimiento y la productividad de los colaboradores, esta teoría se centró en el impacto de los factores emocionales y sociales en el lugar de trabajo, donde se descubrieron que los trabajadores no solo eran seres racionales motivados únicamente por incentivos económicos, sino que también estaban influenciados por necesidades sociales y emocionales. En particular, se encontró que las relaciones sociales, la interacción con los compañeros de trabajo y el sentido de pertenencia a un equipo laboral tienen un efecto significativo en el estado emocional y la motivación de los trabajadores.

Los experimentos de Hawthorne revelaron el fenómeno conocido como "efecto Hawthorne", el mismo que relaciona con la psicología laboral que describe cómo el desempeño de un empleado se ve influenciado por la observación de su trabajo debido a la atención y el interés donde los empleados se sienten valorados cuando se les presta atención, esta teoría destaca la importancia de los factores no económicos en el entorno laboral, como el apoyo social, el liderazgo participativo, la comunicación efectiva y el trato humano. Estos aspectos influyen en el bienestar de los empleados y, por lo tanto, en su rendimiento. Además, la teoría sugiere que la satisfacción de las necesidades en el ámbito social y emocional de los trabajadores puede ser tan importante como las recompensas económicas para lograr una mayor productividad y eficiencia.

Los inicios de las relaciones humanas comienzan con la necesidad de unificar el sistema administrativo separando las ideas de la teoría clásica, enfocándose en el estudio social, psicológico, desarrollo del impacto intelectual.

Cuando se aplica la teoría de las Elton-Mayo al contexto del estrés laboral, se puede observar cómo las interacciones y relaciones en el entorno de trabajo pueden reducir el nivel de estrés experimentado por los empleados considerando el apoyo social, la teoría de las relaciones humanas destaca la importancia del apoyo social en el trabajo, un buen apoyo social, tanto de los colegas como de los superiores, puede actuar como un amortiguador contra el estrés laboral. Por su parte el apoyo emocional, la retroalimentación constructiva y el trabajo en equipo pueden reducir el impacto negativo del estrés en los empleados también la comunicación efectiva es fundamental para construir relaciones saludables en el entorno laboral una comunicación clara y transparente puede ayudar a prevenir malentendidos, conflictos y situaciones estresantes una comunicación abierta permite que los empleados expresen sus preocupaciones y soliciten ayuda cuando la necesiten. La cultura organizacional favorable promueva el bienestar y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede ser beneficiosa para reducir el estrés laboral. Cuando las políticas y prácticas de la organización respaldan la conciliación laboral y familiar, la flexibilidad y el cuidado del empleado, se crea un ambiente propicio para la salud mental y la reducción del estrés.

Por otro lado, Pérez (2022) estudia a la teoría de la Modelo de Demanda-Control, también conocido como el Modelo de Karasek, fue desarrollado por los investigadores Robert Karasek y Tores Theorell en la década de 1970. Este modelo se utiliza para analizar y comprender el estrés laboral y sus efectos en la salud de los trabajadores. El modelo propone que el estrés en el trabajo surge de la combinación de dos factores principales: la demanda laboral y el control sobre el trabajo.

Demanda Laboral (Job Demands): Este factor se refiere al nivel de carga mental y emocional que impone el trabajo, incluye aspectos como la cantidad de trabajo, la complejidad de las tareas y el tiempo disponible para realizarlas, cuanto mayor sea la demanda laboral, mayor será la presión sobre el trabajador.

Control sobre el Trabajo (Job Control): Este factor se refiere al grado de autonomía y control que tiene el trabajador sobre su trabajo. Incluye la capacidad de tomar decisiones, la libertad para elegir métodos de trabajo y la posibilidad de utilizar habilidades y conocimientos profesionales; un mayor control sobre el trabajo se asocia con un menor nivel de estrés.

Posteriormente, en el enfoque conceptual de la sobrecarga de funciones Sánchez (2020) conceptualiza a esta variable como un fenómeno complejo en el que intervienen estímulos, respuestas y procesos mentales que actúan como intermediarios. Se trata de un estado del organismo marcado por un exceso de esfuerzo, y es un proceso dinámico en el que diversas variables interactúan entre sí, asimismo se dimensiona en cuatro aspectos (1) sobrecarga física (2) sobrecarga mental (3) presión de tiempo y (4) organización del trabajo. Asimismo, Méndez et al. (2019) refiere que la sobrecarga física se refiere a una condición en la cual el cuerpo humano es sometido a un esfuerzo excesivo o a una carga demasiado intensa, lo que resulta en una tensión física y agotamiento. Esta situación ocurre cuando se excede la capacidad del cuerpo para adaptarse y recuperarse adecuadamente de las demandas físicas impuestas. Del Valle (2021) indica que la sobrecarga mental, también conocida como carga mental, hace referencia a una condición en la cual un colaborador experimenta una carga excesiva o abrumadora de información, tareas o demandas cognitivas que superan su capacidad de

procesamiento. Esta carga puede ser ocasionada por diferentes factores, como el exceso de trabajo, las responsabilidades personales y profesionales, la multitarea constante, la presión del tiempo, la falta de descanso adecuado y la exposición continua a estímulos digitales. Adiguzel et al. (2021) indica que la presión del tiempo se entiende como la sensación de presión o estrés experimentada debido a la falta de tiempo para cumplir con tareas, responsabilidades o expectativas, puede ser común en situaciones en las que hay plazos ajustados, múltiples tareas pendientes o una carga de trabajo; y Ortiz (2021) indica que la organización del trabajo se asocia al diseño y estructuración de las tareas, actividades y responsabilidades dentro de una organización. Se trata de establecer la forma en que se distribuyen y coordinan las labores entre los miembros de la entidad, con el propósito de ganar la eficiencia, productividad y satisfacción tanto a nivel individual como colectivo.

Asimismo, Campbell et al. (2019) indica que la carga laboral trae consigo consecuencias mentales, físicas y emocionales, como variación en la forma de actuar, depresión, aumento de presión en la sangre y también en las arterias. En el mismo estudio también indica Conway, Vickers, Ward y Rahe (1981) que a cuando mayor carga de trabajo haya, el nivel de conducta inapropiada relativamente es alto, teniendo reacciones como comer a cada momento, beber alcohol, fumar, beber café u otra sustancia. Estas reacciones repercute el crecimiento de la organización, puesto que estas actitudes reduce el desempeño laboral y por lo tanto, desarrollo organizacional.

Por otra parte, en el enfoque conceptual de la variable estrés laboral, Sánchez (2019) indica que el estrés laboral se ocasiona cuando nos encontramos expuestas a más exigencias de las que normalmente se realiza, asociándose a tareas exageradas, demandas excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos dimensionando la variable en cuatro aspectos (1) factores psicosociales (2) Desempeño laboral (3) actividades laborales y (4) jornada laboral. Al respecto García (2020) define a los factores psicosociales como aquellos elementos que interactúan entre los aspectos psicológicos-sociales de la vida de una persona, y que influyen en su bienestar y salud mental. Estos factores incluyen una amplia gama de aspectos, como las relaciones interpersonales, el entorno laboral, el apoyo social, el nivel socioeconómico, el estatus social, las condiciones

de vida, entre otros, asimismo, Pashanasi (2021) dice que el desempeño laboral se refiere a la manera en que un empleado realiza sus tareas y cumple con las responsabilidades asignadas en su trabajo. Es una medida de la eficiencia, productividad y calidad del trabajo que realiza una persona en su puesto; Moreira (2022) refiere que las actividades laborales son las tareas y responsabilidades específicas que se realizan en el desarrollo laboral, ya sea en un empleo remunerado, autónomo o como parte de una ocupación profesional. Estas actividades están relacionadas con las funciones y deberes asociados a un puesto de trabajo particular y por último López (2019) indica que la jornada laboral es el período de tiempo durante el cual un trabajador se encuentra en su lugar de trabajo y realiza sus tareas y responsabilidades laborales. Es la duración diaria o semanal establecida en un contrato de trabajo o regulada por las leyes laborales de cada país.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

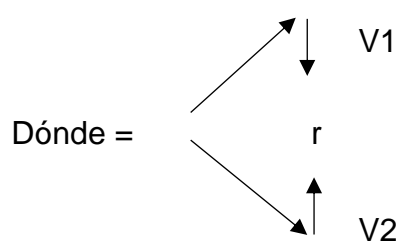
3.1.1 **Tipo de investigación:** El estudio desarrollado fue de tipo aplicado, puesto que recabó diversos sucesos y fenómenos que no alteran el contenido, tal como señala Arias et. al. (2022) la investigación aplicada es un tipo de evaluación que se enfoca en descubrir respuestas prácticas a situaciones problemáticas ya existentes. Estas situaciones pueden abarcar desafíos presentes en entornos laborales, educativos y sociales, este enfoque de investigación emplea métodos empíricos, como experimentos, con el fin de recabar datos adicionales en un campo de estudio específico. Los resultados obtenidos son aplicables y suelen implementarse al concluir el estudio.

3.1.2 **Diseño de investigación:** La presente indagación analizada fue de diseño no-experimental y corte-transversal, ya que no se modifican las variables en el desarrollo del estudio, al respecto Arteaga (2022) indica que el diseño no experimental se identifica porque no se realiza manipulación a la variable sobrecarga de funciones y estrés laboral y tampoco se designan grupos de estudio al azar, asimismo hace referencia que, en la investigación de corte transversal, el recojo de informaciones realizada es en un solo momento.

Asimismo, contempló un enfoque cuantitativo, puesto que, para el análisis de la correlación entre la variable 1 sobrecarga de funciones y la variable 2 estrés laboral, se hizo mediante un instrumento de evaluación, de tal modo que está procese los datos aplicados hacia la población abarcada por los trabajadores, Marotti y Wood (2019) indica que la investigación con enfoque cuantitativa implica emplear métodos numéricos y estadísticos para la medición y análisis de datos. Su finalidad es estudiar datos numéricos y conocer la correlación entre las variables, utilizando técnicas como el análisis de regresión, pruebas de hipótesis y análisis de varianza. La toma de información se elaboró a través de la encuestas y experimentos controlados. El propósito principal de este tipo de investigación es obtener resultados que puedan generalizarse a una población más amplia.

Asimismo, es de nivel correlacional ya que se indagó y se reconoció el nivel de correlación entre las variables sobrecarga de funciones y estrés laboral. Al respecto Ramos (2020) refiere que las investigaciones de nivel correlacional buscan identificar las relaciones que existe entre dos o más variables para el cual se utilizan procesos estadísticos inferenciales para extrapolar los resultados de la pesquisa.

Finalmente, se aplicó el método hipotético-deductivo debido a que se planteó ciertas hipótesis las cuales fueron afirmativas. Frente a ello Wubante (2020) indica que este método se utiliza comúnmente en el ámbito científico y es una forma de razonamiento que abarca la construcción de las hipótesis basadas en observaciones y luego la realización de experimentos o recopilación de datos para aprobar o refutar las mismas.



M = Muestra

V1 = Sobrecarga de funciones

V2 = Estrés laboral

r = Nivel de relación

3.2. Variables y operacionalización

El estudio desarrollado comprende las variables descritas a continuación: (1) “Sobrecarga de funciones”, y (2) “Estrés Laboral”, las mismas que posteriormente se realizó la definición de acuerdo a la matriz de operacionalización (ver anexo 5)

Variable 1: Sobrecarga de funciones

Definición conceptual

Sánchez (2020) conceptualiza a la sobrecarga de funciones como un efecto amplio en el que intervienen estímulos, respuestas y procedimientos mentales que actúan como intermediarios. Se trata de un estado del organismo marcado por un exceso de esfuerzo, y es un proceso dinámico en el que diversas variables interactúan entre sí.

Definición operacional

La variable sobrecarga de funciones, será medida por cuatro dimensiones, 1) sobrecarga física, 2) sobrecarga mental, 3) presión de tiempo y 4) organización del trabajo, de los cuales se formulan doce indicadores y también doce 12 ítems medibles a través de escala de medición ordinal con valoración Likert. (ver anexo 5)

Dimensión1. Sobrecarga física

Méndez et al. (2019) refiere que la sobrecarga física se refiere a una condición en la cual el cuerpo humano es sometido a un esfuerzo excesivo o a una carga demasiado intensa, lo que resulta en una tensión física y agotamiento. Esta situación ocurre cuando se excede la capacidad del cuerpo para adaptarse y recuperarse adecuadamente de las demandas físicas impuestas.

Indicadores

Indicador 1. Postura corporal

Vega (2021) define a la postura corporal, como aquellas acciones en las que el cuerpo se coloca en una posición incómoda o inadecuada durante el trabajo, estas posturas pueden implicar la extensión excesiva o la rotación exagerada de las articulaciones y los huesos; cuando las condiciones laborales requieren mantener posturas forzadas durante largos períodos de tiempo, con ángulos incómodos o desequilibrados, exposición a vibraciones mecánicas, levantamiento repetitivo de objetos pesados y la falta de pausas adecuadas, se incrementa el estrés físico y el riesgo de sufrir lesiones musculoesqueléticas.

