



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Estrés Laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en  
la empresa pesquera Santa - 2023

**Para optar el Título de**

Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

**Presentado por:**

**Autor:** Muñoz Pérez, Jahiro Felix

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-7865-865X>

**Asesor:** Dr. Molina Torres, José Gregorio

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-00023539-7517>

**Línea de Investigación General**

Salud, Enfermedad y Ambiente

**Lima – Perú**

**2024**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01


Yo, Muñoz Perez, Jahiro Felix, Egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Estrés Laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa - 2023", Asesorado por el Docente Dr. Molina Torres, Jose Gregorio, CE N° 003560692, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>, tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete) %, con código oid:14912:338210915, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor(a)  
 Muñoz Perez, Jahiro Felix  
 DNI N° 40491908



.....  
 Firma del Asesor  
 Dr. Molina Torres, Jose Gregorio  
 CE N° 003560692

Lima, 07 de Diciembre de 2023

**DEDICATORIA**

A mis padres Guillermo y Yolanda por darme fuerzas a seguir estudiando y por apoyarme en el camino de superación. En memoria de Elard Calderón Marcelo un gran amigo por incentivar me en ser un mejor profesional y a poder lograr las metas que me he trazado en la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme sabiduría y darme fuerzas para no desfallecer en la travesía del camino de los estudios y no rendirme en el camino al protegerme en todo y guiarme en la vida y dar un buen cuidado humanizado.

**Asesor: Dr. Molina Torres, José Gregorio**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-00023539-7517>**

**JURADO**

**Presidente** : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

**Secretario** : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

**Vocal** : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

**INDICE**

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1 Temporal	7
1.5.2 Espacial	7
1.5.3 Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8

2.1. Antecedentes	8
2.1.1. Antecedentes Internacionales	8
2.1.2. Antecedentes nacionales	11
2.2. Bases teóricas	14
2.3. Formulación de hipótesis	18
2.3.1. Hipótesis general	18
2.3.2. Hipótesis específicas	18
3. METODOLOGÍA	19
3.1. Método de la investigación	19
3.2. Enfoque de la investigación	19
3.3. Tipo de investigación	19
3.4. Diseño de la investigación	20
3.5. Población, muestra y muestreo	20
3.6. Variables y operacionalización	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1. Técnica	23
3.7.2. Descripción de instrumentos	23
3.7.3. Validación	24
3.7.4. Confiabilidad	24
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos	25
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	27
4.1. Cronograma de actividades	27
4.2. Presupuesto	28



5. REFERENCIAS

29

Anexos

37

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin

## RESUMEN

El estrés laboral es una dificultad que atraviesan los trabajadores de la empresa debido a circunstancias vinculadas al estrés en el lugar de trabajo y se relaciona al bajo desempeño y producción en la empresa, y si se logra conocer las causas se lograría una buena producción. El Objetivo es determinar la relación de estrés laboral con el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023. El estudio es de tipo aplicada, método hipotético –deductivo, enfoque cuantitativo y diseño comparativo. La población estará comprendida por 250 empleados de la empresa pesquera Santa-2023. Se hizo uso de la encuesta para medir las variables respectivas y el cuestionario, cuya confiabilidad se determinó por medio del Alfa de Cronbach, aplicado a 102 personas que constituyeron la prueba piloto de la muestra, correspondiendo un Cronbach de 0.885 para la variable estrés laboral y 0.885 para desempeño, consintiendo que el instrumento es confiable. Los datos recopilados se procesarán con el software SPSS (v.25.0) y las hipótesis se prueban utilizando el coeficiente Rho de Spearman.

**Palabra claves** Estrés Laboral, Desempeño, trabajadores, Empresa pesquera.

## ABSTRACT

Work stress is a difficulty that company workers go through due to circumstances linked to stress in the workplace and is related to poor performance and production in the company, and if the causes are known, good production would be achieved. The objective is to determine the relationship between work stress and the performance of workers in the Santa-2023 fishing company. The study is of an applied type, hypothetical-deductive method, quantitative approach and comparative design. The population will be comprised of 250 employees of the Santa-2023 fishing company. The survey was used to measure the respective variables and the questionnaire, whose reliability was determined through Cronbach's Alpha, applied to 102 people who constituted the pilot test of the sample, corresponding to a Cronbach of 0.885 for the variable work stress and 0.885 for performance, agreeing that the instrument is reliable. The collected data will be processed using SPSS software (v.25.0) and the hypotheses are tested using Spearman's Rho coefficient.

**Keywords** Work Stress, Performance, workers, Fishing company.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

El estrés causado por el trabajo y el agotamiento ocupacional le cuesta a la economía británica alrededor de 28 mil millones de libras (aproximadamente \$ 35 mil millones) al año, provocando del mismo modo 23,3 millones de incapacidad temporal diaria. Un estudio encontró que los británicos son más vulnerables a los trastornos mentales que cualquier otro país, en donde, el 21% de los adultos británicos revelan una mayor angustia en comparación con el 17% en los EE. UU, también una cifra de 11% en Bélgica, en Francia y China con 10% y en Suiza con un 9%. El índice de costo de vida en el Reino Unido, da la impresión de estar cayendo de forma singularmente pronunciada, indicando que esto está considerando un efecto desconcertante en el país, cuya inflación aumentó al 10,4% interanual en febrero, minimizando el poder adquisitivo de los colaboradores. Los datos aclaran que la crisis financiera y las preocupaciones de los trabajadores por sí solas están costando a las empresas del Reino Unido hasta 6,200 millones de libras al año en pérdidas debido a enfermedades y reducción de la productividad (1).

Por otra parte, los resultados generados de la encuesta en América 2023 según la APA detallaron que el 77% de los trabajadores anunciaron haber sufrido últimamente estrés vinculado en el ámbito laboral. Además, el 57% afirma haber experimentado los efectos negativos del estrés concerniente con el trabajo, que también puede estar relacionado con el agotamiento laboral. Los cambios en el lugar de trabajo han centrado la atención en las carencias y expectativas de los colaboradores de todo el país en lo que atañe al apoyo a la salud mental, pero los empleadores no brindan el apoyo a la salud mental y el bienestar que los empleados desean, lo que genera desafíos en la contratación y retención de talentos y puede tener un impacto negativo. El 33% de todos los trabajadores dijeron que planean buscar un nuevo trabajo en otra empresa u organización durante el próximo año (2).

De manera simultánea, el 28% de los estadounidenses dicen que manejan bien el estrés; no obstante, un porcentaje alto de personas del 77% informaron haber padecido síntomas físicos y el 73% psicológicos vinculados con el estrés en el último mes. Los síntomas del estrés incluyen: cansancio (51%); dolores intensos de la cabeza (44%); afecciones digestivas (34%); contracción muscular (30%); alteraciones del apetito (23%), cambios en el deseo o estímulo sexual (15%) y mareos (13%). Sus síntomas psicológicos incluyen: irritabilidad o enfado (50%); sentirse nervioso (45%); cansancio persistente (45%); además, aproximadamente la mitad de los participantes (48%) reportaron insomnio relacionado con el estrés (3).

Cabe señalar que el contexto del trabajo está mostrando cambios sumamente acelerados. Probablemente hoy en día mucho más, el estrés provocado por las tareas laborales implica una alerta para la salud de los individuos que trabajan y, como efecto, a la salud de las organizaciones (4).

De manera similar, una investigación sobre la gestión del absentismo en el Reino Unido llegó a precisar que el motivo más recurrente de bajas por enfermedad era el estrés; y estos de larga duración tanto en trabajadores manuales y no manuales. El estudio, ejecutado por el Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), marca al estrés como uno de los motivos más importantes de esta investigación desde hace 12 años. Este estudio estuvo fundamentado en más de 500 encuestas online respondidos por trabajadores de todos los sectores; además, declaró que la porción de empleados no manuales que tomaron bajas por enfermedad debido al estrés aumentó del 24% el año pasado al 33%. Por otra parte, para los trabajadores manuales, el estrés perjudica sólo al 20%, quienes alcanzan el nivel de un problema médico agudo y superan el daño muscular (5).

