



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Estrés y desempeño laboral en los colaboradores del área de  
producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.

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

Licenciada en Administración de Empresas

**AUTORA:**

Quiroz Bazan, Estefany Lizeth ([orcid.org/0000-0002-9168-0333](https://orcid.org/0000-0002-9168-0333))

**ASESORES:**

Dra. Quispe Lopez, Jenny Martha ([orcid.org/0000-0001-7624-9695](https://orcid.org/0000-0001-7624-9695))

Dr. Pelaez Valdivieso, Jose Victor ([orcid.org/0000-0002-2186-0398](https://orcid.org/0000-0002-2186-0398))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Dedico de manera muy especial este trabajo a mi hija Ammy que fue el motivo más grande que Dios me pudo dar a mi vida para que pueda seguir luchando y cumpliendo cada una de mis metas.

A mis padres por siempre motivarme en los estudios, los que me han dado fuerza y motivos para nunca rendirme.

Los amo.

## **Agradecimiento**

El principal agradecimiento es a Dios quien me dio la fortaleza, vida y sabiduría para seguir adelante y sobre todo terminar mis metas establecidas.

A mi familia por su comprensión, apoyo a lo largo de mis estudios.

A mis docentes de la Universidad, por sus enseñanzas y los conocimientos compartidos.

Y a cada una de las personas que lograron ser parte de esto y me apoyaron para seguir adelante.

Gracias Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de culminar una de mis grandes metas que tengo planificadas.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.", cuyo autor es QUIROZ BAZAN ESTEFANY LIZETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 03 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
QUISPE LOPEZ JENNY MARTHA <b>DNI:</b> 32924318 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7624-9695	Firmado electrónicamente por: JMQUISPEL el 03- 01-2023 05:16:57

Código documento Trilce: TRI - 0507141



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, QUIROZ BAZAN ESTEFANY LIZETH estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.", 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
ESTEFANY LIZETH QUIROZ BAZAN <b>DNI:</b> 72559743 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9168-0333	Firmado electrónicamente por: ELQUIROZQ el 03-01- 2023 11:45:57

Código documento Trilce: TRI - 0507142

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	8
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variables y operacionalización .....	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	24
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis de datos .....	27
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS .....	29
V. DISCUSIÓN .....	38
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS .....	48
ANEXOS.....	56

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación .....	24
<b>Tabla 2</b> Lista de juicios de expertos.....	25
<b>Tabla 3</b> Alfa de Cronbach de Variable Estrés Laboral: Alta.....	26
<b>Tabla 4</b> Alfa de Cronbach de Variable Desempeño laboral: Muy Alta .....	26
<b>Tabla 5</b> Nivel de estrés laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.....	29
<b>Tabla 6</b> Nivel de las dimensiones de la variable estrés .....	30
<b>Tabla 7</b> Nivel de desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.....	31
<b>Tabla 8</b> Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral.....	32
<b>Tabla 9</b> Correlación entre el exceso de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.....	33
<b>Tabla 10</b> Correlación entre la prevención y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.....	34
<b>Tabla 11</b> Correlación entre la consecuencia y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022 .....	35
<b>Tabla 12</b> Correlación entre la falta de preparación y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.....	36
<b>Tabla 13</b> Correlación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.....	37

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1.</b> Muestra .....	20
<b>Figura 2.</b> Formula Alfa de Cronbach.....	26



## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL. Este estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, siendo de tipo aplicada, diseño no experimental, transversal y de alcance descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra censal de 25 colaboradores quienes respondieron las encuestas establecidas. Se obtuvo como resultado que el estrés laboral tiene un nivel alto según un 52% de los trabajadores, así mismo calificaron el nivel del desempeño laboral con un nivel bajo según el 48%. Se determinó que las dimensiones exceso de trabajo, prevención, consecuencias y falta de preparación las cuales pertenecen al estrés laboral inciden con el desempeño laboral, según la prueba Rho Spearman (Sig. Menor a 0,05) y una correlación inversa negativa media. Se concluyó que existe correlación inversa negativa muy fuerte entre ambas variables ( $Rho = -,939^{**}$ ), siendo esta una correlación significativa (Sig. = ,000 que es menor a 0,05), por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, es decir; que el nivel de estrés influye, de manera significativa, en el nivel desempeño de los trabajadores Nepolo EIRL, Trujillo - 2022.

**Palabras clave:** Estrés laboral, desempeño laboral, exceso de trabajo, productividad laboral, sector industrial.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between work stress and work performance in employees of the production area of the company Nepolo EIRL. This study was conducted under the quantitative approach, being applied, non-experimental, cross-sectional and correlational descriptive scope. We worked with a census sample of 25 collaborators who answered the established surveys. It was obtained as a result that work stress has a high level according to 52% of workers, likewise they rated the level of work performance with a low level according to 48%. It was determined that the dimensions overwork, prevention, consequences and lack of preparation which belong to work stress affect work performance, according to the Rho Spearman test (Sig. Less than 0.05) and a mean negative inverse correlation. It was concluded that there is a very strong negative inverse correlation between both variables (Rho =  $-.939^{**}$ ), this being a significant correlation (Sig.=.000 that is less than 0.05), therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, that is; that the level of stress significantly influences the level of performance of workers Nepolo EIRL, Trujillo – 2022

**Keywords:** Work stress, work performance, overwork, labor productivity, industrial sector.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente y con gran medida la palabra estrés se utiliza para referirse a una enfermedad que se crea a consecuencia de cada individuo incluyendo de esta manera su forma de vida diaria, en la que las presiones de la vida diaria y diversas circunstancias inciden de manera negativa en la salud. Esta es una enfermedad que está generando dolencias a nivel global del país generando una preocupación porque cualquier persona puede contraerla independientemente de su edad, el género, la condición económica o etnia. El estrés es una cuestión común en los centros de trabajo, puede ser causado por diversos factores como la carga laboral, los plazos fijos que cumplir, ritmo de trabajo, cultura organizacional, las perspectivas de desempeño y el querer destacarse. Pérez (2019).

Durante mucho tiempo se ha creído que mejorar el desempeño de los empleados es la clave para aumentar la eficacia y el éxito de una organización; como resultado, los gerentes y otros líderes de la empresa actualmente están muy interesados en los factores que hacen que esto sea posible. Refiriéndose a aquellos principios o prácticas organizacionales observables que se destacan por alcanzar exitosamente las metas de cada empresa, pueden verse reflejados en las capacidades de cada empleado, y así ayudar al crecimiento de su organización. A su vez este puede ser exitoso, dependiendo de un grupo de características que en la mayoría de las veces se manifiestan a través de la conducta. Bohórquez et al. (2020).

A nivel internacional, según la OMS (2019), argumentó que el estrés da como resultado múltiples trastornos en el comportamiento de las personas, teniendo como causas un trabajo rutinario o molesto, la falta de trabajo o el exceso de este, poca participación dentro de la organización, tediosas evaluaciones, la falta de preocupación por realizar un buen trabajo, el tener mala convivencia con los compañeros de labor o malas interacciones con los superiores, entre otros factores. Asimismo, OIT (2018) refiere que el 60% de los días de trabajo perdidos son debidos al estrés (faltas continuas de los empleados al trabajo y bajo rendimiento). Logrando obtener datos estadísticos mundiales de estrés, donde México ocupa el 1° puesto, el 75% de los

trabajadores sufre de estrés laboral según Forbes (2017). En el mes de octubre del 2019 entró en vigor dicha Norma Oficial Mexicana que da alivio a la clase trabajadora. La Norma Oficial Mexicana 035 relacionada con los peligros psicosociales va a tener como objetivo imponer a las organizaciones a prestar interés a esta clase de inconvenientes con multas. Así mismo BBC y Barría (2018), señalan que gran parte de los trabajadores estadounidenses refieren que el estrés laboral les afecta directamente, con un porcentaje del 7% que denota que debido al estrés laboral fueron atendidos por especialistas, llegando a ocasionar que el estrés sea la causante mortal de los 120.000 trabajadores norteamericanos por tal razón el estrés laboral en este país es la quinta causante de muerte.

Por otro lado, un artículo publicado en América Economía (2022), señala que los datos encontrados en la encuesta elaborada por la aplicación Pura Mente, una aplicación de meditación y mindfulness, casi ocho de cada 10 personas en América Latina revelan que adolecen del síndrome de burnout laboral. Martín Becerra, CEO & cofundador de Pura Mente señala que varios estudios evidencian que el estrés puede conllevar a generar un detonante altamente negativo para salud mental o emocional. El grado del burnout y fatiga mental en las áreas de trabajo están aumentando diariamente, impulsado por el aislamiento pandémico y la pronta estabilidad del trabajo remoto. Las estadísticas de las encuestas afirman que nunca ha habido necesidad de una rutina de ayuda diaria para las personas para lograr reducir el estrés a las personas. Está claro que el burnout afecta a Europa como a América, pero especialmente los países con mayores problemas socioeconómicos tendrán una mayor proporción de ciudadanos afectados, siendo esas dificultades que pretendan influir y provocar este síndrome. Según especialistas, afirman que esta inestabilidad económica y laboral terminará ocasionando burnout. México, por ejemplo, de tal forma el Instituto Mexicano del Seguro Social, de tal forma es el actual país con mayor fatiga por estrés laboral desde antes de la pandemia, puesto que al menos 75% de los trabajadores están padeciendo la condición. Tanto así que México ha superado drásticamente los niveles de China (73%) y Estados Unidos (59%). A consecuencia del aislamiento, el personal de salud fue uno de los sectores más perjudicados. En el 2016, entre el 25 y 33% del personal

médico de terapia intensiva padecía burnout. Después del inicio de la pandemia el 51% reportó agotamiento severo.

A nivel nacional, un artículo del Diario El Comercio (2021), señaló que según la encuesta de [trabajando.com](https://trabajando.com) realizada en el 2021 a una muestra de 2.050 peruanos, mostrando que entre las más relevantes razones en la que los peruanos adolecen de dicho estrés crónico, un 39% denota tiene relación con la relación de trabajo, indicando un 27% que está asociada con el desempeño y un 18% con los deberes. Mostrando de esta forma un detallado resultado que el 73% de los colaboradores padecen este estrés mientras que un 71% dicen que este produce una depresión en su centro de labores. Al convertirse estas dolencias en permanentes puede adolecer a la salud mental de cada trabajador en su vida diaria, su productividad y las relaciones que puede tener con sus demás compañeros. En relación con la fuente de trabajo, un 27% dijo que con el desempleo y un 18% señaló las responsabilidades. Las conclusiones muestran que un 73% de los trabajadores encuestados padecen de estrés laboral, un 71% indicó que el estrés produce depresión laboral. Los expertos que realizaron la encuesta recordaron que un poco de estrés puede motivar al trabajador a cumplir con los objetivos planteados por la empresa; sin embargo, al convertirse en una situación permanente y negativa afectando a la salud mental, física, la productividad laboral y las relaciones interpersonales de los empleados.

El INSM Instituto Nacional de Salud Mental, realizó una investigación epidemiológica referente a las investigaciones sobre la salud mental de gran parte de pobladores de Lima y distritos, los resultados arrojaron que de la población que sufre de estrés moderado a severo son el 52.2%, causado especialmente por la COVID-19, la salud, economía y el aspecto familiar. Asimismo, muestra un angustiante aumento de la preeminencia de cada uno de los trastornos mentales de dos a tres veces más comparados a periodos previos a la pandemia, principalmente en los trastornos de depresión y ansiedad, el estrés y el trastorno del sueño. Efectuándose en una muestra de 1823 personas vía llamadas telefónicas, de la cifra indicada el 54.6% resaltó que ellos tienen problemas para dormir lo cual amerita que se realicen estudios.

Fuentes (2019), nos dijo que el estrés laboral crónico es cuando una persona está sumisa a una carga de trabajo a lo largo del tiempo sin un descanso adecuado y durante un tiempo tan prolongado que tiene los síntomas más estresantes, como dolor de cabeza, cuello, espalda, sueño, trastornos, ansiedad y depresión.

A nivel local, Llipo (2018) realizó un riguroso estudio sobre el efecto del estrés laboral en el desempeño de los empleados de la empresa Sole EIRL en la ciudad de Trujillo, encontrando que era un gran problema que afectaba a un grupo de trabajadores de diferentes organizaciones, con afectación a su desempeño, descenso de su producción y está a su vez de poder brindar un servicio a la altura del cliente y por ende un perjuicio para la organización.

Delgado, Calvanapón y Cárdenas (2019) ejecuto un riguroso análisis para examinar el nexo que tiene el estrés y desempeño para los trabajadores de la Red de salud de Trujillo. Incluyo a 98 empleados que estén relacionados con el ambiente laboral que tienen en su centro de labores, reportando niveles de estrés moderado y alto; con un 39.8% de desempeño laboral calificándolo como regular según su investigación.