Indicador 2. Carga de trabajo

Maldonado (2020) llama carga de trabajo a la realización de tareas laborales que implica el uso de energía tanto física como mental por parte de un individuo; en el pasado, el trabajo se centró principalmente en el esfuerzo físico, pero con los avances tecnológicos, surgieron nuevas exigencias y demandas cognitivas e intelectuales para los trabajadores; por lo tanto, es importante distinguir entre la carga física y la carga mental, las cuales se describen de manera sucinta.

Indicador 3. Entorno laboral

López y Pinilla (2021) citando a Casas, 2006 detallan que el entorno laboral se refiere al ambiente y las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo en una organización, comprende varios aspectos, que incluyen tanto el espacio físico como los elementos intangibles que influyen en el ambiente de trabajo fomentando relaciones personales positivas, la buena organización, estabilidad mental y promoviendo el bienestar en el ámbito de la familia y la sociedad. Esto se logra mediante la protección contra riesgos laborales, estimulando la autoestima y el control de la salud del trabajador y del centro de labores; todos estos elementos se encuentran interconectados y en constante interacción.

Dimensión 2. Sobrecarga mental

Del Valle (2021) indica que la sobrecarga mental, también conocida como carga mental, hace referencia a las situaciones en la cual un trabajador experimenta una carga excesiva o abrumadora de información, tareas o demandas cognitivas que superan su capacidad de procesamiento. Esta carga puede ser producto de diferentes factores, como el aumento excesivo de trabajo, las responsabilidades personales y profesionales, la multitarea constante, la presión del tiempo, la falta de descanso adecuado y la exposición continua a estímulos digitales.

Indicadores

Indicador 1. Acumulación de tareas

La acumulación de tareas se refiere al proceso de asignación de una gran cantidad de responsabilidades y actividades a un trabajador periódicamente. Esto puede resultar en una carga mental excesiva para el empleado, lo que puede generar consecuencias no favorables para su bienestar como para su desempeño laboral (Gallardo et al. 2019)

Indicador 2. Información

Bringas (2020) define al cansancio como el estado físico y mental de agotamiento o fatiga que experimenta una persona como resultado de la realización de actividades físicas o mentales extenuantes, puede manifestarse de diferentes formas, como somnolencia, falta de concentración, dificultad para realizar tareas cotidianas, irritabilidad, dolores musculares, dolores de cabeza y disminución del interés por las actividades habituales.

Indicador 3. Cansancio

Adiguzel et al. (2021) indica que la presión del tiempo se entiende como la sensación de presión o estrés experimentada debido a la falta de tiempo para cumplir con tareas, responsabilidades o expectativas, puede ser común

en situaciones en las que hay plazos ajustados, múltiples tareas pendientes o una carga de trabajo intensa.

Dimensión 3. Presión del tiempo

Adiguzel et al. (2021) indica que la presión del tiempo se entiende como la sensación de presión o estrés experimentada debido a la falta de tiempo para cumplir con tareas, responsabilidades o expectativas, puede ser común en situaciones en las que hay plazos ajustados, múltiples tareas pendientes o una carga de trabajo intensa.

Indicadores

Indicador 1. Ritmo de trabajo

Rivera et al. (2020) indica que el ritmo de trabajo, es la capacidad que posee el empleado para organizar su tiempo y el nivel de independencia que tiene en su labor, también puede describir la secuencia jerárquicamente en el que hacen las actividades, así como la cantidad de trabajo realizado en un período de tiempo.

Indicador 2. Turnos laborables

Sánchez (2021) indica que los turnos laborales se refieren a los diferentes horarios en los que los trabajadores se organizan para cubrir las necesidades de una empresa, industria o lugar de trabajo durante un período de tiempo determinado. Estos horarios pueden variar según el tipo de negocio y la naturaleza del trabajo realizado.

Indicador 3. Horas laborables

Escalante (2021) detalla que se entiende por horas de trabajo a el total de horas efectivamente trabajadas por los empleados en el periodo semanal, mensual o anual; incluyendo las horas normales de trabajo y las horas

extraordinarias, el tiempo de inactividad en el lugar de trabajo causado por la falta ocasional de trabajo y el tiempo correspondiente a breves descansos.

Dimensión 4. Organización de trabajo

Ortiz (2021) indica que la organización del trabajo se asocia al diseño y estructuración de las tareas, actividades y responsabilidades dentro de una organización. Se trata de establecer la forma en que se distribuyen y coordinan las labores entre los miembros de la entidad con el propósito de conseguir la eficiencia, productividad y satisfacción tanto a nivel individual como colectivo.

Indicadores

Indicador 1. Funciones

Avendaño y Morales (2022) sostienen que las funciones en una empresa hacen referencia a las tareas y responsabilidades específicas que desempeñan los empleados en diferentes niveles y departamentos para lograr los objetivos y metas de la organización. Estas funciones son parte integral de la estructura organizativa y contribuyen al funcionamiento eficiente y efectivo de la empresa.

Indicador 2. Trabajo de equipo

Ayoví (2019) indica que el trabajo en equipo se refiere a la cooperación y planificación de esfuerzos entre un equipo humano con la finalidad de lograr una meta o realizar una tarea específica de manera eficiente y efectiva, también implica que los miembros del equipo combinen sus habilidades, conocimientos y recursos para alcanzar un objetivo común donde un equipo exitoso suele estar compuesto por individuos que pueden comunicarse de manera efectiva, comprender sus roles y responsabilidades, y colaborar de manera armoniosa para lograr resultados positivos.

Indicador 3. Asignación de tareas

Burga & Yrigoyen (2020) detalla que la asignación de tareas se refiere al proceso de designar y distribuir responsabilidades y actividades específicas lo cual implica identificar quién será responsable de realizar una tarea particular, cuándo se llevará a cabo y con qué recursos o herramientas se realizarán. También puede involucrar la asignación de prioridades y la coordinación de actividades para optimizar el uso de los recursos disponibles.

Escala de medición

La escala de medición es de tipo Likert

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual

Sánchez (2019) indica que el estrés laboral se ocasiona cuando nos encontramos expuestas a más exigencias de las que normalmente se realiza, asociándose a tareas exageradas, demandas excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos.

Definición operacional

La variable estrés laboral, será medida por cuatro dimensiones, 1) factores psicosociales, 2) desempeño laboral, 3) actividades laborales y 4) jornada laboral, de los cuales se formulan doce indicadores y también doce 12 ítems medibles a través de escala de medición ordinal con valoración Likert. (ver anexo 5).

Dimensión 1. Factores psicosociales

García (2020) define a los factores psicosociales como aquellos elementos que interactúan entre los aspectos psicológicos sociales de la vida de una persona, y que influyen en su bienestar y salud mental. Estos factores incluyen una amplia gama de aspectos, como las relaciones interpersonales, el entorno

laboral, el apoyo social, el nivel socioeconómico, el estatus social, las condiciones de vida, entre otros.

Indicadores

Indicador 1. Desarrollo personal

Baquero & Cárdenas (2019) indican que el desarrollo personal del trabajador en la empresa implica proporcionar oportunidades de aprendizaje, apoyo y crecimiento, y crear un entorno que fomente el bienestar y la satisfacción de los empleados. Cuando los empleados crecen y se desarrollan, la empresa también se beneficia de empleados más comprometidos, competentes y motivados.

Indicador 2. Condiciones de trabajo

Sánchez & Vergara (2020) indican que las condiciones de trabajo de un empleado se refieren a todos los aspectos relacionados con el entorno y las circunstancias en las que realizan sus tareas laborales, entre las condiciones se debe tener en cuenta el salario y compensación, horario de trabajo, seguridad en el trabajo, derechos y responsabilidades, desarrollo profesional y ambiente laboral.

Indicador 3. Interacciones

Corvalán (2019) indica que las interacciones laborales en una empresa son esenciales para el buen rendimiento y direccionamiento de la organización, también para mantener un ambiente de trabajo productivo y positivo. Estas interacciones pueden tener lugar entre colaboradores de todas las áreas jerárquicas, desde los altos mandos hasta los trabajadores de nivel de entrada

Dimensión 2. Desempeño laboral

Al respecto Pashanasi (2021) dice que el desempeño laboral hace referencia a la manera en que un trabajador hace en frente a sus tareas y es eficiente con las responsabilidades asignadas en su trabajo. Es una medida de la productividad y calidad del trabajo que realiza una persona en su puesto.

Indicadores

Indicador 1. Trabajo con gran demanda de atención

Fernandes & Ribeiro (2020) indica que el trabajo con gran demanda de atención se refiere a ocupaciones o tareas que requieren una alta concentración y enfoque constante por parte de la persona que las realiza. En este tipo de trabajos, es esencial prestar una atención meticulosa a los detalles y mantenerse alerta para evitar errores o accidentes. Estas ocupaciones a menudo involucran situaciones en las que la falta de atención o la distracción pueden tener consecuencias significativas, como en la seguridad, la salud o la calidad del trabajo.

Indicador 2. Funciones contradictorias

Revilla & Martín (2021) indican que las funciones contradictorias pueden tener un impacto negativo en la efectividad de la organización, ya que pueden dar lugar a malentendidos, competencia interna, falta de colaboración y una pérdida de enfoque en los objetivos principales de la empresa. Para abordar este problema, es importante que la dirección de la empresa trabaje en la alineación de los objetivos y la comunicación efectiva entre los diferentes departamentos o equipos, de modo que se minimicen las contradicciones y se promueva una mayor sinergia en toda la organización.

Indicador 3. Creatividad e iniciativa restringidas

Marcelo (2022) describe este concepto como una situación en las que las personas se ven limitadas o coartadas en su capacidad para generar ideas innovadoras o tomar medidas independientes debido a diversas restricciones, ya sean de naturaleza externa o interna. Estas restricciones pueden ser impuestas por normas, regulaciones, estructuras organizativas, expectativas sociales, falta de recursos o incluso autolimitaciones.

Dimensión 3. Actividades laborables

Moreira (2022) refiere que las actividades laborales son las tareas y responsabilidades específicas que se llevan a cabo en el ámbito del trabajo, ya sea en un empleo remunerado, autónomo o como parte de una ocupación profesional. Estas actividades están relacionadas con las funciones y deberes asociados a un puesto de trabajo particular.

Indicadores

Indicador 1. Autonomía laboral deficiente

Al respecto Torner (2022) detalla que la autonomía laboral deficiente hace referencia a la situación en la que los subordinados tienen un grado limitado de independencia y control sobre sus tareas y decisiones en el lugar de trabajo. Esto puede ser problemático para varios momentos de la vida laboral de un ser humano, ya que la falta de autonomía puede afectar la satisfacción laboral, el bienestar emocional y la productividad.

Indicador 2. Actividades laborales múltiples

Ugarte (2020) detalla que las actividades laborales múltiples se refieren a la situación en la que un trabajador realiza más de un trabajo o empleo al mismo tiempo o en diferentes momentos a lo largo del día, la semana o el mes, es importante tener en cuenta que realizar actividades laborales múltiples puede tener ventajas y desventajas; por un lado, puede aumentar los ingresos y la diversificación de habilidades, pero también puede aumentar la carga de trabajo y el estrés. Además, es fundamental cumplir con las leyes laborales y fiscales aplicables en su área, ya que las regulaciones pueden variar según la ubicación y el tipo de trabajo.

Indicador 3. Ritmo de trabajo apresurado

Pazmay & Meléndez (2021) indican que un ritmo de trabajo apresurado en las empresas es una situación en la que los empleados se ven presionados para realizar sus tareas a un ritmo muy rápido ya menudo experimentan altos niveles de estrés debido a la carga de trabajo y las expectativas de rendimiento, los efectos de un ritmo de trabajo acelerado pueden incluir

agotamiento, estrés, disminución de la calidad del trabajo, aumento de errores, rotación de personal y problemas de salud.

Dimensión 4. Jornada laboral

López (2019) indica que la jornada laboral es el período de tiempo durante el cual un trabajador se encuentra en su lugar de trabajo y realiza sus tareas y responsabilidades laborales. Es la duración diaria o semanal establecida en un contrato de trabajo o regulada por las leyes laborales de cada país.

Indicadores

Indicador 1. Rotación de turnos

García & Sanz (2022) detallan que es importante que las empresas establezcan políticas y procedimientos claros para la rotación de turnos y consideren cuidadosamente cómo afecta a sus empleados. También es crucial cumplir con las leyes laborales locales y garantizar que los empleados reciban descansos adecuados y se les compense de manera justa por trabajar en horarios no tradicionales.

Indicador 2. Actividades fuera de horario

Muñoz (2020) indica que es importante tener en cuenta que las actividades fuera del horario laboral deben ser voluntarias y no deben interferir en exceso con la vida personal de los empleados. Además, deben ser diseñados para ser inclusivos y respetar las preferencias y necesidades de todos los miembros del equipo. Estas actividades pueden contribuir a la cultura de la organización, mejorar el estado mental de los empleados y fortalecer el sentido de pertenencia.

Indicador 3. Duración indefinida de la jornada

Poquet (2022) indica que la duración indefinida de la jornada laboral en una empresa es una situación que generalmente no está permitida en la mayoría de los países y va en contra de las leyes laborales y derechos de los trabajadores. En la mayoría de los lugares, existen regulaciones que establecen límites en la duración de la jornada laboral, así como requisitos

para descansos y días libres, la duración indefinida del horario laboral sin límites, descansos y pagos sujetos a tasas adicionales puede dar lugar a la explotación laboral y afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores.

