



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Estrés laboral y desempeño de los trabajadores de los núcleos  
ejecutores de compras, Lima, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Alegria Ramirez, Ana Margarita ([orcid.org/0000-0003-2241-707X](https://orcid.org/0000-0003-2241-707X))

**ASESOR:**

Dr. Farfan Pimentel, Johnny Felix ([orcid.org/0000-0001-6109-4416](https://orcid.org/0000-0001-6109-4416))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por vida y salud para poder desarrollarme y cumplir con una meta deseada, a mis padres y a mi esposo Hamiltong López por su amor y su apoyo incondicional, me ayuda a lograr cada objetivo propuesto.

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento al Dr. Johnny Farfán por impartir su conocimiento y la paciencia para guiarme en el desarrollo de esta investigación.

A la universidad y a todas sus autoridades, por permitirme concluir con una etapa trazada de mi vida, gracias guiarme en el desarrollo de esta investigación.

## Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra, muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.6. Métodos de análisis.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b>	Niveles en relación a las frecuencias y porcentajes con respecto al Estrés laboral.....	22
<b>Tabla 2.</b>	Niveles en relación a las frecuencias y porcentajes con respecto a la dimensión Personal .....	23
<b>Tabla 3.</b>	Niveles en relación a las frecuencias y porcentajes con respecto a la dimensión. Colectiva .....	24
<b>Tabla 4.</b>	Niveles en relación a las frecuencias y porcentajes con respecto a relaciones cercanas.....	25
<b>Tabla 5.</b>	Niveles en relación a las frecuencias y porcentajes con respecto al desempeño de los trabajadores. ....	26
<b>Tabla 6.</b>	Niveles en relación a las frecuencias y porcentajes del Desempeño laboral.....	27
<b>Tabla 7.</b>	Niveles en relación a las frecuencias y porcentajes con respecto al Clima laboral.....	28
<b>Tabla 8.</b>	Niveles en relación a las frecuencias y porcentajes de la Calidad de trabajo .....	29
<b>Tabla 9.</b>	Tabla cruzada entre las variables estrés laboral*desempeño de los trabajadores.....	30
<b>Tabla 10.</b>	Tabla cruzada entre las variables desempeño de los trabajadores *estrés laboral.....	31
<b>Tabla 11.</b>	Prueba de normalidad .....	32
<b>Tabla 12.</b>	Relación entre el estrés laboral y el desempeño en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.....	33
<b>Tabla 13.</b>	Tabla de relación entre el significativa entre el estrés laboral y factores actitudinales del desempeño laboral en los trabajadores. ....	34
<b>Tabla 14.</b>	Tabla de estrés laboral y factores operativos del desempeño laboral ..	35
<b>Tabla 15.</b>	Tabla de correlaciones Estrés Laboral - Clima Laboral .....	36

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Gráfica de barras del Estrés laboral .....	22
<b>Figura 2.</b> Gráfica de barras de la dimensión Personal.....	23
<b>Figura 3.</b> Gráfica de barras de la dimensión colectiva .....	24
<b>Figura 4.</b> Gráfica de barras de Relaciones cercanas.....	25
<b>Figura 5.</b> Gráfica de barras de desempeño de los trabajadores.....	26
<b>Figura 6.</b> Gráfica de barras de Desempeño laboral .....	27
<b>Figura 7.</b> Gráfica de barras de Clima laboral .....	28
<b>Figura 8.</b> Gráfica de barras de Calidad de trabajo.....	29
<b>Figura 9.</b> Gráfica de barras estrés laboral * desempeño de los trabajadores .....	30
<b>Figura 10.</b> Cruzada Desempeño de los Trabajadores *Estrés Laboral.....	31

## Resumen

El presente trabajo titulado “Estrés laboral y desempeño de los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022” cuyo objetivo fue determinar el estrés laboral que se relaciona con el desempeño laboral, en los núcleos ejecutores de compras, se trabaja bajo una metodología básica también correlacional y de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo, donde cuentan con una población de trabajadores de más de 110 trabajadores por núcleo, de la cual se toma como muestra 60 trabajadores, se toma como muestra estadística para población finita obteniendo como muestra 64 trabajadores, se aplica como técnica la recolección de datos en Se concluye que existe una relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022., por lo que es aceptada la hipótesis de la investigación, dicha relación proyecta un valor de correlación negativa de  $-0.251^*$ , siendo esta una relación con un alto nivel de significancia puesto que el valor p de significancia asintótica bilateral es menor al 0.05, lo que quiere decir que al incrementarse el nivel de estrés en los trabajadores disminuirá el desempeño laboral que estos puedan tener para la realización de sus actividades laborales.

Palabras Clave: Estrés, laboral, desempeño, trabajadores, Covid-19.

## **Abstract**

The present work entitled "Work stress and performance of the workers of the executing centers of purchases, Lima, 2022" whose objective was to determine the work stress that is related to work performance, in the executing centers of purchases, works under a methodology basic also correlational and non-experimental design with a quantitative approach, where they have a population of workers of more than 110 workers per nucleus, of which 60 workers are taken as a sample, it is taken as a statistical sample for a finite population obtaining as a sample 64 workers, data collection is applied as a technique in It is concluded that there is an inverse relationship between stress and job performance of the workers of the executing nuclei of purchases, Lima, 2022., for which the research hypothesis is accepted , this relationship projects a negative correlation value of  $-0.251^*$ , being a relationship with a high level of si significance since the p value of bilateral asymptotic significance is less than 0.05, which means that when the level of stress in the workers increases, the work performance that they may have to carry out their work activities will decrease.

Keywords: Stress, labor, performance, workers.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Los empleados del núcleo ejecutor compras están siendo presos de un declive anímico provocado por muchos aspectos que proponen un desánimo y bajo desempeño dentro de sus actividades. Lo que acontece es, una agonía de trabajo en relación al futuro que se puede experimentar con una nueva ronda de despidos. En esta misma línea, sumaremos la sobre carga en el trabajo elemento que desgasta la condición física mental en cada colaborador. Pues bien, el ausentismo de un clima laboral idóneo provocado por el entorno laboral, las nuevas modalidades de trabajo y las cargas excesivas darán paso a un nivel de estrés que debe marcar preocupación, y más, si este se realiza en campo, Cabe mencionar, que. Actualmente, no tienen las herramientas para monitorear, evaluar y prevenir el problema. En relación a ello, los estragos en las diferentes economías dejadas por la pandemia del COVID-19 son analizadas en diferentes puntos, las acciones para mitigar esta problemática, se alinean al desarrollo de modificaciones que reactiven actividades en múltiples sectores. Sin embargo, hay un tema que no se puede resolver con ligeras regulaciones por su complejidad, hablamos del recurso humano en relación a la nueva realidad post pandemia.

Si analizamos, las diferentes eventualidades experimentadas por los núcleos familiares como los recursos escasos, la problemática de abastecimiento, la ligereza del Estado en el tema de la salud, la situación vulnerable de su entorno con respectos al virus y un sin fin de problemáticas que afrontaron en confinamiento, punto de gran relevancia que cambia toda la actitud de una persona al afrontar situaciones de gran preocupación. Si bien es cierto, es importante una pronta activación de todas las áreas o sectores económicos del país para recuperar lo perdido durante este extenso tiempo de paralización, pero no debemos perder o dejar sin relevancia el gran recurso que mueve este movimiento de activación. En relación a ello, los trabajadores requieren de asistencia o acciones que promuevan esa nulidad al estrés que ha dejado la pandemia, teniendo en cuenta que la persona bajo esta circunstancia experimenta problemas físicos ya sea cardiovasculares, hipertensión, diabetes e inevitables dolores de

cabeza. Y, si vemos el lado emotivo también pueden experimentar temor, angustia y desánimo.

Por lo tanto, el teletrabajo deja un efecto en los trabajadores que lleva a situaciones de debacle, es justamente esta problemática la que genera el presente análisis de investigación para determinar cuál es el grado de afección positiva o negativa en los trabajadores de esta modalidad de trabajo. A razón de ello, se aborda aspectos teóricos relacionados al ámbito de esta modalidad laboral, su clasificación, el origen, sus beneficios y desventajas que esta genera.

Simultáneamente, se analizará que tanto es determinante la postura del género en esta modalidad de trabajo, si es relevante una mayor afección en personal femenino o masculino y el incremento del estrés laboral. Debemos tener en cuenta, que esta modalidad laboral quiere entregar seguridad de salud a la población activa, facilitando su continuidad de labores en la seguridad de sus hogares otorgando una vigilancia directa de su núcleo familiar. Al mismo tiempo preguntamos si esta situación de confinamiento e interacción continua con actividades del hogar se consideran como aspectos idóneos para un buen desarrollo laboral. Es así que, varios aspectos que se postulan en esta complicada situación implican un análisis que desarrollaremos en beneficio de salvaguardar la integridad psico-social que existe en nuestra realidad nacional.

Por tanto, que el estudio nos deja la pregunta de investigación como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima 2022?, teniendo como problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y factores actitudinales del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima 2022? (b) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y factores operativos del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima 2022? (c) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y los factores del ambiente del desempeño laboral de los núcleos ejecutores de compra, Lima 2022?

El estudio se justifica manera teórica por la necesidad de buscar alguna solución a este mal, se han observado trastornos más frecuentes lo cual dificulta el desarrollo de las relaciones en las personas, la satisfacción por el resultado del resultado del trabajo y el desempeño laboral y, se trata de reflejar como el recurso humano ha adquirido mucha importancia

El presente estudio relaciona el estrés con la problemática del desempeño laboral, presenta la recopilación de información de los núcleos ejecutores. Por otra parte, es ineludible percibir un grado de estrés en la vida, que algunas veces resulta ser beneficioso en relación al aprendizaje y búsqueda de las soluciones rápidas. Sin embargo, en ciertas ocasiones la carga de estrés puede resultar contraproducente al estado emocional del trabajador, perjudicando ciertas funciones en el organismo.

Así mismo se tiene como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022, teniendo como objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre el estrés laboral y factores actitudinales del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022 (b) Determinar la relación entre el estrés laboral y factores operativos del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022. (c) Determinar la relación entre el estrés laboral y factores del ambiente del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.

Se deja como hipótesis general: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022. H1. Existe una relación significativa entre el estrés laboral y factores actitudinales del desempeño en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022. H2. Existe una relación significativa entre el estrés laboral y factores operativos del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022. H3. Existe relación significativa entre el estrés laboral y factores del ambiente del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Tratar de esconder una cruda realidad que tiene como autor principal al SARS-CoV-2 o más conocido en el lenguaje común de la población como Covid-19, es una misión imposible de encomendar. Así queda, en evidencia las grandes problemáticas que son resultados de esta pandemia de grado mundial y que ha tomado por sorpresa a muchas naciones con su agresivo avance que no dejó tiempo de reacción a contraatacar su expansión en ninguna parte del mundo, a pesar de los ya conocidos avances en salud de las naciones del primer mundo.

Esta compleja situación subsumió a las actividades laborales de los diferentes rubros empresariales a una supresión de actividad presencial de la totalidad de su recurso humano. Es de esta manera, como este recurso sufre una alteración o cambio a la habitualidad de realizar sus actividades laborales. En consecuencia, a las regulaciones sanitarias adoptadas por los gobiernos, como medidas de urgencia de confinamiento y prohibición de actividades presenciales de rango social y laboral. Es así, que las herramientas virtuales cobran un aspecto notorio e importante para evitar que los movimientos comerciales de las actividades económicas de los países se paralizaran por completo, siendo así estas herramientas, el salvavidas de las economías mundiales. Considerado que estas novedosas aplicaciones son nuevas para muchos, las mismas acogerían problemas considerables como el inmediato aprendizaje virtual, la inferiorizada efectividad de ciertos equipos, los aspectos de conciliatorios con el personal, la salud mental del personal con relación al trabajo remoto. Que deben ser analizadas y otorgarles su importancia en esta nueva normalidad.

La relación hombre tecnología no es común en toda la población, hay o existen brechas de accesos, atribuidos a una disparidad de varios elementos que se encontraran en el ámbito de la educación, zonas geográficas y estatus social, que es discordante en los niveles sociales. Hay que hacer notar, que los elementos ya mencionados se tornan una pared limitante en el avance del recurso humano, a la medida que se va implantando una tecnología mayor, que lleva el título de Inteligencia

artificial IA. En efecto, Solís (2020) nos detalla que las tecnologías de información y de telecomunicaciones, son causa de la anulación de puestos de mano de obra en el presente y mucho más en el futuro, detallando que no solo afecta al sector a ciertos sectores, sino a diferentes rubros de la economía empresarial. Igualmente, la modernidad tiene una velocidad casi incasable por la inversión que recae en la adquisición de esta tecnología y principalmente por los cambios volubles en el sentido de la corta permanencia de la tecnología de punta en el tiempo. Definitivamente la tecnología según el autor, transforma la situación laboral en riesgo de estabilidad laboral, su acelerada manifestación es una amenaza que afecta a la empleabilidad humana en diversos niveles. Esta razonabilidad es contenida en el posible riesgo de 40% de los empleos convencionales.