La empresa NEPOLO EIRL; brinda servicios de fabricación de estructuras metálicas, operando desde el año 2010 en la Ciudad de Trujillo, contando con 25 trabajadores y se encuentra ubicada en la Av. Cesar Vallejo # 967 Dpto. Aranjuez con Ruc: 20482521500, teniendo como gran parte de sus clientes potenciales a empresas de la sierra liberteña, minas, molineras, constructoras. En los últimos años se ha evidenciado que dentro de dicha organización algunos problemas emocionales como olvidos frecuentes, incapacidad para tomar decisiones, sobrecarga de trabajo, ambiente laboral no agradable, enfrentamientos entre compañeros, teniendo como causas comunes y rutinarias un nivel alto de ausentismo y rotación de personal frecuente, fuerte presión laboral ,generando problemas con la toma de decisiones que puede originar un enfrentamiento en la comunicación interna; teniendo como consecuencias el desinterés de las actividades cotidianas que tengan diariamente,

bloqueos emocionales, falta de concentración, inseguridades, miedo al fracaso y la pérdida de sus empleos, afectando notablemente a disminución de la productividad y pérdidas económicas para la empresa lo que ha llevado a investigar cuales son los factores que ocasionan dicha problemática para así poder establecer un plan y poder revertir dicha situación.

Considerando la realidad problemática, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022?; y los problemas específicos son: a) ¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022?; b) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022?; c) ¿Cuál es la relación entre el exceso de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022?; d) ¿Cuál es la relación entre la prevención y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022?; e) ¿Cuál es la relación entre la consecuencia y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022?; f) ¿Cuál es la relación entre la falta de preparación y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022?

La actual investigación tiene una justificación práctica según Risco (2020) significa explicar de qué modo los resultados de dicha investigación ayudaran a cambiar la realidad que tenga el entorno laboral, de esta forma nos permitirá reconocer y tomar en cuenta las medidas que la empresa NEPOLO EIRL deberá aplicar, y realizar un control de estrés para que no afecte el desempeño laboral de los empleados, es muy importante que los sujetos que se hallen involucrados en el área realicen estudios afines, y otras investigaciones relacionadas con variables estudiadas en el presente, la información recolectada será revisada para lograr encontrar la relación entre ambas variables. Entre tanto contiene una justificación teórica buscará indagar y expandir la

información acerca de las variables estrés y desempeño laboral y cómo esta influye una a la otra, permitiendo de esa manera aplicar esos conceptos en la realidad de la empresa NEPOLO EIRL. Respecto a la justificación metodológica del estudio, se utilizarán herramientas y técnicas de investigación como los cuestionarios y cuyo procesamiento para lograr medir el impacto del estrés en el desempeño laboral dentro de la empresa NEPOLO EIRL.

En consideración a la justificación social, cuya investigación dará a comprender la influencia del estrés en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa NEPOLO EIRL en el año 2022, beneficiando a los colaboradores, quienes conocen su estado y la manera cómo pueden reducir el estrés en su ambiente de trabajo, y la otra parte beneficiada será la empresa NEPOLO EIRL, al contar con un personal animado y un ambiente agradable.

La investigación, tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022. Siendo los objetivos específicos: a) Determinar el nivel de estrés laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022; b) Determinar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022; c) Determinar la relación que existe entre el exceso de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022; d) Determinar la relación que existe entre la prevención y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022; e) Determinar la relación que existe entre la consecuencia y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022; f) Determinar la relación que existe entre la falta de preparación y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.

Dada la información obtenida en el estudio, se formuló la siguiente hipótesis general,  $H_i$ : Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022; y también se plantea la hipótesis nula,  $H_o$ : No existe relación significativa entre el estrés y



el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022. Las hipótesis específicas: H1: Existe relación significativa entre el exceso de trabajo y el desempeño en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022. H2: Existe relación significativa entre la prevención y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022. H3: Existe relación significativa entre la consecuencia y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022. H4: Existe relación significativa entre la falta de preparación y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes forman parte esencial para la investigación y brindan un sustento teórico a la investigación, por lo que se consideró oportuno presentar algunas investigaciones desarrolladas a nivel mundial, territorial y provincial.

Respecto a los antecedentes a nivel internacional, Puspitasari (2019), realizó una investigación donde buscó determinar el poder del “estrés laboral y la motivación en el desempeño laboral en Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, una unidad del servicio de Policía en Indonesia”. La investigación realizada fue del tipo cuantitativa mediante el uso de la encuesta, la prueba t y el 5%, resultando que el estrés y así mismo la motivación laboral afectan significativamente el desempeño laboral. Asimismo, usando la prueba F y al 5%, se obtuvo que simultáneamente, el estrés laboral y la motivación tienen una consecuencia significativa en el desempeño laboral. En consecuencia, el desempeño laboral puede prosperar cuando la situación del estrés laboral es inferior y la motivación laboral es superior.

Mejía et al. (2020) expresa que los factores sociolaborales coligados al estrés entre los trabajadores latinoamericanos se reflejan en sucesos de nerviosismo, apatía, depresión, fatiga, baja autoestima, irritabilidad, entre otros. En su estudio, los encuestados declararon sentirse muy estresados en sus trabajos, particularmente las mujeres, a consecuencia de las responsabilidades en la vivienda, la imposición en el trabajo, el temor por perder su puesto, entre otras. Para desarrollar la investigación, fueron considerados cinco países de Latinoamérica: Venezuela, Panamá, Ecuador, Colombia y Perú. Se realizó una investigación observacional multicéntrica, con un prototipo de dos mil seiscientos ocho trabajadores, para la cuantificación del estrés se hizo uso de un formulario ajustado sobre catorce situaciones laborales que pudieran originar estrés, las interrogantes se daba entorno a si los trabajadores se habían percibido nervios en el trabajo. De la obtención de resultados, concluyeron que el país con mayor estrés es Venezuela, con un porcentaje del 63%, los encuestados

respondieron que estaban teniendo nerviosismo y estrés continuo, los cuales se sentían enfado cuando las cosas se les salían de control, de ello las mujeres son las más indefensas. Es probable que, la posición política del país los haya llevado a fomentar un valor tan alto de estrés en sus trabajadores, afectando sin duda alguna su salud mental y como consecuencia se proporcionaría problemas más serios si no se efectúa una estrategia de acción que mejore la tranquilidad y condición de vida.

Lagos et al. (2019) realizaron una investigación cuyo interés consistió en examinar la ligación de las circunstancias de trabajo y estrés laboral, evidenciándose la carga laboral que actualmente afrontan las mujeres. Siendo de modelo analítico e índole transversal, contando con una muestra de 61 mujeres de una universidad en Chile. Emplearon el cuestionario de condiciones de trabajo de Blanch, compuesto por 6 dimensiones y, por otro lado, el estrés laboral fue medido a través de los instrumentos ofrecidos por la OIT y la OMS. Al verificar los resultados, observaron que existe conexión entre el nivel de estrés y las condiciones laborales; la sobrecarga de trabajo y la falta de reconocimiento; cuando se está propenso a un riesgo psicosocial tan grande los niveles de estrés aumentan. Concluyeron que, las madres académicas pueden evolucionar distintos niveles de estrés dependiendo de los escenarios laborales que reciben, mejorar sus condiciones laborales equivaldría a mejorar su nivel estrés.

Mora y Mariscal (2019) en su artículo “Correlación entre la satisfacción y el desempeño laboral”. Demostrando de esta forma que la satisfacción del lugar de trabajo es un agente que promueve a las personas a actuar y ocasiona un comportamiento que aqueja directamente al desempeño laboral. En dicho estudio se evidenció que dependen mucho de la productividad de como ejerza su trabajo logrando de esta una satisfacción positiva, muchas de estas afectaciones de satisfacción de cada organización conducirán a la mejora del desempeño de cada colaborador.

En los antecedentes a nivel nacional, uno de los diarios más relevantes del Perú: El Comercio (2021) realizó una encuesta relacionada al tema del estrés, los resultados obtenidos demostraron que un 73% de los empleados que respondieron la encuesta adolecen de estrés laboral, un 71% indicó que el estrés le generó depresión. El estrés,

en términos ocupacionales, es para el trabajador una versión incómoda ante las exigencias de la empresa y presión de los supervisores o jefes directos, esto afecta negativa y psicológicamente al trabajador y se refleja en la eficiencia en el desempeño de su labor como también en el estado de su salud, la frustración de no poder cumplir los estándares, metas y exigencias del trabajo desembocan en un grado de estrés continuo y hasta crónico.

Da Cruz & Aguirre (2021) buscó establecer un vínculo entre el estrés y el desempeño laboral en el personal de una empresa de servicios de Lima. Señalando que la principal herramienta utilizada en el estudio fue el cuestionario, y tuvo un carácter transversal, involucrando a 151 empleados de la empresa. Los hallazgos muestran que, existe una concordancia estadística significativa, inversa y débil de las variables, el nivel de la primera variable fue moderado y el nivel de la segunda variable fue alto.

Toledo (2018) en su investigación sobre “Estrés en el trabajo”, señala que el estrés es un desorden psicosocial que actualmente perjudica a la población global, que se encuentra asimilada a una población globalizada, que necesita día a día una serie de individuos competentes para la solución de problemas profesionales y emocionales al que se enfrenten. Las razones y efectos del estrés, según su investigación, las causas y los efectos del estrés son muchos, por ello es necesario motivar a los miembros de la empresa a prepararlos para que ellos mismos enfrenten con valentía los desafíos que se presentan diariamente en el nivel laboral sin descuidar su salud en el trabajo. La colectividad renovada habita y desarrolla rápidamente, enfrentando fuertes requerimientos impuestos por el entorno de tendencias de consumismo y mundialización.

Yovera (2019), investigo con el propósito de precisar cuál es la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el Municipio de Piura. EL estudio se empleó un diseño no experimental, transversal y correlativo. En dicha recaudación de datos, se empleó un cuestionario y herramientas para la investigación dirigida a los trabajadores de la entidad y una entrevista a los jefes responsables. La población consta de 1565

trabajadores de la comuna, teniendo como muestra a 309 de ellos. Los resultados más importantes muestran la realidad de una conexión negativa y significativa entre dichas variables con un coeficiente RHO de Spearman (0.11) y un nivel de significancia de P (SIG = 0.013), es decir, a mayor estrés menor satisfacción laboral. Los factores más resaltantes que afectan esta relación son la infraestructura, equipos y muebles obsoletos, el entorno de trabajo inadecuado causado por las relaciones interpersonales deficientes, los ritmos de trabajo, falta de estímulos y la repetición constante de las funciones.

Reyes (2021), el objetivo referente a su investigación fue describir la relación entre el estrés en el trabajo y el entorno organizacional de I.E. San Juan de Miraflores. La metodología empleada, incluyó un diseño descriptivo, transversal y correlacional con demostraciones a 103 docentes, fue más cuantitativa y no experimental. El instrumento que empleó para medir las dos variables fue una encuesta en escala de Likert. El estrés laboral, la primera herramienta, teniendo 16 interrogantes definidas a partir de los criterios de análisis de 0,830 y los criterios de validez del estudio KMO (0,563). La segunda herramienta, clima organizacional, emplea a 14 interrogantes para trabajar en el estudio. Obteniendo un análisis de validación de KMO tras obtener un análisis de confianza de la variable de 0,873 y una validez de (0,99).

En los antecedentes a nivel local, Rodríguez & Vargas (2019), en su investigación buscaron precisar el vínculo entre el “estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Calzature ALHELI” ubicada en el distrito El Porvenir, Trujillo. La totalidad muestral estuvo constituida por 20 empleados ubicados en el área de producción, de tal manera se corroboró la hipótesis planteada, utilizando el coeficiente Rho de Spearman teniendo un 0,806, que figura una correlación indudable fuerte y un valor p de 0,000, por lo que, se concluye que es indiscutible una relación importante entre las variables.

Chinchilla (2022), buscó conocer cómo el estrés laboral afectaba el desempeño del personal administrativo - Distrito Municipal de San José, Pacasmayo, mediante un diseño descriptivo transversal y metodología cuantitativa, utilizando una muestra de

estudio conformado por 30 trabajadores. La conclusión establece que, en la prueba Rho de Spearman, la relación es de 0.401, indicando una relación moderadamente positiva con respecto al desempeño laboral. Estos individuos fueron evaluados como parte del estudio por estrés laboral moderado y por el desempeño del personal administrativo de la misma manera. Se recomienda que, para reducir el estrés en el lugar de trabajo, se necesita identificar los elementos estresantes que tienen influencia superior en el cumplimiento de sus funciones por parte de los colaboradores.

Risco y Zevallos (2018), buscaron establecer la vinculación entre el estrés y el desempeño laboral en la empresa de transporte “Nueva California” en Trujillo. El estudio se distingue por ser no experimental, transversal y correlativo. Todos los empleados de la empresa conforman la población, y por convención se utilizó un tamaño de muestra probabilístico, quedando solo 150 empleados. Los resultados revelaron altos niveles de estrés entre los participantes con un promedio (43%), así como un muy buen desempeño con un promedio (30%), lo que indica una relación de influencia aceptable.

En su estudio, Quispe (2022), buscó determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección General de Artesanías – MINCETUR. Su investigación fue de un análisis cuantitativo, con un diseño transversal no experimental y correlacional, contando con una muestra de estudio que estuvo conformada por 80 trabajadores. El autor concluye que el 42,5 % de los empleados presentan un desempeño laboral insuficiente, de ese grupo el 31,3 % muestra un nivel elevado de estrés laboral y el 11,3 % presenta un nivel medio, mostrando el vínculo entre las variables. Del 40 % de empleados que presenta un nivel regular del desempeño laboral, el 33,8 % muestra un nivel medio del estrés laboral y el 6,3 % presenta un nivel bajo. Los empleados que muestran un pleno rendimiento alcanzan el 17,5 con alta productividad y baja presión en el trabajo. Se ha demostrado una relación positiva alta entre ambas variables teniendo un coeficiente Rho de Spearman de 0,862 y nivel de significancia de 0,000, concluyendo en que se evidencia una relación estadísticamente importante entre el “estrés laboral y el desempeño laboral de los

empleados”.