Escala de medición

La medición fue mediante escala de Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Para el estudio realizado se consideró a todos los colaboradores de la empresa de consultoría eléctrica, ubicada en el Distrito de San Martín de Porres durante el periodo de estudio. Asimismo, se ha determinado que la población fue compuesta por 30 trabajadores de las diferentes áreas donde en la actualidad desarrollan sus actividades, Al respecto Lerma (2022) refiere que la población está compuesta por una cierta cantidad de individuos o elementos que son objeto de estudio en su totalidad pertenecen a una misma especie, sobre los cuales se obtuvieron datos y conclusiones.

- Criterio de inclusión: Se consideró a todos los colaboradores de las diferentes áreas de la empresa de consultoría eléctrica.
- Criterio de exclusión: Se excluyó a los trabajadores que están con licencia, practicantes y a los trabajadores que realizan labores mediante tercerización.

3.3.2. Unidad de análisis: Fue un trabajador de la empresa de consultoría eléctrica del distrito de San Martín de Porres, al respecto Paragua et al (2022) refiere a la unidad de análisis como la cantidad más pequeña en la cual es posible dividir la muestra, la población o el universo. Puede tratarse de un individuo, un conjunto de personas, o una institución educativa, y otros. La selección de la unidad de análisis depende del problema de la pesquisa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, que según Arias (2021) indica que es un método que utiliza un formulario conocido como cuestionario para recopilar información sobre las opiniones, comportamientos o percepciones de las personas. Este instrumento se dirige exclusivamente a individuos y tiene como objetivo proporcionar datos cuantitativos o cualitativos. Las preguntas de la encuesta siguen un orden lógico y ofrecen opciones de respuesta escalonadas, lo que permite obtener principalmente datos numéricos.

Asimismo, en la presente búsqueda científica como instrumento se empleó el cuestionario para el cual Arias (2021) refiere que es una herramienta frecuentemente empleada en la recopilación de información en indagación científica el cual contiene un listado de interrogantes organizadas en forma de tabla desplegando varias opciones de respuesta para que el encuestado elija, donde no hay respuestas correctas o incorrectas, ya que todas las respuestas conducen a diversos resultados y se aplican a un grupo de personas.

Respecto a la validez del instrumento Armijo et al., (2021) menciona que se refiere al nivel de correspondencia entre lo que se pretende medir con un instrumento y lo que realmente se está midiendo, es decir, está relacionada con la concordancia entre el instrumento utilizado y la forma en que se ha definido y operacionalizado la variable de interés, es importante cuestionarse si realmente está diseñado para medir lo que se necesita saber. Si la respuesta es afirmativa, es probable que el instrumento sea válido. Con fines de credibilidad la presente investigación se sometió a revisión de 3 expertos quienes brindaron la validez del instrumento **(Ver anexo 9)**

Asimismo, Arispe et al. (2020) indica que los instrumentos deben someterse a pruebas de confiabilidad antes de comenzar la recopilación de información, la confiabilidad se verifica a través de la realización de una prueba piloto en la que se aseguran las mismas condiciones que se encuentran en la realidad, esta prueba piloto debe llevarse a cabo con un grupo de aproximadamente 10 a 30 individuos que comparten las mismas características de una población. Se aplicó una prueba piloto a 12 trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica resultando un Alpha de Cronbach de 0.71 para el instrumento de la variable sobrecarga de funciones que significa que tiene una confiabilidad aceptable y un 0.76 para el instrumento de la variable estrés laboral, que significa que tiene una confiabilidad aceptable (Ver anexo 8)

3.5. Procedimientos

Como primer paso, se solicitó a la entidad la autorización para que nos brinde información y el uso del nombre de la empresa, para el cual no se tuvo respuesta, enseguida se volvió a solicitar autorización para el tratamiento de datos e información mediante la encuesta a los trabajadores, bajo el trato de confidencialidad para el cual se obtuvo una respuesta favorable.

Seguidamente, se procedió a la elaboración el cuestionario de la encuesta mediante Google form, y aplicarlos a los trabajadores mediante el envío por medios digitales, posteriormente se logró obtener la validación de expertos y se elaboró una prueba piloto, asimismo se recibió la aprobación de la tesis y se concluyó con la constatación de resultados a través del programa SPSS V25. A continuación se especifica dichos procedimientos.

1). Solicitar autorización para el tratamiento de la información. 2). Solicitar autorización para el uso del nombre de la entidad 3). Decisión para el uso de la técnica e instrumento 4). Elaboración del instrumento e ítems 5). Validación del instrumento 6). Solicitud de aprobación de tesis 6). Contrastación de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Armijo et al. (2019) indica que los datos de una población han sido fundamental en el progreso de la informática permitiendo analizar alto rango de información. En cuanto al análisis descriptivo de datos, se utilizó la estadística descriptiva para ayudar al análisis de los resultados obtenidos a partir de la recolección de datos mediante encuestas. Esta información será procesada en el sistema SPSS V25., donde los datos se cambiarán en tablas y gráficos de frecuencia.

Asimismo, se hizo un análisis correlacional utilizando la prueba no-paramétrica de correlación de Spearman para facilitar el avance en la inferencia. De esta manera, se procede a examinar y validar las hipótesis planteadas. Al ejecutar esta prueba prosigue a determinar si hay una conexión entre las variables sobrecarga de funciones y estrés laboral.

3.7. Aspectos éticos

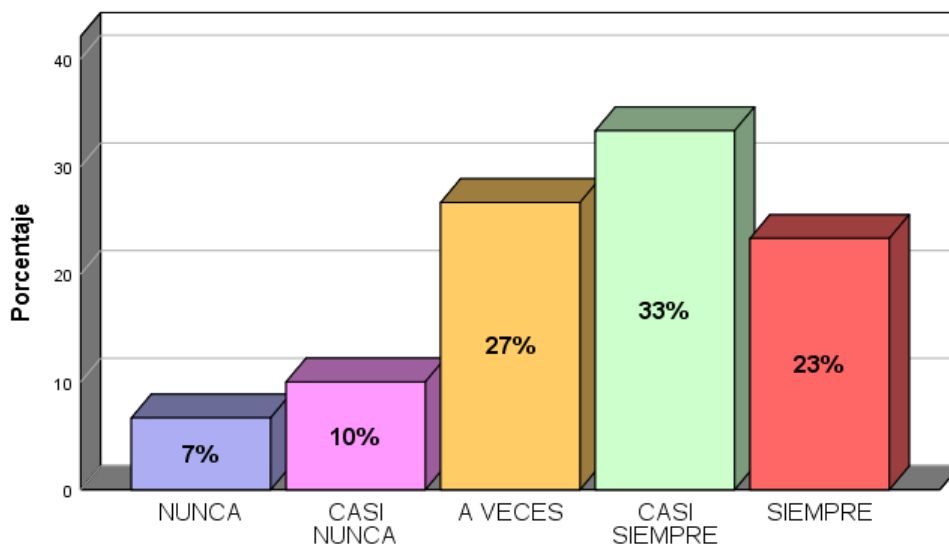
El presente estudio de investigación se elaboró de acuerdo a los lineamientos indicados en la guía brindada por la Universidad César Vallejo, asimismo, se llevó a cabo con las debidas autorizaciones de las autoridades competentes, las cuales estuvieron en un constante estudio y supervisión por parte del docente a cargo de la experiencia académica. En cada párrafo, el investigador muestra las referencias al comunicar las ideas de autores específicos. De igual manera, las encuestas realizadas en el estudio se llevaron a cabo respetando el anonimato de los participantes, con el propósito de salvar la integridad de los mismos. El investigador asume la responsabilidad de la investigación realizada.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Figura 1

Porcentaje de trabajadores con sobrecarga de funciones en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023

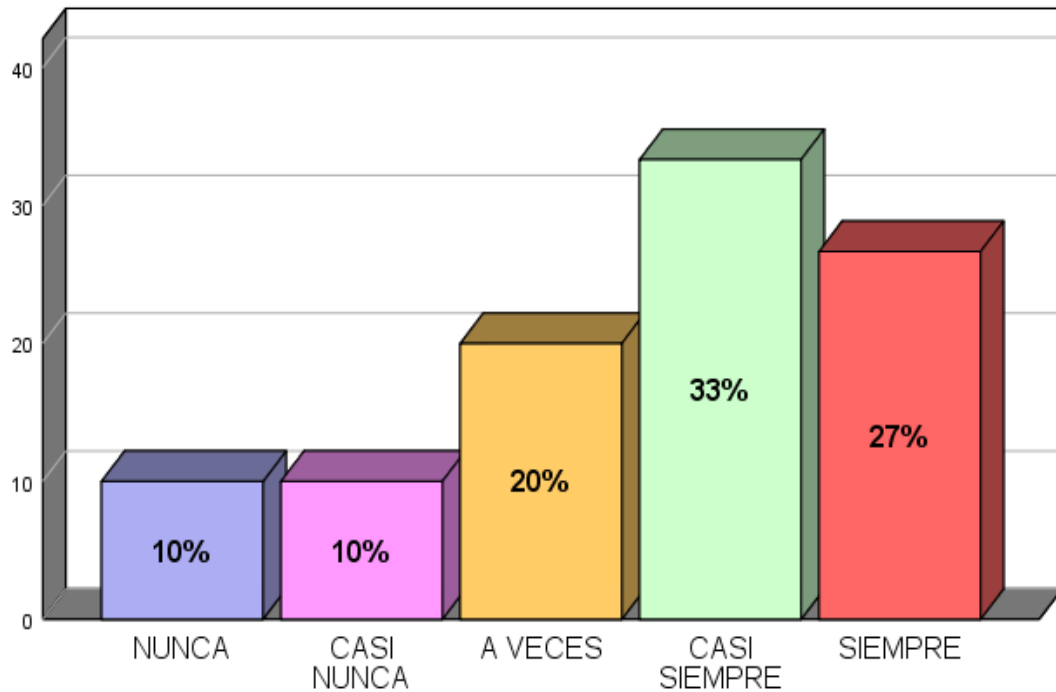


Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. y procesados mediante programa SPSS V25.

Interpretación: El 33% de los trabajadores respondió que Casi Siempre (CS) tiene de sobrecarga de funciones lo cual dificulta el desarrollo eficiente de sus funciones en su centro de labores; mientras que el 27% indicó que A Veces (AV) esto debido a que a cierto grupo de trabajadores se les da la facilidad de trabajar remoto y en el horario que el trabajador vea conveniente siempre y cuando cumpla con sus funciones; asimismo el 23% de los trabajadores refiere que siempre tiene sobrecarga de funciones lo que implica sobrecarga física, sobrecarga mental, presión del tiempo y organización del trabajo; asimismo, el 10% afirma que Casi Nunca (CN) y un 7% que Nunca (N) cuentan con sobrecarga de funciones esto debido a que algunos colaboradores no tienen cierta presión laboral sino que sus funciones las mismas todos los días.

Figura 2

Porcentaje de trabajadores con estrés laboral en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023

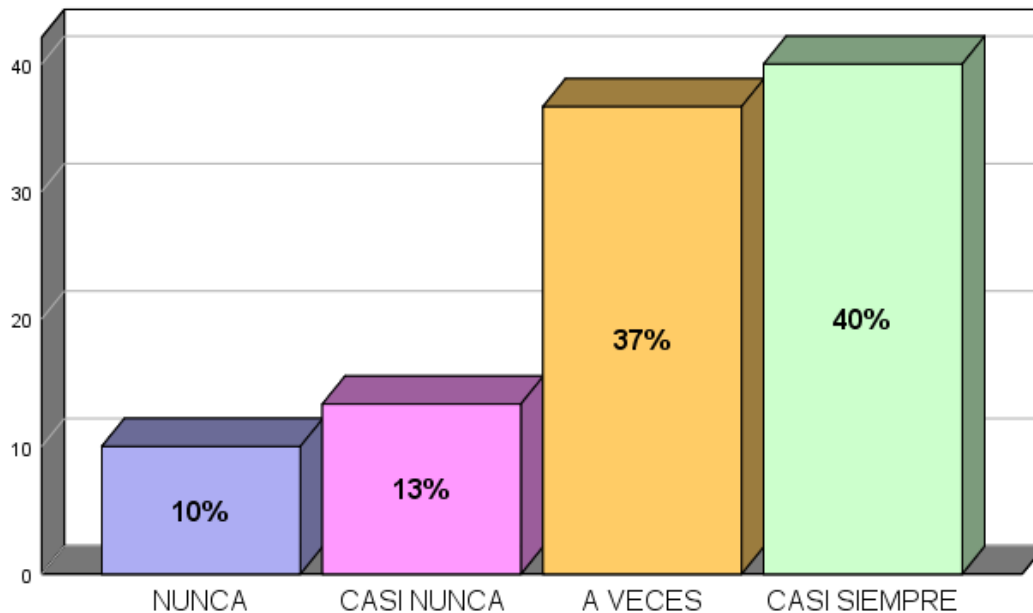


Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. y procesados mediante programa SPSS V25.