Conforme a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral se convertirá en un problema creciente en los próximos años a medida que los trabajadores enfrenten una mayor presión para satisfacer las demandas del trabajo moderno. Las nuevas organizaciones empresariales representan un desafío colectivo para la sociedad porque implican más competencia, mayores expectativas de desempeño y jornadas laborales más largas (6).

Este entorno actualmente ha aumentado las exigencias de desempeño de los empleados, exigiéndoles que desarrollen habilidades como la flexibilidad, tareas grupales, la toma de decisiones y el aprendizaje tecnológico e innovador de la información y la comunicación, aumentando así su percepción de conciencia situacional, demandas y recursos que se requieren; tal es así que, lo que está a disposición de los trabajadores puede utilizarse para aliviar los factores estresantes y sus características personales (7).

En efecto, las condiciones de salud en el escenario laboral debido a las largas faenas laborales tienden a empeorar debido a estas condiciones; en este sentido, cuando las exigencias laborales exceden los recursos físicos y mentales, una persona puede sufrir estrés laboral, pero dependiendo de las capacidades de desempeño del individuo, puede no ser considerado amenazante o dañino (8).

En cuanto al estrés laboral y las percepciones de capacidad parental entre los empleados municipales en Perú, se encontró que los padres con alto porcentaje de estrés laboral tenían niveles más bajos de capacidad parental percibida; pues, los resultados mostraron que el 61,7% percibía que sus capacidades para la crianza de los hijos eran bajas y el 52,4% percibía que su estrés laboral estaba en un nivel medio. Ciertos acontecimientos positivos en el ámbito familiar, como las tareas integradas con los niños y los descansos compartidos, también pueden tener un

impacto positivo en el lugar de trabajo, ya que transfieren el buen humor del hogar al trabajo, haciendo incluso sus funciones de manera más eficiente (9).

Si los Millennials trabajan tan arduamente, o más que cualquier otra generación, el 76% refiere que trabaja más de 40 horas semanales y el 20% más de 50 horas. Por otro lado, en Estados Unidos, Brasil y Noruega, esta generación labora un promedio de 45 horas semanales y expresan que sus pares comparten características comunes que los distinguen de otros grupos. Esto significa que en el contexto del trabajo se comportan de modo diferente ante las autoridades y organizaciones, tienen diferentes deseos respecto al trabajo y distintas formas de realizarlo. Por lo tanto, los efectos del estrés laboral pueden diferir entre los grupos de edad (10).

De esta manera el presente estudio trata del estrés laboral y su desempeño en la empresa debido a las arduas jornadas de trabajo, no se tiene descanso, áreas inadecuadas para trabajar, ambiente laboral toxico , cambios de horarios de trabajo y los trabajadores laboran todo los días esto provocando altas tasas de discontinuidad laboral, descansos médicos continuos relacionado al estrés que genera, si bien es cierto provoca diferentes enfermedades que afectan al personal que van desganados desmotivados y muchas veces no se presentan a dicho lugar de trabajo por lo expuesto en lo antes mencionado del proyecto se busca disminuir el estrés y aumentar el desempeño laboral de todos en la empresa.



## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación del estrés laboral con el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023?

### **1.2.2 Problemas específicos.**

- ¿Cuál es la relación del estrés laboral según la dimensión del cansancio emocional y el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023?
- ¿Cuál es la relación del estrés laboral según la dimensión despersonalización y el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023?
- ¿Cuál es la relación del estrés laboral según la dimensión realización personal y el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación de estrés laboral con el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Identificar cuál es la relación del estrés laboral según la dimensión del cansancio emocional y el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023.
- Establecer cuál es la relación del estrés laboral según la dimensión despersonalización con el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023.
- Determinar cuál es la relación del estrés laboral según la dimensión realización personal y el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023.
-

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

Mediante el presente trabajo de investigación científica se podrá identificar las causas de los principales inconvenientes distinguidos en la Empresa, de igual manera se podrá proponer las soluciones necesarias las cuales serán de mucha utilidad en la Gestión de Talento Humano y Gestión Medico Ocupacional de la empresa aportando a la misma vez a la productividad de la empresa aumentando el empeño de los colaboradores, optimizando el manejo de recursos y priorizando conseguir los fines organizacionales de la Empresa.

Con este proyecto en el marco de la salud se quiere generar conocimiento para entender apropiadamente las dificultades que perjudican el bienestar completo de la población trabajadora de la organización y a partir de ello sugerir estrategias, soluciones y contribuir con la salud en asuntos de prevención y control. De tal forma se vincula las variables estudio con la representante de la teoría Modelo de Conservación de **Levine Estrin**, por tanto este estudio quiere lograr un entorno de trabajo tranquilo y disminuir el estrés en la empresa generar conocimiento para entender con mayor perfección los obstáculos que afectaran la salud de la población con el fin de abordar este problema desde un enfoque científico.

### **1.4.2 Metodológica**

Este estudio es metodológicamente sólido, ya que utiliza un método científico, con un enfoque cuantitativo no experimental y nivel correlacional, además del uso de instrumentos de recolección de informaciones válidas y confiables que fueron preparadas por parte de investigadores representativos para calcular las variables del proyecto con una población determinada. Así mismo, se descubrirá científicamente la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los empleados, lo que permite compararla con otras investigaciones existentes

y futuras destinadas a la educación continua sobre este tema apremiante. Se trabajará en base a dos instrumentos de estrés laboral y desempeño de Chacón Gallardo (2017).

### **1.4.3 Práctica**

De acuerdo a una visión práctica del estudio, este será ejecutado en una población aun no explorada que necesita información con convicción científica que ayude a la empresa optimar sus relaciones laborales y así diseñar mecanismos, planes o programas de actuación orientadas a disminuir el estrés y mejorar el desempeño en la satisfacción laboral mediante procesos de capacitaciones y charlas educativas en dicho lugar.

## **1.5 Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

La presente investigación se ejecutará a partir del mes de Julio y Diciembre del año 2024.

### **1.5.2 Espacial**

El presente estudio se realizara en la empresa pesquera en el distrito de Santa provincia Santa y departamento de Áncash.

### **1.5.3 Población o unidad de análisis**

La población estará integrada por 250 trabajadores de la empresa pesquera.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Internacionales**

Ruiz et al. (11), en su estudio del año 2023 en México, presentó como objetivo: “Analizar la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa en Veracruz. Con respecto al estudio, este corresponde a un enfoque cuantitativo, cuya población se haya constituido por 130 trabajadores que se encuentran activos en planilla. La muestra representativa del estudio lo conformaron 98 personas. Según los resultados de investigación, se demostró una correlación positiva entre las variables antes señaladas, encontrando un nivel de significancia lineal positiva de 49.8%. En conclusión, la influencia del estrés laboral es significativa y lineal en el desempeño laboral de los colaboradores.

Rojas et al. (12), en su investigación del año 2021 en Venezuela, tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en la empresa Avicarnes de Venezuela, C.A.”. El estudio corresponde a un estudio descriptivo y correlacional, diseño no experimental y transeccional, llegando a emplearse la encuesta para la reunión de información, que fueron acompañados por dos cuestionarios como instrumentos. Los resultados alcanzados estuvieron fundamentados en una correlación de Pearson de 0,86 y una relación fuerte y positiva entre las variables investigadas, por otra parte, se identifica al clima organizacional con un 73,08% de respuestas positivas, el cual se considera como el indicador con mayor presencia al interior de la organización. Otro indicador con respuestas positivas alto, se identifica a la sobrecarga de trabajo con 65,38%. En conclusión las alteraciones desarrolladas por el estrés laboral perjudican ampliamente el desempeño laboral de los colaboradores.