En cuanto a la fundamentación teórica para la variable “estrés laboral” se encuentra relacionada con la Nueva teoría de las relaciones humanas, con sus autores:

“Thomas J. Peters y Robert H. Waterman. Stoner”, (1995) según Blogspot (2018) señaló que las principales características del enfoque se resumen en la necesidad de capacitar continuamente a los empleados para realizar tareas más complejas, automatizar el trabajo para reducir las tareas rutinarias, aumentar la flexibilidad y creatividad de los empleados, considerar la seguridad laboral y brindar beneficios a los empleados a través de bonos y beneficios, así mismo nuestra segunda variable “Desempeño laboral” esta se relaciona con la Teoría de la administración científica de “Taylor”, definida por cerem.es (2019) señaló que las principales características del enfoque se resumen en la necesidad de capacitar continuamente a los empleados para realizar tareas más complejas, automatizar el trabajo para reducir las tareas rutinarias, aumentar la flexibilidad y creatividad de los empleados, considerar la seguridad laboral y brindar beneficios a los empleados a través de bonos y beneficios.

Para la presente investigación, se ha realizado una descripción de las teorías en las que se sustentan las variables de estudio, las que se desarrollan a continuación: Variable 1: “Estrés laboral”: Gallo (2022) cita a Lozano (2021), quien define al estrés como agotamiento que muestran las personas profesionales y que posee tres modos: el primero agotamiento emocional, el segundo la falta de autorrealización y por último la despersonalización del individuo. El agotamiento implica sentirse exhausto y suele influir de forma principal en personas con trabajos que involucran un ambiente social significativo. Asimismo, cita a Martínez, García y Portero de la Cruz (2021), quienes señalan que el burnout refiere una secuencia de actividades que conllevan a provocar estrés laboral con consecuencias negativas para la persona e influye en su organización. Pudiendo verse afectados en mayor proporción los profesionales dedicados al rubro de atención al público como los docentes o profesionales de la salud.

Da Cruz y Melgarejo (2021), en su investigación, indican que Hans Selye (1956) precisó el término estrés ante la OMS, como una respuesta sin especificar que tiene el cuerpo ante cualquier requerimiento externo, asimismo, la etapa que se origina por síntomas en particular que se basa en todas las transformaciones no específicas que suceden dentro de un sistema fisiológico. A su vez, citan Karasek (1981) quien indica que la variedad de estresores que sufren los trabajadores está compuesta por: tareas repetitivas, roles ambiguos y conflictivos, pésimos nexos con los superiores y colegas, expectativas insatisfechas, sensaciones negativas en cuanto a las competencias personales, autonomía, identidad profesional y otras. Sin importar si los estresores provienen de agentes externos o internos, la satisfacción laboral desciende y se incrementan actitudes negativas hacia uno mismo y los demás, el rendimiento disminuye y, por ende, la cantidad de labores realizadas y su calidad. Por otro lado, indican que ciertos autores plantean una teoría sobre la delimitación laboral, según la cual los elevados requerimientos laborales junto a una decreciente capacidad de toma de decisiones que representen un aumento de los elementos de riesgo para la aparición del estrés.

Quispe (2022) cita a Lazarus (1986), quien define al estrés como un proceso que se sostiene en el tiempo, de modo que regularmente el individuo observa un desbalance entre lo exigido en una determinada situación y los recursos que tiene para hacer frente a esa situación. De la misma manera la OIT - Organización Internacional del Trabajo (2016), afirma que el estrés conlleva a una respuesta tanto emocional como física, originando un desequilibrio de las demandas, los diferentes recursos y distintas capacidades que una persona pueda tener para lograr satisfacer cada una de las exigencias. Logrando estar asociado al trabajo, diseño del lugar de trabajo, cuando las demandas del trabajo no competen o exceden la capacidad. Los medios o las diferentes necesidades del colaborador, o cuando esta sabiduría y las habilidades que pueda tener cada empleado para lograr satisfacer y cumplir cada uno de sus objetivos se vean afectadas a las perspectivas de la cultura organizacional de cada una de las empresas. Estos se desarrollan dentro de las dimensiones del estrés laboral: “Exceso de trabajo”, 2) “Prevención”, 3) “Consecuencias”, 4) “Falta de preparación”.



Empezando con la descripción de nuestra primera dimensión: Exceso de trabajo: Risco y Zevallos (2018) citan a Gill y García (2008), quienes indican que una incorrecta distribución en el trabajo, de las cuales algunas agendas están vacías y en otras recargadas siendo este motivo para estar bajo una intensa presión, por el exceso de trabajo para realizar, lo que se transforma en un trabajo sumamente estresante. Así también un artículo de la BBC (2021), sobre el trabajo excesivo, comenta sobre un estudio que constituye que el trabajo en exceso es el elemento de enfermedad ocupacional, más importante responsable de aproximadamente un tercio del total de enfermedades vinculadas al trabajo. El artículo indica que hay dos formas importantes en las que el exceso de trabajo puede afectar la salud y la longevidad, como el efecto biológico las hormonas causantes del estrés que producen hipertensión arterial e incrementa el colesterol, y la segunda son los cambios en el comportamiento.

La presente investigación cuenta con los siguientes indicadores: 1. Jornada Laboral, el Instituto de Ciencias Hegel - Perú (2021), indica que la jornada de trabajo es el tiempo continuo que una persona presta en la realización de una actividad ya sea física o intelectual o ambas, producto de ello recibirá una compensación de parte de su empleador. La jornada es medida en horas sin incluir el periodo de descanso, almuerzo o refrigerio. La Constitución Política del Perú señala que un trabajador laborará como máximo 48 horas en la semana. 2. Horas Extras: Instituto de Ciencias Hegel - Perú (2021), menciona que "las horas extra o el sobretiempo de trabajo es el tiempo que el trabajador presta al empleador por fuera del horario de trabajo y sobrepasando el tiempo de la jornada laboral". 3. Roles Diversos: Dancourt (2018) cita a Gonzales (2001), quien indica que es más adecuado para el desempeño de los empleados que se especialicen en una labor o se aboquen en una cosa en específico, porque al tener a un trabajador desarrollando roles diversos, este no estará concentrado debido a la preocupación por todas las actividades a realizar.

Continuando con la descripción de nuestra segunda dimensión "Prevención": Ortiz (2020), indica que se existen medidas para prevenir el estrés laboral como son: Llevar una dieta equilibrada, realizar ejercicio físico constantemente, desconectarse del trabajo, Intentar acostarse a la misma hora cada día y dormir por lo menos de seis horas y finalmente tomarse un respiro.

Los siguientes indicadores están relacionados: 1. Entorno físico de trabajo: Prevencionar.com (2021), describe al entorno físico de trabajo como una estructura física acompañada de aire, mobiliario, maquinaria, materiales, productos químicos y flujos de producción dentro del trabajo. Dichos elementos pueden incidir en la salud física y seguridad de los trabajadores, su salud mental y su bienestar individual. 2.Participación: Alvear (2022), en su análisis jurídico nos dice que es importante que el trabajador coopere en la gestión de la organización en diversos niveles y en función de sus competencias, pues el empleado hace suya a la empresa. El punto es clarificar el “cuándo”, “cómo” y el nivel o niveles. En la materia, hay muchas formas de participación que no son lesivas. 3.Entorno laboral: greatplacetowork.com.co (2021), describe cómo el ambiente de trabajo está vinculado al respeto que los empleados tienen por las circunstancias que especifican la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo. Esos factores pueden ser tangibles que involucran aumento de sueldo, bonos y detalles, así como la adaptación de las oficinas y la creación de espacios físicos para relajarse o distraerse y los factores intangibles que se definen cómo la relación de los colaboradores con su trabajo, la calidad de sus interacciones, y cómo estos se sienten con aquellos vínculos como la confianza, credibilidad, honestidad, respeto, reconocimiento y participación.

Continuaré describiendo nuestra tercera dimensión: Consecuencias: Quispe (2022) cita a la OMS (2004), señalando que el estrés laboral puede producir comportamientos disfuncionales y poco habituales en el centro de labores, menoscaba la salud mental y física del trabajador; y en situaciones excesivas de exposición prolongada origina problemas psicológicos y psiquiátricos que provocan inasistencia e incapacidad del trabajador.

Los siguientes indicadores son relevantes para este estudio:1. Consecuencias físicas: Ortiz (2020), en su artículo describe que el estrés laboral puede provocar: Diversas patologías y enfermedades, dificultades cognitivas y motoras, una variedad de trastornos inmunológicos y sexuales. Dichos síntomas pueden conllevar a que la persona pierda las ganas de comer, comer en exceso o tener dificultades para conciliar el sueño, lo que puede afectar su salud.2. Consecuencias psicológicas: Poma (2021)

cita a Brunet (1987), quien en su trabajo investigativo especifica que las manifestaciones Psicológicas hacen referencia a aquellos problemas del organismo, baja de la autoestima que conlleva la depresión; el individuo pasa de la ansiedad a la agresividad, estados de sentimientos de intolerancia y aburrimiento de las tareas realizadas.3. Consecuencias empresariales: Poma (2021) cita a Brunet (1987), quien en su trabajo investigativo especifica que las manifestaciones organizacionales que hacen referencia a las tareas en el centro de labores las cuales exponen un bajón en el desempeño laboral, poca tolerancia y hostigamiento, inestabilidad en el trabajo, disconformidad en los lugares de trabajo donde se desempeñe.

Seguidamente se establece nuestra cuarta dimensión: "Falta de preparación": Dancourt (2018) cita a Wayne y Robert (2005), indican que para obtener una contratación del personal se debe tener en cuenta las referencias laborales anteriores y la experiencia en el puesto actual que postularían, de esta forma se lograra conseguir un óptimo desempeño en cada una de las labores encomendadas por la organización. El siguiente indicador se aplican a esta investigación: 1. Condiciones contractuales: La OIT (2016), establece que las condiciones de trabajo envuelven una gran gama de asuntos, que se encaminan desde las horas de trabajo hasta la remuneración, así como las condiciones físicas y mentales que se imponen en el lugar de trabajo.

Para la descripción de nuestra segunda variable Desempeño laboral: Bautista, Cienfuegos et al. (2020), quien afirma que el desempeño laboral es la eficacia que muestra el empleado al cumplir con su trabajo, la cual es necesaria en las organizaciones, por ende, se transforman en ventajas competitivas para las organizaciones en la actualidad. A su vez, citan a Milkovich & Boudreau (1994) quienes confirman que el desempeño laboral está ligado a las características por tipo, que están formadas por: cualidades, destrezas y conocimientos aprendidos por las personas, las cuales contribuyen a la capacidad de las empresas".

Los siguientes se desarrollan dentro de los parámetros del desempeño laboral: Dimensión 1: Conocimiento: Serpa (2019) cita a Arias (2011), quien refiere que el conocimiento es aquel que la persona debe poseer aspectos prácticos y conceptuales

con el fin de alcanzar la ejecución de un trabajo. La parte esencial del conocimiento está basada en los objetivos, misión, planes y estrategias de la organización.

Los siguientes indicadores se aplican a esta investigación: 1. Contribución a la solución de problemas: Pereda (2016) cita a Peters y Weterman (1984), quienes señalan que la función de los directivos es brindar a los empleados un sentimiento de crisis. Este caos provocado, al que se llama caos creativo, aumenta la tensión en el interior de la empresa y hace que los integrantes se concentren en definir el problema y resolver la crisis. Nos dice que uno de los agentes críticos para la solución de problemas es la habilidad que tienen los responsables en la búsqueda de soluciones y de aquellos que deben llevarlas a cabo con el propósito que el problema se resuelva. 2. Metas empresariales: Conexión ESAN (2019), en su artículo señala que las metas son producto de una secuencia de circunstancias que una organización pretende alcanzar en un limitado tiempo. Están compuestas por participaciones y objetivos que permiten a la empresa el logro de sus propósitos. Por su naturaleza, puede haber metas a corto que son medibles y semejantes a los objetivos, metas de mediano y largo plazo que se distinguen por ser intangibles y complejas de medir. 3. Desarrollo profesional: Dancourt (2018) cita a Peiro (2010), menciona que la investigación desde la perspectiva de la psicología positiva esboza la exigencia de realizar un diseño y la implantación de intervenciones que promocionen oportunidades para el desarrollo y la promoción de la tranquilidad de los trabajadores.

Por consiguiente, se desarrollará nuestra segunda dimensión dentro de los parámetros: Productividad: Serpa (2019) cita a Kootz y Wehrich (1998), quienes señalan que la productividad es una relación de insumo – producto en determinado tiempo y especialmente considerando la calidad. También la definen como el vínculo entre el número de bienes y servicios que se producen con el número de recursos utilizados.

Para este estudio, los siguientes indicadores son relevantes: 1. Eficiencia: Gestion.pe (2022), define a la eficiencia como el vínculo entre los requerimientos empleados en un plan y los resultados alcanzados. Se genera cuando se usan mínimas proporciones de recursos para conseguir una misma meta o cuando se consiguen mayor cantidad de

objetivos con los mismos o en menor cantidad de recursos”. 2.Eficacia: Gestion.pe (2022), señala que la eficacia es el grado de obtención de objetivos. La eficacia hace alusión a la disposición por conseguir aquello que nos planteamos.