Interpretación: Como se observa en la figura número 4 el 33% de los trabajadores respondió que Casi Siempre (CS) y el 27% Siempre (S) tienen estrés en su centro de labores, esto debido a diversos motivos que afectan el estado anímico de los trabajadores; tomándose como una enfermedad mental que dificulta el buen desempeño y la estabilidad emocional del colaborador. Asimismo, el 20% refiere que A Veces (AV) presenta estrés laboral lo cual pues depende mucho del área en la cual se encuentre laborando y; un 10% respondió que Nunca (N) y Casi Nunca (CN) tiene estrés laboral lo que implica que es un trabajo que no tiene gran demanda de concentración y presión.

Figura 3

Porcentaje de trabajadores con factores psicosociales en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023

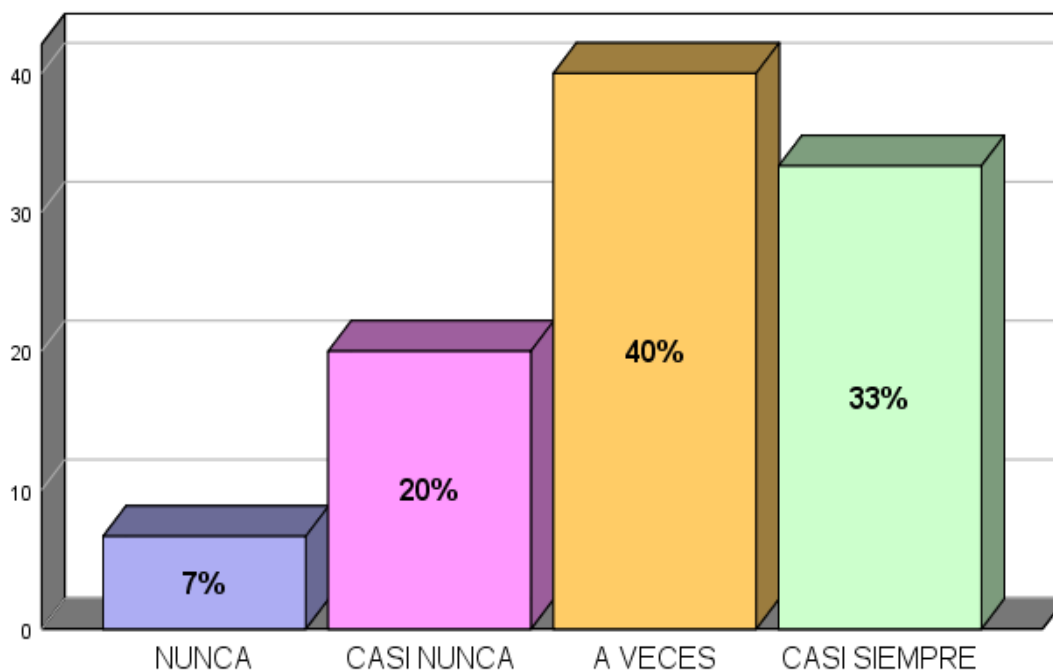


Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. y procesados mediante programa SPSS V25.

Interpretación: El 40% de los trabajadores respondió que Casi Siempre (CS) son los factores psicosociales los que provocan estrés laboral, lo cual muchas de las empresas hoy en día no toman en cuenta y sobre exigen al colaborador, mientras que el 37% indicó que A Veces (AV) la sobrecarga de funciones puede tener un impacto negativo en la salud física, mental y emocional en los trabajadores; mientras que el 13% indicó que Casi Nunca (CN) seguido del 10% de trabajadores que indicaron que Nunca (N) han sentido que los factores psicosociales sea un ente que produzca irregularidades en su desarrollo laboral y profesional.

Figura 4

Porcentaje de trabajadores con percepción en desempeño laboral en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

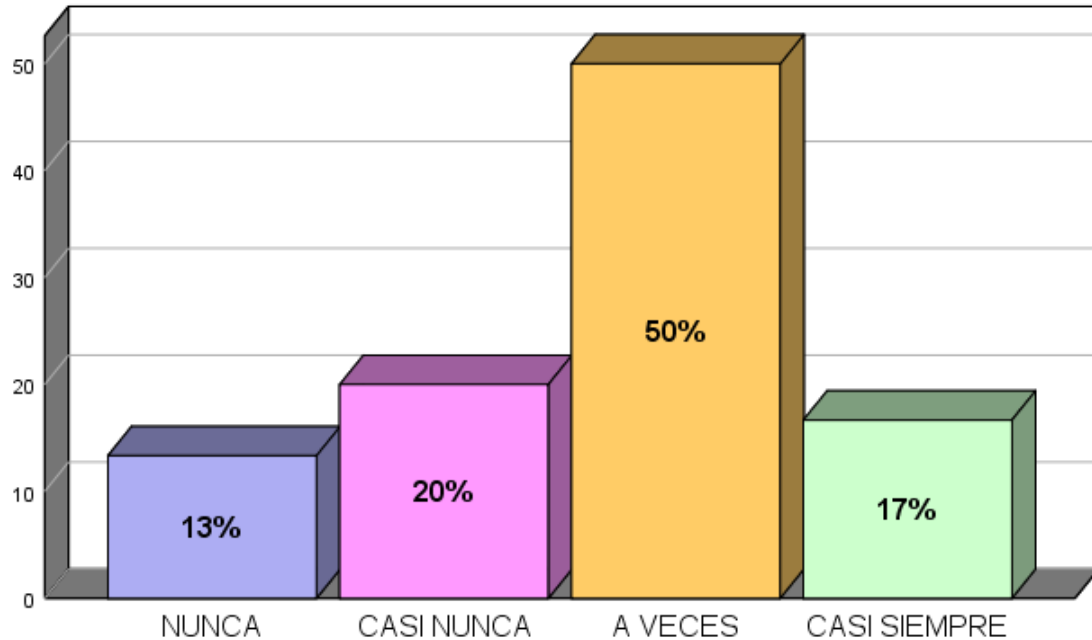


Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. y procesados mediante programa SPSS V25.

Interpretación: El 40% de los trabajadores encuestados refieren que A Veces (AV) el desempeño laboral es productivo esto depende de diferentes situaciones presentadas en la organización lo cual no les permite desarrollar sus competencias al 100% como lo es la sobrecarga de funciones, algunas funciones contradictorias y creatividad e iniciativa restringida; por otro lado el 33% indicó que Casi Siempre (CS) se desempeña eficientemente en su área y sobrepasa los limitantes laborales presentados en la organización, mientras que el 20% de los colaboradores encuestados determinaron que Casi Nunca (CN) seguido del 7% Nunca (N) su desempeño laboral se ve afectado por situaciones de sobrecarga de funciones y estrés laboral.

Figura 5

Porcentaje de trabajadores con percepción en actividades laborales en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

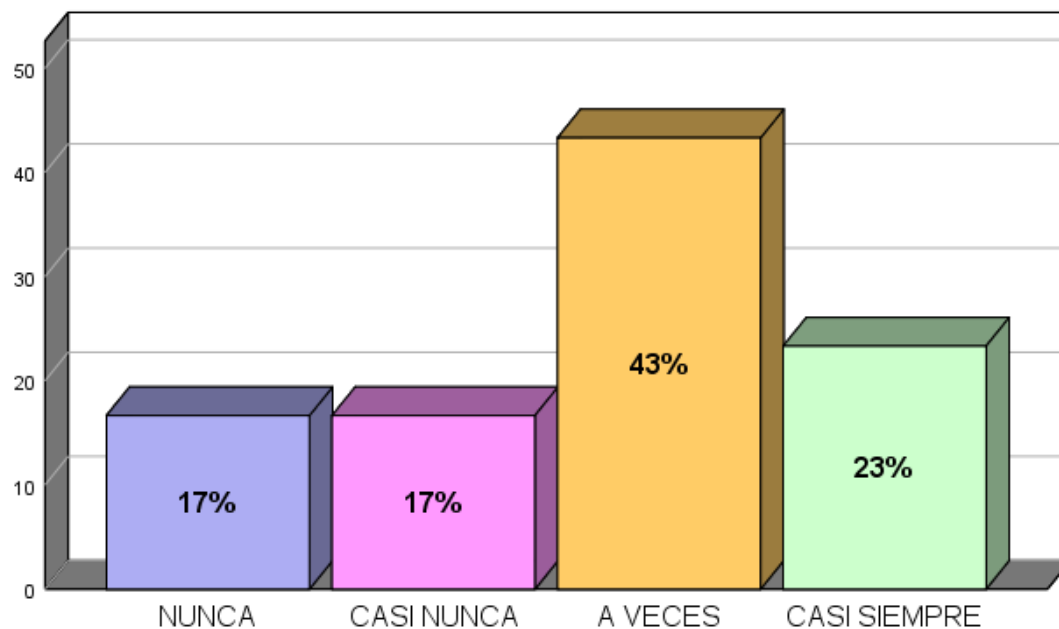


Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. y procesados mediante programa SPSS V25.

Interpretación: El 50% de los trabajadores encuestados respondió que A Veces (AV) las actividades laborales son producto de la sobrecarga de funciones, lo cual implica desarrollo de actividades múltiples, lo cual dificulta la concentración en el desarrollo e tareas, el 20% indican que Casi Nunca (CN) tiene la libertad y autonomía de realizar sus tareas independientemente sino que esta bajo el mando de un supervisor y el 17% refiere que Casi Siempre (CS) desarrolla sus actividades laborales pese a la gran presión y estrés laboral que pueda generarse en su centro de labores y; un 13% respondió que Nunca (N) ve afectada el desarrollo de actividades esto debido a que su área no está sujeto a sobrecarga de funciones y estrés laboral.

Figura 6

Porcentaje de trabajadores con percepción en jornada laboral en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023



Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. y procesados mediante programa SPSS V25.

Interpretación: El 43% de los trabajadores encuestados refieren que A Veces (AV) cumplen con su jornada laboral pactada, sino que hay momentos en que la rotación de turnos y la asignación de labores fuera de horario no los permite cumplir a cabalidad con su jornada laboral, el 23 % indicó que Casi Siempre (CS) cumple con su jornada laboral pese a los cambios de horario y actividades extras; mientras que el 17% respondió que Casi Nunca (CN) y Nunca (N) son cambiados de turno lo cual no afecta en el desarrollo completo de su jornada laboral.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Después de haber ejecutado el recojo de mediante el cuestionario, se procedió a elaborar el análisis de prueba de normalidad, para finalmente realizar la comparación de suposiciones propuestas en las hipótesis y determinar que método estadístico utilizar para hacer frente a las hipótesis propuestas, con respecto a las variables sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

H0: Los datos tienen distribución normal

Ha: Los datos no tienen distribución normal

Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Significancia y decisión

- Teniendo en cuenta el nivel de significancia bilateral sea menor ($<$) a 0.05; si esto sucede, se refuta la H_0 y se acepta la H_a .
- Teniendo en cuenta el nivel de significancia bilateral que sea mayor o igual ($>$) a 0.05; si esto sucede, se acepta la H_0 y se refuta la H_a .

Interpretación

De acuerdo al análisis, por la prueba de normalidad, se utilizó el estadístico de Shapiro-Wilk, teniendo en cuenta el total de la muestra $n > 30$, respecto a las variables sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023, obteniendo como resultado una significancia de $p > 0.21$ para la variable 1 y para la variable 2 una significancia de $p > 0.31$; indicando que no hay una distribución normal de los datos, considerada no paramétrica, lo que permitió elegir como prueba estadística de correlación de Rho de Spearman para responder a las hipótesis planteadas en el estudio. (ver anexo 12).

Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

H1: Existe relación entre sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Significancia y decisión

- Tomando como referencia el nivel de significancia bilateral sea menor o inferior (<) a 0.05; al cumplir esta regla, se refuta H_0 y se acepta la H_a .
- Tomando como referencia el nivel de significancia bilateral sea mayor o superior (>) a 0.05; al cumplir esta regla, se acepta la H_0 y se refuta la H_a .

Interpretación

Como resultados se obtiene el p valor con una significancia de 0.000, es decir; por debajo del valor de significancia 0.05, en tal sentido se refuta la hipótesis nula (H_0) y se considera la hipótesis alterna (H_a); entonces, existe relación significativa entre sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman positiva alta con un valor de 0.841. (ver anexo13).

Prueba de hipótesis específicas 1:

H0: No Existe relación entre sobrecarga de funciones con factores psicosociales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

HE1: Existe relación entre sobrecarga de funciones con factores psicosociales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Significancia y decisión

- Tomando como referencia el nivel de significancia bilateral sea menor o inferior (<) a 0.05; al cumplir esta regla, se refuta H_0 y se acepta la H_a .
- Tomando como referencia el nivel de significancia bilateral sea mayor o superior (>) a 0.05; al cumplir esta regla, se acepta la H_0 y se refuta la H_a .

Interpretación

El resultado del p valor Sig. = 0.000 es menor al valor de significancia 0.05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_{E1}); por lo tanto, existe relación significativa en entre sobrecarga de funciones y factores psicosociales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman positiva con un valor de 0.699 (ver anexo 14).