La situación laboral con esta nueva relación con la tecnología, requiere de un mayor aprovechamiento del personal humano con los elementos de virtualidad. Comprendemos que, si la pandemia nos obliga a esta nueva forma de trabajo, la postura de género salta a deslumbrar un coste adicional en lo que se relaciona a la mujer. En el sentido, de que estarían expuestas a múltiples actividades que en una sociedad con un modelo machista se tornan propias de la mujer. Así empezamos a cercar, pues, el sentido de exposición negativa que pueda sufrir la mujer dentro de su entorno íntimo familiar. Las medidas de protección del estado, se accionarían mucho más a la comparativa antes de la crisis sanitaria, en esta misma línea de análisis, los agentes reguladores del orden público sufrirían una limitación razonable fijada por el COVID-19. Un reporte de la ONU manifiesta que es muy alta la probabilidad del aumento de la violencia doméstica manifestada en la comparación con los reportes de la policía y otras entidades asociadas al manejo y ayuda de esta problemática social del presente y los anteriores años. Se debe recalcar, que el factor de la crisis sanitaria es en suma una razón del incremento, en relación a la mayor permanencia que se experimentó por las medidas de confinamiento. Dentro de este contexto, las mujeres podrían sufrir una caída en sus oportunidades y efectividad laboral posición que se torna perjudicial sumada a la abrupta adaptación a una nueva forma de trabajo que se deben entrelazar con sus actividades propias del hogar limitando considerablemente

su productividad en ambos ámbitos.

Ahora ahondaremos, en el análisis de las diferentes variables que se suscitan en un trabajo no presencial o remoto, entre ellas, encontraremos la esencia de la calidad de trabajo en equipo que beneficia el modo presencial, este fundamento es considerado por las reuniones que se podían realizar en una sala de trabajo y que con la virtualidad esta tarea es cumplida tras la pantalla. En sentido contrario, la comunicación interpersonal sufre una fragmentación que es revelada en la masiva práctica de la correspondencia virtualizada que deja a bien una innecesaria movilidad para la ejecución de tal actividad. Por otro lado, está el aumento de las horas de trabajo, la autonomía que te permite el trabajo virtual o remoto induce al trabajador a no tener un control adecuado de sus actividades laborales, la ausencia de esta particularidad del tiempo lugar que daba la presencialidad otorgaba una conducta consiente de parámetros que limitaban el abuso del trabajo, era difícil o poco normal amanecerse en la oficina. Entonces resulta que, la presencia de no tener esa necesidad de llegar a casa, permite que el aspecto de responsabilidad libere esa cara del exceso. Por añadidura, debemos ver que se deben sumar las interrupciones constantes del género doméstico, la agresiva presión de los jefes y colegas, y un incansable aumento de carga de trabajo. Esto nos lleva a un punto claro, de la problemática convivencial del trabajo y labores dementicas. En relación a ello, Eurofound, no expresa que las personas que teletrabajan regularmente desde casa tienen una mayor probabilidad de experimentar trastornos del sueño, por ejemplo, relacionados con patrones irregulares de tiempo de trabajo, estrés y el tiempo frente a la pantalla de los monitores y lo dañino de su emisión de la luz azul.

Paralelamente, se visualiza un constante avance de la alteración de la vida personal y la actividad laboral, presentando una ausencia de capacidad de separar ambos ámbitos. Referida, a esto, la desequilibrada relación entre trabajo y hogar, crearía un preocupante desequilibrio de estos núcleos de la persona. esta tendencia, se plasma en las alargadas horas de trabajo asumidas en el modo remoto. A su vez, la inaplicación de medición del tiempo es realizado bajo la presión de mantener el

puesto en un momento de escasas oportunidades, por ende, conlleva al cambio de organización y priorización de los aspectos profesionales al de los domésticos.

Sobran las razones, para proponer que en la postulación de estas características de trabajo que enajenan al trabajador de su ámbito familiar, es de suma importancia mencionar que el constante apego a esta forma de trabajo da a lugar a un innegable fenómeno en ascenso. En concreto, nos referiremos a la fatiga virtual, fenómeno que va cobrando presencia en el trabajo remoto, presentándose con diversos trastornos de orden emocional y físico, entre estos, tenemos a la ansiedad, que se presenta en los cambios de desorden alimentario, así mismo, la tensión es otro de los aspectos negativos formados dentro del trabajo remoto y finalmente el agotamiento físico mental está presente con las largas horas frente a un monitor. Se debe de tener en cuenta, que la cifra es ascendente en relación a que esta herramienta es usada en la mayoría de los aspectos de la persona. Un importante precedente, es la herramienta ZOOM que está presente en toda actividad social y profesional que nos ha llevado a tenerla como el salvavidas de la comunicación acortando esta brecha que es originada por la crisis sanitaria en conformidad de las medidas aislamiento social y las prevenciones de cuidado interpersonal. Añádase a este tema, una observación adicional relacionada a la soledad, En relación a ello, Anghel, Cozzolino y Lacuesta (2020), nos detallan “En cuanto a los riesgos propios, por un lado, tenemos el peligro de aislamiento por el menor contacto con los compañeros y compañeras de trabajo”. no todos tienen el placer de contar con familia presente en su hogar, encontraremos gran parte del grueso humano con actividad remota, que se mantenía aislada de toda persona ya sea familiar o laboral dentro de sus domicilios. Esta situación, es aspecto importante para determinar que puede estar expuesto a una compleja crisis de soledad abrumada por los factores antes mencionados.

Dentro de esta misma línea de estudio, encontramos que el análisis no experimental con enfoque cuantitativo, Espinoza y Calvo (2021) sostienen que en gran parte del recurso humano laboral experimentan ciertos niveles de conflictividad emocional debido al estrés relacionado al trabajo, estas situaciones de estrés son

mínimas y pueden ser manejadas para su superación con formas o métodos de manejo emocional. Sin embargo, el no accionar estas formas de contrarrestar estas situaciones podrían acumularse en el tiempo llegando a formar una posible crisis incontrolable con severas repercusiones en la salud del trabajador. Cabe detallar, que esta acumulación pueden ser la sumatoria de problemas de diferentes ángulos ya sea laborales, domésticos u otros. Este amplio estudio, identifica que los trabajadores no cuentan con un claro concepto de sus funciones, debemos comprender que la nueva modalidad es origen de confusión, por ende, atribuye desconcierto en el grupo humano, así mismo, la inexacta posibilidad de determinar una zona de trabajo dentro del hogar, conlleva a un desequilibrio emocional que puede acarrear en una abrupta respuesta emocional que origine desunión dentro de su familia y trabajo.

Según Molina (2020) contempla que “los policías encuestados se encuentran soportando una gran carga de estrés dado las condiciones laborales en las que desempeñan sus funciones. En relación a, este planteamiento de análisis, los resultados son preocupantes, por tratarse del recurso humano de manifestación pública o estatal que se encargaría de regular el orden social en función a sus facultades de control para mantener la paz social. Conviene precisar, que existen varios factores que envuelven esta crisis, así tenemos a la responsabilidad social que los expone a ellos y a sus familias a un contagio de gran probabilidad. En torno a ello, otro de los aspectos es la nula responsabilidad ciudadana en relación a las medidas optadas por el gobierno en tema de salud, refiriéndonos concretamente a las restricciones sociales, tema que ponen al descubierto la impotencia emocional y estructural con la que el efectivo asume tal responsabilidad de su labor. Obviamente. Esta actividad no resto con la llegada de la pandemia, en contrario, incremento sus actividades y protocolos, modificando su forma de trabajo en todo aspecto en relación a la etapa prepandemia.

Sin embargo, debemos mencionar que, a su vez, también ha traído cambios que mejorarían en un futuro las actividades laborales dentro de una nueva etapa presencial, dejado en consideración el mantener algunas de estas innovaciones



tecnológicas ya pasada la crisis sanitaria. En torno a ello, Guabloche y Gutiérrez (2021), encuentran que la evolución de la tecnología y telecomunicación no solo traería con ella un mejor aprovechamiento de los procesos en diferentes ámbitos de desarrollo, refiriéndose en lo social, empresarial u otros núcleos donde se aplican estos aspectos. Esta evolución, adicionalmente otorgaría una mejora o incremento de habilidades blandas que llevarían a generar nuevas formas de relación en apoyo de la confianza y ambiente de cooperación que llevaría a la obtención de logros y objetivos. Así mismo, esta modalidad beneficiaría en otros aspectos directamente relacionados con el personal y el medioambiente. así tenemos, a la flexibilidad de horario, bajos costes de movilidad, un motivado mayor conocimiento de herramientas que maximicen la productividad. Y, por otro lado, la poca utilización de traslado a centros de trabajo reduciría de manera considerable el uso de una gran cantidad de autos dentro del parque automotor. Este cambio, beneficiaría rotundamente a la lucha en el cuidado del medio ambiente reduciendo la emisión de gases de invierno que desgastan cada día el único protector que tiene la tierra contra los rayos nocivos que emite el sol.

Palaci (2005), determina una secuencia de acciones conductuales organizadas y planeadas destinadas a entregar un valor dentro de los lineamientos requeridos por una organización en relación a los objetivos que desea tal institución. Es por ello, que la manifestación de estas conductas puede ser de manera individual o pluralizada en favor de los objetivos institucionales realizadas de manera única o correlativa. Se podría decir, que la relación del trabajador y la institución está ligada a las capacidades propias de este factor humano finamente seleccionado en razón a sus destacadas cualidades que serían prestadas en beneficio de la institución. Justamente en relación a lo mencionado, acercamos lo dicho por Robbins (2004), tal fundamentalismo primario de una institución, así sea, individual o colectiva del planteamiento de metas, deviene de la complejidad de las mismas. Es decir, que el comportamiento o accionar de una mejora de desempeño está ligada a la dificultad de las metas planteadas, distinto serio, a un planteamiento de objetivos accesibles al logro que resultaría a una serenidad conductual pasible o despreocupada de los colaboradores. es necesario rescatar que las instituciones requieren incorporar personal que accione conductas de solución

eficientes y eficaces, claramente ligadas a la solución de los diferentes problemas que pueden estar en el camino del logro de las metas de la institución. De la misma manera, determina tal similitud conceptual en lo determinado por Chiavenato (2004), acota un preámbulo evaluativo en la formulación o planteamiento de conductas de desempeño que deben ser partícipes en la fijación de los objetivos requeridos, así mismo estas evaluaciones están situadas con términos matemáticos destinados a la pregunta de ¿cuánto? (cantidad de recurso humano necesario) personal será requerido para la plena satisfacción del cumplimiento y logro de la meta

Palaci (2005) determina ciertos parámetros donde detalla la existencia de elementos requeridos y necesarios en una conducta de desempeño, relacionados al nivel que se puede generar ya sea alto o bajo, creándose una relación directa entre estas variables. Es decir, al no tener ciertos elementos o son escasos, el desempeño estaría dentro de un nivel medio bajo. Ahora bien, ciertos elementos corren o pueden estar en esferas diferentes, refiérase a lo material o emocional, conocimiento y capacidad, así pues, se puede misionar a las mismas capacitaciones de personal, clima laboral, habilidades del colaborador o sus mismas expectativas de trabajo, que están dentro de estos elementos con diferentes núcleos que el trabajador toma en cuenta para un alto rendimiento de su desempeño.

Es oportuno ahora, referirse a los antecedentes internacionales como: Sum (2015), en su investigación de tipo descriptiva tiene como título "Motivación y desempeño laboral, es aplicada al personal de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango en México. Cabe resaltar que el investigador sostenía una completa permisibilidad para el desarrollo de esta investigación en dicha institución. Se acotará, en la importancia que acciona el investigador alineado en la importancia institucional con respecto a encontrar los factores motivacionales para mejorar la productividad. Es base de su postura, está fijada en que un trabajador bajo incentivos realiza sus actividades con un amplio beneficio a favor de la institución. Dentro de sus conceptualizados previos otorga un amplio abanico de factores relacionados a los incentivos internos y externos que cambian la conducta del trabajador de manera

positiva y negativa. La muestra corresponde es seleccionada entre el personal de la institución tanto ladina como étnico de la misma poblado con una predominación de catolicismo, el género predominante es el masculino con 22 participantes y 12 de género femenino, las edades de los participantes comprenden entre los 18 a 44 años con un estado civil en mayoría soltero. Dentro de la metodología de este estudio, considera a la encuesta como técnica idónea para una óptima recolección de datos, y sus variables de Motivación y Desempeño. En relación a ello, los resultados manifiestan un 44% que lo métodos evaluativos mejoran sus puntos débiles de desempeño. Así mismo el 50% de 11 participantes recalcan la importancia de motivación de la jefatura inmediata otorgándoles confianza en relación al accionar de sus actividades que benefician a la productividad. Por otro lado, se encuentra un 73% que reconoce la actividad de reconocimiento de la empresa, en ese mismo sentido un 56% de tal de los encuestados manifiesta que si existe un buen ambiente de trabajo se puede optar por un ascenso dentro de la institución. En sus conclusiones, detalla que la motivación genera un entusiasmo en los trabajadores, experimentando una satisfacción si estos reciben incentivo alguno en correspondencia a su desempeño laboral y reconocimiento de la institución, que al final es un elemento positivo que pueden generar mayores ganancias económicas.

