



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Estrés laboral y desempeño de trabajadores de una fábrica textil de
Comas, 2023

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional**

Presentado por

Autora: Lic. Del Rosario Retuerto, Ana Manuela

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9208-6769>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

Línea de Investigación General

Salud y Bienestar

Lima-Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **DEL ROSARIO RETUERTO ANA MANUELA** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE TRABAJADORES DE UNA FÁBRICA TEXTIL DE COMAS, 2023”**

Asesorado por la docente: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio DNI ... 09542548 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888> tiene un índice de similitud de (13) (trece) % con código __oid:__ oid:14912:354833710_____ 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 1

.....
Firma de autor 2

DEL ROSARIO RETUERTO ANA MANUELA Nombres y apellidos del Egresado

DNI:71956294

DNI:



Firma

Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

DNI:09542548

Lima, 12 de mayo de 2024

**Estrés laboral y desempeño de trabajadores de una de una fábrica
textil de Comas, 2023**

Línea de Investigación General

Salud y Bienestar

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID N.º0000-0002-6982-7888

Dedicatoria

A mis familiares por su soporte y motivación constante.

Agradecimiento

Al ser divino por continuar cuidándome y permitir continuar con mi labor.

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v

Resumen	viii
Abstract	ix
1. EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.4.1. Teórica	3
1.4.2. Metodológica	4
1.4.3. Práctica	4
1.5. Delimitaciones de la investigación	4
1.5.1. Temporal	4
1.5.2. Espacial	5
1.5.3. Población o unidad de análisis	5
2. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	6
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Formulación de hipótesis	14
2.3.1. Hipótesis general	14

2.3.2. Hipótesis específicas	15
3. METODOLOGÍA	
3.1. Método de investigación	16
3.2. Enfoque de investigación	16
3.3. Tipo de investigación	16
3.4. Diseño de la investigación	16
3.5. Población, muestra y muestreo	16
3.6. Variables y operacionalización	17
3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.7.1. Técnica	20
3.7.2. Descripción de instrumentos	20
3.7.3. Validación	22
3.7.4. Confiabilidad	22
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	23
3.9. Aspectos éticos	23
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	
4.1. Cronograma de actividades	25
4.2. Presupuesto	26
5. REFERENCIAS	27
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	38
Anexo 2: Instrumentos	40
Anexo 3: Consentimiento informado	42

RESUMEN

Objetivo: Determinar como el estrés laboral se relaciona con el desempeño en trabajadores de una fábrica textil. **Metodología:** estudio con método hipotético – deductivo, no experimental, tipo aplicada, correlacional, transversal, cuantitativo; la población se conforma en 140 trabajadores

y su muestra de 97 personales operativos. Técnica de recolección de datos: se aplicará un cuestionario por variable. Análisis de datos: se analizará los datos con el soporte del Software SPSS 21 donde se registrará la información de cada instrumento y permitirá adquirir gráficos de correlación entre cada variable y dimensión por medio del coeficiente de Spearman.

Palabras claves: desempeño, reacciones emocionales, estrés laboral, reacciones conductuales.

ABSTRACT

Objective: Determine how work stress is related to performance in workers in a textile factory. **Methodology:** study with hypothetical method - deductive, non-experimental, applied type, correlational, cross-sectional, quantitative; the population is made up of 140 workers and its

sample of 97 operational personnel. Data collection technique: a questionnaire will be applied per variable. Data analysis: the data will be analyzed with the support of the SPSS 21 Software where the information of each instrument will be recorded and will allow the acquisition of correlation graphs between each variable and dimension by means of Spearman's coefficient.

Keywords: work performance, emotional reactions, work stress, behavioral reactions.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Todo individuo se encuentra en un proceso de adaptación y lucha diaria en su área laboral, el cual influye directamente a la generación del estrés; ello se caracteriza por las alteraciones físicas, psicológicas y sociales vinculado con el trabajo debido a la escasa capacidad del colaborador para responder a las exigencias laborales. (1,2).

Mundialmente, el estrés afecta entre 68 a 157 millones de trabajadores por la sobrecarga e intranquilidad de no llegar a las expectativas laborales; por consiguiente, en India y Estados Unidos identificaron un 79% de colaboradores con estrés, en Singapur presentaron 74%, China 72%, Canadá 68%, Reino Unido 49% y Países bajos con 38% (3,4).