Prueba de hipótesis específicas 2:

H0: No Existe relación entre sobrecarga de funciones con desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

HE1: Existe relación entre sobrecarga de funciones con desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Significancia y decisión

- Tomando como referencia el nivel de significancia bilateral sea menor o inferior ($<$) a 0.05; al cumplir esta regla, se refuta H_0 y se acepta la H_a .
- Tomando como referencia el nivel de significancia bilateral sea mayor o superior ($>$) a 0.05; al cumplir esta regla, se acepta la H_0 y se refuta la H_a .

Interpretación

El resultado del p valor Sig. = 0.000 es menor al valor de significancia 0.05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna ($HE1$); por lo tanto, existe relación entre sobrecarga de funciones con desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman positiva con un valor de 0.798. (ver anexo 15).

Prueba de hipótesis específicas 3:

H0: No Existe relación entre sobrecarga de funciones con actividades laborales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

HE1: Existe relación entre sobrecarga de funciones con actividades laborales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

Significancia devtabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Significancia y decisión

- Tomando como referencia el nivel de significancia bilateral sea menor o inferior (<) a 0.05; al cumplir esta regla, se refuta H_0 y se acepta la H_a .
- Tomando como referencia el nivel de significancia bilateral sea mayor o superior (>) a 0.05; al cumplir esta regla, se acepta la H_0 y se refuta la H_a .

Interpretación

El resultado del p valor Sig. = 0.000 es menor al valor de significancia 0.05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna ($HE1$); es decir, existe relación entre sobrecarga de funciones y actividades laborales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman positiva alta con un valor de 0.839. (ver anexo 16).

Prueba de hipótesis específicas 4:

H0: No Existe relación entre sobrecarga de funciones con jornada laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

HE1: Existe relación entre sobrecarga de funciones con jornada laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Significancia y decisión

- Tomando como referencia el nivel de significancia bilateral sea menor o inferior (<) a 0.05; al cumplir esta regla, se refuta H_0 y se acepta la H_a .
- Tomando como referencia el nivel de significancia bilateral sea mayor o superior (>) a 0.05; al cumplir esta regla, se acepta la H_0 y se refuta la H_a .

Interpretación

El resultado del p valor Sig. = 0.000 es menor al valor de significancia 0.05, de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); es decir, existe relación significativa en entre sobrecarga de funciones y factores psicosociales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman positiva con un valor de 0.699. (ver anexo 17).

V. DISCUSIÓN

A nivel de objetivo general se buscó determinar la relación entre sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023; se obtuvo en los resultados descriptivos que indicaron que la sobrecarga de funciones se da casi siempre un 33%, a veces un 27%, siempre 23%, casi nunca 10% y nunca 7% de la misma manera para la segunda variable estrés-laboral que evidenciaron resultados descriptivos como casi siempre 33%, siempre 27%, a veces 20%, casi nunca y nunca 10%; y comparando con la prueba de correlación de Rho Spearman se consiguió como producto un coeficiente de 0.841 indicando una correlación positiva alta entre la variable 1 y variable 2. Estos resultados tienen similitud con lo escrito por Franco (2021), en la cual demuestra la que existe relación significativa alta considerable entre sobrecarga de trabajo y estrés laboral, donde el Rho fue 0.740, Tal y como se relaciona la teoría de la administración científica desarrollada por Frederick-Taylor, donde hace enfoque a analizar y mejorar los procesos de trabajo para aumentar la eficiencia y la productividad. En el contexto de la sobrecarga de funciones, esta teoría se aplica mediante el estudio de los tiempos y movimientos, la identificación de tareas necesarias o repetitivas, y la implementación de métodos de trabajo más eficientes para reducir la carga de trabajo de los empleados y controlar el estrés laboral.

A nivel de objetivo específico 1 y de acuerdo con la premisa se estableció que existe relación entre sobrecarga de funciones con factores psicosociales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. Corroborando con la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0.699 indicando una correlación positiva moderada entre la primera variable y dimensión. En tal sentido se concuerda con los resultados de Díaz et al. (2019) quien es su investigación realizada tuvo como premisa general identificar el estado correlativo existente entre estrés en los trabajadores y ambiente-laboral de un centro de salud del Chiclayo, la investigación fue de diseño no-experimental de corte transversal-correlacional, la-muestra-seleccionada fue de 30 trabajadores, en síntesis se obtiene que la variable 1 y la variable 2 tienen correlación significativa con un resultado de 0,653 y un p-valor de 0.000. es decir, los trabajadores están

limitados a gozar de un agradable ambiente laboral lo que genera estrés laboral. Asimismo, Solano (2020), que en su investigación refiere que los principales riesgos psicosociales fueron el ritmo de trabajo (80,8%) y la Inseguridad en las condiciones de trabajo (54,9%)

A nivel de objetivo específico 2 y de acuerdo con la premisa se estableció que existe relación entre sobrecarga de funciones con desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. Corroborando con la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0.798 indicando una correlación positiva alta entre la primera variable y dimensión. Por consiguiente, concuerda con lo que dice Yung (2022) que las demandas laborales afectan positivamente el estrés laboral a través de la sobrecarga de información, la sobrecarga de comunicación y la sobrecarga de características del sistema. Además, la autoeficacia de alta tecnología puede debilitar la relación entre la sobrecarga tecnológica y el estrés laboral. Asimismo, se relación con la teoría Demanda-Control o Modelo de Karasek que según Pérez (2022) este modelo se utiliza para analizar y comprender el estrés laboral y sus efectos en la salud de los trabajadores; el modelo propone que el estrés en el trabajo surge de la combinación de dos factores principales: la demanda laboral y el control sobre el trabajo.

A nivel de objetivo específico 3 y de acuerdo con la premisa se estableció que existe relación entre sobrecarga de funciones con actividades laborales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. Corroborando con la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0.839 indicando una correlación positiva alta entre la primera variable y dimensión. Por consiguiente, concuerda con lo que dice Peralta et al (2019) indica que el exceso de responsabilidades laborales durante y después de la jornada de trabajo es un factor fundamental dentro del ámbito laboral que puede ocasionar estrés. Esto se debe a que cada docente tiene una amplia variedad de tareas que cumplir, como dirigir y brindar apoyo constante a los alumnos, lo mismo sucede en las organizaciones donde los líderes tienen diferentes funciones que a la larga les produce estrés en su centro de labores. Asimismo, haciendo enfoque teórico Ferreira (2021) en el estudio de la teoría “cuanto más mejor” de Bardasi & Wodon indica que la carencia de tiempo disponible para dedicar a actividades recreativas o fuera del ámbito laboral se debe a la necesidad de

emplear la mayor parte de este tiempo en tareas esenciales e indispensables para asegurar la supervivencia económica o mantener el empleo, especialmente en situaciones de pobreza. En la pobreza monetaria, las personas se someten a elegir e intercambiar decisiones complicadas para asegurar su estabilidad laboral, esto implica la oportunidad de aumentar los ingresos. A diferencia de los bienes económicos y de consumo, el tiempo no sigue la premisa de "cuanto más, mejor", ya que el tiempo del reloj es un recurso limitado.

A nivel de objetivo específico 4 y de acuerdo con la premisa se estableció que existe relación entre sobrecarga de funciones con jornada laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. Corroborando con la prueba de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0.699 indicando una correlación positiva moderada entre la primera variable y cuarta dimensión. Por consiguiente, concuerda con lo que dice Marulanda et al (2022) donde los colaboradores tienen un horario de trabajo por sobre las 8 horas diarias, lo cual indican que existe alto y moderado nivel de desgaste emocional correspondiente al 48% de la población estudiada, asimismo, se identificó que el 100% de colaboradores tienen síntomas relacionados a los músculos específicamente en la el área del lumbar, cuello espalda y las muñecas derivadas de las actividades laborales. Asimismo, se hace referencia con suscrito por Delgado et al (2020) que en síntesis encontró que el 98% de los trabajadores experimentó medios y altos estándares de estrés laboral, y el 39,8% presentó un desempeño laboral clasificado como regular, indicando que la sobrecarga de funciones recabe de manera directa en la jornada laboral.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con las finalidades principales establecidas y la confrontación de las premisas se desarrollaron estas conclusiones:

Primera: Teniendo en cuenta el objetivo general, se estableció que, al aplicar el coeficiente de Rho de Spearman, se comprobó que existe relación positiva alta entre la variable sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023, con un valor de 0.841 señalando que se acepta la hipótesis alternativa; por tanto, a mayor sobrecarga de funciones por ende también incrementará el estrés laboral.

Segunda: Teniendo en cuenta el primer objetivo específico, se determinó que al realizar el análisis estadístico mediante el Rho de Spearman se evidencio un nivel de relación positiva moderada entre la variable sobrecarga de funciones con factores psicosociales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023, con un coeficiente de correlación de 0.699.

Tercera: Teniendo en cuenta el segundo objetivo específico, se identificó que al desarrollar el análisis estadístico mediante el Rho de Spearman se evidencio un nivel de relación positiva alta entre la variable sobrecarga de funciones con desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023, con un coeficiente de 0.798.

Cuarta: Respecto al tercer objetivo específico, al detallar el análisis estadístico mediante el Rho de Spearman se evidencio un nivel de relación positiva alta entre la variable sobrecarga de funciones con actividades laborales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023, con un coeficiente de correlación de 0.839.

Quinta: Teniendo en cuenta el cuarto objetivo específico, se identificó que al realizar llevar a cabo la síntesis estadística mediante el Rho de Spearman se demostró un nivel de relación positiva alta entre la variable sobrecarga de funciones con jornada laboral en los trabajadores de una empresa de

consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023, con un coeficiente de correlación de 0.699.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Como recomendación general se propone a los máximos representantes de la empresa de consultoría eléctrica ubicado en el distrito de San Martín de Porres, fomentar la realización de pausas cortas durante el día para relajarte y recargar energías durante la jornada laboral, así como también adquirir mobiliario ergonómico para que el colaborador se sienta a gusto al realizar sus labores.

Segunda: Como recomendación específica se debe priorizar brindar línea de carrera a los trabajadores esto ayudará en el cumplimiento de sus objetivos profesionales, así como también realizar alianzas estratégicas con profesionales especialistas que brindan capacitaciones en el rubro de consultoría eléctrica mensualmente.

Tercera: Se recomienda implementar evaluación de desempeño de 180° y 360° trimestralmente en las diferentes áreas de la empresa, esto ayudará a identificar el nivel de productividad que está brindando el personal contratado.

Cuarta: Para tener bien definido el puesto en el cual se desarrolla el trabajador, así como tener bien definido sus funciones, se recomienda implementar un manual de funciones y cargos en la empresa. Esto permitirá que cada miembro del equipo comprenda cómo contribuir al éxito general de la organización y cómo puede crecer en su función.

Quinta: Manejar horarios fijos para que el trabajador pueda desconectarse del trabajo y se pueda dedicar a realizar otras actividades; recreativas, familiares, y otras evitando así la presión laboral y estrés laboral que en general afecta el estado emocional del colaborador.

REFERENCIAS

- Adiguzel, Z., Karaalioglu, S. N., & Zehir, C. (2021). Análisis de los efectos de la presión del tiempo y el apoyo del supervisor sobre el cinismo organizativo y la vigilancia de los empleados en las organizaciones. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(1), 7-27. <https://link.gale.com/apps/doc/A673853174/IFME?u=anon~d4ee22ba&sid=googleScholar&xid=53ead010>
- Álvarez, A. (2020). Justificación de la Investigación. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10821>
- Arias, J. (2021). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (1ª ed.). ENFOQUES CONSULTING EIRL. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Arteaga, G. (26 de diciembre de 2022). *Non-Experimental Studies in Research | Overview & Examples. TestSiteForMe.* <https://www.testsiteforme.com/en/non-experimental-studies-in-research-anoverview/>
- Avendaño Jerez, A. J., & Morales Silva, D. J. (2022). Diseño del manual de funciones para la empresa Isa Fantasy Shoes en Bucaramanga. <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/8755>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. (POCAIP), 4(10), 58-76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Baquero, D. & Cárdenas, S. (2019). Habilidades transversales, desarrollo personal y profesional en la docencia a través de la plataforma Habilitic. *Conrado*, 15(70), 421-428. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500421&script=sci_arttext&tIng=en

- Becerra et al. (2018) actores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Revista Salud Pública*. 20 (5). <https://doi.org/10.15446/rsap.V20n5.69094>
- Bringas, C. (2020). Análisis diferencial del desgaste laboral emocional en profesionales de atención socio-sanitaria geriátrica. *Actualidades en Psicología*, 34(128), 143-156. 10.15517/ap.v34i128.36271
- Burga Benavides, S. A., & Yrigoyen Alarco, P. C. (2020). Mejora del proceso de asignación de tareas de modelado estructural. http://34.139.213.254/bitstream/20.500.12815/151/1/Burga%20e%20Yrigoyen_TI.pdf
- Campbell et al. (2019). Análisis de la carga de trabajo en la empresa Servi Herval de la costa SAS. *Investigación y Desarrollo en TIC*, 10(2), 58-70. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/identific>
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración (7^a ed.). McGRAW-HILL/ÍTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%A1da%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Corvalán, R. (2019). Innovación en la interacción entre parques y empresas de base tecnológica, universidades y ONGs para el desarrollo de territorios. *Población y Desarrollo*, 25(48), 79-85. [https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2019.025\(48\)079-085](https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2019.025(48)079-085)
- Del Valle, K. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*, 1(47), 165-179. <http://10.36097/rsan.v1i47.1966>
- Delgado, K. et al. (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>