Por lo tanto, los parámetros de “desempeño laboral” se utilizarán para desarrollar nuestra tercera dimensión: Motivación: Rodríguez (2017), indica que se emplea por las organizaciones para conservar incentivos positivos de los empleados y lograr un alto nivel de rendimiento en las tareas, considerando elementos como el nivel social, la edad y la cultura. Asimismo, indica que la motivación contribuye al cumplimiento de metas de la organización considerando el compromiso del empleado, influyendo para que el empleado se sienta realizado, gracias a una buena capacitación.

Los siguientes indicadores son significativos para este estudio:1. Recompensas: Poma (2021) cita a Chiavenato (2002), quien señala que las recompensas de la organización, como pagos, promociones y algunos otros beneficios para el trabajador, son excelentes incentivos para perfeccionar el contenido del empleado y su desempeño laboral. 2.Satisfacción laboral: Salazar (2018), quienes mencionan que la satisfacción laboral simboliza la relación entre los trabajadores y su ambiente laboral, buscando la coherencia entre lo que los trabajadores desean de su labor y lo que ellos sienten que reciben. 3.Capacitación: Rodríguez (2017) cita a Silicio (2006), quien señala que la capacitación es una actividad planificada que se basa en las necesidades de una organización que orientan un cambio. Cita también a Bohlander, G. y Snell, S. (2008) quienes sostienen que la capacitación es un proceso de traspaso de conocimientos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

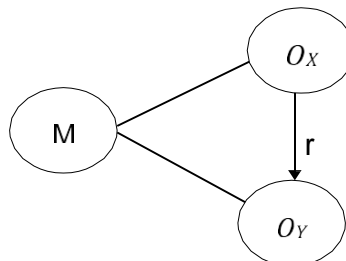
##### 3.1.1. Tipo de investigación

Según RENACYT, es de tipo aplicable, buscando conocer el problema con más detalle, aplicando las propuestas metodológicas de diferentes investigadores (CONCYTEC, 2018).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

En el proceso de diseño, la investigación es de tipo aplicada, cuantitativa, no experimental y transformadora, la investigación de este tipo se caracteriza por el hecho de que recolecta y estudia información sobre las variables involucradas y sus propiedades y fenómenos cuantitativos. Horizontal porque tiene lugar en un momento específico en el tiempo. Tiene un alcance relacionado porque determina el grado de relación entre el estrés y el desempeño laborales mediante métodos estadísticos.

**Figura 1.** Muestra



Dónde:

M: Muestra

$O_X$ : Observación de la variable estrés laboral

$O_Y$ : Observación de la variable desempeño  
laboral

r: relación

## **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable 1: Estrés Laboral:** Es una variable cualitativa ordinal

### **3.2.1. Definición conceptual**

Zúñiga & Pizarro (2018), refieren que el estrés acompaña a una serie de alteraciones que se vivencian tanto físicas como psicológicas, de esta forma dificulta mantener un desempeño favorable para su desenvolvimiento en su área a cargo, logrando provocar fatiga, cambios en los estados de ánimo, actitudes que de dicha forma afectan singularmente su relación con su centro de trabajo, en la sociedad y en su familia.

### **3.2.2. Definición operacional**

Para el cálculo del estrés laboral se utilizará una técnica de encuesta y se utilizará un cuestionario como herramienta, para una muestra de 25 empleados de la empresa Nepolo EIRL.

En el presente estudio las variables serán medidas mediante cuatro dimensiones. Considerando cuatro dimensiones para la primera variable: Exceso de trabajo; Prevención; Consecuencias; Falta de preparación.

### **3.2.3. Indicadores:**

A continuación, se detalla los indicadores, según dimensiones: Para la presente investigación se utilizó cuatro dimensiones con sus distintos indicadores: "Jornada laboral, horas; roles diversos". Seguidamente tenemos nuestra segunda dimensión: "Entorno físico; participación; entorno laboral". Como penúltima: "Físicas; psicológicas; empresariales" y como ultima a "Condiciones contractuales".

**3.2.4. Escala de medición:** Escala Ordinal: 1=Bajo, 2=Medio, 3=Alto.

**Variable 2:** Desempeño laboral, es una variable cualitativa ordinal.

**3.2.5. Definición conceptual:** Bautista, Cienfuegos et al. (2020), menciona que el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar sus

labores en su centro laboral, la cual es indispensable para las empresas, convirtiendo esta aptitud en una ventaja competitiva para las empresas.

3.2.6. **Definición operacional:** Para medir el desempeño laboral, es utilizada la técnica de la encuesta y con instrumento el cuestionario, en el cual será aplicado a 15 operarios de la empresa Nepolo EIRL para evaluar cómo se manifiestan las preguntas en relación con las dimensiones.

Considera tres dimensiones para la primera variable: Conocimiento; Productividad; Motivación.

3.2.7. **Indicadores:** Teniendo como indicadores para la primera dimensión: “Contribución a la solución de problemas; metas empresariales; desarrollo profesional”.

Posteriormente nuestra segunda dimensión: “Eficiencia; eficacia; recompensas” y finalmente nuestra tercera dimensión: “Satisfacción laboral; capacitación”.

3.2.8. **Escala de medición:** Escala Ordinal: 1=Bajo, 2=Medio, 3=Alto.



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

#### **3.3.1. Población:**

Según Hernández (2018), los habitantes son el conjunto de recursos los cuales se exponen a los estudios. Se puede nombrar, además como el conglomerado de cada una de las unidades de muestreo.

La población censal en el trabajo de investigación ha sido conformada por un total de 25 empleados del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo durante el periodo 2022.

- **Criterios de inclusión:** Todos los operarios del área de producción de la organización.
- **Criterios de exclusión:** No se toma en cuenta a colaboradores de otras áreas de la empresa Nepolo EIRL.

#### **3.3.2. Muestra:**

Además, para calcular la muestra se empleó la fórmula para poblaciones conocidas, con margen de error del 5 % y 95 % de confianza, identificando a 25 de ellos, a los cuales se los podría considerar para el estudio.

#### **3.3.3. Muestreo:**

Cabe desatacar que se consideró el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, dado que se tenía la relación de trabajadores de esta sede, se eligió de forma aleatoria a los 25 participantes, para que el estudio tenga representatividad.

**3.3.4. Unidad de análisis:** Todos los trabajadores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL.

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

#### Técnicas de recolección de datos:

Se utilizó el método de la encuesta para medir el estrés (a través de 21 ítems) y la variable desempeño laboral (a través de 16 ítems).

**Tabla 1**

*Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación:*

<b>Variable de estudio</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
Estrés Laboral	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario

Por consiguiente, es fundamental mostrar que esta técnica de la encuesta está enfocada hacia los 25 trabajadores del área de producción de la empresa NEPOLO EIRL.

#### Instrumentos de recolección de datos

Según Hernández & Mendoza (2018), el instrumento es una herramienta que un investigador emplea para registrar y recoger datos. Algunos ejemplos de los instrumentos son las guías de observación, las entrevistas y los cuestionarios.

Se utilizará un cuestionario compuesto por ítems, mediante una escala de Likert para estudiar a la variable estrés con 21 ítems y se utilizó un segundo cuestionario formado por 16 ítems, para estudiar la segunda variable desempeño laboral.

Para fines del estudio se empleará el cuestionario como instrumento de recopilación de información. Se empleará dos cuestionarios de (21) ítems por la primera variable y 16 ítems por la segunda variable, siendo un total de 37 preguntas.

## Validez del instrumento

Según el Blog Questionpro (2022) se usa para evaluar la cualidad de un estudio, esta es usada de manera principal en estudios cuantitativos para indicar hasta qué punto este método puede medir una prueba de manera efectiva.

El mecanismo será validado por tres juicios de expertos, luego de la aplicación de instrumentos, se procederá a tabular y/o analizar los resultados en una base de datos.

## Tabla 2

*Lista de juicios de expertos:*

Instrumentos	Experto	Grado académico
	Marjhory Junelly <u>López Puscán</u>	Mg. en Administración de <u>negocios - MBA</u>
Estrés Laboral	Ricardo Rafael Alva Cruz	Magister en Gestión económica ambiental Doctorado en gestión de desarrollo
Desempeño Laboral	Yesmin del Carmen Roque Segura	Bachiller de la Carrera de Administración

## Confiabilidad

Según Padilla (2021) Alfa de Cronbach es un coeficiente que está altamente asociado a los datos fiables de un instrumento de medida, es decir es para lograr evaluarla magnitud en la que los ítems de un instrumento están correlacionados unos con otros. Para obtener los resultados de la confiabilidad del instrumento, se realizó mediante el método del Alfa de Cronbach, y los datos recolectados se ingresaron en el estadístico SPSS 27, a través de una prueba piloto aplicada a 15 trabajadores.

**Figura 2**

*Formula Alfa de Cronbach*

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S^2}{ST^2} \right]$$

Dónde:

$k$  = El número de ítems

$\sum S^2$  = Sumatoria de varianzas de los ítems.

$ST^2$  = Varianza de la suma de los ítems.

$\alpha$  = Coeficiente de alfa de Cronbach

**Tabla 3**

*Alfa de Cronbach de Variable Estrés Laboral: Alta*

---

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbah	N°de elementos
0,79	21

---

**Tabla 4**

*Alfa de Cronbach de Variable Desempeño laboral: Muy Alta*

---

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbah	N°de elementos
0,91	15

---

### **3.5. Procedimientos**

Con respecto al procedimiento, en primer lugar, se planteó la formulación de el problema para luego elegir el título del proyecto, para luego incluir las hipótesis y objetivos a determinar, seguidamente se escogieron 12 antecedentes en junto a las bases teóricas a estudiar. Posteriormente se seleccionó la población de estudio denominada colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, donde se seleccionó a toda la población sumando a 25 personas, para seguidamente elaborar un cuestionario con 36 preguntas correspondientes a las dimensiones de cada una de las variables. Por consiguiente, el instrumento paso por la aprobación de tres juicios de expertos, para posteriormente poder ser aplicados a la muestra de estudio y lograr recolectar los datos prospectivos. Así mismo se empleó la confiabilidad del alfa de Cronbach, el cual nos dio el resultado para nuestra primera variable alta de 0.79 y una segunda muy alta de 0.91.

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

El estudio utilizo un método cuantitativo, aplicado como herramienta o cuestionario a 25 empleados de planta cuya información fue procesada en tablas estadísticas en un programa Microsoft Excel.

Así, Perdomo (2016) confirma que el principal objeto de este tipo de estudio es simplificar la información más relevante del conjunto de datos, que muchas veces son datos de muestra, por lo que siempre es el 1ª paso en el análisis de datos.

Según Sánchez (2015), para un mejor análisis, se utiliza el software Microsoft Office Excel para gestionar datos adicionales, como tablas y gráficos para una excelente observación.

Se transfirieron la base de datos recopilada en Excel a SPSS Versión N° 26, según Questionpro (2022), SPSS es un software conocido entre los usuarios para realizar análisis de datos y crear tablas, como gráficos que contengan datos complejos. El programa SPSS es conocido por su capacidad para procesar grandes cantidades de datos y es capaz de realizar análisis de texto en otros formatos.

Se realizará un análisis descriptivo a través de tablas de frecuencias y gráficos de variables y dimensiones. Asimismo, se utilizarán tabulaciones cruzadas para asociar variables con dimensiones, dando como resultado tablas y gráficos. Asimismo, se realizará un análisis inferencial para asociar las variables con Rho Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

En este estudio, los principios éticos son considerados en la creación y desarrollo del marco teórico, los antecedentes y desarrollo del capítulo introductorio. Se citan artículos considerados precedentes, se utilizan criterios APA y se incluyen publicaciones bibliográficas en el marco conceptual. La información recabada es confidencial y se respeta la privacidad del informante, ya que la información no ha sido manipulada ni alterada respetando así la privacidad de los entrevistados. Se respetan y siguen las directivas y lineamientos de la UCV.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivos específicos 1:** Determinar el nivel de estrés laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.

**Tabla 5**

*Nivel de estrés laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.*

		n	%
Válido	Bajo	2	8,0
	Medio	10	40%
	Alto	13	52,0
	Total	25	100,0

*Nota. Aplicación de cuestionario sobre estrés laboral a 25 colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.*

**Interpretación:**

La tabla 5 muestra que el 52 % de los colaboradores del área de producción de la empresa calificaron que el nivel del estrés laboral con nivel “Alto” mientras que el 40% como nivel “Medio” y por último con un 12% lo califico con un nivel “Bajo”.

**Tabla 6***Nivel de las dimensiones de la variable estrés*

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
D1. Exceso de trabajo (Agrupada)	2	8,0%	12	<b>48,0%</b>	11	44,0%
D2. Prevención (Agrupada)	1	4,0%	10	40,0%	14	<b>56,0%</b>
D3. Consecuencias (Agrupada)	1	4,0%	19	<b>76,0%</b>	5	20,0%
D4. Falta de preparación (Agrupada)	0	0,0%	2	8,0%	23	<b>92,0%</b>

*Nota: Aplicación de cuestionario sobre estrés laboral a 25 colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.*

**Interpretación:**

La tabla 6 muestra que el 48 % de los colaboradores del área de producción de la empresa calificaron la dimensión exceso de trabajo que se realiza como “Medio “, mientras que el 44% lo calificó como “alto “y el 8% como “Bajo”. El 56% de los colaboradores de la empresa calificaron a la dimensión prevención que se realiza como “Alto “, mientras que el 40% lo calificó como “Medio “y el 4% como nivel “Bajo”. El 76% de los colaboradores de la empresa calificaron a la dimensión consecuencias como “Medio “, mientras que el 20% lo calificó como “Alto “y el 4% “Bajo”. El 92 % de los colaboradores de la empresa calificaron a la dimensión falta de preparación que se realiza como “Alto “y el 8% como “Medio “.