En América latina se estableció que México es el país con mayor nivel de estrés laboral con un 87%, seguidamente Venezuela con 63%, Ecuador con 54%, Panamá con 49%, Perú 29% y Colombia 26%; mientras que en Brasil reconocieron que el 14% de colaboradores obtuvieron enfermedades mentales y en Chile demostraron que el 27.9% presentaron estrés y el 13.8% depresión (5,6)

La problemática identificada también es observada a nivel nacional donde el estrés laboral afecta a 7 de cada 10 trabajadores, perjudicando al rendimiento del colaborador, la salud, la integridad física, mental y social; ello conlleva a la reducción del desempeño, su productividad, ausentismo laboral y las empresas son damnificadas en el nivel de rentabilidad y competitividad (7,8).

Asimismo, se identificó que el 72% de trabajadores presentan síndrome de burnout causado por el estrés laboral y el agotamiento constante; de la cifra señalada, el 24% es producto de la

sobrecarga laboral, 17% no tienen actividades concretas, 14% por el incremento de exigencias y 14% por el maltrato por parte de sus superiores; se puede inferir que el estrés laboral es la reacción del trabajador ante las exigencias y demandas laborales lo que conlleva una afectación en su salud y también a la empresa ocasionando baja productividad y desempeño, así como ausentismo entre otros (9,10).

A nivel A nivel local, en el distrito de Comas, los colaboradores de una empresa textil se encuentran presentando síntomas de estrés como las tensiones musculares, dolor de espalda, molestias estomacales y cansancio ya que se les asignan funciones excesivas y/o les proponen objetivos que tienen que alcanzarlas en un corto plazo; todo ello afecta en su desempeño, motivación, comunicación y desarrollo personal.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil de Comas, 2023?

Problemas específicos

¿Cómo la dimensión reacciones conductuales del estrés laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil?

¿Cómo la dimensión reacciones emocionales del estrés laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil?

¿Cómo la dimensión reacciones cognitivas del estrés laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar como el estrés laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación del estrés laboral en su dimensión reacciones conductuales con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.

Determinar la relación del estrés laboral en su dimensión reacciones emocionales con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.

Determinar la relación del estrés laboral en su dimensión reacciones cognitivas con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Permitirá rediscutir, cuestionar y replantear teorías respecto al estrés laboral y su desempeño, porque sistematizará, sintetizará y analizará conceptos respecto a los fenómenos para así poder lograr el incremento del conocimiento

Asimismo, se soporta teorías de enfermería por cada variable de estudio que están representados por Callista Roy en su teoría “Modelo de adaptación” en el caso del estrés laboral y Patricia Benner “Fenomenológica” en el desempeño. Por lo tanto, el estudio se justifica teóricamente porque existen diversas fuentes que se utiliza para medir el estrés laboral y su desempeño y la investigación permitirá comprender los problemas que afectan

al personal operativo de la fábrica textil, en su rol de obreros. El estudio nos permitirá conocer la realidad del estrés laboral en el personal y como estos se relacionan con su desempeño, a fin de poder abordar la problemática del estudio.

1.4.2. Metodológica

El estudio tiene una justificación metodológica porque durante el desarrollo se empleó el método científico, por medio de un enfoque cuantitativo, observacional, aplicada, de corte trasversal y correlacional que busca determinar las correlaciones entre las variables al generalizar y objetivar los resultados utilizando una muestra derivada por la población. Así mismo, utilizará instrumentos válidos y confiables de investigadores representativos que fueron elaborados para cuantificar los fenómenos de estudio y encontrar científicamente la vinculación entre ambas variables en el personal operativo de la empresa textil, permitiendo comparar con otros estudios de investigación y como también, servirá como insumo para próximos estudios que deseen continuar aportando conocimientos sobre la problemática.

1.4.3. Práctica

El estudio tiene un valor práctico porque se aplicará a una población aun no explorada, que necesita de información y evidencia científica real para que los resultados de la presente investigación brinden de insumo al jefe y gerente de la a institución para que puedan identificar la problemática y posteriormente elaboren estrategias, planes, programas o procesos de mejora continuas dirigidas a disminuir el estrés e incrementar el

desempeño, los mismos que repercutirán en la entrega de un área eficiente con calidad, calidez, responsabilidad y mayor productividad.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Se efectuará durante el periodo de octubre del 2023 a febrero del 2024.

1.5.2. Espacial

Se desarrollará en una empresa textil que se encuentra ubicado en el distrito de Comas, región y provincia de Lima – Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Serán las y los colaboradores que brindan labores en la empresa textil.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Paucar (11) efectúa su estudio en el año 2023 en Ecuador donde mantiene como objetivo “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa Curtiduría Tungurahua de la ciudad de Ambato”. Su investigación fue cuantitativo, correlacional y descriptivo, su población era de 90 colaboradores y aplicó como instrumento 2 test. Su resultado fue 48.9% de estrés medio, 42,2% bajo y 8.9% alto, mientras que un 53.3% presenta un rango laboral excelente, 36.7 muy bueno, 7.8% bueno y el 2.2% regular; por lo tanto, concluyó que existe relación entre ambos fenómenos (11).