Kaewboonchoo, Yingyuad, Rawiworrakul, Jinayon, (2014). Job stress and intent to stay at work among registered female nurses working in Thai hospitals". 'en su traducción de la investigación es "Estrés laboral e intención de permanecer en el trabajo entre enfermeras registradas que trabajan en hospitales tailandeses". El presente estudio está enfocado en la elevada rotación de personal de enfermería, y la relación del estrés laboral es causal de esta intención de permanencia. En la metodología encontraremos la técnica de encuesta, mediante el instrumento de cuestionario autoadministrado con características demográfico y la intención de mantenerse en el puesto laboral, al mismo tiempo utiliza un análisis de regresión múltiple que ayudaran a la identificación de factores de intención de mantenerse en el trabajo. Los participantes encuestados fueron 514 de personal de enfermería, así mismo estos oscilan entre las edades de 21 y 58 años, con experiencia de más de un

año en tiempo completo. En lo que concierne a los resultados, estos manifiestan un alto estrés que se relaciona a la intención de permanencia, el porcentaje de alta tensión laboral rodeo los 17.5% a diferencia de un 22.4 con baja intención de permanecer en el trabajo. Así mismo. Los datos correspondientes a una demanda psicológica del trabajo fueron de 33.5, la libertad de decisión 70.7, el apoyo social en el trabajo 23.8 y la intención de permanecer en el trabajo 14.6. es así que, el factor de apoyo de los supervisores y compañeros resulto como relevante en el tema de permanencia que experimenta una alta tensión laboral. Es por ello, que la conclusión determina un buen desempeño aboral si el factor apoyo colectivo entra en acción, generando una alta tasa de permanencia en el centro de trabajo, reduciendo significativamente la rotación de personal de enfermería.

Flores, Velasquez, Gomez, (2017), desarrollan el articulo científico con el nombre de “incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016”, su tratamiento se fundamenta en el bienestar de los colaboradores de dicha institución en relación a sus actividades propias y los factores del desempeño laboral, esta proposición de acción es a razón de mejorar la gestión del factor humano. Así mismo, entrelazan factores intrínsecos de la operatividad laboral, como son la calidad de trabajo, el liderazgo de la jefatura forma parte fundamental de esta relación de variables. Se detalla, que la mitología que utilizan es de tipo cualitativa por el análisis de los contenidos y cuantitativo por la referencia en análisis estadísticos, con el auxilio de fuentes básicas. En relación a, la técnica de recolección de datos es por encuesta y el instrumento es un cuestionario estructurado con preguntas cerradas. Asu vez, la muestra se determina en base a un muestreo probabilístico, que denotaría en 39 participantes con previo conocimiento de la investigación. Los resultados arrojaron, capacidad por parte de lo trabajadores en determinar objetivos y con la predisposición de esfuerzo, al mismo tiempo, se encontró un 92% que afirma una buena colaboración de las jefaturas en apoyo direccional para un mejor desempeño de los trabajadores. Esta misma situación, se encuentra un 82% relacionado a un buen ambiente de trabajo con amplia satisfacción y trabajo en equipo

fundamentado con el 41% que avala lo mencionado en una correspondencia bi-direccional (líder - trabajador). En relación, a la eficiencia se encuentra en un 59% como excelente, y la eficacia con un 49% como bueno, esta interpretación destaca una buena prestación de servicio dentro de la institución. Es por ello que el resultado de rendimiento laboral se encuentra entre excelente y bueno compartiendo el mismo valor de resultado de 49%. En definitiva, las conclusiones apuntan a que hay una relación directa de las variables asumiendo que si la relaciona con la calidad de trabajo y el desempeño laboral.

En referencia los antecedentes nacionales: Según Estela & Hernández (2019) En su investigación del “Sistema de Compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017”, manifiesta un concreto objetivo de determinar la relación de la compensación salarial con el desempeño de los trabajadores de dicha institución con sede en la ciudad de Tarapoto. Esta relación, se determina por las variables dentro de un estudio aplicable con un nivel de correlación. Refiriendo ahora, sobre la metodología establece una técnica de recopilación de datos alineada a la encuesta, así el cuestionario sirve como instrumento de dicho análisis. En lo que concierne a la muestra, esta es contabilizada en 146 de los trabajadores con amplia voluntad e información de la presente investigación en referencia a sus respuestas se entreguen de la manera más objetiva en favor de la investigación y su remanente en favor de la institución. Sobre las divisiones de las variables, detalla que la primera compensación laboral contiene 3 dimensiones, a diferencia de, la variable desempeño laboral contiene 6 dimensiones. En referencia a la prueba de correlación de Rho Spearman, arroja una correlación positiva fuerte con un coeficiente de 0.987 y un valor “p” de 0.000, entre las variables en mención. Las conclusiones del análisis, declaran una relación directa y positiva con un 97% entre variables, en referencia que, a una mayor compensación salarial, mayor es el desempeño laboral de los trabajadores.

Boza (2021), en su investigación del “Desempeño Laboral y Compensatorio En Colaboradores del Banco Ripley S.A. Lima 2020”. Enfoca su análisis en relación a las variables de desempeño y retribución compensatoria de la entidad bancaria, el

investigador manifiesta una relación directa entre estas variables con una correlación positiva muy alta entre las variables descritas. A la vez se resalta, que el tipo de investigación es descriptiva con un nivel correlacional de diseño no experimental transversal. Así mismo, la investigación contiene una población de 50 colaboradores fijados entre los 24 y 53 años, con plena disposición de participación en la investigación. La metodología se acciona con la técnica de encuesta como medio para la recolección de los datos requeridos por el investigador, así pues, el instrumento requerido es el cuestionario. De esta manera, se describe conformación de las variables, por un lado, la variable desempeño laboral contiene 4 dimensiones en sus 21 ítems, y por el otro lado tenemos a la variable compensación con 4 dimensiones en sus 24 ítems. Los resultados determinan un nivel eficiente de los trabajadores pero que no es lo esperado por la entidad sin desarrollo o proyección a una mejora relacionado a un nivel regular en referencia a las retribuciones de su desempeño laboral. es decir, que lo percibido no satisface lo requerido por el trabajador. Al mismo tiempo, se denota una visualización de incrementos de metas que a pesar que estas son retribuidas, desarrollan un malestar que repercute en el desempeño. Esto así, determina un aspecto negativo en los intereses de la entidad, el costo beneficio de la deficiente del desempeño repercute en las metas requeridas que no se llegar a lograr. Las conclusiones de la investigación, recomienda metas definidas y viables, un sistema de compensación con escalas adecuadas, capacitación enfocada a logros de metas.

Huamanchumo (2016), En su estudio de Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en Docentes de una Institución Educativa Nacional de Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO, considera como principal fundamento de estudio la problemática que arremete a una casa de estudios, situada en las conductas de desempeño de los docentes y la satisfacción de los mismos en relación a sus qué haceres doctrinarios. Cabe resaltar que la investigación lleva por nombre “Estrés Laboral Y Satisfacción Laboral En Docentes De Una Institución Educativa Nacional De Trujillo - 2016”. El autor considera, de amplia importancia el análisis situacional de los docentes comprendiendo una delimitación y formulación de la problemática dando por

hecho la justificación de la investigación y las correspondientes delimitaciones. Justamente en ese mismo lineamiento, especifica una población de 80 participantes bajo consentimiento voluntario y la muestra correspondiente a 64 de los mismos con consentimiento de colaboración a la investigación, estos parámetros son resultado de la línea operacional estándar para el hallazgo de la muestra representativa del estudio. Dentro de, la metodología de este estudio, considera a la encuesta como técnica idónea para una óptima recolección de datos en combinación utilitaria de los instrumentos divididos en La Escala de Estresores Laborales y La Escala de Satisfacción Laboral. La acción metodológica del investigador, tiene como necesidad la utilidad de la prueba de correlación mediante el método Spearman, accionadas a sus variables, es así, que lo obtenido en tal prueba arroja un valor “p” menor de “0.05” interpretando una relación con grado débil y significativa, razón por la cual, se determina la identificación necesaria entre estas dos variables en correlación altamente significativa. La hipótesis general postula en la existencia de relación entre el estrés y la satisfacción de los docentes, por otro lado, las hipótesis específicas gravan una entre la existencia de relación entre los factores del estrés laboral y los niveles dimensionales propias de la satisfacción laboral y la segunda específica planteada con la existencia de relación entre los factores de estrés laboral y los niveles dimensionales externos de la satisfacción laboral. De esta manera, los resultados de esta investigación manifiestan una relación entre las variables en la manifestación de un alto nivel de estrés en diversas dimensiones analizadas -hipótesis específicas- de los docentes encuestados, Por lo tanto, en evidencia de los resultados el investigador propone recomendaciones enfocadas a la reducción del nivel de estrés encontrado en los docentes de la institución educativa, con el objetivo de erradicar una desfavorable satisfacción de los mismo docentes en la practicas de sus actividades.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación:

La investigación es de tipo básica, Según Baena (2014), se caracteriza por entablar su aplicación en la utilización de temas o principios con rango de básico, estos fundamentos teóricos básicos para el autor son la esencia de la investigación, evitando tomar en cuenta dimensiones prácticas. Es por ello, que su punto de vista esta formulado en la búsqueda de nuevo contenido que aumente el abanico del conocimiento en referida materia de análisis, llevando tal investigación al cotejo de los contenidos ya existentes y su proposición de una modificación moderada o radical del contenido preexistente.

La referida forma de investigación tiene como prioridad o finalidad la ampliación de los conocimientos, generados por su objetivo de creación de contenido científico ya sea con nuevas leyes o creación de principios básicos. El autor refiere, a que esta investigación esta afianzada a escudriñar en los conceptos de una ciencia renombrando lo conocido con nueva evidencia. Es por ello que este tipo de investigación es tomada en cuenta como partida de estudio de los diferentes hechos o fenómenos que merecen su análisis científico.

La investigación también es de nivel de correlación entre dos variables se concluye mediante un coeficiente de correlación

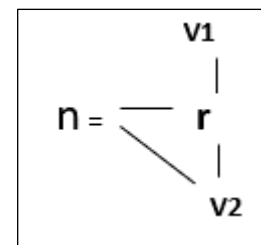
Donde

M= Muestra

V1= Estrés laboral

V2 = Desempeño de los trabajadores

r = relación





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

Dado que el objeto de estudio es analizar el estrés laboral y desempeño de los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022, se optará a un diseño no experimental que se aplicará de manera transversal mediante una encuesta, se procederá a realizar a realizar una investigación tipo descriptivo para conocer a detalle la problemática del estudio investigación.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), detalla que no se presenta una manipulación o cambio de las variables de manera intencionada. Lo que se desea es la observación de estas variables en su estado natural en plena acción de su forma y desarrollo. Los resultados de esta etapa de percepción serán propuestos para los análisis correspondientes que manifestarán comportamientos no avisados o vistos en análisis anteriores

### **3.1.3. Enfoque**

Con la investigación se pretende comprobar si existe relación estrés laboral y desempeño de los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, lima, 2022, examinando la realidad en el campo mediante la recolección de datos mediante preguntas, la investigación será elaborado bajo el planteamiento metodológico de enfoque cuantitativo.

Fernández y Baptista (2006), la importancia de la recolección de datos en un enfoque cuantitativo, que es utilizada para probar cierta hipótesis presentadas como preámbulo del análisis metódico y llevaran a la culminación y generación de nuevo contenido científico. Sus pilares están definidos en la medición numérica y temas de análisis estadísticos, factores que ayudan a proponer las pautas de comportamiento y faciliten la legitimación de las teorías.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Estrés laboral

##### Definición Conceptual

Para la OIT, el estrés es una reacción física y mental causada por la presión que se da en el entorno que puede provocar la saturación física que puede sufrir el trabajador, es una enfermedad peligrosa para la economía, pueden afectar la salud de los trabajadores, se dice que es un mecanismo de defensa prepara un organismo a situaciones nuevas. OIT (2016).

##### Definición Operacional

Los factores que causan el estrés son ambientes laborales con escasas o falta de trabajo, monotonía, presión para cumplimientos de cortos plazos, cuando el trabajador no tiene claridad de sus funciones y se le asignan tareas que son incompatibles para las habilidades que posee, liderazgo deficiente exigente y agotador, lo que puede llegar a sufrir el síndrome de burnout. OIT (2016).

#### Variable 2: Desempeño de los trabajadores

##### Definición Conceptual

**Según Chiavenato (2000)** Nos menciona que las acciones o comportamientos que se observan en los trabajadores es muy importante en el cumplimiento de los objetivos de una empresa. En efecto, también nos afirma que el correcto **desempeño laboral** es la fortaleza más importante del factor humano contenida de una institución.

##### Definición Operacional

Chiavenato (2000) define que se tienen que tomar en cuenta los diversos factores como las capacidades de tiene el trabajador, con que habilidades cuenta, las capacitaciones y nivel de conocimiento con la que cuenta, los objetivos que pueda

haber logrado.

### **3.3. Población, muestra, muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población” dentro del aspecto investigador lo definen como una agrupación con un enfoque casuístico que tienen relevancia en determinados elementos de concordancia, que le permite al analista llevar a cabo un estudio científico

La población de estudio estará conformada 110 empleados que laboran en el núcleo ejecutor de compras, ubicado en la ciudad de Lima.

#### **3.3.2. Muestra**

Hernández (2014), define sobre la muestra que en relación a la importancia de su transparencia sin conflictos de interés que conlleven a socavar o hondar en temas de manipulación difusa en perjuicio de los resultados válidos. Es por ello, la necesidad de exponer o permitir que toda investigación pueda ser analizada por críticas o apreciaciones externas al núcleo investigador, con la finalidad de otorgarle nuevos aspectos constructivos que mejoren los procedimientos o resultados. Así mismo, el autor refiere a uno de los aspectos que el investigador debe tener en cuenta es con respecto a la delimitación clara y precisa de la población en referencia a la forma o metodología de la selección de su muestra.