Alzate et al. (13) en su investigación del año 2021 en Colombia, presentó como objetivo: “Analizar los eventos más continuos que están ocasionando los niveles de estrés y la disminución en el desempeño laboral en la empresa Coomeva”. A nivel metodológico, el estudio concierne a un enfoque cuantitativo, el cual se alcanzará con datos numéricos fundamentados en la realidad de la cooperativa Coomeva a través de un cuestionario que ayuda a medir y analizar las variables de estudio. Se trabaja con un diseño de investigación no experimental, además, es descriptiva – correlacional, donde se especifica la relación existente entre las variables antes mencionada. Para la recopilación de datos de los entrevistados fue por medio de un cuestionario dirigido al grupo compuesto de 50 personas, y como técnica se hizo uso de una encuesta online. De acuerdo a los resultados un 68% que corresponde a 34 de los participantes indican que el trabajo no le ayuda a equilibrar su vida laboral y personal, cabe señalar, que no están totalmente satisfechos con su trabajo. En conclusión, entre los detonantes esenciales del estrés laboral dentro del proceso se señala a las metas laborales, asignación salarial y la sobrecarga laboral.

Choto (14) en su estudio del año 2020 en Panamá, tuvo como objetivo: “Indagar cómo influye el estrés laboral en el desempeño de los colaboradores de la Empresa Central Law”. Se desarrolló un enfoque explicativo, cuantitativa, integrada por una muestra de 13 participantes, quienes formaron parte de una encuesta y de un cuestionario que permitió medir las variables estudiadas. Los resultados revelaron que más de la mitad han mostrado situaciones depresivas en el transcurso de la faena laboral, así como el 81.2 experimentaron cansancio durante el desarrollo de sus funciones, conllevándoles a ciertos padecimientos que perjudicaron su estado físico y emocional. En conclusión, el estrés laboral ha generado perjuicios a los colaboradores de la organización antes referida, recomendando de este modo una intervención inmediata para reducir beneficiosamente el estrés y garantizar una calidad de vida más idónea para la empresa.

Villacres et al (15), en su investigación del año 2020 en Ecuador, tuvo como objetivo: “Determinar el impacto generado por el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del instituto de seguridad social del Cantón Chone”. Desarrollaron un estudio de tipo inductivo, deductivo y analítico. Se contó con una población de 335 colaboradores del instituto antes mencionado. Para calcular la variable estrés laboral, se utilizó el cuestionario Medic-estrés formulado por Solís, Urgiles y Uyaguari, constituido por 35 ítems valorados mediante la escala de Likert. Se llegó a concluir que más del 70% de los empleados del Instituto mostraron un grado de estrés laboral severo y con un efecto negativo en el desempeño de sus tareas, evidenciando así una relación inversa entre las variables indicadas.

Torres et al. (16) en su investigación del año 2020, en Colombia, presentó como objetivo: “Explicar cómo influyen los niveles de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sandraagro en San Vicente del Caguán, Colombia”. El estudio reveló un enfoque cuantitativo, descriptivo, transeccional y diseño no experimental. Para el recojo de datos se llenó un cuestionario, Batería de riesgo psicosocial, para la variable estrés, y evaluación para desempeño laboral; para tal caso participaron una muestra de 15 trabajadores que cumplían cabalmente con los criterios de inclusión. Los resultados arrojaron que del 100% de los entrevistados el 33% son mujeres, con un grado de estrés predominantemente alto, por otro lado, 67% son varones, con niveles de estrés medios y altos. En conclusión, a mayor grado de estrés los efectos en la evaluación del desempeño suelen ser regulares, incluso siendo el estrés de nivel medio los trabajadores asumen sus funciones de modo satisfactorio.

### **2.1.2 Nacionales**

Marcelo et al (17), en su investigación del año 2022, presentó como objetivo: “Determinar la relación del estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Aviney Cargo S.A.C. en la ciudad de Trujillo”. El método corresponde a un enfoque cuantitativo, de

tipo aplicada, diseño no experimental, corte transversal, seguido se aplicó el programa SPSS 25 para el debido vaciado y procesamiento de datos. Se llegó a emplear la encuesta para el recojo de datos, y dos cuestionarios para las variables de 11 y 23 ítems. Dentro de los resultados alcanzados, el nivel de estrés de los empleados, resalta que este nivel es leve, logrando un 67.5%. Y por otro lado, respecto a la variable desempeño de los empleados, se revela que su nivel es regular, alcanzando un 85%, resaltando ciertas irregularidades en su área laboral. En conclusión, el estudio llegó a determinar una correlación inversa, de grado muy bajo, con un  $\rho = -0.112$ , señalando para tal caso que la relación entre las variables no es significativa; poniendo en claro que dicha relación no es idónea para aceptar la hipótesis formulada.

Rafael et al (18) en su investigación del año 2020, presentó como objetivo: “Evaluar si existe nexo entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa distribuidora don Teo Sac”. Metodológicamente, el estudio fue básico, con diseño descriptivo – correlacional, llegando a usarse la encuesta y el cuestionario para la debida recopilación de datos a una muestra compuesta por 54 trabajadores, donde se alcanzó una relación inversa entre las variables. El resultado arrojó que el 43% de los entrevistados presentaron estrés moderado, por otra parte el 24 % padece un estrés grave y el 33% un estrés bajo. En conclusión el nivel de estrés de los participantes es regular y no perjudica su desempeño laboral; así mismo, se identificó a las tecnologías defectuosas, ausencia de capacitación y trabajo con mucha presión, fueron algunos de los factores esenciales que influyeron en la generación del estrés.

Calla (19), en su investigación del año 2019, tuvo como objetivo: “Determinar como el estrés y el desempeño laboral se relacionan en trabajadores de la empresa SB Group S.A.C. de Arequipa”. Se enfocó como un estudio cuantitativo, correlacional, básica, con diseño no experimental. Se contó con la participación de 80 trabajadores, quienes brindaron información por medio de un cuestionario. Según los resultados del estudio, el 41% presentó estrés normal,

y un 68% de moderado respecto al desempeño laboral. Además, se halló una significancia de 0.03, que demostró una relación entre las variables. En conclusión, se acepta la hipótesis planteada por el investigador a través de una afirmación de correlación intuida, y se rechaza la hipótesis nula.

Vera et al (20), en su investigación del año 2019, presentaron como objetivo: “Determinar la relación entre las variables estrés y desempeño laboral en un grupo de colaboradores de una empresa de Villa El Salvador”. El método de estudio concierne al tipo básico, diseño descriptivo correlacional y de corte transversal. Se contó con la participación de 24 trabajadores, siendo esta población la misma cantidad para la muestra. Los colaboradores pertenecieron a campos importantes como la administración y ventas. Para el recojo de datos se tuvo en consideración la encuesta, y como instrumento el desarrollo de cuestionarios para medir las variables. Los resultados comprobaron una correlación significativa, de tipo inversa y de nivel moderado con un Rho de Spearman = - 0.607 y un p – valor de  $0.002 < 0.05$ . Se llegó a concluir que rendimiento reflejado en los colaboradores se vio disminuido por el padecimiento de estrés.

Calderón et al (21) en su investigación del año 2018, tuvo como objetivo: “Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los empleados de la empresa Procasa en Chimbote”. El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, diseño transversal no experimental. La muestra estuvo integrada por 32 empleados de la organización antes referida. La encuesta fue empleada para el recojo de datos y el cuestionario, constituido por 32 ítems en cada variable según la escala de Likert. Sus resultados concluyen en una relación negativa muy significativa entre variables. Con referencia a la dimensión carga y ritmo de trabajo de estrés laboral, corresponde un R de Pearson de - 0.735, que indica una influencia moderada fuerte y



negativa al rendimiento de los colaboradores; en torno a las relaciones Interpersonales de la variable desempeño laboral, se alcanzó un R de Pearson de - 0.646, con una influencia moderada y negativa.

Chuzón (22), en su estudio del año 2018, presentó como objetivo: “Determinar la influencia que generan el estrés laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa Frutos Tongorrape S.A. en Motupe”. El estudio concierne a un tipo correlacional - no experimental. El estudio recopiló información importante de la participación de 30 colaboradores. La encuesta y la observación directa fueron reconocidas como básicas para el recojo de datos, y por otra parte los cuestionarios, como una gran ayuda para identificar la coyuntura del empleado con relación a su desempeño. Según resultados del estudio, llegó a comprobarse que el estrés influye en el desempeño laboral. Así mismo, frente a la dimensión de ambiente físico, el 65% refiere que la iluminación no es la apropiada para el desarrollo de sus tareas, para su salud y bienestar psicológico, además el 66%, manifiestan que los horarios laborales no se planifican de forma que eviten inconvenientes con las tareas externas al trabajo; en relación al desempeño laboral, el 50% de entrevistados refieren que, casi nunca son capacitados para resolver los problemas. En conclusión se alcanzó a identificar que casi el total de colaboradores de Frutos Tongorrape S.A., alegan niveles altos de estrés.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 El estrés laboral**

Se define el estrés laboral como una enfermedad dañina que altera la condición psicológica de una persona porque produce una situación de alta carga que excede los recursos personales y profesionales, desencadenando respuestas de tipo emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales (23).