**Objetivos específicos 2:** Determinar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.

**Tabla 7**

*Nivel de desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.*

		n	%
Válido	Bajo	12	48,0
	Medio	11	44,0
	Alto	2	8,0
	Total	25	100,0

*Nota. Aplicación de cuestionario sobre desempeño laboral a 25 colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.*

**Interpretación:**

La tabla 7 muestra que el 48 % de los colaboradores del área de producción de la empresa calificaron que el nivel de desempeño laboral con nivel “bajo” mientras que el 44% lo calificó con nivel “medio” y el 8% “alto”.

**Tabla 8***Nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral*

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
D1.						
Conocimiento (Agrupada)	11	44,0%	12	<b>48,0%</b>	2	8,0%
D2.						
Productividad (Agrupada)	5	20,0%	19	<b>76,0%</b>	1	4,0%
D3.						4,0%
Motivación (Agrupada)	13	<b>52,0%</b>	11	44,0%	1	

*Nota: Aplicación de cuestionario sobre estrés laboral a 25 colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.*

**Interpretación:**

La tabla 8 muestra que el 48% de los colaboradores de la empresa calificaron a la dimensión conocimiento que se realiza como “medio”, mientras que el 44% lo calificó como “Bajo” y el 8% como “Alto”. El 20% de los colaboradores de la empresa calificaron a la dimensión productividad que se realiza como “bajo”, mientras que el 76% lo calificó como “medio” y el 4% lo calificó como “alto”. El 52% de los colaboradores de la empresa calificaron a la dimensión motivación que se realiza como “bajo”, mientras que el 44% lo calificó como “medio” y el 4% lo calificó como “alto”.

**Objetivos específicos 3:** Determinar la relación que existe entre el exceso de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa NepoloEIRL, Trujillo 2022.

**Tabla 9**

*Correlación entre el exceso de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.*

			V.2 Desempeño Laboral (Agrupada)
Rho de	D1. Exceso de trabajo	Coeficiente de correlación	- ,560*
Spearman	(Agrupada)	Sig. (bilateral)	,004
n		N	25

*Nota. Aplicación del cuestionario sobre exceso de trabajo y desempeño laboral a 25 colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.*

**Interpretación:**

La tabla 9 muestra que existe una correlación inversa negativa media entre exceso de trabajo y desempeño laboral en la empresa evaluada ( $Rho = -,560^{**}$ ), siendo esta correlación significativa ( $Sig. = 0,04$  que es menor a  $0,05$ ), por lo tanto, se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .

**Objetivos específicos 4:** Determinar la relación que existe entre la prevención y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.

**Tabla 10**

*Correlación entre la prevención y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.*

			V.2 Desempeño Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	D2. Prevención (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,457*
		N	,022 25

*Nota: Aplicación del cuestionario la prevención y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.*

**Interpretación:**

La tabla 10 muestra que existe una correlación directa inversa negativa media entre prevención y desempeño laboral en la empresa evaluada ( $Rho = -,457^*$ ), siendo esta correlación significativa ( $Sig. = 0,014$  que es menor a  $0,05$ ), por lo tanto, se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .

**Objetivos específicos 5:** Determinar la relación que existe entre la consecuencia y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.

**Tabla 11**

*Correlación entre la consecuencia y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.*

			V.2 Desempeño o Laboral (Agrupada )
Rho de	D3. Consecuencias	Coeficiente de correlación	-,423*
Spearman	(Agrupada )	Sig. (bilateral)	,035
n		N	25

*Nota: Aplicación del cuestionario la consecuencia y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.*

**Interpretación:**

La tabla 11 muestra que existe una correlación inversa negativa media entre consecuencias y desempeño laboral en la empresa evaluada (Rho=-,423\*), siendo esta correlación significativa (Sig.=,035 que es menor a 0,05), por lo tanto, se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .

**Objetivos específicos 6:** Determinar la relación que existe entre la falta de preparación y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.

**Tabla 12**

*Correlación entre la falta de preparación y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.*

		V.2	
		Desempeño Laboral (Agrupada)	
Rho de	D4. Falta de preparación	Coefficiente de correlación	-,524**
Spearman	(Agrupada)	Sig. (bilateral)	,007
		N	25

*Nota: Aplicación del cuestionario la falta de preparación y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.*

**Interpretación:**

La tabla 12 muestra que existe una correlación inversa negativa media entre consecuencias y desempeño laboral en la empresa evaluada ( $Rho = -,524^{**}$ ), siendo esta correlación significativa ( $Sig. = ,007$  que es menor a 0,05), por lo tanto, se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .

**Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.

**Tabla 13**

*Correlación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.*

		V.2 Desempeño oLaboral (Agrupada	
		Coeficiente de correlación	) - ,939* *
Rho de	V1. Estrés (Agrupada)	Sig. (bilateral)	,000
Spearman		N	25

*Nota: Aplicación del cuestionario el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.*

**Interpretación:**

La tabla 13 muestra que existe una correlación inversa negativa muy fuerte entre el estrés y el desempeño laboral (Rho=-,939\*\*), siendo esta correlación significativa (Sig.=,000 que es menor a 0,05), por lo tanto, se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .

## V. DISCUSIÓN

El objetivo principal de este estudio es establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral en la empresa de estudio, y la relación entre las cuatro dimensiones que componen la variable independiente: estrés laboral y la variable dependiente resultante desempeño laboral. Para lo antes descrito, fue necesario analizar el nivel del estrés y el nivel del desempeño laboral de los empleados de la empresa Nepolo EIRL, logrando encontrar los niveles de cada una de ellas mediante la aplicación del instrumento encuesta.

De manera general, se encontró existe una correlación inversa negativa muy alta entre las variables, de esta manera entonces podemos deducir que el estrés es un elemento determinante en los niveles de desempeño del trabajador, lo que, a su vez, influye en la productividad de este. Es importante mencionar que estos resultados corresponden exclusivamente a la población investigada de la empresa bajo estudio, y por tanto no se pueden generalizar para otras empresas del sector; lo que si puede generalizarse es la metodología utilizada, que podría replicarse en otros estudios que se lleven a cabo en empresas similares.

Ahora bien, respecto a los resultados del primer objetivo específico, se encontró que el 52 % de los colaboradores del área de producción de la empresa estudiada calificaron que el nivel del estrés laboral con nivel "Alto", mientras que el 40% presente un nivel medio de estrés y solo un 8% un nivel bajo (Tabla 5). Este resultado coincide con el resultado de al que llegó Llipo (2018), es decir que los resultados encontrados fueron que el estrés laboral es un problema que aqueja a la mayoría de los trabajadores del Servicio Técnico Sole-Trujillo, y que este estrés afecta directamente al desempeño de las actividades de los trabajadores, y de esta manera influye en la disminución de la productividad y también el nivel de servicio a los clientes, siendo que todo ello conlleva a que la empresa se vea perjudicada en la imagen institucional, los beneficios obtenidos, y que además sus clientes presuntamente fijos acudan a otras marcas; de la misma



manera se coincide con lo determinado por el autor Yovera (2019), mismo que realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura. En esta investigación, los principales resultados indican la existencia de una relación negativa y significativa, entre las variables de estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores. También debemos mencionar que el estrés es un problema muy frecuente en las empresas, afirmación que se sustenta en la que nos refiere Quispe (2022), que a su vez cita a Lazarus (1986), quien es el que define al estrés como un proceso que se sostiene en el tiempo, de modo que regularmente el individuo observa un desbalance entre lo exigido en una determinada situación y los recursos que tiene para hacer frente a esa situación; en nuestro caso, dentro de la empresa estudiada, hemos podido encontrar que el nivel de estrés, el cual es alto, viene afectando de manera significativa el desempeño laboral de los trabajadores, propiciando que la productividad se vea considerablemente mellada. Este nivel alto de estrés, presente en el 52% de trabajadores de la empresa se debe principalmente a las dimensiones exceso de trabajo, consecuencias, falta de preparación, siendo que la dimensión prevención la menos desfavorable, tal como observamos en la tabla 6.

Respecto a los resultados del segundo objetivo específico, se encontró que el nivel del desempeño laboral de la empresa bajo estudio fue calificado como “Bajo” de acuerdo con el 48% de los colaboradores, siendo se encontró que un 44% de trabajadores presenta un desempeño medio y solo un 8% tiene un desempeño alto (Tabla 7). Este resultado coincide con Delgado, Calvanapón y Cárdenas (2019), quienes realizaron un riguroso estudio para encontrar la relación entre las variables del estrés y desempeño en los trabajadores en la red de Salud de la ciudad de Trujillo, teniendo como conclusión que estos presentan niveles de estrés moderado y alto; con un 39.8% de desempeño laboral calificándolo como regular según su investigación; no obstante, no coincide con el resultado de Risco y Zevallos (2018), mismos que buscaron establecer la vinculación entre el estrés y el desempeño laboral en la empresa de transporte “Nueva California” en Trujillo. Los resultados revelaron altos niveles de estrés entre los 41 participantes con un promedio (43%), así como un muy buen desempeño con un promedio (30%), lo que indica una relación de influencia aceptable; obstante resulta de vital importancia hacer el

hincapié que esto no amerita invalidar nuestro estudio, sino que se debe entender que los resultados a los que arribaron Risco y Zevallos mostraron que tanto el estrés como el desempeño es medio en su mayoría, por lo que aún permanece la influencia del estrés sobre el desempeño laboral. Se hace mención que el desempeño laboral es muy importante para las empresas, sustentado en la definición de Acosta (2018), el cual lo define como la demostración aptitudinal del colaborador en cuanto a habilidades y destrezas en el ámbito laboral, que conduce a un eficiente resultado, y que es medido de manera individual de acuerdo al esfuerzo de cada persona; sin embargo, en la empresa estudiada, el desempeño laboral que hemos encontrado es mayormente bajo y medio, siendo prácticamente insignificante el desempeño alto. Lo más destacable son las relaciones existentes entre el nivel medio del desempeño laboral y las dimensiones de la variable estrés, principalmente a las dimensiones conocimiento, productividad, siendo la dimensión motivación la menos desfavorable, según la tabla 8. Dado que nuestro estudio ha descompuesto la variable independiente, es decir la variable consignada como estrés, en cuatro dimensiones bien diferenciadas, podemos fácilmente encontrar la relación entre cada una de ellas y la variable dependiente, es decir el desempeño laboral, con esto en mente procedemos a explicar los siguientes objetivos específicos.

Respecto a los resultados del tercer objetivo específico, se encontró que existe una correlación inversa negativa media entre exceso de trabajo y desempeño laboral en la empresa evaluada ( $Rho = -0,560^{**}$ ), siendo esta correlación significativa ( $Sig. = 0,04$  que es menor a  $0,05$ ), por lo tanto, se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ . (Tabla 9). Este resultado, coincide con el resultado al que llegó Bustamante (2021), este autor tuvo como objetivo describir la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia a partir de una revisión bibliográfica de los últimos 5 años, concluyendo que la sobrecarga laboral en el personal de enfermería es consecuencia del exceso de horas laborales, presencia de trabajo administrativo adicional al trabajo asistencial y la insuficiente cantidad de personal para la atención de los pacientes, por lo que estos resultados son coherentes con lo demostrado en la presente investigación. La relación entre las variables se sustenta también por un artículo de la BBC (2021) el cual versa sobre trabajo excesivo, en este se comenta sobre un estudio que determinó el trabajo en exceso es un generador de las llamadas enfermedades ocupacionales, es decir el

exceso de trabajo se consolidó como el principal responsable de aproximadamente un tercio del total de enfermedades vinculadas al trabajo, sin embargo. En la empresa estudiada, el exceso de trabajo constituye un factor de estrés para los trabajadores, lo que influye en que estos desempeñen de manera inadecuada sus funciones toda vez que la acumulación de trabajo de manera proporcional impide que se cumplan las metas de trabajo de manera eficiente.

Respecto a los resultados del cuarto objetivo específico, se encontró la relación entre la prevención y el desempeño laboral de la empresa bajo estudio muestra que existe una correlación directa inversa negativa media entre prevención y desempeño laboral en la empresa evaluada ( $Rho = -.457^*$ ), siendo esta correlación significativa ( $Sig. = 0,014$  que es menor a  $0,05$ ), por lo tanto, se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$  (Tabla 10). Este resultado, no coincide con el resultado de Olivos (2018), obteniendo la siguiente conclusión: que la  $r$  obtenida es  $0.817$ ; lo que implica una relación positiva alta. La prevención en el área de trabajo es importante para las empresas, sustentado en la definición Ortiz (2020) indica que se existen medidas para prevenir el estrés laboral, siendo que estas no se reducen a las medidas de prevención tomadas de manera individual por el trabajador, tal como llevar una dieta equilibrada, realizar ejercicio físico constantemente, desconectarse del trabajo, etc., sino que también, y, sobre todo, son las que el empleador deberá implementar en su empresa para evitar que sus trabajadores sufran de peligrosos niveles de estrés. En el caso de la empresa estudiada, el desempeño laboral de los trabajadores se ve desfavorecido debido a la ausencia de una adecuada política de prevención de estrés (en sus diferentes dimensiones) por parte de la empresa, afectando nuevamente a la productividad de los trabajadores que son importantes para el desarrollo de la empresa, por lo que un nivel medio de prevención ocasiona niveles bajos y medios de desempeño laboral en su mayoría, lo que desemboca en que la productividad se vea reducida.