Para conocer el tamaño de muestras de 110 trabajadores donde se aplicará en la investigación, se elaboró el cálculo con la fórmula de muestra, para que se tenga una cantidad exacta de trabajadores que se le aplicara la encuesta.

#### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo es probabilístico aleatoria ya que se elegirá a personas voluntarias para el estudio de la población.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Se realizará a los trabajadores del núcleo ejecutor de compras

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

### **3.4.1. Técnica**

La técnica de investigación será la encuesta, es elegido por motivo que se adapta a la realidad de la investigación, con preguntas concisas.

Tamayo en el 2008, la encuesta entrega una definición de la encuesta como método de recolección de datos, considerándola como una forma de percibir con los resultados, ciertas respuestas a la problemática, estas se presentan con enfoques descriptivos de la naturaleza de los encuestados. Es apremiante, mencionar que el autor detalla que las interrogantes dentro del formulario de encuesta correctamente diseñado, están puestas de manera sistemática y tienen una amplia relación con las variables, que aseguren la validez de la información recopilada, llevando así a la investigación por la línea correcta del objetivo

### **3.4.2. Instrumento**

Se utilizo el cuestionario como instrumento de investigación, donde se formularon una serie de preguntas seleccionadas cuidadosamente, La investigación de nivel correlacional, está cuestionario de escala tipo Likert, que tendrá alternativas con el siguiente orden: 1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Indeciso; 4= De acuerdo; y 5= totalmente de acuerdo.

### **3.4.3. Validez**

Se determino por medio de análisis de tres expertos, ellos verificaran que cada una de las preguntas del cuestionario se relacionen con las variables y dimensiones que se van a investigar.

#### **3.3.4. Confiabilidad**

En esa investigación se utilizó el alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de confiabilidad de una escala de medida para la los cuestionarios utilizados en la investigación.

#### **3.3.5. Procedimiento**

Se aplicó la encuesta con un cuestionario referida a la escala de Likert esta que será sometida a los trabajadores del núcleo ejecutor de compras, Lima, se contó con todas las facilidades para desarrollar la investigación.

#### **3.6. Métodos de análisis**

Se seleccionaron los datos y se ingresaron al SPSS v. 25, donde se colocaron todas las preguntas del cuestionario empleado con sus escalas, así mismo, se realizó un análisis estadístico descriptivo, a través tablas de contingencia. Se utilizaron tablas para la presentación de resultados.

#### **3.7. Aspectos éticos**

En la investigación que se ha realizado no se ha modificado ninguna de las variables, se respetó la disponibilidad de las personas a ser encuestadas, no se ha manipulado resultado alguno, se han respetado todas las fuentes que han sido consultadas, se han ciado de acuerdo a la norma APA.

#### IV. RESULTADOS

Se aplicó el procedimiento correspondiente para realizar el análisis que nos lleva a la interpretación de datos correspondiente por el cual nos brindara los resultados, que se mostraran bajo cuadros explicativos y acompañados de gráficos estadísticos que ayudaran al entendimiento o, mejor dicho, a una simplificada lectura del análisis y la mejor comprensión de la problemática, razón origen del presente trabajo de investigación.

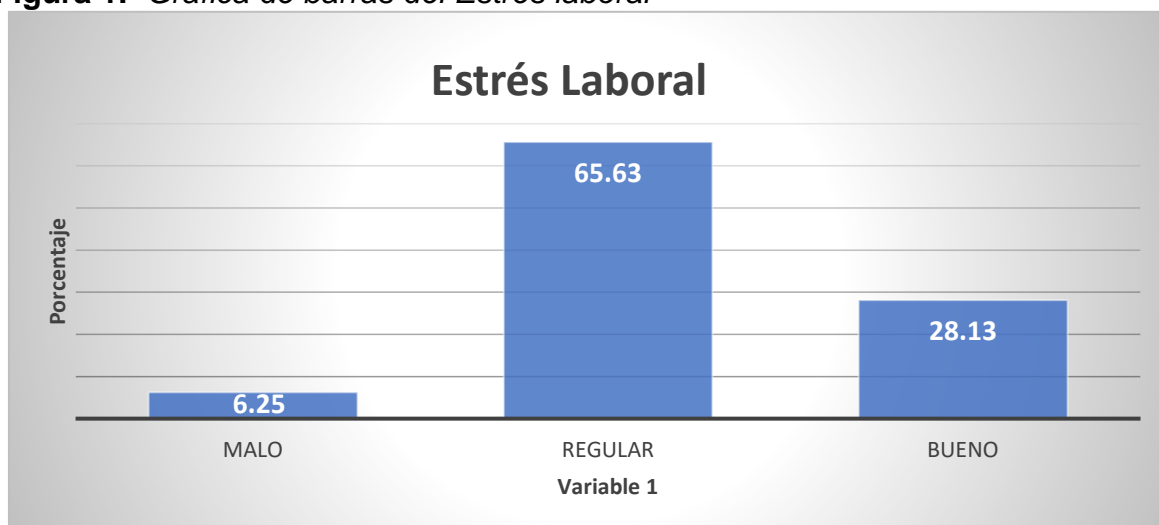
##### 4.1. Estadística descriptiva.

**Tabla 1.**

*Niveles en relación a las frecuencias y porcentajes con respecto al Estrés laboral*

Variable Estrés Laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	4	6.3	6.3	6.3
REGULAR	42	65.6	65.6	71.9
BUENO	18	28.1	28.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Figura 1.** Gráfica de barras del Estrés laboral



Interpretación: Los resultados en la variable de estrés laboral donde el 65,63% de

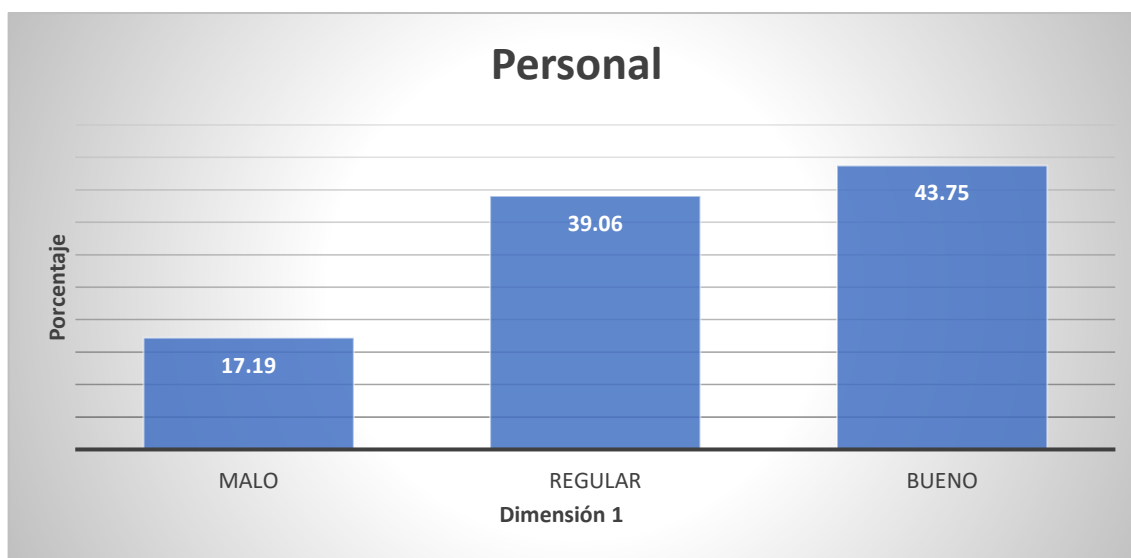
los encuestados, manifestaron que se ubicó en un nivel regular, así mismo el 28,13% de las personas que se encuestó revelaron, la variable de estrés laboral fue buena y el 6,25% de los encuestados afirmaron que la variable de estrés laboral fue mala. respecto estrés laboral de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.

**Tabla 2.**

*Niveles en relación a las frecuencias y porcentajes con respecto a la dimensión Personal*

<b>Dimensión Personal</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	11	17.2	17.2	17.2
REGULAR	25	39.1	39.1	56.3
BUENO	28	43.8	43.8	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Figura 2.** Gráfica de barras de la dimensión Personal



Interpretación: Los resultados en la dimensión 1 que se refiere a lo personal, donde el 43,75% de los encuestados, manifestaron que se ubicó en el nivel bueno, mientras el 39,06% de los encuestados revelaron que la dimensión 1 que se refiere a lo personal, es regular y el 17,19% de las personas encuestadas afirmaron que

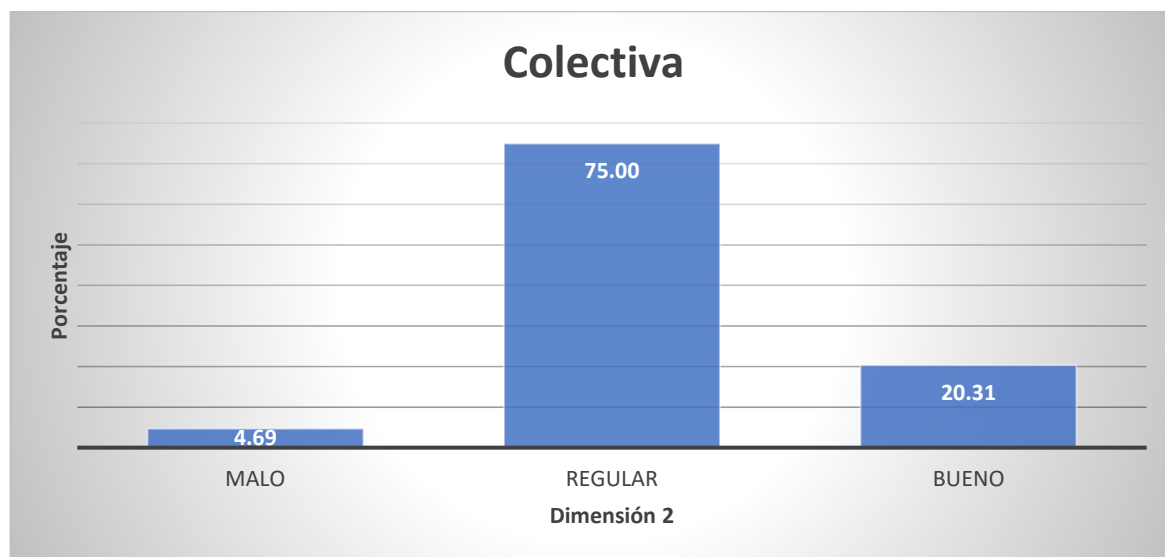
resultado mala, en la dimensión 1 que se refiere a lo personal, de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.

**Tabla 3.**

*Niveles en relación a las frecuencias y porcentajes con respecto a la dimensión. Colectiva*

<b>Dimensión Colectiva</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	3	4.7	4.7	4.7
REGULAR	48	75.0	75.0	79.7
BUENO	13	20.3	20.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Figura 3.** Gráfica de barras de la dimensión colectiva



Interpretación: Los resultados en la dimensión 2 que se refiere a lo colectivo, donde el 75,00% de los encuestados, manifestaron que se ubicó en el nivel regular, por otro lado, el 20,31% de las personas encuestadas revelaron que la dimensión 2 que se refiere a lo colectivo fue bueno y el 4,69% de los encuestados afirmaron que la dimensión 2 que se refiere a lo colectivo fue malo. respecto a la



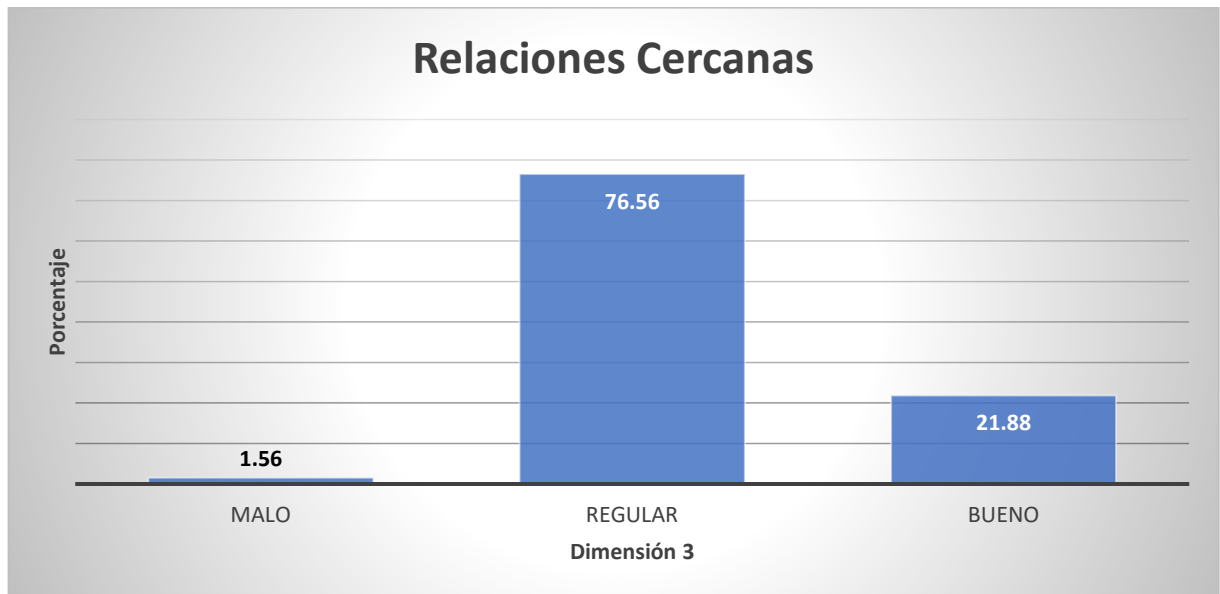
dimensión 3. colectiva de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.