Torres et al. (12) respecto a su estudio en el año 2020 de Bogotá, tuvieron como objetivo “Explicar la influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandragro de la ciudad de San Vicente del Caguán Caquetá”. Su estudio fue cuantitativo, enfoque descriptivo, transversal, observacional y de diseño no experimental; aplicó 2 cuestionarios donde ambos instrumentos presentaron adecuada validez y confiabilidad donde fueron aplicados a 75 colaboradores. Obtuvieron como resultado 40% de nivel alto de estrés, 33 % muy alto y 27% medio; respecto al desempeño laboral obtuvieron 60 % bueno y 40 % regular; por lo tanto, concluyeron que a un elevado nivel de estrés el desempeño tiende a ser regular (12).

Dueñas (13) realizó un estudio durante el 2020 en Ecuador donde su objetivo era “Analizar la relación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes”. Su metodología era cuantitativa, método deductivo, descriptivo y correlacional, su instrumento fue 2 encuestas donde evaluaron a 76 colaboradores.

Obtuvo como resultado que 48.7% presenta estrés y el 53% tiene una desmotivación laboral. Por lo tanto, concluyó que el estrés repercute con la disminución del desempeño laboral y rendimiento (13).

Onofre (14) realizó su investigación en el año 2019 en Ecuador donde formuló el objetivo “determinar el grado de asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de la dirección de talento humano del Hospital de especialidades fuerzas armadas”. Su estudio fue no experimental, cuantitativo, corte transversal y correlacional, aplicó 2 instrumentos y fueron aplicados a 40 trabajadores. Obtuvo como resultado 47% estrés bajo, 37% medio y 16% alto, mientras que 37.5% de desempeño laboral satisfactorio, 35 % muy bueno y 27.5% excelente; por lo tanto, concluyó que no existe relación en ambos fenómenos (14).

Montero (15) realizó su estudio en el año 2021 en Ecuador. Su objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal en las instituciones bancarias privadas y mixtas de la ciudad Esmeraldas”. Su estudio fue no experimental, aplicada, cuantitativo, descriptivo, su muestra fue de 155 colaboradores y aplicó 2 cuestionarios. Obtuvo como resultado que 89% presentó estrés bajo y 11% intermedio, mientras que en el desempeño laboral obtuvo 77% nivel alto y 23% intermedio. Concluyó la existencia de relación entre ambos fenómenos de estudio (15).

2.1.2. Nacionales

Rojas et al. (16) en su estudio durante el 2021 en Lima formularon el objetivo “determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la plataforma de correos en línea de la gerencia de atención al asegurado de ESSALUD”. Su

estudio fue cuantitativo, no experimental, correlacional; la población fue estructurada por 100 trabajadores y su muestra por 85 colaboradores, aplico 2 instrumentos que midieron el estrés laboral y su desempeño. Obtuvieron como resultado 15% presentaba un nivel de estrés alto, 51.8% moderado y 31.8% bajo, mientras que en el desempeño laboral fue 32.9% alto, 55.3% moderado y 11.8% bajo; por lo tanto, concluyeron la existencia de relación entre ambos fenómenos de estudio (16).

Alva et al. (17) realizaron su análisis en el año 2023 en Cajamarca. Su objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores del Poder Judicial”. Su estudio fue cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional, tipo básica, diseño transversal, con una población de 60 trabajadores; aplicaron 2 instrumentos. Respecto al resultado obtuvieron el 64% de nivel alto en estrés, 20% medio y 16 % bajo, mientras que un 56% presenta nivel bajo de desempeño laboral, 24% medio y 20% alto. Por lo tanto, concluyeron la existencia de relación entre ambos fenómenos de estudio (17).

Machacuay et al. (18) realizaron su estudio en el año 2020 en el Callao. Su objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced”. Su metodología fue básica, correlacional, experimental, hipotético deductivo y su muestra se conformó por 100 personales operativos; aplicaron 2 cuestionarios. Su resultado fue 76.7% de nivel alto en estrés laboral y el 23.3% bajo; respecto al desempeño laboral obtuvo 50% nivel medio, 26.7% bajo y 23.3% alto; por lo tanto, concluyeron que si existe relación en ambos fenómenos de estudio (18).