En cuanto a los resultados del quinto objetivo específico, este se centró en encontrar la relación existente entre la dimensión que hemos denominado como consecuencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa bajo estudio, los resultados muestran que existe una correlación inversa negativa media entre consecuencias y desempeño laboral en la empresa evaluada ( $Rho = -.423^*$ ), siendo esta correlación

significativa ( $\text{Sig.} = ,035$  que es menor a  $0,05$ ), por lo tanto, se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ . (Tabla 11). Este resultado, coincide con el resultado de Ávila (2022), tuvo como objetivo determinar la influencia de las consecuencias psicológicas ocasionadas por el Covid-19 en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020, este estudio concluyó que el estrés, la ansiedad y la depresión son consecuencias psicológicas ocasionadas por el Covid-19, y que influyen negativamente en el desempeño de los colaboradores. Sin duda, las consecuencias en el área de trabajo son de vital importancia para los trabajadores y por tanto, para las empresas, esto se encuentra sustentado por Quispe (2022), quien cita a la OMS (2004) señalando que el estrés laboral puede producir comportamientos disfuncionales y poco habituales en el centro de labores, menoscaba la salud mental y física del trabajador; y en situaciones excesivas de exposición prolongada origina problemas psicológicos y psiquiátricos que provocan inasistencia e incapacidad del trabajador. En el caso de la empresa estudiada, las consecuencias resultan ser no favorables y debido a esto afectan de manera negativa al desempeño laboral, y como en los casos anteriores, afectando la productividad.

Respecto a los resultados del sexto objetivo específico, se encontró la relación entre la falta de preparación y el desempeño laboral de la empresa bajo estudio, en este caso se muestra que existe una correlación inversa negativa media entre la falta de preparación y el desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes a la empresa evaluada ( $Rho = -,524^{**}$ ), siendo esta correlación significativa ( $\text{Sig.} = ,007$  que es menor a  $0,05$ ), por lo tanto, se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$  (Tabla 12). Este resultado, coincide con el resultado de Mamani & Cáceres (2019), siendo que su investigación tuvo como objetivo desarrollar y analizar el desempeño laboral de los trabajadores de diferentes instituciones, teniendo como resultados de que el desempeño laboral tiene mayor 44 relevancia en cuanto al desempeño de habilidades y aptitudes del trabajador ya que ello determina el éxito o fracaso de una organización y finalmente se llegó a la conclusión de que la preparación de los trabajadores es importante para el logro de los objetivos organizacionales, lo que se refleja a la par del desempeño laboral. En consecuencia, a lo anteriormente dicho, debemos defender que la preparación, o contrario sensu, la falta de este, en el área de trabajo es importante para los trabajadores y, de esta manera, para las empresas, ello se encuentra sustentado por Dancourt (2018) quien cita a Wayne y Robert

(2005), los que indican que para la contratación de personal se debe tener en cuenta las referencias laborales y la experiencia en el puesto al cual postulan, de esta forma se asegura un mejor desempeño de las labores del empleado, pero también resulta vital que sea la empresa quién promueva la preparación de sus trabajadores, para que estos aumenten la productividad general, siendo por tanto una retroalimentación. En el caso que nos trae a colación, tenemos que la falta de preparación influye de manera desfavorable al desempeño laboral, siendo que esto se debe a que la empresa no se realiza adecuadamente la preparación de sus empleados, afectando nuevamente la producción.

En cuanto a los resultados del objetivo general, se encontró que existe correlación inversa negativa muy fuerte entre el estrés y el desempeño laboral ( $Rho = -.939^{**}$ ), siendo esta correlación significativa ( $Sig. = .000$  que es menor a  $0,05$ ), por lo tanto, se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ . (tabla 13). Este resultado coincide con Begazo (2019), este autor tuvo como objetivo de su investigación, buscar la relación entre estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada de confecciones industriales de Arequipa en el año 2018, llegando a la conclusión principal que existe correlación negativa o inversa entre el Estrés y desempeño laboral ( $p < 0.05$ ;  $r = - 0,357$ ). Esto nos indica que se acepta la hipótesis general que hemos planteado, o sea, que el estrés influye de manera negativa en el desempeño laboral. Además, podemos establecer que aquellos colaboradores que presenten estrés en niveles altos, mostrarán niveles de desempeño laboral bajo, esto resulta en armonía con que estableció el autor Puspitasari (2019), que realizó una investigación donde buscó determinar el poder del estrés laboral y la motivación en el desempeño laboral en Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik, una unidad del servicio de Policía en Indonesia, llegando a la conclusión que el estrés y la motivación laboral afectan significativamente el desempeño laboral, también coincide con Rodríguez & Vargas (2019) ya que en su investigación buscaron precisar el vínculo entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Calzature ALHELI ubicada en el distrito El Porvenir, Trujillo, encontrándose que el estrés laboral disminuye el desempeño laboral, por lo que se concluye que existe una relación significativa entre las variables; existe una curiosa relación con lo investigado por Chinchilla (2022), autor que buscó conocer cómo el estrés laboral afectaba el desempeño del personal administrativo - Distrito Municipal de San José, Pacasmayo, sus resultados establecieron que, en la

prueba Rho de Spearman, la relación es de 0.401, indicando una relación moderadamente positiva con respecto al desempeño laboral, no obstante, aclaramos que en este caso el nivel de estrés se midió de manera positiva, es decir la conclusión vendría a ser que un menor nivel de estrés ocasionaría mayores niveles de desempeño, por lo que nuestro estudio resulta coherente con estos resultados. Es menester mencionar lo que Quispe (2022), quien cita a Lazarus (1986) nos menciona con respecto estrés, pues lo conceptúa como un proceso que se sostiene en el tiempo, de modo que regularmente el individuo observa un desbalance entre lo exigido en una determinada situación y los recursos que tiene para hacer frente a esa situación y también lo mencionado por Bautista, Cienfuegos et al. (2020) mismo que afirma que el desempeño laboral es la eficacia que muestra el empleado al cumplir con su trabajo, la cual es necesaria en las organizaciones. En nuestro caso, tal como hemos venido demostrando, nos queda claro que el estrés influye de manera directa y negativa en el desempeño laboral.

## VI. CONCLUSIONES

De tal forma con los datos obtenidos para el objetivo general de este estudio:

1. Existe correlación inversa negativa muy fuerte entre el estrés y el desempeño laboral ( $Rho = -.939^{**}$ ), siendo esta correlación significativa ( $Sig. = .000$  que es menor a  $0,05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, es decir; que el nivel de estrés influye, de manera significativa, en el nivel de desempeño de los trabajadores Nepolo EIRL de la ciudad de Trujillo durante el año 2022.
2. Además, se identificó que el 52% de trabajadores de la empresa Nepolo EIRL de la ciudad de Trujillo durante el año 2022 presentan un nivel alto de estrés, es decir, más de la mitad de la masa laboral de esta empresa; mientras que un 40% tiene un nivel medio de estrés y solo un 8% presenta un bajo nivel de estrés, pudiendo entonces concluir que el 92% de los trabajadores tiene un inadecuado nivel de estrés.
3. De la misma forma siguiente el 48% de trabajadores de la empresa Nepolo EIRL de la ciudad de Trujillo durante el año 2022 presentan un nivel bajo de desempeño, es decir casi la mitad de la masa laboral de esta empresa; mientras que un 44% de trabajadores muestran un nivel medio de desempeño y solo, nuevamente un 8%, un nivel alto de desempeño, concluyendo que menos de la décima parte de los trabajadores desempeñan sus labores de manera satisfactoria.

4. Así mismo se encontró en nuestro primer objetivo que existe una correlación inversa negativa media entre exceso de trabajo y desempeño laboral en la empresa evaluada ( $Rho = -0,560^{**}$ ), siendo esta correlación significativa ( $Sig. = 0,04$  que es menor a  $0,05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, es decir; que el nivel de la dimensión de exceso de trabajo influye en el nivel desempeño de los trabajadores de la empresa Nepolo EIRL de la ciudad de Trujillo durante el año 2022.
5. Por consiguiente, se encontró en nuestro segundo objetivo una correlación directa inversa negativa media entre prevención y desempeño laboral en la empresa evaluada ( $Rho = -0,457^*$ ), siendo esta correlación significativa ( $Sig. = 0,014$  que es menor a  $0,05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, es decir; que el nivel de prevención influye en el nivel desempeño de los trabajadores de la empresa Nepolo EIRL de la ciudad de Trujillo durante el año 2022.
6. De tal manera en nuestro tercer objetivo específico se encontró que existe una correlación inversa negativa media entre la dimensión consignada como consecuencias y el desempeño laboral en la empresa evaluada ( $Rho = -0,423^*$ ), siendo esta correlación significativa ( $Sig. = 0,035$  que es menor a  $0,05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, es decir; que el nivel de la dimensión de consecuencias influye en el nivel desempeño de los trabajadores de la empresa Nepolo EIRL de la ciudad de Trujillo durante el año 2022.
7. Finalmente en nuestro cuarto objetivo se encontró que existe una correlación inversa negativa media entre la falta de preparación y desempeño laboral en la empresa evaluada ( $Rho = -0,524^{**}$ ), siendo esta correlación significativa ( $Sig. = 0,007$  que es menor a  $0,05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, es decir; que el nivel de falta de preparación influye en el nivel desempeño de los trabajadores de la empresa Nepolo EIRL de la ciudad de Trujillo durante el año 2022.



## **VII. RECOMENDACIONES**

Evidenciando los resultados del estudio podemos formular las siguientes recomendaciones:

Se recomienda al gerente general de la empresa Nepolo EIRL aplicar políticas laborales destinadas a disminuir los niveles de estrés de sus colaboradores, puesto que esto contribuiría al aumento de la productividad de la empresa. Así pues, el costo de oportunidad que significaría la implementación de las mencionadas políticas laborales se vería justificado al asegurar el desempeño laboral.

Se recomienda al director de capacitación de la empresa Nepolo EIRL tomar mayor preocupación por la preparación de sus trabajadores, debiendo buscar implementar programas de capacitación constante y progresiva, asegurando que estos realicen sus labores con la mayor eficacia posible.

Se recomienda al director de bienestar y recursos humanos de la empresa Nepolo EIRL, implementar programas de bonos por competencia a los trabajadores de la empresa, a fin de motivar que estos aumenten el desempeño y eficacia de sus labores, siendo que de esta manera también se reduciría los niveles de estrés.

Se recomienda a los jefes de área de la empresa Nepolo EIRL procurar que la carga laboral de sus colaboradores a cargo no se excesiva, buscando priorizar la calidad del trabajo por sobre la cantidad.

Se recomienda a los trabajadores de la empresa Nepolo EIRL solicitar el cumplimiento de políticas adecuadas laborales que permitan la disminución de sus niveles de estrés.

Se recomienda a los futuros investigadores que decidan abordar similares objetivos de investigación, medir de manera adecuada tanto los niveles de estrés como el nivel de desempeño, identificando los indicadores adecuados para tal fin; de esta manera se garantiza la fiabilidad de los resultados.

## REFERENCIAS

Adrián, L. C. E., & Soto, S. (2015). Nombre del material: Introducción a las hojas de cálculo en Excel Autores: L.C. Edgar Adrián Sánchez Soto Fecha de creación. [http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/16676/PE\\_T1\\_U2\\_DisenEx.pdf?sequence=1#:~:text=Excel%20es%20un%20software%20de,generar%20histogramas%2C%20entre%20otras%20acciones](http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/16676/PE_T1_U2_DisenEx.pdf?sequence=1#:~:text=Excel%20es%20un%20software%20de,generar%20histogramas%2C%20entre%20otras%20acciones)

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

BBC News Mundo. (2021, junio 3). Cómo el trabajo excesivo nos está matando (literalmente). *BBC*. <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-57204229>

Blas, L., & Noemi, R. (2015). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores del Servicio Técnico Sole E.I.R.L., Trujillo-2015* [Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2067>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)

Burbano Obando, J. P., Sánchez Sánchez, J. P., & Mera Mamian, A. Y. (2019). Biomarcadores de estrés laboral en residentes: artículo de revisión. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad del Cauca*, 21(2), 24–31. <https://doi.org/10.47373/rfcs.2019.v21.1373>

Cano, M. G., Alvarado, M. J., & Villegas González, E. (2017). *PROBLEMA DE COMPETITIVIDAD: LA CAPACITACIÓN*. Edu.mx.  
[https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/4854/problema\\_de\\_competitividad.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/4854/problema_de_competitividad.pdf)

Cerem Business School. (s/f). El legado de Taylor: la administración científica del trabajo.  
Cerem.es.  
<https://www.cerem.es/blog/taylor-y-la-administracion-cientifica-de-las-empresas>

Conexión ESAN. (2021).  
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-diferenciar-los-objetivos-de-las-%20metas>

Contreras Núñez, T. (2021). *Estrés y Desempeño Laboral en la Distribuidora Droguería “Ahorrofarma SCRL” de Huancayo 2019*.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA\\_f1ec6823d3b529c5d7451944be8c8c2f](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA_f1ec6823d3b529c5d7451944be8c8c2f)