- Díaz, F. et al. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del hospital Solidaridad, Chiclayo. *Ucv Hacer*, 8(1), 31-40. <https://doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v8n1a3>
- Escalante, L. (2021). *Afectación por la disminución de horas laborales con la ley orgánica de apoyo humanitario* [Tesis de Licenciatura, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16229/1/PEXCUPAB%200029-2021.pdf>
- Fernández, M. A., & Ribeiro, A. A. D. A. (2020). Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. *Revista Cuidarte*, 11(2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-09732020000200701&script=sci_arttext
- Ferreira, D. (2021) *Teorías subjetivas de profesores(as) sobre gestión del tiempo* [Tesis de magister, Universidad de Concepción]. <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/8998/1/TESIS%20SUBJETIVAS%20DE%20PROFESORES%28AS%29%20SOBRE%20GESTION%20DEL%20TIEMPO%20vf2.Image.Marked.pdf>
- Franco, D. (2021). *Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el área de crédito de una institución financiera pública de la ciudad de Quito* [Tesis de maestría, Universidad Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8038/1/T3477-MDTH-Franco-Relacion.pdf>
- Gallardo, M. (2019). Carga mental y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 3(1), 26-44. <https://core.ac.uk/download/pdf/229097987.pdf>
- García, M & Sanz, A. (2022). Los efectos del trabajo a turnos en los trabajadores. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/53904>
- Gaviria, A. et al. (2022) Efectos en la salud física y mental de los trabajadores administrativos universitarios en relación con sobrecarga laboral durante la

pandemia por covid-19. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo-GISST*, 8(1), 1-19. <https://doi.org/10.34893/gisst.v8i1.421>

Guerra, J. et al. (2022). *Impacto del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, La Oroya, 2020 - 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12175/2/IV_FCE_317_TE_Guerra_Inga_Zacarias_2022.pdf

Gutiérrez, F. (2021). *Desempeño laboral y su efecto en la carga laboral de los servidores públicos en la Corte Superior de Justicia - Ica, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3277/GUTIERREZ%20CUYA%2c%20FAUSTINO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Escenarios*, 9(1), 38–51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3875234>

Juárez, A. et al. (2020). Factores psicosociales del trabajo y efectos psicológicos en comerciantes informales en Morelos, México: Una exploración mixta preliminar. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 52(4), 402-413. <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020007>

Laborde, A. (13 de abril del 2023). El Parlamento chileno aprueba la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales. *El País*. <https://elpais.com/chile/2023-04-11/el-parlamento-chileno-aprueba-lareduccion-de-la-jornada-laboral-a-40-horas-semanales.html>

Larico, E. et al (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 179. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>

- Loaysa, G. et al. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3569-3586. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485
- López, G. & Pinilla, V. (2021). *Influencia de un entorno laboral saludable en la productividad de los empleados en las PYMES colombianas. Una revisión documental*. [Tesis de especialización, Universidad de Especialización Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo] <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1560/Trabajo%20de%20Ogrado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, M. (2019). *Jornada laboral. Control horario, desconexión, flexibilidad y conciliación*. Francis Lefebvre (Madrid, España). <http://hdl.handle.net/11531/40598>
- Maldonado, T. (2020). *Incidencia de la carga de trabajo en la satisfacción laboral del personal de la Dirección de Talento Humano de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7319/1/T3195-MDTH-Maldonado-Incidencia.pdf>
- Marcelo, A. (2022). Flexibilidad y creatividad emprendedora en pos de la creación de negocios de impacto. *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos*, (103), 346-352. <http://dx.doi.org/10.18682/cdc.vi103.4165>
- Marotti de Mello, A. y Wood Jr, T. (2019). What is applied research anyway?. *Revista de Gestão*, 26(4), 338-339. <https://doi.org/10.1108/REGE-10-2019-128>
- Marulanda, A. G., Morales, L. Y. R., del Pilar Vergara, A., Ceballos, V. A., & Montaña, G. R. (2022). Efectos en la salud física y mental de los trabajadores administrativos universitarios en relación con sobrecarga laboral durante la pandemia por covid-19. *Revista de Investigación en Gestión Industrial*,

Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo-GISST, 8(1), 1-19.
<https://doi.org/10.34893/gisst.v8i1.421>

Mendes, P. et al. (2019). Sobrecargas físicas, emocional e social dos cuidadores informais de idosos. *Acta Paulista de Enfermagem*, 32, 87-94.
<https://doi.org/10.1590/1982-0194201900012>

Molina. P. et al. (2019). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Revista Scielo* vol. 65(256):177-185
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf>

Moquillaza Castilla, M. D. R. (2022). *Sobrecarga laboral relacionado al estrés en el personal de Enfermería en tiempos de Covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022 [Tesis de especialización, Universidad Norbert Wiener]*.
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8198/T061_21476740_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moreira, V. et al. (2022). Impacto del estrés en las actividades laborales del docente universitario: caso ies de Manabí– Ecuador. *Journal Business Science-ISSN 2737-615X*, 3(1), 42-52.
https://revistas.ulead.edu.ec/index.php/business_science/article/view/206

Muñoz Ruiz, A. B. (2020). *El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales*. [Tesis de maestría, Universidad Carlos III de Madrid].
<http://hdl.handle.net/10016/29771>

Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. o 1, Quito, en el año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>

- Ortiz, S. y López, V. (2021). Condiciones de organización del trabajo en convivencia escolar y cooperación profesional. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 20(42), 183-198. <http://dx.doi.org/10.21703/rexe.20212042ortiz-mallegas11>
- Pando, M, et al. (2019, abril). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista ciencia UNEMI*, 12(29) 1-8. <http://dx.doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol12iss29.2019pp01-08p>
- Pashanasi, B. et al. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pazmay, S. & Meléndez, M. (2021). Propuesta de reducción de riesgos psicosociales para personal femenino con teletrabajo en una empresa de producción (Master's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3230>
- Peralta, T. et al. (2019). *Estrés laboral en los docentes y su relación con la sobrecarga laboral* [Tesis de licenciatura, Universidad de Politécnico Grancolombiano]. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1476/INVESTIGACION%20APLICADA%20ESTRES%20LABORAL%20EN%20LOS%20DOCENTES%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LA%20SOBRE%20CARGA%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, J. P. (2022). Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. *Revista Medica Herediana*, 33(1), 24-34. <https://doi.org/10.20453/rmh.v33i1.4165>
- Poquet, R. (2022). Los nuevos contratos formativos y de duración determinada (Vol. 1433). ARANZADI/CIVITAS. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=eu-mEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Duraci%C3%B3n+indefinida+de+la+jor>

nada+laboral&ots=Q5NBnHT7IZ&sig=GBkm6cjTU-
tABjl3pWp1SkhiZoo#v=onepage&q=Duraci%C3%B3n%20indefinida%20de
%20la%20jornada%20laboral&f=false

Quinteros, C. & Velásquez, P. (2020). Metodología de la investigación (1ª ed.). Grupo de Servicios Gráficos del Centro, S.A. de C.V. https://www.cobachsonora.edu.mx/files/semestre1-2020/metodologiadelainvestigacion_I.pdf

Revilla, J. C., & Martín, V. B. (2021). Uneasy riders: contradictorias lógicas disciplinarias para una posición laboral imposible. *Revista Española de Sociología*, 30(2), a35-a35. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.35>

Rivero, F. et al. (2022). Percepción de carga mental de trabajo en personas funcionarias administrativas que se desempeñan en una municipalidad de Chile. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (43). Doi: 10.15517/enferm.actuall.cr.v0i43.46933

Rodríguez, S. et al. (2022). Estrés laboral docente como limitante pedagógica. *Revista de Filosofía (Venezuela)*, (102), 602-619. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7055686>

Rojas, D. (2021). *Sobrecarga laboral y estrés en el personal administrativo de Zona Registral N° IX– Sede Lima* [Tesis de especialización, Universidad Norbert Wiener]. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5794/T061_47972426_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, C. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Sociedade e Estado*, 36, 109-131. Doi: 10.1590/s01002-6992-20216010006

Sánchez, D. & Vergara, H. (2020). Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia. *Revista de Derecho*, (53), 205-231. <https://doi.org/10.14482/dere.53.348.6>

- Sánchez, J. (2019). Estrés laboral. *Revista Hidrogénesis*, 8(2), 55-63.
<https://www.binasss.sa.cr/opacms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Sánchez, R. (2020) *Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima, 2020*, [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>
- Solano, D. (2020). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista de Salud Pública*, 21, 102-108. <https://doi.org/10.15446/rsap.V21n1.71907>
- Supo, J. & Zacarías, H. (2020). Metodología de la Investigación Científica: *Para Las Ciencias de la Salud y Las Ciencias Sociales. (n.p.): Amazon Digital Services LLC* – *Kdp*.
https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%8Da_de_la_Investigaci%C3%93n_Cient.html?id=WruXzQEACAAJ&redir_esc=y
- Torner, C. (2023). Clima ético benevolente y comportamiento creativo: el papel moderador secuencial de la autonomía laboral y de la motivación intrínseca en el sector eléctrico colombiano. *Contaduría y administración*, 68(2), 199-224. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.4773>
- Ugarte, J. L. (2020). Trabajo en empresas de plataforma: subordinación y más allá. *Revista chilena de derecho privado*, (35), 17-49.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-80722020000200017&script=sci_arttext&tIng=en
- Vargas, E. et al. (2019). Sistemas de información como herramienta para reorganizar procesos de manufactura. *Revista venezolana de gerencia*, 24(85). Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864015>
- Vega, V. (2021). Posturas inadecuadas y su incidencia en trastornos músculo esqueléticos. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en*

Medicina del Trabajo, 30(2), 161-168.
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-161.pdf>

Wubante, M. (2020). REVIEW ON CORRELATION RESEARCH. *International Journal of English Literature and Culture*, 8(4), 99-106. Doi: 10.14662/IJELC2020.085

Yung, Y. (2022). Job demands and technology overload influencing work stress in organizations during the COVID-19 pandemic. *Revista ASLIB de Gestión de la Información*. <https://doi.org/10.1108/AJIM-07-2022-0344>

ANEXOS

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: **Sobrecarga y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023**

Investigador (a) (es): **Rojas Herrera, Marilé**

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“Sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023”**, cuyo objetivo es **determinar la relación entre sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023**

Esta investigación es desarrollada por estudiantes 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 la sobrecarga de funciones influye en el estrés laboral, en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica en San Martín de Porres en el año 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: **“Sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023”**.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará de manera 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 (a) (es) **Rojas Herrera Marilé** email **mrojash@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **Mgtr. Cesar Jhonathan, Mamani Lozano** email **cmamanil67@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: **Diaz Zavala, Cesar Nilton**

Fecha y hora: 19/05/2023 15:37 pm



[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*

Anexo 2.

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:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:

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 [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI: DNI:

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.

Lugar y Fecha:

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.*

Anexo 3.

FICHA DE REVISIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN DE LA EP ADMINISTRACIÓN

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Sobrecarga y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de Consultoría Eléctrica, San Martín de Porres, 2023

Autor(es): Marilé, Rojas Herrera

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú






Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PI_LN_C11_08

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: cmamanil67@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 4.

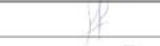


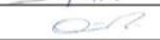

INFORME DE REVISIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN DE LA EP ADMINISTRACIÓN

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Sobrecarga y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de Consultoría Eléctrica, San Martín de Porres, 2023", presentado por el autor(ra) Marilé, Rojas Herrera ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 5.

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Matriz de operacionalización de la variable sobrecarga de funciones

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Sobrecarga de funciones	<p>Sánchez (2020) conceptualiza a la sobrecarga de funciones como un fenómeno complejo en el que intervienen estímulos, respuestas y procesos mentales que actúan como intermediarios. Se trata de un estado del organismo marcado por un exceso de esfuerzo, y es un proceso dinámico en el que diversas variables interactúan entre sí.</p>	<p>La variable será medida a través del cuestionario. Evaluación de la sobrecarga de funciones. El cual consiste en 4 dimensiones y 12 ítems medibles a través de Likert.</p>	Sobrecarga física	Postura corporal Carga de trabajo Entorno laboral	1,2,3	Ordinal con valoración Likert.
			Sobrecarga mental	Acumulación de tareas Información Cansancio	4,5,6	
			Presión de tiempo	Ritmo de trabajo Turnos laborales Horas laborables	7,8,9	
			Organización del trabajo	Funciones Trabajo de equipo Asignación de tareas	10,11,12	


Matriz de operacionalización de la variable estrés laboral


Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Estrés laboral	Sánchez (2019) indica que el estrés laboral se ocasiona cuando nos encontramos expuestos a más exigencias de las que normalmente se realiza, asociándose a tareas exageradas, demandas excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos	La variable será medida a través del cuestionario Evaluación del estrés laboral. El cual consiste en 4 dimensiones y 12 ítems medibles a través de Likert.	Factores psicosociales	desarrollo personal Condiciones de trabajo interacciones	1,2,3	Ordinal con valoración Likert.
			Desempeño laboral	Trabajo con gran demanda de atención Funciones contradictorias Creatividad e iniciativa restringidas	4,5,6	
			Actividades laborales	Autonomía laboral deficiente Actividades laborales múltiples Ritmo de trabajo apresurado	7,8,9	
			Jornada laboral	Rotación de turnos Actividades fuera de horario Duración indefinida de la jornada	10,11,12	

Anexo 6.