**Tabla 4.**

*Niveles en relación a las frecuencias y porcentajes con respecto a relaciones cercanas*

<b>Dimensión Relaciones Cercanas</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	1	1.6	1.6	1.6
REGULAR	49	76.6	76.6	78.1
BUENO	14	21.9	21.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Figura 4.** *Gráfica de barras de Relaciones cercanas*



Interpretación: Los resultados en la dimensión 3 donde el 76,56% de las personas encuestadas, manifestaron que se ubica en un nivel regular, así mismo el 21,88% de los encuestados revelaron la dimensión 2 que se refiere a las relaciones cercanas fue bueno y el 1,56% de los encuestados afirmaron que la dimensión 2 que se refiere a lo colectivo fue malo. respecto a la dimensión 3. Relaciones

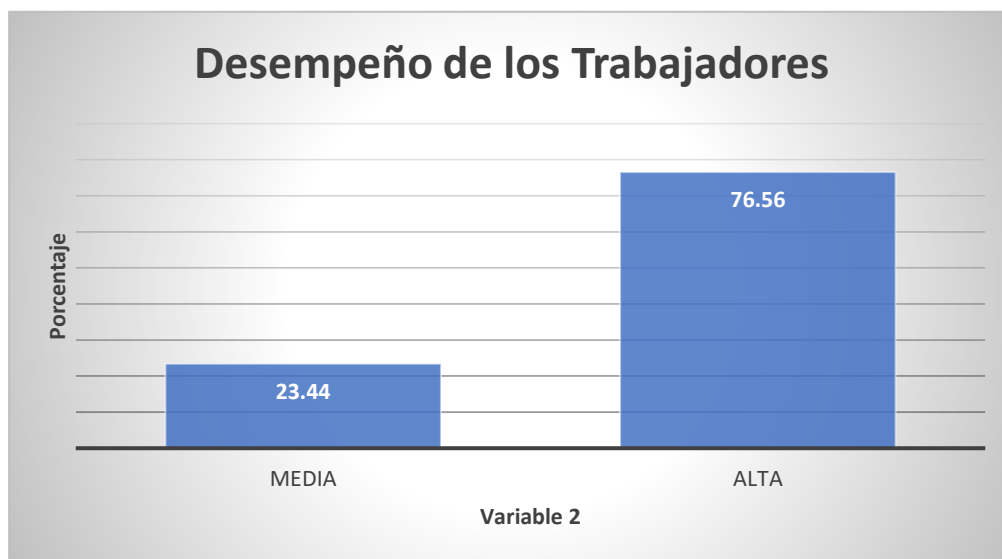
cercanas de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.

**Tabla 5.**

*Niveles en relación a las frecuencias y porcentajes con respecto al desempeño de los trabajadores.*

Variable Desempeño de los Trabajadores				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIA	15	23.4	23.4	23.4
ALTA	49	76.6	76.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Figura 5.** *Gráfica de barras de desempeño de los trabajadores*



Interpretación: Los resultados en la variable del desempeño de los trabajadores donde el 76,56% de los encuestados, manifestaron que se ubicó en un nivel alto, mientras el 23,44% de las encuestadas revelaron que la variable de desempeño de los trabajadores fue medio y el 0,00% de los encuestados afirmaron que en la variable de desempeño de los trabajadores fue bajo. respecto estrés laboral de

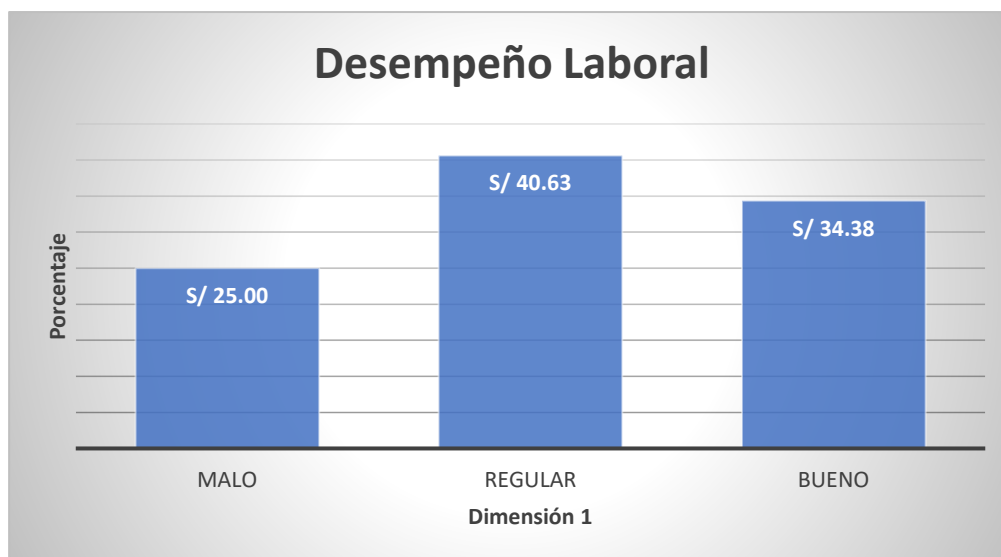
los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.

**Tabla 6.**

*Niveles en relación a las frecuencias y porcentajes del Desempeño laboral*

<b>Dimensión Desempeño Laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	16	25.0	25.0	25.0
REGULAR	26	40.6	40.6	65.6
BUENO	22	34.4	34.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Figura 6.** *Gráfica de barras de Desempeño laboral*



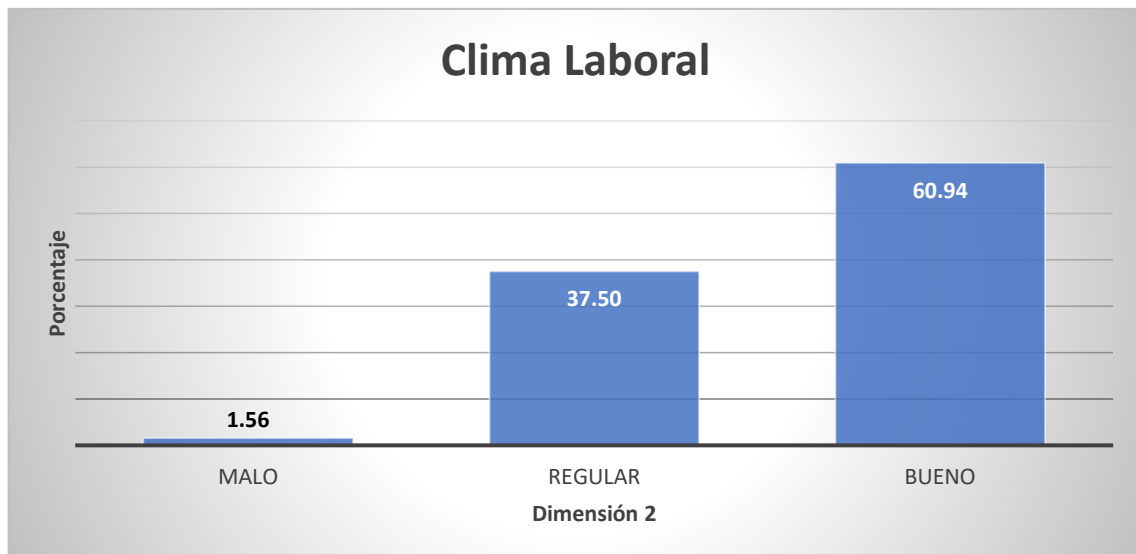
Interpretación: Los resultados en la dimensión 1 que se refiere al desempeño laboral donde el 40,63% de los encuestados, manifestaron que se ubicó en un nivel regular, mientras el 34,38% de las personas encuestadas revelaron que el desempeño laboral fue bueno y el 25,00% de las personas encuestadas afirmaron que el desempeño laboral fue malo. en los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.

**Tabla 7.**

*Niveles en relación a las frecuencias y porcentajes con respecto al Clima laboral*

<b>Dimensión Clima Laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	1	1.6	1.6	1.6
REGULAR	24	37.5	37.5	39.1
BUENO	39	60.9	60.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Figura 7.** *Gráfica de barras de Clima laboral*



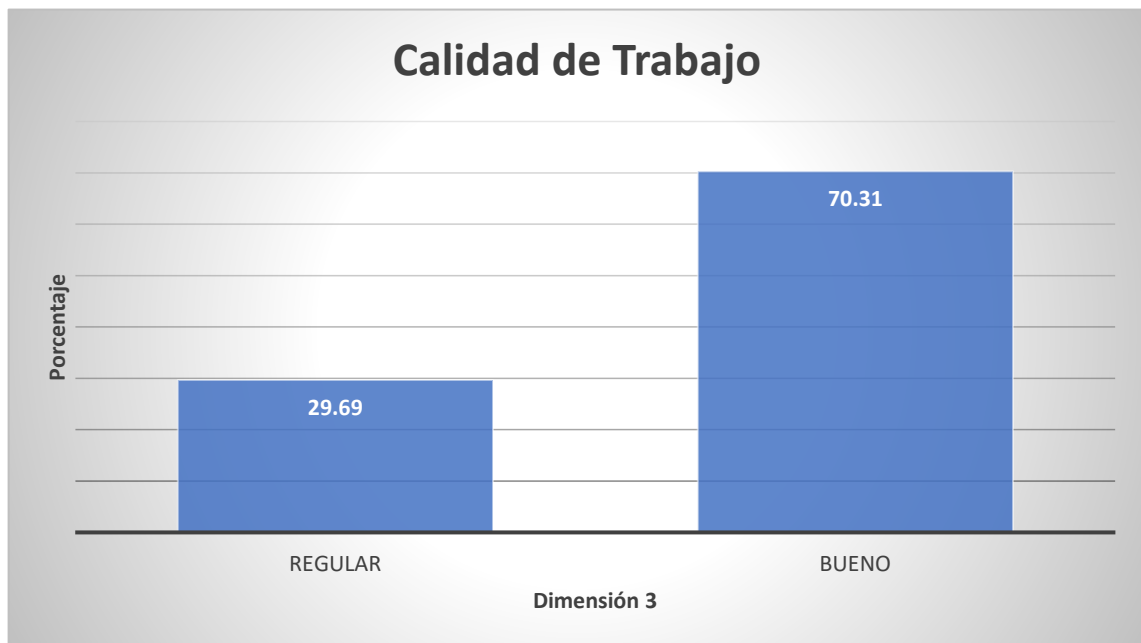
Interpretación: Se observa que la dimensión 2 que se refiere al clima laboral, donde el 60,94% de los encuestados, manifestaron que se ubicó en el nivel bueno, mientras el 37,50% de los encuestados revelaron que el cumplimiento de normatividad fue regular y el 1,56% de los encuestados afirmaron que el cumplimiento de normatividad fue bueno. Respecto al Clima laboral en los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.

**Tabla 8.**

*Niveles en relación a las frecuencias y porcentajes de la Calidad de trabajo*

<b>Dimensión Calidad de Trabajo</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	19	29.7	29.7	29.7
BUENO	45	70.3	70.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Figura 8.** *Gráfica de barras de Calidad de trabajo*



Interpretación: Se observa que la dimensión 3 que se refiere a la calidad de trabajo, donde el 70,31% de los encuestados, manifestaron que se ubicó en el nivel bueno, mientras el 29,69% de los encuestados revelaron que el cumplimiento de normatividad fue regular y el 0,00% de los encuestados afirmaron que el cumplimiento de normatividad fue bueno. Respecto a la calidad de trabajo en los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.