Da Cruz Bejarano, A. G. M., & Aguirre, R. D. (2020). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de servicios de Lima, 2020*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63035/Da%20Cruz\\_BAG-Mlegarejo\\_ARD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63035/Da%20Cruz_BAG-Mlegarejo_ARD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Derecho laboral: la jornada laboral en Perú conceptos y explicaciones. (2021, enero 14). *BLOG - Instituto de Ciencias Hegel*. <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-jornada-laboral-en-peru-conceptos-y-explicaciones/>

*Economics and Finance*. (2022). Xn--economa-dza.com. <http://xn--economa-dza.com/>

*Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi". (2021).*

<https://www.insm.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2021/021.html>

*El ambiente físico de trabajo en el modelo de empresas saludables de la OMS. (2021, septiembre 8). Prevencionar. <https://prevencionar.com/2021/09/08/el-ambiente-fisico-de-trabajo-en-el-modelo-de-empresas-saludables-de-la-oms/>*

Espinola, A., & Elizabeth, I. (2022). *Consecuencias psicológicas ocasionados por el Covid-19 y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Santa*.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT\\_d4f5301439b82eea2a42ae19c715985d](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_d4f5301439b82eea2a42ae19c715985d)

Espinoza, S. K. D., Alva, F. A. C., & Rodríguez, K. C. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Eugenio espejo*, 14(2), 11–18.  
<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

Gallo Ayala, E. (2022). *Estrés laboral y desempeño de los trabajadores del Programa Qali Warma, Lima-Callao 2021*.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_b99f054679541c426a16ec6706acfa7d](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_b99f054679541c426a16ec6706acfa7d)

Gestión. (2022, agosto 17). *La diferencia entre eficiencia y eficacia*. Gestión.  
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficaz-eficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/>

Guevaron, O., & Esau, S. (2018). *Prevención de los riesgos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores en las microempresas madereras y carpinteras en la provincia de Pasco -2018*.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNCP\\_46f4ee51739807354ed3bde58efaa192](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNCP_46f4ee51739807354ed3bde58efaa192)

Guillen, C., Rocio, G., Bozal, G., Miguel, J., & Navas, M. (s/f). *ESTRES LABORAL*. Edu.gt.

[http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/biblio\\_sin\\_paredes/fac\\_hum/psico\\_trabj/17.pdf](http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/biblio_sin_paredes/fac_hum/psico_trabj/17.pdf)

Guzmán, A. O. (2020). *El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo (Work stress, origin, consequences and how to combat it)*. Spentamexico.org.

[http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)

Hernández-Sampieri, R. & M. C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Unam.mx.

<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

*La participación de los trabajadores en la empresa, por Julio Alvear*. (2022, abril 25).

Centro de Derecho Regulatorio y Empresa UDD.

<https://derecho.udd.cl/cdre/2022/04/25/la-participacion-de-los-trabajadores-en-la-empresa-por-julio-alvear/>

Lavayen, M. T. (2022, marzo 4). *El 76% de los latinos con saturación mental en el trabajo*.

Revista Mercado. <https://mercado.com.ar/management-marketing/el-76-de-los-latinos-con-saturacion-mental-en-el-trabajo/>

Lizama, N. (2021, enero 30). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena?* El Comercio Perú.

<https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>

Marisol, A., Padilla, M., Angel Hernández De La Rosa, M., & Luque, E. H. (s/f). *El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la*

*formación y la introducción de resultados Professional development: a category needed to talk about quality of training and the introduction of results.* Redalyc.org. Recuperado el 21 de noviembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680009.pdf>

Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204–211. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000300004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004)

Morgado, E. (2021). *AMERICA LATINA: PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.* Org.pe. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem1-73-91.pdf>

Naranjo Pereira, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.511>

Narvaez, M. (2021, noviembre 11). *¿Qué es la validez y confiabilidad en la investigación?* QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-validez-y-confiabilidad-en-la-investigacion/>

OIT. (2017). *23 condiciones de trabajo (Plataforma de recursos de trabajo decente para el desarrollo sostenible).* <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>

Padilla, J. (2021, diciembre 3). *Alfa de Cronbach: ¿qué es y cómo se usa?* La Mente es Maravillosa.

<https://lamenteesmaravillosa.com/alfa-cronbach/>

Perdomo, C. J. V. (2016). *Análisis de datos*.  
<https://books.google.com.pe/books?id=9W84DgAAQBAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>

Pérez, F. J. P. (2016). *ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS. ESTUDIO APLICADO AL SECTOR PÚBLICO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA*. Core.ac.uk.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/60903131.pdf>

Perfil, V. (2018, octubre 25). La nueva teoría de las Relaciones Humanas. *Blogspot.com*.  
<http://teoriasadministrativasl.blogspot.com/2018/10/la-nueva-teoria-de-las-relaciones.html>

Pérez, J. P. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* Redalyc.org.  
<https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>

Puspitasari, F. D. A., & Adam, S. (2019). La influencia del estrés laboral y la motivación para el desempeño laboral. *Opción*, 35(Special21), 102–112.  
<https://scholar.unair.ac.id/en/publications/la-influencia-del-estr%C3%A9s-laboral-y-la-motivaci%C3%B3n-para-el-desempe%C3%B1o>

*Qué es SPSS y cómo utilizarlo*. (2022). Questionpro.com.  
<https://www.questionpro.com/es/que-es-spss.html>

Remond, G., & Wilson, H. (2019). *El Estrés Laboral Y Sus Consecuencias En El Desempeño Del Docente De Nivel Primario Del Distrito De Mollepata-Anta- Cusco, 2018*.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_a10c7da48bb16485d88a0c7510a20078](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_a10c7da48bb16485d88a0c7510a20078)

Risco, A. A. (2020). *Justificación de la Investigación*.

[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%20\(18.04.2021\)%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%20(18.04.2021)%20%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Risco Chávez, J. I., & Zevallos Verástegui, Y. Y. (2018). *Estrés y desempeño laboral en la Empresa de Transportes Nuevo California de la ciudad de Trujillo, 2018*.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_1fc00017105bca9389bbffac1718ffc5](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_1fc00017105bca9389bbffac1718ffc5)

Rodas, K. P. C. (2021). *Estrés y Desempeño Laboral en el Personal del Centro de Salud de San Jerónimo, Andahuaylas, 2021*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73953/Cardenas\\_RKP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73953/Cardenas_RKP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodriguez Llanos, N. S. (2017). *“Capacitación y desempeño laboral en la empresa REDCOTE S.A.C., Independencia”* [UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22334/Rodriguez\\_LN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22334/Rodriguez_LN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sanchez, B., & Tomasa, U. (2019). *ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE CONFECCIONES INDUSTRIALES DE AREQUIPA 2018*.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTEL\\_2689eddb690c57f96ac591717c860052](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTEL_2689eddb690c57f96ac591717c860052)

Sánchez, J. M. (2018). *Estrés laboral*. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>.



Subagyo, P. F. D. (2019). *The influence of job stress and motivation to work performance*.  
Torrades, S. (s/f). Estrés y burn out. Definición y prevención. *OFFARM*, 4.

Vargas, M. (s/f). *¿Qué es el Ambiente Laboral?* Great Place to Work. Recuperado el 21  
de noviembre de 2022, de  
<https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>

Velásquez, C. F. Q. (2022). “*ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ARTESANÍA, MINCETUR*” [UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA].  
<http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12996/5290/quispe-velasquez-cristhian-fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Velásquez, Q., & Fernando, C. (2022). *Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección General de Artesanía, Mincetur*.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAL\\_28aa80b0d7646bd0cfd09abb065053ab/Description](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAL_28aa80b0d7646bd0cfd09abb065053ab/Description)

Velazque, B., & Olenka, K. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia*.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPCH\\_ae16d87171c031ab21921b92a7084d14](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPCH_ae16d87171c031ab21921b92a7084d14)

Warma, Q., En, M., Pública, G., Echevarría, R., Miguel, L., & Ayala, G. (2021). *ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Estrés laboral y desempeño de los trabajadores del Programa*. Edu.pe.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86525/Gallo\\_AE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86525/Gallo_AE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zúñiga-Jara, S., & Pizarro-León, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *CIT Información Tecnológica*, 29(1), 171–180. <https://doi.org/10.4067/s0718-0764201800010017>

## ANEXOS

### Anexo 1.

Tabla de operacionalización de la variable Estrés laboral y desempeño laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRÉS LABORAL	Zúñiga & Pizarro (2018) mencionan que el estrés laboral acompaña una serie de alteraciones físicas y psicológicas; dificultando mantener un desempeño óptimo en el contexto de trabajo en el que se desenvuelve.	Para medir la variable, se utilizará el instrumento del cuestionario con 21 preguntas, y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una población muestral de 15 trabajadores, se consideró las dimensiones de exceso de trabajo, prevención, consecuencias y falta de preparación	Exceso de trabajo	- Jornada Laboral	1-2	Ordinal: Bajo Medio Alto
				- Horas	3-4	
				- Roles diversos	5-6	
			Prevención	- Entorno Físico	7-8-9	
				- Participación	10-11	
				- Entorno Laboral	12-13	
			Consecuencias	- Físicas	14-15	
				- Psicológicas	16-17	
				- Empresariales	18-19	
			Falta de preparación	- Condiciones contractuales	20-21	

Nota: Elaboración propia

DESEMPEÑO LABORAL						
	Bautista, Cienfuegos et al. (2020) en su artículo "El desempeño laboral desde una perspectiva teórica" citan a Chiavenato (2011) quien menciona que el desempeño laboral es la eficacia que	Para medir la variable, se utilizará el instrumento del cuestionario con 15 preguntas, y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una población muestral de 15 trabajadores, se	Conocimiento	- Contribución a la solución de problemas	22-23	
				- Metas empresariales	24-25	
				- Desarrollo profesional	27-27	
	demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad.	consideró las dimensiones de conocimiento, productividad y motivación.	Productividad	- Eficiencia	28-29	Ordinal: Bajo Medio Alto
				- Eficacia		
				- Recompensas laborales	32	
		Motivación	- Capacitación	33-34		

Nota: Elaboración propia

## Anexo 2.

### Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>General</b> ¿Cómo influye el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022?</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación que existe entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.</p>	<p><b>Hi: Hipótesis de investigación</b> Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.</p> <p><b>Ho: Nula</b> No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.</p>	<p>V1: Estrés Laboral</p> <p>V2: Desempeño Laboral</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> El tipo de investigación fue de tipo aplicada, cuantitativa.</p> <p><b>Nivel de Investigación</b> Descriptivo-explicativa</p> <p><b>Diseño y esquema de la investigación</b></p>	<p><b>Población</b> La población es de 15trabajadores del área de producción.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra de estudio es de 25 trabajadores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL.</p>

<p><b>Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el exceso de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la prevención y el desempeño en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la consecuencia y el desempeño laboral en los colaboradores del</p>	<p><b>Específicos:</b></p> <p>Determinar el nivel de estrés laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el exceso de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la prevención y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la consecuencia y el desempeño laboral en los colaboradores del área de</p>	<p><b>H. Específicas</b></p> <p><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación significativa entre el exceso de trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.</p> <p><b>H<sub>2</sub>:</b> Existe relación significativa entre la prevención y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.</p> <p><b>H<sub>3</sub>:</b> Existe relación significativa entre la consecuencia y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.</p>		<p>El diseño de investigación será no experimental y transformadora.</p>	
--	---	---	--	--	--

<p>área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la falta de preparación y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022?</p>	<p>producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la falta de preparación y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.</p>	<p><b>H<sub>4</sub>:</b> Existe relación significativa entre la falta de preparación y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.</p>			
--	---	---	--	--	--

**Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos:**

**Cuestionario para medir el Estrés laboral**

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido a los Obreros de una empresa contratista minera, se estudiará sobre el estrés laboral, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

Sí  No

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Nunca(N)	Casi nunca (CN)	A veces (A)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	N	CN	A	CS	S
<b>Dimensión 1: Exceso de trabajo</b>	1	2	3	4	5
La empresa no respeta los horarios asignados a los colaboradores según su contrato inicial.					
El tiempo que la empresa brinda para el horario de refrigerio no es adecuado.					
Las horas extras laboradas no son retribuidas de acuerdo a ley.					
La empresa exige a los trabajadores realizar horas extras.					
La empresa me obliga a realizar funciones distintas a las de mi puesto de trabajo.					
Las labores me obligan a tener un grado de riesgo en mi trabajo al utilizar los equipos y maquinarias.					
<b>Dimensión 2: Prevención</b>					
Mi centro de labores carece de iluminación, ergonomía y seguridad en el desarrollo de mis actividades diarias.					
La empresa no cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo como: señalización, primeros auxilios, kit de prevención contra incendios, entre otros.					

Se evidencia falta de orden y organización en tu area de trabajo.					
Te limitan a aportar ideas respecto a las funciones que realizas.					
La empresa no considera tu punto de vista para la solución de problemas.					
Existe sobrecarga laboral en tu centro de trabajo.					
En tu area de trabajo se manifiesta un ambiente laboral negativo.					
<b>Dimensión 3: Consecuencias</b>					
La empresa no cuenta con las Epps, herramientas son de uso obligatorio para realizar tus funciones.					
Te sientes nervioso o estresado por tu trabajo diario.					
Se evidencia reacciones compulsivas en tu centro de labores.					
Existe falta de control de tus emociones ante la presión de tus superiores.					
Existe desmotivación laboral en tu centro de trabajo.					
El estrés laboral que existe en la empresa influye negativamente en tu rendimiento laboral.					
<b>Dimensión 4: Falta de preparación:</b>					
En tu centro de labores existe incumplimientos de los contratos de trabajo asignados por la empresa.					
La empresa infringe con los beneficios que la ley te asigna como trabajador.					