Se refiere a una respuesta física, psicológica o conductual frente a un estímulo amenazante; es decir, a partir de este enfoque, el estrés provoca tanto reacciones como síntomas somáticos o físicos, emocionales y conductuales; además de consecuencia adversas que se evidencian en el individuo y pueden impactar en una entidad (24).

Por otra parte, Vinueza y otros en el año 2021, definen el estrés como una condición resultante de la interacción entre una persona y su contexto, el reconocimiento de la existencia de una diferencia o inestabilidad entre las carencias y los medios con los que cuenta la persona (25).

Así mismo, según la OIT considera al estrés como una respuesta física y emocional a un perjuicio provocado por un desajuste entre las demandas distinguidas, los medios y habilidades advertidos por un individuo para satisfacer tales demandas (26).

#### **2.2.1.1 Dimensiones de estrés laboral.**

Las dimensiones que constituyen la variable estrés laboral son las siguientes:

##### **- Dimensión 1: Cansancio emocional**

Se define al cansancio emocional como la carencia de energía, el desgaste y la fatiga física y psicológica (27). El cansancio emocional es cuando una persona revela síntomas físicos y psicológicos y no posee energías para desarrollar sus tareas pendientes (28).

##### **- Dimensión 2: Despersonalización**

Se considera como despersonalización al desenvolvimiento de estados de ánimo, puntos de vista y reacciones perjudiciales, alejadas e indiferentes hacia los demás, de manera particular hacia los beneficiarios del trabajo propio; además, este sentir, viene de la mano cargado de una mayor frustración y una ausencia de motivación hacia su persona (29).

### **-Dimensión 3: Realización Personal**

Se considera a la realización personal como el proceso a través del cual se perfecciona el potencial, los recursos y las competencias de una persona; no obstante, esto puede verse perjudicado por diversos componentes que influyen en la vida diaria e incluso en el contexto laboral de un individuo; así mismo, es un proceso de autodescubrimiento, que independientemente de las habilidades, podrá desarrollar su potencial si tiene en claro el deseo de crecer (30).

#### **2.2.1.2 Teorías de estrés laboral**

##### **Modelo Demandas – Control (Karasek)**

Este modelo considera como máximo representante a Robert Karasek, quien afirma que el estrés laboral se desarrolla en los seres humanos en función de la relación entre las altas exigencias que perciben y el bajo control percibido que enfrentan, puede ser vista como efecto de los obstáculos de la tarea a efectuar, exceso de carga laboral; mientras que el control, por otra parte, depende de las condiciones propias del individuo para encarar posiciones desafiantes (31).

Este método, es sin duda el más característico para estudiar los factores psicosociales de trabajo, que además revela un potencial para predecir una diversidad de variables de salud y examinar minuciosamente el contenido de la tarea, teniendo en cuenta las demandas

psicológicas y el control o autonomía laboral; de igual manera posicionar a sus empleados en secciones para determinar su estado actual de estrés laboral (32).

### **2.2.2 Desempeño laboral**

Según Bautista y otros en el año 2020, definen el desempeño laboral como comportamientos y actitudes sobresalientes que fomentan el progreso individual y profesional de un colaborador y el crecimiento de la organización, alcanzando resultados y metas previamente definidas por la entidad para la que trabaja. Esto también incluye muchos factores y características, tanto del lado de los empleados como de la organización (33).

Se define al desempeño laboral como la contribución del modo de actuar de los empleados al logro de objetivos generales, es decir, el desempeño comportamental es pieza clave. De igual forma, es la utilidad que una persona puede brindar en relación con una función que tiene que realizar o una tarea que tiene que ejecutar. En otras palabras, el desempeño laboral es el proceder de un trabajador mientras trabaja con un equipo de trabajo en un ámbito particular y satisfacer sus necesidades básicas para efectuar su trabajo (34).

Por otro lado, según Palmar y otros en el año 2014, definen el desempeño laboral como el desarrollo de la competencia de cada individuo para completar una faena de trabajo dentro de una entidad, la cual se encaja a las necesidades y exigencias de la empresa; no obstante para lograr los fines planteados en el desempeño de sus funciones asignadas esta debe mostrarse eficiente, eficaz y coherente con el éxito de la organización (35).

El desempeño laboral es considerado como el valor que una persona contribuye a una entidad de tantas formas como sea factible durante una temporada, con el propósito de buscar propósitos concretos para que el desempeño de los colaboradores pueda estimarse y visualizar su progreso (36).

### **2.2.2.1 Dimensiones de desempeño laboral**

#### **a) Cumplimiento de metas y objetivos:**

Se define al cumplimiento de metas y objetivos aquel acto de cuantificar todos los objetivos y metas formuladas en el corto plazo que han sido incluidos en el plan operativo (37). Por otro lado también se entiende por cumplimiento de metas a un nombre específico, identificable y sobre todo mensurable que determina los recursos y los resultados finales de las actividades operativas (38).

#### **b) Compromiso con la empresa:**

Se define al compromiso con la empresa como el estado de identificación del empleado con la empresa, la integración de los objetivos personales y organizacionales y las conexiones que mantiene dentro de la organización; en tanto, el compromiso laboral no se limita a la satisfacción de un individuo con su trabajo, sino que está directamente relacionado con el desempeño laboral. Además, es reconocido por las empresas como un vínculo de lealtad que motiva a los empleados a permanecer en la empresa por motivaciones implícitas (39).

#### **c) Satisfacción en el puesto y crecimiento personal:**

La satisfacción en el puesto y el crecimiento personal se trata de las percepciones de los empleados sobre la empresa y su coherencia con su trabajo; que por ser un aspecto importante que afecta el funcionamiento de una organización, y la motivación de los trabajadores se encuentra influenciada por varios componentes que obstaculizan la satisfacción laboral de cada individuo, el clima laboral, la remuneración, el cumplimiento de los contratos, el respeto a los derechos, etc. (40).

### **2.2.2.2 Teoría de desempeño laboral**

Esta teoría del desempeño laboral, tiene como representantes a Bowman y Motowidlo, quienes describieron este método como una actitud comportamental que avala el panorama social y psicológico donde se efectúa una tarea designada. Estos entornos antes mencionados son los más extensos de una entidad en el cual el núcleo operativo requiere de un mayor funcionamiento. En este sentido, el comportamiento contextual de los ciudadanos facilita la comunicación, mejora las relaciones sociales y ayuda a aminorar tensiones y reacciones emocionales destructivas (41).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1 Hipótesis general**

**H.A:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023

**H.N:** No Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023

#### **2.3.2 Hipótesis específicas**

- **H.A:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión del **cansancio emocional** y desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023.
- **H.A:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión **despersonalización** y desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023.
- **H.A:** Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión **falta realización personal** y desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023.

### **3. METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de la investigación**

El método que concierne a la investigación es el hipotético y deductivo. En este sentido, las estrategias de argumentación se utilizan para extraer conclusiones razonables a partir de un conjunto o principios. La apariencia más extensiva de este método lógico es el razonamiento deductivo, que consta de dos proposiciones, una general y otra específica, de donde se sacan conclusiones que se derivan de hipótesis específicas con referencia a hipótesis generales (42).

### **3.2. Enfoque de la investigación**

El enfoque de investigación es cuantitativo, ya que hace uso de la compilación y el análisis de datos para probar las hipótesis propuestas. Debido a que las variables se pueden cuantificar, el campo de la estadística suele mencionarse en este tipo de investigación porque se centraliza en el análisis de la verdad objetiva y también en predecir cómo se comportarán los problemas. Por lo tanto, este enfoque formula un problema y preguntas específicas para derivar a las hipótesis (43).