TABLA DE MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Tipo y Diseño de Investigación	Población y Muestra
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre sobrecarga de funciones y factores psicosociales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación de sobrecarga de funciones y desempeño laboral en los</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre sobrecarga y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023</p>	<p>Hi: Existe relación entre sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023</p>	Sobrecarga de funciones	Sobrecarga física	<p>Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Correlacional</p>	La población del presente estudio se encontrará conformada por 30 trabajadores de la empresa de consultoría eléctrica, ubicada en el Distrito de San Martín de Porres.
	<p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación entre sobrecarga de funciones y factores psicosociales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023</p>	<p>Ho: No existe relación entre sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023</p>		Sobrecarga mental		
	<p>b) Determinar la relación entre sobrecarga de funciones y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023</p>	<p>Ho: No existe relación entre sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023</p>		Presión de tiempo		
	<p>c) Determinar la relación entre</p>	<p>Ho: No existe relación entre sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023</p>		Organización del trabajo		
					<p>Diseño: Se aplicará un diseño no experimental de corte transversal.</p> 	

<p>trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre sobrecarga de funciones y actividades laborales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre sobrecarga y jornada laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023?</p>	<p>sobrecarga de funciones y actividades laborales en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023</p> <p>d) Determinar la relación entre sobrecarga de funciones y jornada laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.</p>		<p>Estrés laboral</p> <table border="1" data-bbox="1341 188 1538 802"> <tr> <td data-bbox="1341 188 1538 344">Factores psicosociales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1341 344 1538 501">Desempeño laboral</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1341 501 1538 657">Actividades laborales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1341 657 1538 802">Jornada laboral</td> </tr> </table>	Factores psicosociales	Desempeño laboral	Actividades laborales	Jornada laboral	 <p>V2</p>	<p>Se determina que la muestra del estudio estará conformada por 30 trabajadores de la empresa de consultoría eléctrica, ubicada en el Distrito de San Martín de Porres.</p>
Factores psicosociales									
Desempeño laboral									
Actividades laborales									
Jornada laboral									

Anexo 7.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una
empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023

Fecha de recolección: 18/09/2023

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo:

Determinar la relación entre sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo mrojash@ucvvirtual.edu.pe

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	VARIABLE		
		D	I	A
1	¿Considera que en su entorno laboral no se promueve una postura corporal adecuada, ergonómica y saludable, con la disponibilidad de mobiliario y equipamiento que favorece una buena posición física durante la jornada de trabajo?			
2	¿Cree usted que se sientes presionado por la carga laboral en su centro de trabajo?			
3	¿Cree usted que en su entorno de trabajo ayuda a simplificar sus actividades laborales?			
4	¿A menudo sus actividades laborales son acumulables?			
5	¿Cree usted que recibiendo asesoramiento e información por parte de sus superiores su trabajo sería eficiente?			
6	¿Siente cansancio mental durante su jornada laboral?			
7	¿Siente que el ritmo de trabajo en su entorno laboral no es el adecuado y no le permite el cumplimiento de tareas en el plazo establecido?			
8	¿Últimamente en su centro de trabajo se ha respetado su turno laboral?			
9	¿Cumple usted con sus horas laborales indicadas en su contrato?			
10	¿Desempeña correctamente las funciones que se le otorgan sus superiores?			
11	¿Siente usted que trabajando en equipo se consigue mejores resultados?			
12	¿Cree usted que la proporcionalidad de tareas asignadas por su jefe es excesiva?			
13	¿Cree usted que su centro laboral le permite desarrollarse profesionalmente?			
14	¿Considera usted que se podría implementar mejores condiciones de trabajo en la organización para el bienestar y la satisfacción de los trabajadores?			
15	¿Cree usted que las interacciones entre los compañeros de trabajo fomentan un ambiente de trabajo positivo?			
16	¿Siente usted que, en su centro de labores, sus superiores no le brindan suficientes recursos y apoyo para poder desempeñarse de manera eficiente?			
17	¿Considera usted que las funciones y responsabilidades asignadas son claras y precisas?			
18	¿Sientes que la creatividad y la iniciativa están limitadas en su entorno laboral, es decir tiene poca libertad para proponer nuevas ideas o enfoques innovadores en los nuevos proyectos?			
19	¿Cree usted que en su centro de labores la autonomía laboral es deficiente presentando limitaciones en la toma de decisiones y en la libertad de realizar tareas de manera independiente?			
20	¿Sientes que en tu puesto de trabajo se te asignan múltiples actividades laborales que dificultan tu capacidad para concentrarte y realizar tus tareas de manera efectiva?			
21	¿Percibe que en su entorno laboral se realiza un trabajo apresurado, con plazos ajustados y una presión constante que dificulta la calidad y precisión de tareas?			

22	¿Percibes que la rotación de turnos en su centro de labores dificulta su capacidad para establecer una rutina equilibrada y afecta negativamente tu calidad de vida y bienestar personal?			
23	¿Sientes que se te asignan frecuentemente actividades laborales fuera de tu horario regular de trabajo, lo cual afecta tu capacidad para desconectar y tener tiempo para ti mismo?			
24	¿Considera usted que en su centro de labores la duración de la jornada laboral no está claramente establecida, lo que genera una sensación de que el trabajo puede extenderse sin límites definidos y dificulta mantener un equilibrio saludable entre tu vida profesional y personal?			

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 8.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 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

Nombres y Apellidos del juez:	NELSON PENACHI VALLE	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

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:	Cuestionario en escala ordinal
Autora:	Rojas Herrera, Marilé
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Lugar donde se encuentra el encuestado

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Sobrecarga de funciones

Sánchez (2020) indica que el estrés laboral se ocasiona cuando nos encontramos expuestas a más exigencias de las que normalmente se realiza, asociándose a tareas exageradas, demandas excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos.

- **Variable 2:** Estrés laboral

Sánchez (2019) conceptualiza al estrés laboral como un fenómeno complejo en el que intervienen estímulos, respuestas y procesos mentales que actúan como intermediarios. Se trata de un estado del organismo marcado por un exceso de esfuerzo, y es un proceso dinámico en el que diversas variables interactúan entre sí.

Variable	Dimensiones	Definición
Sobrecarga de funciones	Sobrecarga física	Méndez et al. (2019) refiere que la sobrecarga física se refiere a una condición en la cual el cuerpo humano es sometido a un esfuerzo excesivo o a una carga demasiado intensa, lo que resulta en una tensión física y agotamiento. Esta situación ocurre cuando se excede la capacidad del cuerpo para adaptarse y recuperarse adecuadamente de las demandas físicas impuestas sobre él.
	Sobrecarga mental	Del Valle (2021) indica que la sobrecarga mental, también conocida como carga mental, se refiere a una condición en la cual una persona experimenta una carga excesiva o abrumadora de información, tareas o demandas cognitivas que superan su capacidad de procesamiento. Esta carga puede ser causada por diversos factores, como el exceso de trabajo, las responsabilidades personales y profesionales, la multitarea constante, la presión del tiempo, la falta de descanso adecuado y la exposición continua a estímulos digitales.
	Presión de tiempo	Adiguzel et al. (2021) indica que la presión del tiempo se entiende como la sensación de presión o estrés experimentada debido a la falta de tiempo para cumplir con tareas, responsabilidades o expectativas, puede ser común en situaciones en las que hay plazos ajustados, múltiples tareas pendientes o una carga de trabajo intensa.
	Organización del trabajo	Ortiz (2021) indica que la organización del trabajo se asocia al diseño y estructuración de las tareas, actividades y responsabilidades dentro de una empresa o cualquier otro tipo de

		organización. Se trata de establecer la forma en que se distribuyen y coordinan las labores entre los miembros de la organización, con el objetivo de lograr la eficiencia, productividad y satisfacción tanto a nivel individual como colectivo.
Estrés laboral	Factores psicosociales	García (2020) define a los factores psicosociales como aquellos elementos que interactúan entre los aspectos psicológicos y sociales de la vida de una persona, y que influyen en su bienestar y salud mental. Estos factores incluyen una amplia gama de aspectos, como las relaciones interpersonales, el entorno laboral, el apoyo social, el nivel socioeconómico, el estatus social, las condiciones de vida, entre otros.
	Desempeño laboral	Al respecto Pashanasi (2021) dice que el desempeño laboral se refiere a la manera en que un empleado realiza sus tareas y cumple con las responsabilidades asignadas en su trabajo. Es una medida de la eficiencia, productividad y calidad del trabajo que realiza una persona en su puesto.
	Actividades laborales	Moreira (2022) refiere que las actividades laborales son las tareas y responsabilidades específicas que se llevan a cabo en el ámbito del trabajo, ya sea en un empleo remunerado, autónomo o como parte de una ocupación profesional. Estas actividades están relacionadas con las funciones y deberes asociados a un puesto de trabajo particular.
	Jornada Laboral	López (2019) indica que la jornada laboral es el período de tiempo durante el cual un trabajador se encuentra en su lugar de trabajo y realiza sus tareas y responsabilidades laborales. Es la duración diaria o semanal establecida en un contrato de trabajo o regulada por las leyes laborales de cada país.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023" elaborado por Rojas Herrera, Marilé en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	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.

adecuadas.	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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

Variable del instrumento: Sobrecarga de funciones

- Primera dimensión: Sobrecarga física

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Postura corporal	1	3	3	3	
Carga de trabajo	2	4	4	4	
Entorno laboral	3	3	3	3	

- Segunda dimensión: Sobrecarga mental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Acumulación de tareas	3	3	4	4	
Información	5	4	4	3	
Cansancio	6	3	3	3	

- Tercera dimensión: Presión de tiempo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ritmo de trabajo	7	4	4	3	
Turnos laborales	8	3	3	3	
Horas laborables	9	4	3	4	

- Cuarta dimensión: Organización de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Funciones	10	3	3	3	
Trabajo en equipo	11	4	4	3	
Asignación de tareas	12	3	3	4	

Variable del instrumento: Estrés laboral

- Primera dimensión: Factores psicosociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
desarrollo personal	13	3	4	4	
Condiciones de trabajo	14	3	3	3	
interacciones	15	4	3	3	

- Segunda dimensión: Desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo con gran demanda de atención	16	3	4	3	
Funciones contradictorias	17	3	3	3	
Creatividad e iniciativa restringidas	18	4	4	3	

- Tercera dimensión: Actividades laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Autonomía laboral deficiente	19	3	3	3	
Actividades laborales múltiples	20	4	3	3	
Trabajo apresurado	21	3	4	3	

- Cuarta dimensión: Jornada laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Rotación de turnos	22	4	4	4	
Actividades fuera de horario	23	3	4	3	
Duración indefinida de la jornada	24	3	3	3	



.....
Magister en Gestión Pública
NELSON PENACHI VALLE
DNI N°42210859

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 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 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

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. Pedro Alfonso, Velásquez Tapullima
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad San Ignacio de Loyola
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()

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:	Cuestionario en escala ordinal
Autora:	Rojas Herrera, Marilé
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Lugar donde se encuentra el encuestado
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none">- La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.- La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Sobrecarga de funciones

Sánchez (2020) indica que el estrés laboral se ocasiona cuando nos encontramos expuestas a más

exigencias de las que normalmente se realiza, asociándose a tareas exageradas, demandas excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos.

- **Variable 2:** Estrés laboral

Sánchez (2019) conceptualiza al estrés laboral como un fenómeno complejo en el que intervienen estímulos, respuestas y procesos mentales que actúan como intermediarios. Se trata de un estado del organismo marcado por un exceso de esfuerzo, y es un proceso dinámico en el que diversas variables interactúan entre sí.