¡Muchas gracias por su participación!



## Cuestionario para medir el Desempeño Laboral

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido a los Obreros de una empresa contratista minera, se estudiará sobre el desempeño laboral, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

Sí  No

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Nunca(N)	Casi nunca (CN)	A veces (A)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Enunciado	S	CS	A	CN	N
<b>Dimensión 1: Conocimiento</b>	5	4	3	2	1
Toman en cuenta las sugerencias que puedas brindar ante una posible solución en tu trabajo.					
Tus supervisores te dan el soporte necesario ante un imprevisto en el área de trabajo.					
Logras tus metas establecidas en tu área de trabajo.					
Cumple con tu meta personal de trabajo, para alcanzar tus incentivos mensuales.					
En tu centro de labores te brindan convenios en especializaciones, constancias de trabajo y diplomados al trabajador.					
La empresa te brinda la posibilidad desarrollo profesional o línea de carrera al trabajador.					
Toman en cuenta las sugerencias que puedas brindar ante una posible solución en tu trabajo.					
<b>Dimensión 2: Productividad</b>					
El rendimiento que mantienes en tu centro de trabajo es el adecuado.					
Logras desarrollar tus funciones encomendadas al finalizar el día de trabajo.					
La empresa te brinda el tiempo necesario para realizar sus labores encomendadas.					


Existen actividades de confraternidad en su centro de trabajo que motiven al desempeño del trabajador.					
Dimensión 3: Motivación					
La empresa negocia una remuneración competitiva de acuerdo con su experiencia laboral.					
La remuneración que le brinda la empresa al trabajador está acorde a su gasto mensual.					
En mi centro de labores me brindan capacitaciones específicas para cumplir con mis labores.					
En mi centro de labores me brindan capacitaciones de seguridad y salud ocupacional.					
La empresa negocia una remuneración competitiva de acuerdo con su experiencia laboral.					

¡Muchas gracias por su participación!

**Anexo 4****Validación de instrumentos de juicio de expertos.****FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO 1**

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.
Nombres y apellidos del experto	Marjhory Junelly López Puscán
Documento de identidad	72202084
Años de experiencia en el área	27 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de negocios
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	
Número telefónico	951676924
Firma	 Marjhory Juhelly López Puscán DNI: 72202084
Fecha	15.09.2022

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO 2

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.
Nombres y apellidos del experto	Ricardo Rafael Alva Cruz
Documento de identidad	18160867
Años de experiencia en el área	22 años en Ciencias administrativas
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión económica ambiental Doctorado en gestión de desarrollo
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
Cargo	Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Número telefónico	953196300
Firma	 <small>UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS</small> <hr style="width: 100px; margin: 0 auto;"/> <small>Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ Decano(e) Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas</small>
Fecha	15.09.2022

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO 3

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.
Nombres y apellidos del experto	Yesmin del Carmen Roque Segura
Documento de identidad	70801888
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Bachiller en Ciencias Económicas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Nepolo EIRL
Cargo	Asistente Administrativo
Número telefónico	969711240
Firma	
Fecha	15.09.2022

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO 1

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.
Nombres y apellidos del experto	Marjhory Junelly López Puscán
Documento de identidad	72202084
Años de experiencia en el área	27 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de negocios
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	
Número telefónico	951676924
Firma	 _____ Marjhory Junelly López Puscán DNI: 72202084
Fecha	15.09.2022

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO 2

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.
Nombres y apellidos del experto	Ricardo Rafael Alva Cruz
Documento de identidad	18160867
Años de experiencia en el área	22 años en Ciencias administrativas
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión económica ambiental Doctorado en gestión de desarrollo
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
Cargo	Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Número telefónico	953196300
Firma	 <small>UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS</small> <small>Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ Decano(e) Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas</small>
Fecha	15.09.2022

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO 3

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre estrés y el desempeño laboral en los colaboradores del área de producción de la empresa Nepolo EIRL, Trujillo 2022.
Nombres y apellidos del experto	Yesmin del Carmen Roque Segura
Documento de identidad	70801888
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Bachiller en Ciencias Económicas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Nepolo EIRL
Cargo	Asistente Administrativo
Número telefónico	969711240
Firma	
Fecha	15.09.2022



## Anexo 5:

### La confiabilidad de las variables

#### 5.1 Variable Estrés Laboral

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,790	21

##### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
La empresa no respeta los horarios asignados a los colaboradores según su contrato inicial.	3,80	1,014	15
El tiempo que la empresa brinda para el horario de refrigerio no es adecuado	4,27	1,280	15
Las horas extras laboradas no son retribuidas de acuerdo con ley.	3,33	1,397	15
La empresa exige a los trabajadores realizar horas extras	2,33	,900	15
La empresa me obliga a realizar funciones distintas a las de mi puesto de trabajo	4,07	,961	15
Las labores me obligan a tener un grado de riesgo en mi trabajo al utilizar los equipos y maquinarias.	4,00	,926	15

Mi centro de labores carece de iluminación, ergonomía y seguridad en el desarrollo de mis actividades diarias.	4,07	,961	15
La empresa no cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo como: señalización, primeros auxilios, kit de prevención contra incendios, entre otros	3,13	,640	15
Se evidencia falta de orden y organización en tu area de trabajo	3,87	,990	15
Te limitan a aportar ideas respecto a las funciones que realizas	4,07	1,033	15
La empresa no considera tu punto de vista para la solución de problemas.	3,80	1,014	15
Existe sobrecarga laboral en su centro laboral.	2,73	1,100	15
En tu area de trabajo se manifiesta un ambiente laboral negativo.	3,87	1,187	15
La empresa no cuenta con las Epps, herramientas son de uso obligatorio para realizar tus funciones.	4,20	1,082	15
Te sientes nervioso o estresado por tu trabajo diario.	3,60	,737	15
Se evidencia reacciones compulsivas en tu centro de labores.	2,13	1,060	15
Existe falta de control de tus emociones ante la presión de tus superiores.	4,20	,676	15
Existe desmotivación laboral en tu centro de trabajo.	4,07	1,100	15
El estrés laboral que existe en la empresa influye negativamente en tu rendimiento laboral.	3,73	,799	15
En tu centro de labores existe incumplimientos de los contratos de trabajo asignados por la empresa.	3,67	1,633	15
La empresa infringe con los beneficios que la ley te asigna como trabajador.	3,67	,488	15

**Estadísticas de total de elemento**

	Media	Varianza	Correlación	Alfa de Cronbach
La empresa no respeta los horarios asignados a los colaboradores según su contrato inicial.	72,80	78,029	,617	,766
El tiempo que la empresa brinda para el horario de refrigerio no es adecuado	72,33	73,095	,703	,755
Las horas extras laboradas no son retribuidas de acuerdo a ley.	73,27	87,781	,015	,809
La empresa exige a los trabajadores realizar horas extras	74,27	86,067	,194	,790
La empresa me obliga a realizar funciones distintas a las de mi puesto de trabajo	72,53	76,124	,779	,757
Las labores me obligan a tener un grado de riesgo en mi trabajo al utilizar los equipos y maquinarias.	72,60	82,829	,381	,780
Mi centro de labores carece de iluminación, ergonomía y seguridad en el desarrollo de mis actividades diarias.	72,53	78,552	,624	,766
La empresa no cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo como: señalización, primeros auxilios, kit de prevención contra incendios, entre otros	73,47	84,410	,450	,780
Se evidencia falta de orden y organización en tu area de trabajo	72,73	80,210	,503	,773
Te limitan a aportar ideas respecto a las funciones que realizas	72,53	79,267	,532	,771
La empresa no considera tu punto de vista para la solución de problemas.	72,80	78,600	,583	,768

Existe sobrecarga laboral en su centro laboral.	73,87	102,124	-,595	,835
En tu area de trabajo se manifiesta un ambiente laboral negativo.	72,73	72,924	,778	,751
La empresa no cuenta con las Epps, herramientas son de uso obligatorio para realizar tus funciones.	72,40	85,257	,184	,792
Te sientes nervioso o estresado por tu trabajo diario.	73,00	85,571	,293	,785
Se evidencia reacciones compulsivas en tu centro de labores.	74,47	88,267	,036	,800
Existe falta de control de tus emociones ante la presión de tus superiores.	72,40	85,400	,341	,784
Existe desmotivación laboral en tu centro de trabajo.	72,53	73,838	,797	,752
El estrés laboral que existe en la empresa influye negativamente en tu rendimiento laboral.	72,87	91,267	-,117	,803
En tu centro de labores existe incumplimientos de los contratos de trabajo asignados por la empresa.	72,93	76,638	,378	,783
La empresa infringe con los beneficios que la ley te asigna como trabajador.	72,93	88,210	,182	,790

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
76,60	90,114	9,493	21

## 5.2 Variable Desempeño Laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
,910	15

### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Toman en cuenta las sugerencias que puedas brindar ante una posible solución en tu trabajo.	3,87	,990	15
Tus supervisores te dan el soporte necesario ante un imprevisto en el área de trabajo.	3,87	1,125	15
Logras tus metas establecidas en tu área de trabajo.	3,93	1,033	15
Cumples con tu meta personal de trabajo, para alcanzar tus incentivos mensuales.	3,93	,799	15
En tu centro de labores te brindan convenios en especializaciones, constancias de trabajo y diplomados al trabajador	3,80	1,082	15
La empresa te brinda la posibilidad desarrollo profesional o línea de carrera al trabajador.	3,93	,961	15

El rendimiento que mantienes en tu centro de trabajo es el adecuado.	3,93	1,163	15
Logras desarrollar tus funciones encomendadas al finalizar el día de trabajo.	4,33	,488	15
La empresa te brinda el tiempo necesario para realizar sus labores encomendadas.	4,20	,775	15
Existen actividades de confraternidad en su centro de trabajo que motiven al desempeño del trabajador.	4,00	1,000	15
La empresa premia el rendimiento del trabajador con algún bono o retribución económica.	3,93	1,223	15
La empresa negocia una remuneración competitiva de acuerdo con su experiencia laboral.	3,93	1,100	15
La remuneración que le brinda la empresa al trabajador está acorde a su gasto mensual.	3,47	1,060	15
En mi centro de labores me brindan capacitaciones específicas para cumplir con mis labores.	3,47	1,246	15
En mi centro de labores me brindan capacitaciones sobre Seguridad y salud ocupacional con frecuencia en mi centro de labores.	3,67	1,113	15

### Estadísticas de total de elemento

	Media	Varianza	Correlación t	Alfa de Cronbach
Toman en cuenta las sugerencias que puedas brindar ante una posible solución en tu trabajo.	54,40	91,971	,645	,903
Tus supervisores te dan el soporte necesario ante un imprevisto en el área de trabajo.	54,40	96,543	,335	,914
Logras tus metas establecidas en tu área de trabajo.	54,33	93,810	,517	,907
Cumples con tu meta personal de trabajo, para alcanzar tus incentivos mensuales.	54,33	99,238	,335	,912
En tu centro de labores te brindan convenios en especializaciones, constancias de trabajo y diplomados al trabajador	54,47	94,410	,458	,909
La empresa te brinda la posibilidad desarrollo profesional o línea de carrera al trabajador.	54,33	94,810	,506	,907
El rendimiento que mantienes en tu centro de trabajo es el adecuado.	54,33	90,381	,609	,904
Logras desarrollar tus funciones encomendadas al finalizar el día de trabajo.	53,93	98,638	,653	,906
La empresa te brinda el tiempo necesario para realizar sus labores encomendadas.	54,07	93,210	,762	,901
Existen actividades de confraternidad en su centro de trabajo que motiven al desempeño del trabajador.	54,27	90,781	,705	,901
La empresa premia el rendimiento del trabajador con algún bono o retribución económica.	54,33	87,095	,728	,899
La empresa negocia una remuneración competitiva de acuerdo con su experiencia laboral.	54,33	85,667	,901	,893
La remuneración que le brinda la empresa al trabajador está acorde a su gasto mensual.	54,80	87,600	,831	,896
En mi centro de labores me brindan capacitaciones específicas para cumplir con mis labores.	54,80	88,171	,662	,902

En mi centro de labores me brindan capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional con frecuencia en mi centro de labores.	54,60	91,257	,598	,904
---	-------	--------	------	------

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
58,27	105,210	10,257	15



## Anexo 6:

### Autorización de aplicación de instrumento

#### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Carlos Ruiz Sánchez identificado con DNI 18167207. en mi calidad de Gerente General de la empresa Inversiones Nepolo EIRL con R.U.C N°20482521500, ubicada en la ciudad de Trujillo.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,** A la señorita Estefany Lizeth Quiroz Bazán, identificada con DNI N°72559743, de la (x) Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Aplicar cuestionarios a los trabajadores, con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (x) Tesis, para optar al grado de Bachiller, o () Título Profesional.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(x) Mencionar el nombre de la empresa.



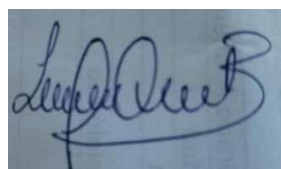
INVERSIONES NEPOLO EIRL  
Carlos O. Ruiz Sánchez  
GERENTE GENERAL

---

Firma y sello del Representante Legal

DNI:18167207

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



---

Firma del Estudiante

DNI: 72559743