Apaza (19) realizó su estudio en el año 2020 en Puno. Su objetivo fue “Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal del centro de salud Cono Sur,

Juliaca”. Su investigación era cuantitativa, no experimental, hipotético- deductivo, correlacional, básica, descriptivo, y transversal, su población se constituyó por 97 colaboradores, aplicó 2 cuestionarios. Respecto a su resultado obtuvo que 79.4% presentó un poco de estrés laboral y 20.6% bastante, mientras que 29.9% presentó poco desempeño laboral y el 70.1% fue bastante. Por lo tanto, concluyó la existencia de relación en las dos variables llegando a contrastar hipótesis (19).

Delgado et al. (20) realizaron su estudio en el año 2020 en La Libertad. Su objetivo fue “Establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud de Trujillo”. Su estudio era no experimental, enfoque mixto, corte transversal, correlacional, su población era de 98 colaboradores y aplicaron 2 encuestas. Respecto a su resultado obtuvieron que el 55.1% obtuvo un nivel medio de estrés, 42.9% obtuvo un nivel elevado y el 2% un nivel bajo, respecto a al desempeño laboral obtuvieron un 39.8% de nivel regular, 37.8% bueno, 20.4% excelente y 2% deficiente. Por lo tanto, concluyeron la existencia de la no relación en ambos fenómenos de estudio (20).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable independiente: estrés laboral

2.2.1.1 Definiciones conceptuales

Es un conjunto de respuestas cognitivas, psicológicas, emocionales, y conductuales a las exigencias del trabajo que exceden el intelecto y las destrezas del personal operativo para desenvolverse oportunamente en su área de labores (21).

Asimismo, es toda reacción del individuo ante las presiones y exigencias del centro laboral que no se adaptan a su intelecto ni capacidades conllevando a la irritabilidad, el

temor, preocupación, frustración, cambios de apetito, angustia, depresión, dificultad para relajarse, dificultad para la concentración, dificultad para dormir y desmotivación (22,23).

Aparte de las diversas complicaciones de salud que puede producir estrés laboral, también se puede incrementar las tasas de incidentes y accidentes laborales porque son conllevados por diversas causas como el excesivo trabajo, la escasa claridad de las instrucciones, ausencia de toma de decisiones, plazos poco realistas, sobrevigilancia, inseguridad laboral y las condiciones inadecuadas para el ejercicio laboral (24).

2.2.1.2 Teoría de Callista Roy

La teoría de Callista Roy “Modelo de adaptación” enfatiza al proceso y el resultado de los individuos que tienen la capacidad de pensar, sentir y escoger la integración con su entorno, por ello propuso cuatro modelos, siendo el primero de ellos el modo fisiológico, en este caso se evidencia las reacciones fisiológicas y conductuales del individuo, el modo de autoconcepto de grupo consiste en el aspecto psicológico, espiritual, autoestima y la percepción de como se ve dentro de un grupo, prosigue el modo de desempeño del rol donde se identifica la adaptación social la necesidad del individuo al saber quién es uno mismo hacia los demás para que actúe y por último, el modo de la interdependencia que se basa en la integridad de las relaciones, es decir, que el individuo debe adaptarse a las situaciones difíciles donde iniciará a la búsqueda de apoyo y amor; es por ello que las capacidades ayudan a que el individuo pueda identificar al entorno y empezar los mecanismos de enfrentamiento al estrés para poder minimizarlo (25,26).

2.2.1.3 Dimensiones

La variable del estrés laboral se compone de 3 dimensiones, considerándose:

2.2.1.3.1. Reacciones conductuales

Las reacciones conductuales es la incapacidad de desenvolverse oralmente a un grupo de personas llegando a desarrollar la tartamudez y la disminución del fluido verbal, también se presenta la disminución de afecciones preferidas, el ausentismo laboral, alteración del sueño como el insomnio o la necesidad excesiva de dormir, aparición de tics, pensamientos suicidas y sensación de frustración (27).

2.2.1.3.2. Reacciones emocionales

La emoción es todo proceso que nos prepara a la adaptación y respuesta al entorno, ello nos brinda una defensa de estímulos para la supervivencia, siendo motivadoras para lograr beneficios o evitar lo dañino (28).

Las reacciones emotivas reflejan la dificultad para mantener un relajamiento físico y emotivo; apareciendo rasgos como la impaciencia, intolerancia, autoritarismo y escasa consideración por otras personas (27).

Aparte de ello también se identifican el temor, ira, culpa, llanto, irritabilidad, pérdida de control, depresión y negación (29).