### **3.3. Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo aplicada. La visión de este tipo está en comparar la teoría con la realidad y utilizar estas teorías en el campo laboral y aplicarlas para apoyar a los grupos que contribuyen en estos ciclos y a la sociedad en conjunto, incluso cuando una nueva información permite avanzar hacia un campo o disciplina; por lo tanto, esto demuestra una investigación que desmiente las teorías científicas previamente aceptadas (44)

### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño de investigación corresponde al no experimental, pues se limita a recolectar datos sin intervención y a especificar las variables de estudio, de modo que se pueda aplicar un proceso de correlación para precisar la capacidad y relación entre las variables estudiadas. Así mismo,

de corte transversal, porque se clasifican como estudios observacionales que tienen propósitos tanto analíticos como descriptivos (45).

### 3.5. Población, muestra y muestreo

El estudio se encuentra enmarcado en una población constituida por 250 trabajadores de la empresa pesquera Santa-2023. Se define a una población como aquellos elementos asequibles o unidad de análisis que concierne al contexto espacial donde se efectúa el desenvolvimiento del estudio (46).

**Muestra:** La muestra es definida como aquel sub - conjunto correspondiente a la población. Además, la muestra es seleccionada o extraída de la población, por ende, pasa a formar una parte de ella (47).

La muestra representativa del estudio lo conforman 92 trabajadores de la empresa pesquera Santa-2023.

Se aplicó la fórmula estadística a la investigación y se obtuvo el siguiente resultado:

$$n = \frac{Z^2 NPQ}{Z^2 PQ + NE}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 250(0.5) (0.5)}{(1.96)^2(0.5) (0.5) + 250(0.05)^2} = \frac{240}{2.62} = 92$$



**n = tamaño de muestra**

**Z = nivel de confianza: 1.96%**

**P = proporción de la variable**

**Q = probabilidad de fracasos 0.5**

**E = error de estimación: 0.05**

**N = Población: 250**

**El nivel de confianza se asume 95 al 99%**

**Asumimos un margen de error del 5%**

**La probabilidad de fracasos será de 45% (50% -5%)**

**Muestreo:** El muestreo a realizar será el no probabilístico según conveniencia de criterios.

### **Criterios de inclusión**

- Todos los colaboradores que voluntariamente firmen su consentimiento informado.
- Todos los trabajadores que laboren en la empresa pesquera
- Todos los trabajadores que desean cooperar sin ninguna discriminación de sexo, condición socioeconómica y grado de escolarización.

### **Criterios de Exclusión**

- Todos los trabajadores que tenga cierto trastorno mental.
- Todos los trabajadores que este en con descanso médico.
- Todos los trabajadores que se encuentren con vacaciones.

### 3.6. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Estrés laboral

#### Variable 2: Desempeño Laboral

En seguida se presenta la tabla de operacionalización de las variables:

**Tabla de operacionalización de variables**

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de dimensión	Niveles o rangos
V1:Estrés laboral	Se define el estrés laboral como una enfermedad dañina que altera la condición psicológica de una persona porque produce una situación de alta carga que excede los recursos personales y profesionales, desencadenando respuestas de tipo emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales (23).	Se medirá con el instrumento cuestionario de estrés laboral y está estructurado de 25 ítems con 3 dimensiones que son: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal, cuyas; respuestas del cuestionario son: Alto (50-73), Medio (34-49) Bajo (0-33).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cansancio emocional</li> <li>- Despersonalización</li> <li>- Falta de Realización personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento emocional</li> <li>- Frustración</li> <li>- Sobre carga de trabajo</li> <li>- Vacío emocional</li> <li>- Apatía</li> <li>- Dureza</li> <li>- Culpabilidad</li> <li>- Estimulo</li> <li>- Logros</li> <li>- Control</li> <li>- Influencia</li> <li>- Apertura</li> </ul>	Cualitativa Ordinal	Alto (50-73) Medio (34-49) Bajo(0-33)
V2:Desempeño laboral	El desempeño laboral son comportamientos y actitudes sobresalientes que fomentan el crecimiento personal y profesional de un empleado y el crecimiento de la organización, alcanzando resultados y metas previamente definidas por la entidad para la que trabaja (33).	Se medirá con el instrumento cuestionario desempeño laboral y está estructurado de 30 ítems con 3 dimensiones, que son: Cumplimiento de metas y objetivos, Compromiso con la empresa y Satisfacción en el puesto y crecimiento personal; cuyas respuestas son: Alto (82-87), Medio (60-81) Bajo (37-59)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de metas y objetivos.</li> <li>- Compromiso con la empresa.</li> <li>- Satisfacción en el puesto y crecimiento personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades</li> <li>- Participación</li> <li>- Acciones dirigidas para el cumplimiento de objetivos.</li> <li>- Barreras en el trabajo</li> <li>- Involucramiento</li> <li>- Empatía</li> <li>- Sentido de pertenencia.</li> <li>- Motivación</li> <li>- Criticas/aportes</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Colaboradores</li> <li>- Identificación con el puesto</li> </ul>	Cualitativa Ordinal	Alto (82-87) Medio (60-81) Bajo(37-59)

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

#### **3.7.1. Técnica**

En la recopilación de datos será hará uso de la encuesta, constituida como una técnica de gran utilidad para conseguir prontamente un número amplio y diverso de datos sobre el tema de estudio, permitiendo recolectar información suficiente para el desarrollo de las variables.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

Según lo expuesto define al instrumento como un soporte o una secuencia de componentes que el investigador edifica con el propósito de alcanzar información, posibilitando que estos lleguen a medirse (48).

##### **a. Cuestionario de estrés laboral**

Instrumento diseñado por el investigador, con el propósito de identificar la influencia de estrés laboral.

El instrumento de la primera variable es el cuestionario de estrés laboral y está estructurado de 22 ítems con 3 dimensiones que son: Cansancio emocional y de los cuales se sub dividen en 4 indicadores, otra dimensión es la despersonalización, la cual se sub divide en 3 indicadores y la dimensión realización personal, subdividida en 5 indicadores y las respuestas del cuestionario son: Alto (50-73), Medio (34-49) Bajo (0-33); y 5 rangos según Escala de Likert: Nunca = 0, Casi Nunca= 1, A veces = 2, Casi siempre = 3, Siempre = 4

##### **b. Cuestionario de Desempeño Laboral**

Instrumento diseñado por los investigadores, con la finalidad de identificar la influencia del desempeño laboral.

Y con el segundo instrumento con la variable desempeño laboral está estructurado de 30 ítems con 3 dimensiones, que son: Cumplimiento de metas y objetivos, subdividida en 4 indicadores, la dimensión Compromiso con la empresa, subdividido en 3 indicadores y la dimensión Satisfacción en el puesto y crecimiento personal subdividida en 5 indicadores y las respuestas son: Alto (82-87), Medio (60-81) Bajo (37-59); y 5 rangos según Escala de Likert: Nunca = 0, Casi Nunca= 1, A veces = 2, Casi siempre = 3, Siempre = 4

### **3.7.3. Validación**

Los instrumentos para el recojo de datos fue validado mediante métodos de validación de contenido por juicio de expertos, quienes fueron responsables de completar la matriz de validación con criterios de evaluación coherentes, relaciones dimensionales, variables, indicadores y opciones de respuesta. Así mismo, la creadora de los instrumentos fue Chacón Gallardo, Liliana (2016). Para su validez, se efectuó la V de Aiken logrado de acuerdo con los estándares del jurado, alcanzándose 1.00 para ser considerado aplicable.

### **3.7.4. Confiabilidad**

Las pruebas de confiabilidad se realizaron utilizando el alfa de Cronbach en 102 personas que constituyeron la prueba piloto de la muestra. El alfa de Cronbach para la variable estrés laboral fue de 0,885, señalando que el instrumento es confiable, también el alfa de Cronbach para la variable desempeño laboral, fue de 0,885, lo que indica del mismo modo que el anterior que el instrumento es confiable.