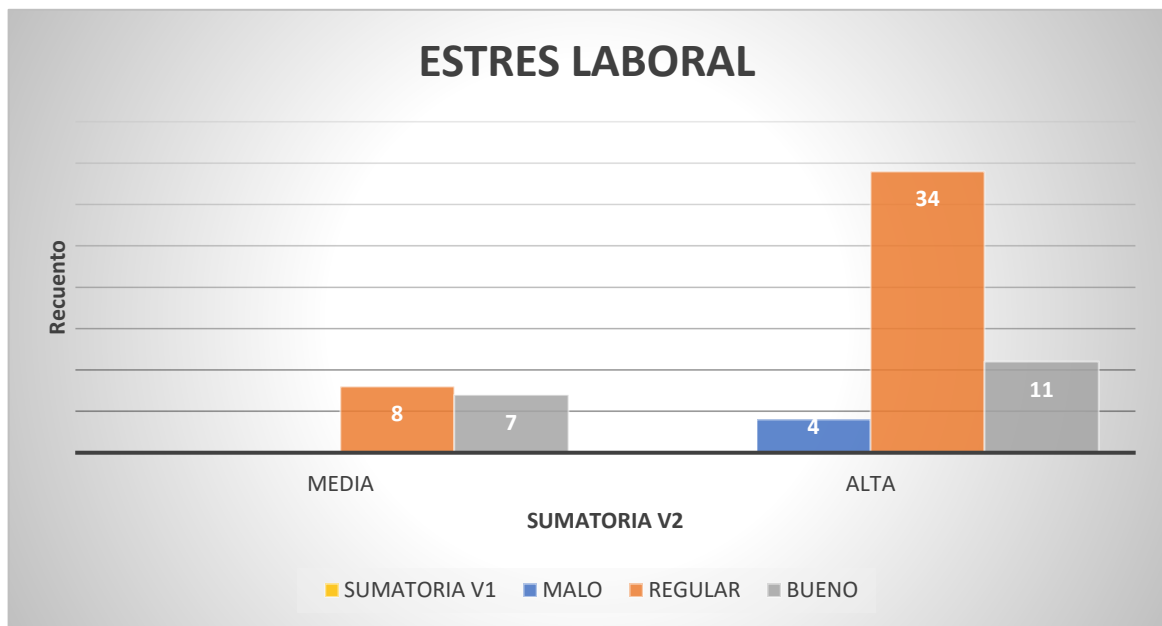
#### 4.2. Análisis descriptivo bivariado

**Tabla 9.**

*Tabla cruzada entre las variables estrés laboral\*desempeño de los trabajadores*

			ESTRES LABORAL			Total
			MAL O	REGULA R	BUEN O	
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES	MEDI A	Recuent o % del total	0 0.0%	8 12.5%	7 10.9%	15 23.4%
	ALTA	Recuent o % del total	4 6.3%	34 53.1%	11 17.2%	49 76.6%
Total		Recuent o % del total	4 6.3%	42 65.6%	18 28.1%	64 100.0 %

**Figura 9.** *Gráfica de barras estrés laboral \* desempeño de los trabajadores*



Nota. El 100% de los encuestados, del cruce del Estrés Laboral y Desempeño de los Trabajadores se ubican en el nivel regular que es el 53.1%. También, 17.2% de los encuestados indican que el estrés laboral y el desempeño de los Trabajadores tiene como resultado bueno. Asimismo, el 6.3% de los encuestados

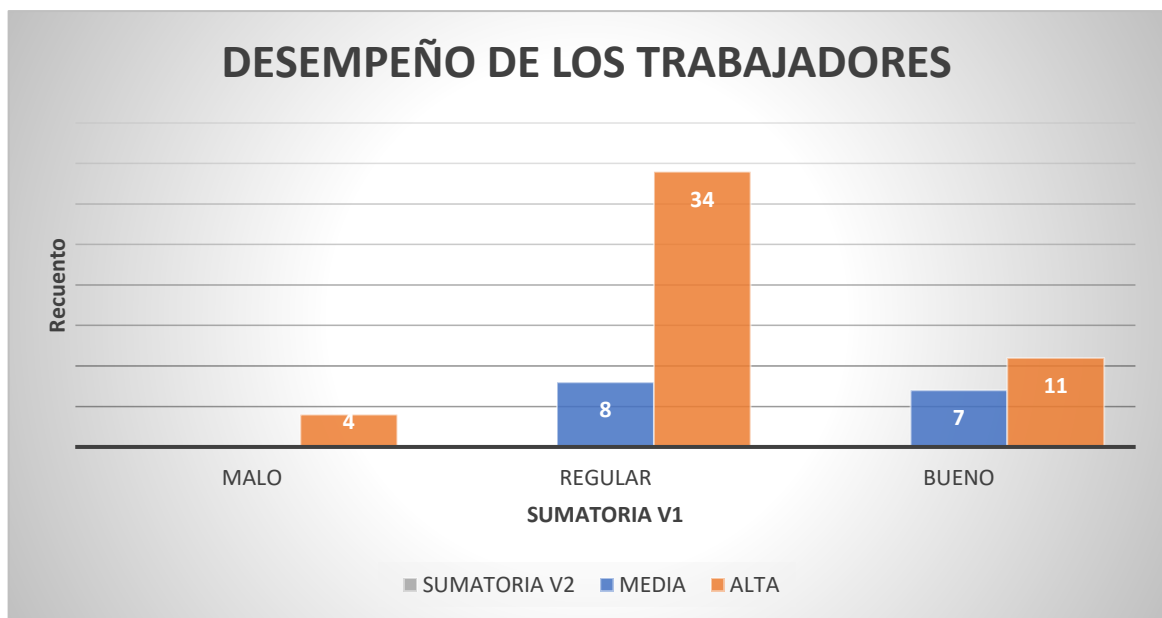
mencionan que el Estrés Laboral y Desempeño de los Trabajadores es malo.

**Tabla 10.**

*Tabla cruzada entre las variables desempeño de los trabajadores \*estrés laboral*

			DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES		
			MEDIA	ALTA	Total
ESTRES LABORAL	MALO	Recuento	0	4	4
		% del total	0.0%	6.3%	6.3%
	REGULAR	Recuento	8	34	42
		% del total	12.5%	53.1%	65.6%
	BUENO	Recuento	7	11	18
		% del total	10.9%	17.2%	28.1%
Total		Recuento	15	49	64
		% del total	23.4%	76.6%	100.0%

**Figura 10.** *Cruzada Desempeño de los Trabajadores \*Estrés Laboral*



Nota. De acuerdo al 100% de los encuestados, del cruce del Desempeño de los Trabajadores y Estrés Laboral y se ubican en el nivel alto que es el 53.1%. También, 12.5% de los encuestados indican que el Desempeño de los Trabajadores y Estrés Laboral es bueno. Asimismo, el 0.0% de los encuestados

mencionan que en el Desempeño de los Trabajadores y Estrés Laboral y es malo.

#### 4.3 Prueba de normalidad

Considerando que el tamaño de la muestra es mayor a 50 datos, se considera los resultados otorgados por la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova. Por ello es empleada la correlación no paramétrica, se empleará la tabla de valores Rho de Spearman para medir la correlación.

Dentro de este análisis se consideran 2 premisas:

H0: El estrés laboral tiene relación con el desempeño de los trabajadores.

H1: El estrés laboral no tiene relación con el desempeño de los trabajadores.

#### **Tabla 11.**

##### *Prueba de normalidad*

<b>Pruebas de normalidad</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MALO		4			4	
REGULAR	0.494	42	0.000	0.480	42	0.000
BUENO	0.392	18	0.000	0.624	18	0.000

La tabla de prueba de normalidad detalla que el p valor es igual a 0,000, se toma en cuenta que si el valor resulta ser menor a 0,050 (nivel de riesgo 5%); se considera rechazar la hipótesis nula, por lo cual, lo obtenido concluye que el estrés laboral no tiene relación con el desempeño de los trabajadores.



### 4.3 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022

H<sub>a</sub>: Existe la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022

#### **Tabla 12.**

*Relación entre el estrés laboral y el desempeño en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022*

			Estrés laboral	Desempeño de los trabajadores
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-,251*
		Sig. (bilateral)		0.045
		N	64	64
	Desempeño de los trabajadores	Coeficiente de correlación	-,251*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.045	
		N	64	64

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 13 se aprecia que el p-valor=0,045<0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; asimismo la correlación de Rho de Spearman rho = -0,251\*, significa que, si aumenta el estrés laboral, disminuye el desempeño de los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el estrés laboral y sus factores actitudinales del desempeño de los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el estrés laboral y factores actitudinales del desempeño de los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022

#### Tabla 13.

*Tabla de relación entre el significativa entre el estrés laboral y factores actitudinales del desempeño laboral en los trabajadores.*

<b>Correlaciones Estrés Laboral - Desempeño Laboral</b>				
			Estrés laboral	factores actitudinales
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-,260*
		Sig. (bilateral)		0.038
		N	64	64
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-,260*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.038	
		N	64	64

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 14 se aprecia que el p-valor=0,038<0,05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; asimismo la correlación de Rho de Spearman rho= -,260, el cual se relaciona, en la medida que el estrés aumenta y los factores actitudinales del desempeño de los trabajadores disminuyen.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el estrés laboral y factores operativos del desempeño de los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el estrés laboral y factores operativos del desempeño de los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.

### Tabla 14.

*Tabla de estrés laboral y factores operativos del desempeño laboral*

<b>Correlaciones Estrés Laboral - Calidad de Trabajo</b>				
			Estrés laboral	Factores operativos
Rho de Spearman	ESTRÉS LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	0.064
		Sig. (bilateral)		0.613
		N	64	64
	Calidad de Trabajo	Coefficiente de correlación	0.064	1.000
		Sig. (bilateral)	0.613	
		N	64	64

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 15 se aprecia que el  $p\text{-valor}=0,0613 > 0,05$  en consecuencia se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; asimismo la correlación de Rho de Spearman  $\rho=0,064$ . No existe relación significativa entre el estrés laboral y los factores operativos del desempeño de los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el estrés laboral y factores de ambiente del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022

H<sub>a</sub>: Existe relación significativa entre el estrés laboral y factores del ambiente del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.

### Tabla 15.

Tabla de correlaciones Estrés Laboral - Clima Laboral

Correlaciones Estrés Laboral - Clima Laboral				
			Estrés laboral	Factores del ambiente
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1.000	-0.188
		Sig. (bilateral)		0.137
		N	64	64
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	-0.188	1.000
		Sig. (bilateral)	0.137	
		N	64	64

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 16 se aprecia que el p-valor=0,137>0,05 en consecuencia se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; asimismo la correlación de Rho de Spearman rho=-0,188.

## V. DISCUSIÓN

En trabajo de investigación que se presenta tiene como determinar la hipótesis general que existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022, para lo cual se utiliza la correlación de Spearman entre las variables de desempeño laboral y estrés donde se evidencia una correlación negativa baja de valor  $r: - 0.251^*$  con un nivel de significancia menor al 0.05, lo que indica que al incrementarse el nivel de estrés en los trabajadores disminuirá el desempeño que estos puedan tener para la realización de sus actividades laborales.

Del Hoyo, (2004), nos explica que el estrés surge, que surge el estrés cuando las personas no pueden ejercer el trabajo asignado, se dan cuenta que no van a responder satisfactoriamente a lo encomendado, en este momento comienza a desarrollar un sentimiento que no lo puede controlar.

Stavroula, (1999), nos explica que “Que el estrés es una reacción que tienen los trabajadores ante la presión, llamadas de atención y no tienen la capacidad para realizar lo encargado”

Adaptarse a una situación cuando no tienes la capacitación adecuada, es ahí cuando surge el estrés, al no saber cómo manejar la situación, se siente limitado es cuando empieza a reaccionar su organismo donde aumenta su tensión, se vuelve inapetente hasta que en un momento dado su organismo puede colapsar por tanta tensión, es ahí donde comienza aparecer las enfermedades como hipertensión.

Los resultados, Los resultados en la variable del desempeño de los trabajadores donde el 76,56% de los encuestados, manifestaron que se ubicó en un nivel alto, mientras el 23,44% de las encuestadas revelaron que la variable de desempeño de los trabajadores fue medio y el 0,00% de los encuestados afirmaron que en la variable de desempeño de los trabajadores fue bajo. respecto estrés laboral de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022. ejecutores de compras, Lima, 2022, se puede ver que los trabajadores están comprometidos con el trabajo.

Y en cuanto a la variable de estrés, determinado que el nivel es medio con un 97% y bajo con un 3%, existen algunos trabajadores que a veces sienten pérdida de energía y tensión producto de las actividades laborales ejercidas dentro de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022, sin embargo, ninguno de los trabajadores pertenece al nivel alto.

En relación, si existe significativa entre el estrés laboral y factores actitudinales del desempeño de los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022, tiene un valor de  $r -0.260$  (existe una relación negativa media, que podría indicar que un trabajador al estar muy estresado puede empezar a incumplir sus responsabilidades dentro de los núcleos pero no es posible tener seguridad del supuesto ya que el valor de correlación encontrado es muy media), como también, con respecto a la relación entre el estrés y la dimensión productividad tiene un valor de  $-0.188^*$  (existe una correlación alta indicando que a mayores niveles de estrés en los trabajadores disminuiría la productividad de los mismos).

Además, en la hipótesis específica 2 podemos observar que no hay relación significativa entre el estrés laboral y factores operativos del desempeño de los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022. se pudo hallar correlación de Spearman entre estrés y las dimensiones de desempeño laboral, relación entre el estrés y la dimensión calidad de trabajo tiene un valor de  $0.064$  (correlación prácticamente nula, no existe alteraciones en la dimensión calidad de trabajo al incrementarse el nivel de estrés).

En relación a la ayuda material de otros estudios se puede resaltar lo elaborado en el trabajo de Oramas, (2013), esta investigación fue llevada bajo el cuestionario de Bournout de Maslach, aplicado en cierta parte de la plana docente del género masculino, manifestada de una forma diferente o dirigida en base al tiempo de servicio de como educadores en tal institución. Así detallamos, la existencia de una correlación directa entre las situaciones de estrés experimentadas por los docentes en relación a los indicios de fatiga física y psicológica, más conocida como desgaste emocional.