Variable	Dimensiones	Definición
Sobrecarga de funciones	Sobrecarga física	Méndez et al. (2019) refiere que la sobrecarga física se refiere a una condición en la cual el cuerpo humano es sometido a un esfuerzo excesivo o a una carga demasiado intensa, lo que resulta en una tensión física y agotamiento. Esta situación ocurre cuando se excede la capacidad del cuerpo para adaptarse y recuperarse adecuadamente de las demandas físicas impuestas sobre él.
	Sobrecarga mental	Del Valle (2021) indica que la sobrecarga mental, también conocida como carga mental, se refiere a una condición en la cual una persona experimenta una carga excesiva o abrumadora de información, tareas o demandas cognitivas que superan su capacidad de procesamiento. Esta carga puede ser causada por diversos factores, como el exceso de trabajo, las responsabilidades personales y profesionales, la multitarea constante, la presión del tiempo, la falta de descanso adecuado y la exposición continua a estímulos digitales.
	Presión de tiempo	Adiguzel et al. (2021) indica que la presión del tiempo se entiende como la sensación de presión o estrés experimentada debido a la falta de tiempo para cumplir con tareas, responsabilidades o expectativas, puede ser común en situaciones en las que hay plazos ajustados, múltiples tareas pendientes o una carga de trabajo intensa.
	Organización del trabajo	Ortiz (2021) indica que la organización del trabajo se asocia al diseño y estructuración de las tareas, actividades y responsabilidades dentro de una empresa o cualquier otro tipo de organización. Se trata de establecer la forma en que se distribuyen y coordinan las labores entre los miembros de la organización, con el objetivo de lograr la eficiencia, productividad y satisfacción tanto a nivel individual como colectivo.
Estrés laboral	Factores psicosociales	García (2020) define a los factores psicosociales como aquellos elementos que interactúan entre los aspectos psicológicos y

		sociales de la vida de una persona, y que influyen en su bienestar y salud mental. Estos factores incluyen una amplia gama de aspectos, como las relaciones interpersonales, el entorno laboral, el apoyo social, el nivel socioeconómico, el estatus social, las condiciones de vida, entre otros.
	Desempeño laboral	Al respecto Pashanasi (2021) dice que el desempeño laboral se refiere a la manera en que un empleado realiza sus tareas y cumple con las responsabilidades asignadas en su trabajo. Es una medida de la eficiencia, productividad y calidad del trabajo que realiza una persona en su puesto.
	Actividades laborales	Moreira (2022) refiere que las actividades laborales son las tareas y responsabilidades específicas que se llevan a cabo en el ámbito del trabajo, ya sea en un empleo remunerado, autónomo o como parte de una ocupación profesional. Estas actividades están relacionadas con las funciones y deberes asociados a un puesto de trabajo particular.
	Jornada Laboral	López (2019) indica que la jornada laboral es el período de tiempo durante el cual un trabajador se encuentra en su lugar de trabajo y realiza sus tareas y responsabilidades laborales. Es la duración diaria o semanal establecida en un contrato de trabajo o regulada por las leyes laborales de cada país.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Sobrecarga y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023” elaborado por Rojas Herrera, Marilé en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	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.

midiendo.	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.
RELEVANCIA 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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Sobrecarga de funciones

- Primera dimensión: Sobrecarga física

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Postura corporal	1	3	3	3	
Carga de trabajo	2	3	3	3	
Entorno laboral	3	4	3	3	

- Segunda dimensión: Sobrecarga mental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Acumulación de tareas	3	3	3	3	
Información	5	3	3	3	
Cansancio	6	3	3	3	

- Tercera dimensión: Presión de tiempo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ritmo de trabajo	7	3	3	4	
Turnos laborales	8	4	3	3	

Horas laborables	9	4	3	3	
------------------	---	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Organización de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Funciones	10	3	3	3	
Trabajo en equipo	11	3	3	3	
Asignación de tareas	12	4	3	3	

Variable del instrumento: Estrés laboral

- Primera dimensión: Factores psicosociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
desarrollo personal	13	3	3	4	
Condiciones de trabajo	14	3	4	3	
interacciones	15	4	3	3	

- Segunda dimensión: Desempeño laboral

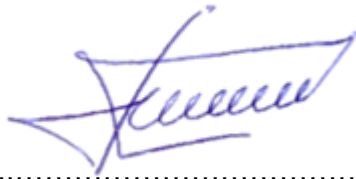
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo con gran demanda de atención	16	3	3	3	
Funciones contradictorias	17	3	3	3	
Creatividad e iniciativa restringidas	18	4	3	3	

- Tercera dimensión: Actividades laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Autonomía laboral deficiente	19	3	4	3	
Actividades laborales múltiples	20	4	3	3	
Trabajo apresurado	21	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Jornada laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Rotación de turnos	22	3	3	3	
Actividades fuera de horario	23	3	3	3	
Duración indefinida de la jornada	24	4	3	3	



.....
(Dr. Pedro Alfonso, Velásquez Tapullima)
DNI N° 44300506

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.

excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos.

- **Variable 2:** Estrés laboral

Sánchez (2019) conceptualiza al estrés laboral como un fenómeno complejo en el que intervienen estímulos, respuestas y procesos mentales que actúan como intermediarios. Se trata de un estado del organismo marcado por un exceso de esfuerzo, y es un proceso dinámico en el que diversas variables interactúan entre sí.

Variable	Dimensiones	Definición
Sobrecarga de funciones	Sobrecarga física	Méndez et al. (2019) refiere que la sobrecarga física se refiere a una condición en la cual el cuerpo humano es sometido a un esfuerzo excesivo o a una carga demasiado intensa, lo que resulta en una tensión física y agotamiento. Esta situación ocurre cuando se excede la capacidad del cuerpo para adaptarse y recuperarse adecuadamente de las demandas físicas impuestas sobre él.
	Sobrecarga mental	Del Valle (2021) indica que la sobrecarga mental, también conocida como carga mental, se refiere a una condición en la cual una persona experimenta una carga excesiva o abrumadora de información, tareas o demandas cognitivas que superan su capacidad de procesamiento. Esta carga puede ser causada por diversos factores, como el exceso de trabajo, las responsabilidades personales y profesionales, la multitarea constante, la presión del tiempo, la falta de descanso adecuado y la exposición continua a estímulos digitales.
	Presión de tiempo	Adiguzel et al. (2021) indica que la presión del tiempo se entiende como la sensación de presión o estrés experimentada debido a la falta de tiempo para cumplir con tareas, responsabilidades o expectativas, puede ser común en situaciones en las que hay plazos ajustados, múltiples tareas pendientes o una carga de trabajo intensa.
	Organización del trabajo	Ortiz (2021) indica que la organización del trabajo se asocia al diseño y estructuración de las tareas, actividades y responsabilidades dentro de una empresa o cualquier otro tipo de organización. Se trata de establecer la forma en que se distribuyen y coordinan las labores entre los miembros de la organización, con el objetivo de lograr la eficiencia, productividad y satisfacción tanto a nivel individual como colectivo.
	Factores	García (2020) define a los factores psicosociales como aquellos elementos que interactúan entre los aspectos psicológicos y sociales de la vida de una persona, y que

Estrés laboral	psicosociales	influyen en su bienestar y salud mental. Estos factores incluyen una amplia gama de aspectos, como las relaciones interpersonales, el entorno laboral, el apoyo social, el nivel socioeconómico, el estatus social, las condiciones de vida, entre otros.
	Desempeño laboral	Al respecto Pashanasi (2021) dice que el desempeño laboral se refiere a la manera en que un empleado realiza sus tareas y cumple con las responsabilidades asignadas en su trabajo. Es una medida de la eficiencia, productividad y calidad del trabajo que realiza una persona en su puesto.
	Actividades laborales	Moreira (2022) refiere que las actividades laborales son las tareas y responsabilidades específicas que se llevan a cabo en el ámbito del trabajo, ya sea en un empleo remunerado, autónomo o como parte de una ocupación profesional. Estas actividades están relacionadas con las funciones y deberes asociados a un puesto de trabajo particular.
	Jornada Laboral	López (2019) indica que la jornada laboral es el período de tiempo durante el cual un trabajador se encuentra en su lugar de trabajo y realiza sus tareas y responsabilidades laborales. Es la duración diaria o semanal establecida en un contrato de trabajo o regulada por las leyes laborales de cada país.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023" elaborado por Rojas Herrera, Marilé en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	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.

midiendo.	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.
RELEVANCIA 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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Sobrecarga de funciones

- Primera dimensión: Sobrecarga física

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Postura corporal	1	3	3	3	
Carga de trabajo	2	3	3	3	
Entorno laboral	3	3	3	3	

- Segunda dimensión: Sobrecarga mental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Acumulación de tareas	3	3	3	3	
Información	5	3	3	3	
Cansancio	6	3	3	3	

- Tercera dimensión: Presión de tiempo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ritmo de trabajo	7	3	3	3	

Turnos laborales	8	3	3	3	
Horas laborables	9	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Organización de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Funciones	10	3	3	3	
Trabajo en equipo	11	3	3	3	
Asignación de tareas	12	3	3	3	

Variable del instrumento: Estrés laboral

- Primera dimensión: Factores psicosociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
desarrollo personal	13	3	3	3	
Condiciones de trabajo	14	3	3	3	
interacciones	15	3	3	3	

- Segunda dimensión: Desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo con gran demanda de atención	16	3	3	3	
Funciones contradictorias	17	3	3	3	
Creatividad e iniciativa restringidas	18	3	3	3	

- Tercera dimensión: Actividades laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Autonomía laboral deficiente	19	3	3	3	
Actividades laborales múltiples	20	3	3	3	
Trabajo apresurado	21	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Jornada laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Rotación de turnos	22	3	3	3	
Actividades fuera de horario	23	3	3	3	
Duración indefinida de la jornada	24	3	3	3	



DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD 08171

Dr. CARRANZA ESTELA Teodoro
DNI N° 08074405

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.

Anexo 9.

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Tabla 1

Expertos para la validación del instrumento

GRADO ACADÉMICO	NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR	OPINIÓN DE EXPERTO
Magister	Penachi Valle, Nelson	Aplicable
Doctor	Velásquez Tapullima, Pedro Alfonso	Aplicable
Doctor	Carranza Estela, Teodoro	Aplicable

Anexo 10.

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Tabla 2

Baremo para estimación del nivel de confiabilidad

RANGO	EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE
Coeficiente alfa $>,9$	Es excelente
Coeficiente alfa $>,8$	Es bueno
Coeficiente alfa $>,7$	Es aceptable
Coeficiente alfa $>,6$	Es cuestionable
Coeficiente alfa $>,5$	Es probable
Coeficiente alfa $<,4$	Es inaceptable

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad del instrumento para sobrecarga de funciones

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,71	15

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad del instrumento para estrés laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,76	15

Anexo 11.

TABLAS DE FRECUENCIA

Tabla 5

Puntuación de ítems en la escala de Likert

PUNTUACIÓN	DENOMINACIÓN
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

Nota: Escala ordinal de Likert

Tabla 6

Porcentaje de trabajadores con sobrecarga de funciones en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	16,7
	A VECES	8	26,7	26,7	43,3
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada da los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. y procesados mediante spss V25

Tabla 7

Porcentaje de trabajadores con estrés laboral en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	20,0
	A VECES	6	20,0	20,0	40,0
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. y procesados mediante programa SPSS V25.

Tabla 8

Porcentaje de trabajadores con factores psicosociales en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	4	13,3	13,3	23,3
	A VECES	11	36,7	36,7	60,0
	CASI SIEMPRE	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. y procesados mediante programa SPSS V25

Tabla 9

Porcentaje de trabajadores con percepción en desempeño laboral en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	26,7
	A VECES	12	40,0	40,0	66,7
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. y procesados mediante programa SPSS V25

Tabla 10

Porcentaje de trabajadores con percepción en actividades laborales en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	33,3
	A VECES	15	50,0	50,0	83,3
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. y procesados mediante programa SPSS V25

Tabla 11

Porcentaje de trabajadores con percepción en jornada laboral en una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	33,3
	A VECES	13	43,3	43,3	76,7
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023. y procesados mediante programa SPSS V25

Tabla 12

Prueba de normalidad de sobrecarga de funciones y estrés laboral en los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023

Pruebas-de-normalidad			
Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
V1	,916	30	,000
V2	,923	30	,000

Nota: Se obtuvo con el Software IBM SPSS Statistics V25.

Tabla 13*Correlación de las variables sobrecarga de funciones y estrés laboral*

			SOBRECARGA- DE-FUNCIONES	ESTRÉS- LABORAL
Rho de	SOBRECARGA-DE- FUNCIONES	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Spearman	ESTRÉS-LABORAL	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023 y procesada en el programa SPSS V25

Tabla 14*Correlación de las variables sobrecarga de funciones y factores psicosociales*

			SOBRECARGA DE FUNCIONES	FACTORES PSICOSOCIALES
Rho de	SOBRECARGA DE FUNCIONES	Coeficiente de correlación	1,000	,699**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Spearman	FACTORES PSICOSOCIALES	Coeficiente de correlación	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023 y procesada en el programa SPSS V25

Tabla 15*Correlación de las variables sobrecarga de funciones y desempeño laboral*

			SOBRECARGA DE FUNCIONES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de	SOBRECARG DE FUNCIONES	Coeficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,798**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023 y procesada en el programa SPSS V25

Tabla 16

Correlación de las variables sobrecarga de funciones y actividades laborales

			SOBRECARGA DE FUNCIONES	ACTIVIDADES LABORALES
Rho de Spearman	SOBRECARGA DE FUNCIONES	Coeficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	ACTIVIDADES LABORALES	Coeficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023 y procesada en el programa SPSS V25

Tabla 17

Correlación de las variables sobrecarga de funciones y jornada laboral

			SOBRECARGA DE FUNCIONES	JORNADA LABORAL
Rho de Spearman	SOBRECARGA DE FUNCIONES	Coeficiente-de-correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	JORNADA LABORAL	Coeficiente-de-correlación	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de consultoría eléctrica, San Martín de Porres, 2023 y procesada en el programa SPSS V25