## **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Este proyecto se hará presente al Comité de Ética de la Universidad, que revisará el estudio para su debida aprobación. Una vez aceptado el mismo, se hará de manifiesto a la empresa pesquera pidiendo su aprobación para su etapa de ejecución; para tal caso se coordinará el inicio del trabajo con la dirección de la empresa, entablar comunicación con los empleados del

turno correspondiente y asegurar la confiabilidad de la cooperación de los empleados. Los colaboradores que cumplen con los criterios de selección serán evaluados y seleccionados, para finalizar con la encuesta y recopilación de información.

La información recopilada será codificada y transferida a la tabla matricial. Además, se trabajará con Excel y un software estadístico Package (SPSS) para realizar cálculos estadísticos y analizar información. Además para examinar la relación estadística entre las variables se usará del Rho de Spearman (49).

### **3.9. Aspectos éticos**

Este proyecto se halla inmerso en el avance de investigaciones en el campo de la salud, motivo por el cual se ha tenido en cuenta los patrones éticos que se deben operar para garantizar la protección de las personas cuando se realizan investigaciones de esta índole, donde se tendrá que aplicar el consentimiento informado a los empleados participantes antes de proporcionar datos pertinentes sobre la investigación. En correspondencia a este aspecto se hizo uso de los siguientes principios bioéticos:

#### **Principio de autonomía**

Este principio se relaciona con la elección independiente de los colaboradores de inmiscuirse en la investigación, además se esfuerza por respetar las determinaciones de los participantes en el transcurso del estudio (50).

Se explica a cada trabajador la finalidad y alcance del estudio, se respeta su decisión personal de participar en el estudio y se le otorga a cada trabajador un consentimiento informado sólido para aceptar y participar de manera formal.

#### **Principio de beneficencia**

Este principio hace referencia al hecho de que quienes participan en la investigación no sufrirán ningún daño. La filantropía se centra en hacer el bien a los demás y prevenir y eliminar el mal (51).

A cada participante se le detallará que su participación será relevante y aportará a una mejora en la atención de los jóvenes.

### **Principio de no maleficencia**

Este principio se refiere a no generar ningún perjuicio, ni exponer a los colaboradores a riesgos en estudios donde intervengan los seres humanos (52).

Se informará y enfatizará a cada trabajador adulto joven que su colaboración en el estudio no presentará riesgos, y también se enfatizará que los datos alcanzados en la recopilación estarán en absoluta confidencialidad.

### **Principio de justicia**

Este principio clave enfatiza la importancia del contenido ético en el estudio con seres humanos y enfatiza la no discriminación y el trato justo de todos los individuos involucrados en la investigación (53).

Todos los trabajadores adultos jóvenes participantes recibirán el mismo trato sin ningún trato preferencial ni discriminación. Cada interacción con ellos se caracteriza por el respeto, la justicia y la cordialidad.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

DESCRIPCIÓN	2023																			
	Abril				Set.				Oct.				Nov				Dic			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Precisar el problema																				
Indagar referencias bibliográficas																				
Realizar la situación problemática																				
Formular el objetivo general y específico, además de justificación.																				
Especificar las delimitaciones del estudio, sus recursos importantes. Fundamentar las bases teóricas e Hipótesis de estudio.																				
Desarrollar el enfoque y diseño Identificar la Población representativa, muestra y muestreo. Detallar las técnicas e instrumentos para el recojo de datos.																				
Desarrollar el plan de análisis y procesamiento de datos.																				
Detallar los aspectos éticos																				
Realizar el aspecto administrativo del estudio. Elaborar los anexos																				
Aprobación del proyecto.																				

## 4.2. Presupuesto

	<b>Recursos Humanos</b>		
<b>Potenciales Humanos</b>	Asesorías	1	3.500,00
	Técnico en Digitaciones	1	130,00
	Responsable de encuesta	2	70
	Responsable Estadístico	1	650
<b>Recursos Materiales</b>	<b>Material Bibliográfico</b>		
	Textos	Aproximado	250
	Internet	Aproximado	120
	Otros	Aproximado	300
	<b>Material de Impresión</b>		
	Impresión y Copias	Aproximado	260
	Empastado de Tesis	3	120
	USB	Ejemplares	45,00
	CD	Und.	5,00
	<b>Material de Escritorio</b>		
	Hojas Bond A4 80 gr.	2 Millar	40,00
	Papelote Cuadrículado	10 Und.	5,00
	Cartulina	10 Und.	4,00
	Cinta Adhesiva	2 Und.	3,00
	Plumones	5 Und.	12,00
	<b>Servicios</b>	<b>SERVICIOS</b>	
Comunicaciones		Aproximado	80,00
Movilidad y Viáticos		Aproximado	200,00
Impresiones		Aproximado	200,00
<b>TOTAL DE COSTOS</b>		<b>5994</b>	
<b>Recursos Financieros</b>	El proyecto será autofinanciado		



## 5. REFERENCIAS

1. Perspectivas suizas en 10 idiomas; 2023. El estrés laboral cuesta 35.000 millones de dólares anuales al Reino Unido (Internet) (consultado 29 Marz 2023) Disponible en: [https://www.swissinfo.ch/spa/sociedad/salud-mental\\_m%C3%A1s-del-27--de-los-trabajadores-suizos--estresados/44466566](https://www.swissinfo.ch/spa/sociedad/salud-mental_m%C3%A1s-del-27--de-los-trabajadores-suizos--estresados/44466566)
2. Encuesta sobre el trabajo en Estados Unidos: estrés se mantiene en nivel preocupante 2023 (Internet) (consultado 27 Jul 2023) Disponible en: <https://rhmanagement.cl/encuesta-sobre-el-trabajo-en-estados-unidos-de-2023-estres-se-mantiene-en-nivel-preocupante/>
3. American Psychological Association: El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos 2023(Internet) (consultado 02 Oct 2023) Disponible en: <https://www.apa.org/topics/stress/estres-problema>
4. Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH): El Estrés en el Trabajo (Internet) (consultado 02 Oct 2023) Disponible en: [https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101\\_sp/default.html](https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/99-101_sp/default.html)
5. Prevención y Integral: El estrés ya es la primera causa de baja laboral en el Reino Unido (Internet) (consultado 02 Oct 2023) Disponible en: <https://www.equipostrytalento.com/noticias/2011/10/06/el-estres-ya-es-la-primera-causa-de-baja-laboral-en-el-reino-unido>
6. Martínez M. Repercusiones del estrés laboral: Universidad Miguel Hernández (España), 2019. Disponible en: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/5695/1/MARTINEZ%20MOROTE%2C%20MARINA%20TFM.pdf>
7. Rojas S, Flores M, Cuaya I. Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. Rev. Digit. Invest. Docencia Univ. vol.15 no.1 Lima ene./jun. 2021. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S222325162021000100002&lang=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S222325162021000100002&lang=es)

8. Collado, S Soria, A Canafoglia,A & Collado. Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática: Rev. Digit. Invest. Docencia Univ. vol.15 no.1 Lima ene./jun. 2021. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/731/73146051005.pdf>

9. Quesquén. El estrés laboral y la competencia parental percibida en colaboradores de municipalidades peruanas Revista, 2019. Disponible en:

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S222330322021000300051&lang=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S222330322021000300051&lang=es)

10. Ruíz, I., Vega, K. influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. Pontificia Universidad Católica del Perú, 2016.