El estudio concluye que dentro del aspecto de estrés que experimentan los pedagogos se encuentra en un nivel elevado, manifestando claros problemas en su salud física y emocional, elementos que accionan una gran disminución en las condiciones de trabajo que se ven seriamente afectadas por la inestabilidad provocada por el estrés. Por otro lado, también podemos decir que el análisis contiene otro respaldo configurado en lo manifestado por Goicochea (2016) y Choque (2015), sus investigaciones se entrelazan en la coincidencia de sus resultados con parejas conclusiones. En detalle de la presentación de una relación inversa en ambas variables. Mejor dicho, la expresión de acción contraria entre variables, referida en que si una aumenta la otra disminuye. Es por ello, que si aumenta el estrés de un trabajador, la reacción del desempeño laboral será afectada en negativa creando un déficit de la misma, postura que es afianzada en lo expresado por Hernández (2006) que refiere a la relación dada entre dos variables en la que si se manifiesta un incremento de una de estas o variable independiente, la otra o variable dependiente experimenta una acción contraria de decrecimiento

Asimismo, en la hipótesis 3 se observa en los resultados que existe relación significativa entre el estrés laboral y factores del ambiente del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022. Se aprecia que el  $p\text{-valor}=0,137 > 0,05$  en consecuencia se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis alterna; asimismo la correlación de Rho de Spearman  $\rho=-0,188$ . Que refiere a la relación entre las dos variables.

Sumándose a lo expresado líneas arriba se encuentra la investigación realizada por Lazarus & Folkman (1986), que en hecho concreto detalla que todo individuo que es expuesto a un clima de estrés, tratara la manera de afrontar tal situación así esta devenga con resultados diferentes a los buscados. Así también, manifiestan que en múltiples escenarios están relacionados con problemas de salud o físicos, factores que no tomaran en cuenta obviando tal situación que a corto plazo perturbaría la normalidad de tratamiento como persona o relacionado a lo interpersonal a razón del dolor, molestias y un innumerable de enfermedades del sistema nervioso, provocados por el estrés. Así también, se manifiesta Cano (2002), el cual indica que, si existe un stress con una intensidad elevada, su

connotación se manifestara está en el desprendimiento de problemas en relación al rendimiento o el ejercicio de labor del trabajador que se vería afectado en la disminución de sus propios recursos de acción motrices o de raciocinio, como por ejemplo la inestabilidad de la memoria en tema de aprendizaje o captación receptiva. Es decir, que se encontrará bajo problemas de retención de información, que evidenciaría un olvido de situaciones o datos, así pues, esta situación es generada por la misma sintomatología que hace posible la disminución laboral y su escasa producción dentro de los objetivos de la institución.

Finalmente se considera la importancia del estudio es que va dirigido al directorio de la presidencia de los núcleos ejecutores de compras, puedan tener una idea más clara de los problemas de estrés y desempeño laboral de los trabajadores.

## **VI. CONCLUSIONES**

**Primera:** Dado el objetivo general que relaciona el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022, se ha determinado que existe una relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022, dicha relación proyecta un valor de correlación negativa de  $-0.251^*$ , siendo está una relación con un alto nivel de significancia puesto que el valor “p” de significancia asintótica bilateral es menor al 0.05, lo que quiere decir que al incrementarse el nivel de estrés en los trabajadores disminuirá el desempeño laboral que estos puedan tener para la realización de sus actividades laborales.

**Segunda:** Dado el objetivo específico 1 del estudio que indica una relación el estrés laboral y los factores actitudinales del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022, los resultados obtenidos indican que existe una relación negativa postulada entre la dimensión desempeño laboral en relación a la variable estrés, fundada en una correlación de valor negativa de  $-0.260$  que nos entrega los datos procesados. Esto es referido, a que, si existe un incremento de



estrés en los trabajadores, los mismo pueden entablar una forma de trabajo que no se alinea a las labores en equipo, por estar sometidos a conductas irritables

**Tercera:** Dado el objetivo específico 2 del estudio que precisa la relación entre el estrés laboral y factores operativos del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022. los resultados obtenidos manifiestan un rechazo, muestra una relación negativa entre la dimensión de conocimiento de calidad de trabajo, fundada en el resultado de correlación que determina un valor de 0.064, interpretado con una Correlación prácticamente nula. Es por ello, que determinamos que no existe alteraciones de la calidad de trabajo relacionada con el incremento del nivel de estrés

**Cuarta:** Dado el objetivo específico 3 del estudio que la indica una relación entre el estrés laboral y factores del ambiente del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022. los resultados obtenidos manifiestan, indican que existe una relación negativa postulada entre la dimensión clima laboral a la variable estrés. Esto es, fundada en una correlación de valor negativo de -0.188, En su interpretación, detallamos que existe una relación negativa muy baja prácticamente nula, que podría indicar que un trabajador al estar muy estresado puede empezar a incumplir sus responsabilidades dentro de la institución, pero no es posible tener certeza del supuesto ya que el valor de correlación encontrado es muy bajo.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a la presidenta de los núcleos ejecutores de compras tener constantes reuniones con los trabajadores, para hablar sobre el trabajo y la asignación de funciones que se le otorga a cada trabajador como también las eventualidades que se dan a diario.

**Segunda:** Se recomienda a la presidenta de los núcleos ejecutores de compras, implementar talleres de liderazgo y talleres de destrezas para los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, sobre las consecuencias del estrés.

**Tercero:** Se recomienda a la presidenta de los núcleos ejecutores de compras reunirse con los inspectores de expediente, para evaluar a su personal por áreas, para así poder detectar cualquier síntoma de estrés.

**Cuarta:** Se recomienda a los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras mejorar el clima laboral y mejorar el trabajo en equipo, fomentar la comunicación, ese nos puede ayudar, puede fomentar la confianza y que alguien nos pueda escuchar y entre compañeros puedan ayudar a ver desde otro punto de vista.

**Quinta:** Los encargados de las diferentes áreas deben ser capacitados para el manejo de personal a su cargo, no asignar trabajos a personal que no está apto para realizarlo, por evitar contratar personal nuevo por tiempo.

## REFERENCIAS

- Baena, G. (2014). Metodología de la investigación. México, D.F.: Grupo Editorial Patria
- Choquehuanca, A., & Mamani, C. (2020). *Estrés laboral en tiempos de pandemia en los trabajadores de las IES. MOHO – 2020*. (Tesis de licenciatura), Universidad Autónoma de Ica, Ica.
- Molina, L. (2020). *Estrés laboral en personal administrativo de una institución de formación policial en tiempos de covid-19 de lima, 2020*. (Tesis Licenciatura), Universidad César Vallejo, Lima.
- Solís, J.I.C. (2020). La pandemia digital para el trabajo por el SARS-COV2 (COVID 19). Unisul de Fato e de Direito: *Revista jurídica da Universida de do Sul de Santa Catarina*, 10(21), 123-138.
- Calvo, L. & Espinoza, E. (2021) *Estrés Laboral Durante La Pandemia Covid - 19 En Los Colaboradores De La Empresa Agro Frost S.A., Mazo, 2021*. (Título Licenciatura) en Trabajo Social. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Facultad De Ciencias Sociales. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4918/ESPINOSA%20y%20CALVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Judith Guabloche, J., Gutiérrez, Ana P. (2021) La evolución y el futuro de trabajo a distancia en el Perú. BCR. *Revista Moneda*. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-187/moneda-187-07.pdf>
- Eurofound (2020a). COVID-19 unleashed the potential for telework-How are workers coping? june 2020. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Recuperado de: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-copin>
- ONU (2020). El COVID-19 golpea tres veces a las mujeres: por la salud, por la violencia doméstica y por cuidar de los otros. [Nota de prensa]. Recuperado de: <https://news.un.org/es/story/2020/03/1471872>
- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67). Santiago,

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de: [http://www.infocoponline.es/pdf/S2000387\\_es.pdf](http://www.infocoponline.es/pdf/S2000387_es.pdf)
- Solís, J.I.C. (2020). La pandemia digital para el trabajo por el SARS-COV2 (COVID 19). *Unsur de Fato e de Direito: Revista jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina*, 10(21), 123-138.
- Fosslien, L. y Duffy, M.W. (2020). How to combat zoom fatigue. *Harvard Business Review*, 29.
- CCOO (2020). El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral. Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. Recuperado de: [www.infocoponline.es/pdf/TELETRABAJO-GENERO-SALUDLABORAL.pdf](http://www.infocoponline.es/pdf/TELETRABAJO-GENERO-SALUDLABORAL.pdf)
- Estela, C., & Hernández, S. (2019). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional De San Martín-Tarapoto  
<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3346/ADMINISTRACION%20-%20Ceibi%20Est%20a9fani%20Estela%20Fern%20a1ndez%20%26%20Sami%20Katerin%20Hernandez%20Pinedo%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Boza, D. (2021). *Desempeño laboral y compensaciones en colaboradores del Banco Ripley S.A. Lima 2020*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma del Perú <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1636>
- Huamanchumo, L. (2016). *Estrés Laboral Y Satisfacción Laboral En Docentes De Una Institución Educativa Nacional De Trujillo* [tesis de Titulación]. Universidad Privada Antenor Orrego.  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1975/1/RE\\_PSICO\\_LUCIANA.HUAMANCHUMO\\_ESTRES.LABORAL.DOCENTES\\_DATOS.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1975/1/RE_PSICO_LUCIANA.HUAMANCHUMO_ESTRES.LABORAL.DOCENTES_DATOS.pdf)
- Sum, M.I. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. [Tesis pregrado]. Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

- Kaewboonchoo, O., Yingyuad, B., Rawiworrakul, T., & Jinayon, A. (2014). Job stress and intent to stay at work among registered female nurses working in Thai hospitals. *Journal of occupational health*, 56(2), 93–99. <https://doi.org/10.1539/joh.12-0204-oa>
- Flores, M., Velasquez, N., Gómez, M. (enero, 2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. [Artículo científico]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí- Nicaragua 2017 17778.pdf (unan.edu.ni)
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa, p. 180.
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 3ra edición 2010, 1ra reimpression 2012, ISBN: 980-273-445-4. (P5)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R. F. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrera, F. (2013). *Productividad directiva para mejorar las competencias del capital humano*. México: s.n.
- Herzberg, F. (1959). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. Cleveland Ohio: Ed. The World Publishing Company.
- Jones, E. C. (2006). Una metodología para medir la productividad del trabajador del conocimiento de ingeniería. s.l.: Ed. *Engineering Management Journal*.
- Lazarus, S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ed. Martínez Roca S.A.
- Levy, C. P. (2001). *Gestión de las competencias: como analizarlas, como evaluarlas, como desarrollarlas*. España: Ed. Gestión.
- Locke, A. (1969). *¿Qué es la satisfacción en el trabajo?* s.l.: Ed. Organizational Behavior and Human Performance.
- Locke, A., & Latan, P. (1985). *La aplicación de la fijación de los objetivos a los deportes*. s.l.: Ed. Journal of Sport Psychology.
- Marbán, J. (2009). *El estrés afecta el rendimiento laboral*. Obtenido de <http://>

- expansión.mx/el estrés y el rendimiento laboral.
- Marchant, L. (2006). *Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal*. s.l.: Ed. Ciencias Sociales.
- Martínez, M. (2004). *Estrés laboral: Guía para empresarios y empleados*. s.l.: Ed. Pearson Educación.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Inventario para la evaluación del estrés laboral*. s.l.: s.n.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Adison. Wesley EE.UU.: Ed. Iberoamericana.
- Nash, M. (1989). *Como incrementar la productividad del recurso humano*. Colombia: Ed. Norma.
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnot en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Cuba: Ed. Ministerio de Salud Pública.
- Organización Panamericana de la Salud. (1989). informe anual. Washington: s.n.
- Peiró, J. (2001). *El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva*. Valencia - España: Universidad de Valencia.
- Perales, A., Chue, H., & Padilla, A. y. (2016). *Estrés, ansiedad y depresión en Magistrados de Lima*. ¿Obtenido de <http://www.scielo.org/scielo.php?>
- Perez, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. s.l.: Ed. UPIICSA.
- Posada, E. (2011). *La relación de trabajo - estrés laboral en los colombianos*. Colombia: Ed. CES Salud Pública.
- Posada, E. (2011). *La relación del trabajo y el estrés laboral en los colombianos*. Colombia: Ed. CES Salud Pública.
- Prieto, Z. (2015). *Estrés laboral: un fenómeno por el que pocos se preocupan*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Ed. Icaria Editorial S.A.
- Rayport, J. &. (2004). *Muestre su mejor cara*. Estados Unidos: Ed. Universidad Harvard.
- Robbins, S. &. (2000). *Administración*. México: Ed. Prentice Hall.
- Saavedra, J. (2005). *La cuestión escolar crítica y alternativas*. México: Ed. Fontanera.

- Segovia, G. (2008). *Accidentes y riesgos sociales*. s.l.: Ed. HEE Consultores.
- Stavroula, B. (1999). *La organización del trabajo y el estrés*. Reino Unido: Ed. Universidad de Nottingham.
- Tamayo, M. (1999). *El proceso de investigación científica*. México: Ed. Limusa - Noriega Editores.
- Tolentino, A. (2004). *Nuevos conceptos de productividad y su mejora Seminario de red de productividad Europea*. Budapest: s.n.
- Vitaliano, P., Russo, J., E., C., & Maiuro, D. B. (1985). *Las formas de hacer frente a cheklit: revisión y propiedades psicometricas*. s.l.: ed. Multivariate Behavioral Research. Wallace, J., Marc, J. A., & Szilagyi, J. (1982). *Gestionar el comportamiento en las organizaciones*. Illinois: Ed: 2. Managing Behavior in organizations Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra: OIT, 2016. 62 p.)
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 7ma. Edición. México: Prentice Hall.