Disponible en:

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11845/Ruiz%20Aguilar Vega%20C%20Influencia estr%20laboral1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11845/Ruiz%20Aguilar%20Vega%20C%20Influencia%20estr%20laboral1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

11. Ruiz E., Salazar J., Valdivia M., Hernández M., Huerta R. Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. Universidad de Concepción. RAN 2023; Vol. 9(2):169-82. México. Disponible en: <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/10456>

12. Rojas Leal, J. y Arteaga Salazar, M. Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A. Revista Accountingand Management Research. Facultad de Ciencias Contables. 2021. Disponible en:

<http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/AMR/article/view/492/496>

13. Alzate González S., García Pérez Y., Rojas López Y., Quintero Zuluaga D. y González Agudelo J. El impacto del estrés laboral en el desempeño profesional del área comercial en la cooperativa Coomeva de la ciudad de Medellín, durante el período abril – junio de 2021. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. 2021. Colombia. Disponible en:

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43533/smalzateg.pdf?sequence=1>

14. Choto R. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa Central Law S.A en la ciudad de Panamá. Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología. 2020. Disponible en: <https://www.idi-unicyt.org/wp-content/uploads/2021/01/Informe-Trabajo-de-GRADO-Roxana-Choto-Definitivo..pdf>
15. Villacres, C. & Zambrano, C. Impacto del estrés laboral en el desempeño laboral de los servidores públicos del instituto ecuatoriano de seguridad social del Cantón Chone. Tesis para obtener el título profesional de Ingeniero Comercial. 2020. Disponible en: <https://repositorio.esпам.edu.ec/bitstream/42000/1268/1/TTAP11D.pdf>
16. Torres Ramírez, A., Colorado Valencia, F., Gaviria Llanos, R. Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandraagro en el departamento Caquetá. Universidad ECCI. Bogotá D.C, 2020. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/831/NIVELES%20DE%20ESTRES%20EN%20EL%20DESEMPE%20C3%91O%20%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Marcelo Garcia, D. y Zarate Diaz, D. Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la Empresa Aviney Cargo S.A.C. Trujillo - 2022. [Tesis] Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111916/Marcelo\\_GDS-Zarate\\_DDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111916/Marcelo_GDS-Zarate_DDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. Rafael, E., y Salcedo, B. Estrés laboral y su relación en el desempeño de los colaboradores de distribuciones don Teo Sac. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. 2020. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1502/Tesis%20E.Rafael%20by%20B.Salcedo%20->

[%20Estres%20Laboral%20y%20su%20relacion%20con%20el%20Desempe%C3%B1o%20en%20Distribuciones%20Don%20Teo%20SAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

19. Calla Luque, G. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa SB Group S.A.C. de Arequipa en el primer semestre del año 2019. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Disponible en:

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/db4d5501-0410-4cdf-a033-107b0fa9d14c/content>

20. Vera Trinidad A. y Chapoñan Huamán E. Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa en Villa El Salvador – 2019. [Tesis]. Universidad Autónoma del Perú. 2019. Disponible en:

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1239/Vera%20Trinidad%20C%20Antalya%20Pamela%20B%20Chaponan%20Huaman%20C%20Elias%20Daniel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

21. Calderón, H. y Luna, S. Estrés laboral y desempeño de los colaboradores en la empresa PROCASA SRL, Chimbote – 2018 [Tesis], Perú, 2018. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28900/Calder%c3%b3n\\_OHY-LunaVictoria\\_LSZ-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28900/Calder%c3%b3n_OHY-LunaVictoria_LSZ-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

22. Chuzón Roque, A. El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Frutos Tongorrape S.A. Motupe, 2018. Universidad Señor de Sipán. Pimentel – Perú, 2018. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6026>

23. Barrera Verdugo MA, Chaparro Penagos C, Plazas Serrano LY, Buitrago Orjuela LA. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev Investig Salud Univ Boyacá. 2021; 8(2):131-146. Disponible en:

<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>

24. Caicedo, P., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Análisis de los factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral en médicos durante la pandemia COVID19. *Academic Journal of IHealth Sciences*, 37(6), 39–48. Disponible en:

[https://ibdigital.uib.es/greenstone/sites/localsite/collect/medicinaBalear/index/assoc/AJHS\\_Med/icina\\_Ba/lear\\_202/2v37n6p0/39.dir/AJHS\\_Medicina\\_Balear\\_2022v37n6p039.pdf](https://ibdigital.uib.es/greenstone/sites/localsite/collect/medicinaBalear/index/assoc/AJHS_Med/icina_Ba/lear_202/2v37n6p0/39.dir/AJHS_Medicina_Balear_2022v37n6p039.pdf)

25. Vinueza, A., Aldaz, N, Mera, C., Tapia, E., & Vinueza, M. (2021). Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. *Correo Científico Médico*, 25(2), 1–17. Disponible en:

<https://revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808/1933>

26. OIT. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra, 2016. 62 p. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

27. Vizoso, C. & Arias, O. Resiliencia, optimismo y burnout académico en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*. 2018. 11(1):47-59. Disponible en: <https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejep/article/view/984/801>

28. Barreto D. & Salazar H. Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*. 2021. 23(1):30-39. Disponible en:

<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4644/6929>

29. Tinedo Arcela, Edwin Roberto. Clima organizacional y su relación en el desarrollo del síndrome Burnout en servidores administrativos del Hospital Regional de Tumbes, 2019. [Tesis] Universidad Nacional de Tumbes, 2021. Disponible en:

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2563/TESIS%20-%20TINEDO%20ARCELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

30. Barajas Sánchez, J. Realización personal “Autorrealización” y el personal de Enfermería. Revista Electrónica de PortalesMedicos.com Volumen XV. Número 12 – 2020: Vol. XV; n° 12; 592. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/>

31. Peiró, J. (2009). Nuevas tendencias en la investigación sobre estrés laboral y sus implicaciones para el análisis y prevención de los riesgos psicosociales. Recuperado el 11 de octubre de 2016. Disponible en:

[http://www2.ivie.es/downloads/2009/09/Leccion\\_magistral\\_JMPeiro.pdf](http://www2.ivie.es/downloads/2009/09/Leccion_magistral_JMPeiro.pdf)

32. Schnall, L.P., Belkic, K., Landsbergris, P. & Baker, D. (2000). The Workplace and Cardiovascular Disease. *Occupational Medicine*, 15, 1-6.

33.- Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Artículo científico. Universidad Peruana Unión. pp. 113-114. Lima, Perú. Disponible en: [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)

34.- Peralta P. F. Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de Outsourcing en Lima – Perú. [Tesis] Universidad de Piura, 2019. Disponible en: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:af7hvEJLJY8J:https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4347%3Flocale-attribute%3Den&hl=es&gl=pe>

35.- Palmar R., Valero U., y Jhoan M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes. vol. 17, núm. pp. 159-188 Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. Disponible en:

<http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>

- 37.- Andrade, S. (2013). Diccionario de contabilidad. (3ª ed.). Lima, Perú: Editorial Andrade pp. 414.
- 38.- Sánchez, F. (2010). Diccionario contable, financiero, bursátil y de áreas afines. Perú: World Wide International S.A.C. p. 414.
- 39.- Artal, M. Compromiso Laboral: ¿qué es y cómo gestionarlo?. Grupo Castilla, 2021. Disponible en: <https://www.grupocastilla.es/compromiso-laboral/>
- 40.- Ávila Silva D. Satisfacción laboral. 2022. Disponible en: <https://www.papershift.com/es/lexico/satisfaccion-laboral>
- 41.- Ramírez, R., Rodríguez, C., Fernández, M., y Bustos, C. (2018). Capital Psicológico, Desempeño Contextual y Apoyo Social del Trabajo en Salud Primaria. Journal of Work and Organizational Psychology, 1(1), 1-11. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622018000300001](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000300001)
42. Diccionario Britannica. Método hipotético-deductivo. [Internet]. 2022. [citado May 2023]; Disponible en: <https://www.britannica.com/science/hypothetico-deductive-method>
43. USC Libraries Research Guides. Organizing Your Social Sciences Research Paper. Quantitative Methods. [Internet]. 2023. [citado May 2023]; Disponible en: <https://libguides.usc.edu/writingguide/quantitative#:~:text=Quantitative%20methods%20emp%20hasize%20objective%20measurements,statistical%20data%20using%20computational%20techniques>.
- 44.- Baena Paz, G. Metodología de la Investigación. Grupo Editorial Patria. 3ra. Edición. 2017. Disponible en: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
45. Cvetkovic-Vega A, Maguiña Jorge L., Soto Alonso, Lama-Valdivia Jaime, López Lucy E. Correa. Estudios transversales. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2021 [citado Oct 2023]; 21(1): 179-185. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1147378>

- 46.- Condori, Universo, población y muestra. Curso Taller. (2020). [Internet] [Consultado el 01 Oct 2023] Disponible en: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- 47.- Muñoz, C. (2015). Metodología de la investigación. Distrito Federal, México: Oxford University Press.
- 48.- Tamayo y Tamayo, M. El proceso de la investigación científica. 4ta edición, México; Limusa, 2004.
- 49.- Quispe, A. Análisis estadístico con R. Lima, UTEC Press, 1ra edición. 2023.
- 50.- Marasso N, Leonor O. La bioética y el principio de autonomía. Revista facultad de Odontología [citado el 9 de mayo de 2020]; 1(2): 72-78.[Internet]. Disponible en: <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfo/article/view/1651>
51. Siurana J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Veritas [revista en Internet] 2010 [acceso el 13 de mayo de 2020]; 22: 121-157. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>
52. Gomez P. Principios básicos de bioética. Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia [revista en Internet] 2009 [acceso 10 de abril de 2018]; 55(4):230-233. Disponible en: [https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/ginecologia/vol55\\_n4/pdf/A03V55N4.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/ginecologia/vol55_n4/pdf/A03V55N4.pdf)
- 53.- Arias S, Peñaranda F. La investigación éticamente reflexionada. Revista Facultad Nacional de Salud Pública [citado 11 de mayo de 2020]; 33(3):444-451 [Internet]. 2015. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/120/12041781015.pdf>



## **6. ANEXOS**

## Anexo: 1 Matriz de consistencia

### Título: “Estrés laboral y su relación con el Desempeño de los trabajadores en la Empresa Pesquera Santa-2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación del estrés laboral con el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación del estrés laboral según la dimensión cansancio emocional con el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación del estrés laboral según la dimensión despersonalización con el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación del estrés laboral según la dimensión realización personal con el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación de estrés laboral con el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar cuál es la relación del estrés laboral según la dimensión cansancio emocional con el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023</p> <p>Identificar cuál es la relación del estrés laboral según la dimensión despersonalización con el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023.</p> <p>Identificar cuál es la relación del estrés laboral según la dimensión realización personal con el desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p><b>H.A:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023</p> <p><b>H.N:</b> No Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023.</p> <p><b>Hipótesis específica</b></p> <p>- H.A: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión del cansancio emocional y desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023.</p> <p>- H.A: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión despersonalización y desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023.</p> <p>- H.A: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral según la dimensión falta realización personal y desempeño de los trabajadores en la empresa pesquera Santa-2023.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Estrés laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Realización personal</li> </ul> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de metas y objetivos</li> <li>• Compromiso con la empresa</li> <li>• Satisfacción en el puesto y crecimiento personal</li> </ul>	<p><b>Método de la investigación</b></p> <p>El método correspondiente a la investigación es hipotético – deductivo.</p> <p><b>Enfoque de la investigación</b></p> <p>El enfoque del estudio es cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>La presente investigación es de tipo aplicada.</p> <p><b>Diseño de la investigación</b></p> <p>El diseño de la investigación es comparativo - metodología no experimental.</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>La población está conformada por 250 trabajadores de la empresa pesquera santa- 2023</p> <p><b>Muestra:</b> de acuerdo a la fórmula aplicada se obtiene los siguientes resultados que equivalen a 92 trabajadores con estrés laboral</p>

**Anexo: 2****Instrumento Para el estrés laboral titulado Estrés Laboral y su Relación con el Desempeño de los Trabajadores en la Empresa Pesquera Santa-2023**

El motivo del presente cuestionario de investigación es para analizar el grado de estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores, por lo que se solicita su total, plena y sincera participación, ya que, de los resultados obtenidos, se podrán elaborar soluciones a los problemas identificados, marcando con una(X) en el recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta las siguientes indicaciones:

Hay cinco opciones posibles en cada uno

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

Ítem	Preguntas	0	1	2	3	4
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en el servicio.					
2	Cuando termino mi jornada en el servicio me siento vacío.					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro día de trabajo me siento cansado.					
4	Siento que no puedo entablar relaciones con los compañeros de trabajo fácilmente.					
5	Siento que trato a algunos compañeros de trabajo como si fueran objetos impersonales.					
6	Siento que trabajar todo el día me cansa.					
7	Siento que no trato con mucho respeto los problemas de mis compañeros de trabajo.					
8	Siento que el trabajo que realizo todos los días me cansa.					
9	Siento que no estoy influyendo positiva en la vida de otras personas a través de mi trabajo.					
10	Siento que me he vuelto más duro con la gente.					
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
12	Me siento con pocas energías al finalizar mi trabajo.					
13	Me siento frustrado por mi trabajo.					
14	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.					
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo.					
16	Siento que el trabajar en contacto directo con las personas me cansa.					
17	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros de trabajo.					
18	No me siento estimulado después de haber trabajado con mis compañeros de trabajo.					
19	Creo que no consigo cosas valiosas en mi trabajo.					
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada.					
22	Me parece que los compañeros de trabajo me culpan de sus problemas					

**Instrumento Para el Desempeño Laboral: titulado Estrés Laboral y su Relación con el Desempeño de los Trabajadores en la Empresa Pesquera Santa-2023**

el motivo del presente cuestionario de investigación es para analizar el grado de desempeño laboral de los trabajadores, por lo que se solicita su total, plena y sincera participación, ya que, de los resultados obtenidos, se podrán elaborar soluciones a los problemas identificados, marcando con una(X) en el recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta las siguientes indicaciones:

Hay cinco opciones posibles en cada uno

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

Ítem	Preguntas	0	1	2	3	4
1	Hago solo lo que me ordenan.					
2	Me interesa la forma como se lleva la institución.					
3	Acepto críticas constructivas con mi labor.					
4	Hago bien mi trabajo cuando estoy bajo presión.					
5	Soy atento y cortés con mis compañeros de labor.					
6	Ayudo a tomar decisiones para lograr metas.					
7	Doy confianza para lograr objetivos.					
8	Tengo iniciativa.					
9	Me preocupo por mi centro de trabajo.					
10	Demuestro tener formación adecuada.					
11	Ayudo a mantener la buena apariencia de mi centro de trabajo.					
12	Soy dinámico y pro-activo con las actividades en mi centro de trabajo.					
13	Me expreso apropiadamente.					
14	Conozco mi trabajo.					
15	Soy cuidadoso con las instalaciones de mi centro de trabajo.					
16	Espero una recompensa.					
17	Tengo temor de pedir ayuda.					
18	Mantengo y conservo mi puesto siempre ordenado.					
19	Tengo un nivel de atención adecuado.					
20	Ayudo a detectar errores en mi centro de trabajo.					
21	Interrumpo constantemente el trabajo de otros.					
22	Hago caso a las influencias externas.					
23	Deseo aprender nuevas cosas.					
24	Tengo una actitud cuidadosa con mi material de trabajo.					
25	Sé cuándo hacer y hago sugerencias.					
26	Me gusta la labor que realizo.					
27	Tengo buena memoria.					
28	Cuando veo algo inadecuado que afecte mi centro de trabajo, lo reporto.					
29	Aplico criterio al tomar decisiones.					
30	Se llamar la atención cuando veo el uso inadecuado de recursos.					

**Anexo: 3**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA  
ESPECIALIDAD: ENFERMERIA EN SALUD OCUPACIONAL  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO:**

**TÍTULO****Estrés Laboral y su Relación con el Desempeño de los Trabajadores  
en la Empresa Pesquera Santa-2023**

Yo, .....acepto participar voluntariamente en el presente estudio, señalo conocer el propósito de la Investigación. Mi participación consiste en marcar con veracidad y de forma oral a las preguntas planteadas. El investigador se compromete a guardar la confidencialidad y anonimato de los datos, los resultados se informaran de modo general, guardando en reserva la identidad de las personas entrevistadas. Por lo cual autorizo mi participación firmando el presente documento.

.....

**FIRMA**

## Reporte de Similitud Turnitin

### ● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	1%
2	<b>Submitted on 1690995026793</b> Submitted works	1%
3	<b>uwiener on 2023-10-22</b> Submitted works	1%
4	<b>Universidad Católica de Santa María on 2022-08-10</b> Submitted works	<1%
5	<b>uwiener on 2024-02-25</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2023-02-26</b> Submitted works	<1%
7	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
8	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%