## **ANEXOS**



# ANEXOS

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE E INDICADORES	METODO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICA E INSTRUMENTO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima 2022?,</p>	<p>determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022</p>	<p>Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>ESTRÉS LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal</li> <li>- Colectiva</li> <li>- Relaciones Cercanas</li> </ul>	<p><b>TIPO:</b> BASICO</p> <p><b>DISEÑO:</b> NO EXPERIMENTAL</p> <p><b>ENFOQUE:</b> CUANTITATIVO</p> <p><b>ESQUEMA DE DISEÑO</b></p> <p>M= Muestra</p> <p>V1= Estrés laboral</p> <p>V2 = Desempeño de los trabajadores</p> <p>r = relación</p>	<p><b>POBLACION</b></p> <p>El estudio se realizó con una población de 110 trabajadores de los núcleos ejecutores</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>El estudio tuvo como muestra 64 trabajadores</p>	<p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO</b> cuestionario</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>(a) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y factores actitudinales del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima 2022?</p> <p>(b) ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y factores operativos del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima 2022?</p> <p>(c) ¿De qué manera afecta el estrés laboral en el desempeño laboral de los núcleos ejecutores de compra, Lima 2022??</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICO</b></p> <p>(a) Determinar la relación entre el estrés laboral y factores actitudinales del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022 (b) Determinar la relación entre el estrés laboral y factores operativos del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022. (c) Determinar si es factibilidad de implementación talleres de ayuda para conseguir la disminución del nivel de estrés de los trabajadores.</p>	<p>H1. Existe una relación significativa entre el estrés laboral y factores actitudinales del desempeño en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022. H2. Existe una relación significativa entre el estrés laboral y factores operativos del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022. H3. Existe relación significativa entre el estrés laboral y factores del ambiente del desempeño laboral en los trabajadores de los núcleos ejecutores de compras, Lima, 2022.</p>	<p><b>Variable 2</b></p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño Personal</li> <li>-Clima laboral</li> <li>-Calidad de trabajo</li> </ul>			

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

### *Operacionalización de la variable 1*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Estrés laboral	el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima (1, 3). Por ejemplo, puede sentir tensión muscular, aumento de presión sanguínea y ritmo cardiaco; miedo, irritabilidad, enojo, depresión; presentar atención disminuida, dificultad para solucionar problemas, disminuir su productividad, entre otros síntomas. (OMS 2020)	Personal	Confianza	1,2,3,4,5	cuestionario de escala tipo Likert, orden 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indeciso, 4= De acuerdo 5= totalmente de acuerdo.	"Bajo" "Regular" "Bueno"
			Capacidad en el personal			
			Habilidades sociales			
			Emprendimiento			
		colectiva	Identidad	6,7,8,9,10		
			Trabajo en equipo			
			responsabilidad			
			capacidad			
		Relaciones Cercanas	Manejo del entorno familiar	11,12,13,14,15		
			Interacción social			

Tabla 2

*Operacionalización de la variable 2*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Desempeño laboral	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chavenato 2000:359),”	Desempeño personal	Liderazgo	1,2,3,4,5	cuestionario de escala tipo Likert, orden 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indeciso, 4= De acuerdo 5= totalmente de acuerdo.	“Bajo” “Regular” “Bueno”
			aptitud			
			capacidad			
		Clima laboral	Trabajo en equipo	6,7,8,9,10		
		Calidad de trabajo	calidad	11,12,13,14,15		

### ANEXO 3: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	S i	No	S i	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: PERSONAL</b>							
1	¿Consideras que la carga de trabajo está afectando la salud?	X		X		X		
2	¿Consideras que la modalidad de trabajo te afectado psicológicamente?	X		X		X		
3	¿Consideras que te han asignado demasiado trabajo?	X		X		X		
4	¿consideras que te someten a demasiada presión?	X		X		X		
5	¿Has presentado algún síntoma/comportamiento en el último periodo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: COLECTIVA</b>							
6	¿Existe algún problema que muestre el estrés laboral en la empresa?	X		X		X		
7	¿Qué tan justo considera el método de evaluación en tu puesto laboral?	X		X		X		
8	¿Consideras que el ritmo de tu trabajo es inadecuado?	X		X		X		
9	¿Considera que tienes muchas horas de trabajo?	X		X		X		
10	¿Consideras que te dan objetivos poco realistas?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: RELACIONES CERCANAS</b>							
11	¿Usted se ha enterado de algún compañero que le ha afectado la carga laboral?	X		X		X		
12	¿Suele comunicar cuando considera que es demasiada carga de trabajo?	X		X		X		
13	¿Ud. Considera que ha aumentado la presión en su familia?	X		X		X		
14	¿Ud. Considera que tiene tiempo para compartir con su familia?	X		X		X		
15	¿Siente que no puede organizarse con su familia por temas laborales?	X		X		X		

observaciones: HAY SUFICIENCIA

---


Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candia Menor Marco Antonio**

**DNI: 10050551 Especialidad del validador: Temático – Metodológico**

**7 de junio del 2022**



-----

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO PERSONAL</b>								
1	¿Consideras que tus objetivos personales están alineados con los cambios de la empresa?	X		X		X		
2	¿Te has trazado una meta en los últimos meses con la nueva realidad laboral?	X		X		X		
3	¿Has tenido algún logro en los últimos meses?	X		X		X		
4	¿Estas contento con tu puesto laboral y las responsabilidades de la nueva realidad?	X		X		X		
5	¿Sientes que las asignaciones de trabajo son iguales para todos?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: CLIMA LABORAL</b>								
6	¿Estas capacitado para realizar las labores que te asignan?	X		X		X		
7	¿Has tenido algún logro en los últimos meses?	X		X		X		
8	¿Considera que merece un puesto mayor dentro de la empresa?	X		X		X		
9	¿Consideras que deberías mejorar algún aspecto para mejorar tu desempeño?	X		X		X		
10	¿Necesitas implementar algo en tu trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE TRABAJO</b>								
11	¿Considera que todos tienen la misma la oportunidad de crecimiento en el trabajo?	X		X		X		
12	¿Considera que su jefatura es manejada por un líder?	X		X		X		
13	¿Consideras que hay favoritismos en tu trabajo?	X		X		X		
14	¿Consideras que debería realizar un reconocimiento en el trabajo?	X		X		X		
15	¿Tienes de todos los recursos y herramientas para realizar tu trabajo?	X		X		X		
16	¿Considera que se necesita implementar algo en tu trabajo?	X		X		X		
17	¿Consideras posees habilidades para realizar un trabajo eficaz y eficiente?	X		X		X		

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

---

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio**        **DNI: 10050551**

**Especialidad del validador: Temático - Metodológico**

07 de junio del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados sonsuficientes para medir la dimensión



-----  
Firma del Experto Informante.

**Especialidad**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PERSONAL</b>								
1	¿Consideras que la carga de trabajo está afectando la salud?	X		X		X		
2	¿Consideras que la modalidad de trabajo te afectado psicológicamente?	X		X		X		
3	¿Consideras que te han asignado demasiado trabajo?	X		X		X		
4	¿consideras que te someten a demasiada presión?	X		X		X		
5	¿Has presentado algún síntoma/comportamiento en el último periodo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COLECTIVA</b>								
6	¿Existe algún problema que muestre el estrés laboral en la empresa?	X		X		X		
7	¿Qué tan justo considera el método de evaluación en tu puesto laboral?	X		X		X		
8	¿Consideras que el ritmo de tu trabajo es inadecuado?	X		X		X		
9	¿Considera que tienes muchas horas de trabajo?	X		X		X		
10	¿Consideras que te dan objetivos poco realistas?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: RELACIONES CERCANAS</b>								
11	¿Usted se ha enterado de algún compañero que le ha afectado la carga laboral?	X		X		X		
12	¿Suele comunicar cuando considera que es demasiada carga de trabajo?	X		X		X		
13	¿Ud. Considera que ha aumentado la presión en su familia?	X		X		X		
14	¿Ud. Considera que tiene tiempo para compartir con su familia?	X		X		X		
15	¿Siente que no puede organizarse con su familia por temas laborales?	X		X		X		



**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán            DNI: 20044257**

**Especialidad del validador: Metodología de la investigación**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**31 de mayo del 2022**



.....  
**Firma del Experto Informante**  
**DNI: 20044257**

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO PERSONAL</b>								
1	¿Consideras que tus objetivos personales están alineados con los cambios de la empresa?	X		X		X		
2	¿Te has trazado una meta en los últimos meses con la nueva realidad laboral?	X		X		X		
3	¿Has tenido algún logro en los últimos meses?	X		X		X		
4	¿Estas contento con tu puesto laboral y las responsabilidades de la nueva realidad?	X		X		X		
5	¿Sientes que las asignaciones de trabajo son iguales para todos?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: CLIMA LABORAL</b>								
6	¿Estas capacitado para realizar las labores que te asignan?	X		X		X		
7	¿Has tenido algún logro en los últimos meses?	X		X		X		
8	¿Considera que merece un puesto mayor dentro de la empresa?	X		X		X		
9	¿Consideras que deberías mejorar algún aspecto para mejorar tu desempeño?	X		X		X		
10	¿Necesitas implementar algo en tu trabajo?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE TRABAJO</b>								
11	¿Considera que todos tienen la misma la oportunidad de crecimiento en el trabajo?	X		X		X		
12	¿Considera que su jefatura es manejada por un líder?	X		X		X		
13	¿Consideras que hay favoritismos en tu trabajo?	X		X		X		
14	¿Consideras que debería realizar un reconocimiento en el trabajo?	X		X		X		
15	¿Tienes de todos los recursos y herramientas para realizar tu trabajo?	X		X		X		
16	¿Considera que se necesita implementar algo en tu trabajo?	X		X		X		
17	¿Consideras posees habilidades para realizar un trabajo eficaz y eficiente?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Darién Barramedo Rodríguez Galán**            **DNI: 20044257**

**Especialidad del validador: Metodología de la investigación**

**31 de mayo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



.....  
**Firma del Experto Informante**  
**DNI: 20044257**

## CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la comunicación interna en la entidad. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un

**(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. Agradecemos de antemano su colaboración.

### Escala de Likert:

- 1= Totalmente en desacuerdo,
- 2= En desacuerdo,
- 3= Indeciso,
- 4= De acuerdo y el orden
- 5= totalmente de acuerdo.

Nº	VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL	1	2	3	4	5
	DIMENSIONES / ítems					
	<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO PERSONAL</b>					
1	¿Consideras que tus objetivos personales están alineados con los cambios de la empresa?					
2	¿Te has trazado una meta en los últimos meses con la nueva realidad laboral?					
3	¿Has tenido algún logro en los últimos meses?					
4	¿Estas contento con tu puesto laboral y las responsabilidades de la nueva realidad?					
5	¿Sientes que las asignaciones de trabajo son iguales para todos?					
	<b>DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO EN EL TRABAJO</b>					
6	¿Estas capacitado para realizar las labores que te asignan?					
7	¿Has tenido algún logro en los últimos meses?					
8	¿Considera que merece un puesto mayor dentro de la empresa?					
9	¿Consideras que deberías mejorar algún aspecto para mejorar tu desempeño?					
10	¿Necesitas implementar algo en tu trabajo?					
	<b>DIMENSIÓN 3: CLIMA LABORAL</b>					

11	¿Considera que todos tienen la misma la oportunidad de crecimiento en el trabajo?					
12	¿Considera que su jefatura es manejada por un líder?					
13	¿Consideras que hay favoritismos en tu trabajo?					
14	¿Consideras que debería realizar un reconocimiento en el trabajo?					
	<b>DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE TRABAJO</b>					
15	¿Tienes de todos los recursos y herramientas para realizar tu trabajo?					
16	¿Considera que se necesita implementar algo en tu trabajo?					
17	¿Consideras posees habilidades para realizar un trabajo eficaz y eficiente?					

**Gracias por su valiosa colaboración**

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre las competencias laborales de los trabajadores en la entidad. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. Agradecemos de antemano su colaboración.

### Escala de Likert:

1= Totalmente en desacuerdo,

2= En desacuerdo,

3= Indeciso,

4= De acuerdo y el orden

5= totalmente de acuerdo.

<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nº</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>					
<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO PERSONAL</b>						
1	¿Consideras que tus objetivos personales están alineados con los cambios de la empresa?					
2	¿Te has trazado una meta en los últimos meses con la nueva realidad laboral?					
3	¿Has tenido algún logro en los últimos meses?					
4	¿Estas contento con tu puesto laboral y las responsabilidades de la nueva realidad?					
5	¿Sientes que las asignaciones de trabajo son iguales para todos?					
<b>DIMENSIÓN 2: CLIMA LABORAL</b>						
6	¿Estas capacitado para realizar las labores que te asignan?					
7	¿Has tenido algún logro en los últimos meses?					
8	¿Considera que merece un puesto mayor					

	dentro de la empresa?					
9	¿Consideras que deberías mejorar algún aspecto para mejorar tu desempeño?					
10	¿Necesitas implementar algo en tu trabajo?					
	<b>DIMENSIÓN 3: CALIDAD EN EL TRABAJO</b>					
11	¿Considera que todos tienen la misma la oportunidad de crecimiento en el trabajo?					
12	¿Considera que su jefatura es manejada por un líder?					
13	¿Consideras que hay favoritismos en tu trabajo?					
14	¿Consideras que debería realizar un reconocimiento en el trabajo?					
15	¿Tienes de todos los recursos y herramientas para realizar tu trabajo?					
16	¿Considera que se necesita implementar algo en tu trabajo?					
17	¿Consideras posees habilidades para realizar un trabajo eficaz y eficiente?					

Gracias por su valiosa colaboración