2.2.1.3.3. Reacciones cognitivas

Es el conjunto de transición que se produce por capacidades y características del pensamiento a lo largo de la vida, particularmente durante la etapa del desarrollo

del individuo, ya que, se incrementan las habilidades y conocimientos para comprender, percibir y valerse en la realidad (30).

Las reacciones cognitivas frente al estrés conllevan a incrementar la capacidad de percepción, razonamiento, memoria, y juicio en un corto tiempo debido al aumento de la tensión y hasta la pérdida progresiva de la intensidad (31).

2.2.2. Variable dependiente: desempeño laboral

2.1.2.1. Definiciones conceptuales

Es toda tarea realizada en una organización por parte del colaborador para lograr sus objetivos, donde los empleados demuestran su capacidad, habilidad y motivación, sumándose el compromiso que este tenga hacia la organización (32).

Asimismo, es la forma de como los sujetos individuos de una organización brindan labores vigorosamente para lograr objetivos comunes, sujetos a normativas básicas (33).

2.1.2.2. Teoría de Patricia Benner

La teoría de Patricia Benner “Fenomenológica” promueve la relevancia de la integración de conocimientos y practicas a través de la experiencia de aprendizaje orientadas a desarrollar competencias para desenvolvimiento en sus actividades diarias; ello conlleva al logro del desempeño ya que centra en las acciones a base de su experiencia implicando a mejorar su desenvolvimiento en el área laboral. La teorista identificó cinco etapas, donde el primero es el novato o principiante, consiste en la inserción al mundo laboral donde no poseen de experiencia; la segunda etapa es el principiante avanzado que se basa en el escaso establecimiento de prioridades conllevando a la ocurrencia de dificultades ya que todavía se fundamenta sus acciones con la teoría; la tercera etapa es el competente que se relaciona

con la experiencia que le permite diseñar estrategias de mejora porque ya conoce las intervenciones y posibles resultados; la cuarta teoría es el eficiente que se enfoca en diferenciar lo correcto con lo incorrecto y utiliza su experiencia para la toma de decisiones y la última etapa es el experto que se guía por las experiencias, conocimiento teórico y práctico, actúa intuitivamente y no depende de normas (34).

2.1.2.3. Dimensiones

La variable se compone de 5 dimensiones, considerándose:

2.1.2.3.1. Conocimiento y habilidad

El conocimiento es toda capacidad que tiene una persona para el desarrollo de sus funciones que fueron adquiridas durante su experiencia y reflejadas en el comportamiento y cualidades (35).

La habilidad es todo hecho determinado a nuevos estados producidos a base de hábitos o conocimientos obtenidos anteriormente que forman parte indispensable para ejecutar la estructura de la personalidad. (36)

2.1.2.3.2. Responsabilidad

La responsabilidad es el cumplimiento de sus decisiones y/o obligaciones conllevando a aceptar las consecuencias de ello, también es definido como toda situación donde no se cumplió un deber u obligación establecido (37,38).

2.1.2.3.3. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es toda unión y transformación de una organización donde busca el mejoramiento continuo para alcanzar la máxima productividad y calidad (39).

Así mismo, también se define como un conjunto de individuos que se comunican abiertamente y tienen un gran nivel de planificación y adaptabilidad permitiendo trabajar coordinadamente para el logro de una sola meta (40).

2.1.2.3.4. Calidad

Es un sistema que integra los esfuerzos para una mejora de gestión que busca proporcionar servicios y productos que permitan la satisfacción del cliente; también se menciona que es toda estrategia para solucionar adversidades de producción de bienes para una mejora continua (41,42).

2.1.2.3.5. Productividad

La productividad es todo indicador que reflejan los recursos de productos utilizados y obtenidos donde se demuestra la eficiencia del personal para producir bienes y servicios; por ello se compone por la producción, eficiencia y actividad en el trabajo conllevando a que una alta productividad debe producir un alto valor económico con escaso trabajo o capital (43,44).

2.2. Formulación de hipótesis

2.2.1. Hipótesis general

H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño en trabajadores de una fábrica textil.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño en trabajadores de una fábrica textil.

2.2.2. Hipótesis específicas

H₁₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión reacciones conductuales con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.

H₀₁: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión reacciones conductuales con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.

H₁₂: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión reacciones emocionales con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.

H₀₂: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión reacciones emocionales con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.

H₁₃: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión reacciones cognitivas con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.

H₀₃: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión reacciones cognitivas con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Método hipotético - deductivo porque pasará de lo general a lo específico por medio de procesos que conlleva a la deducción de conclusiones finales a partir de la hipótesis (45).

3.2. Enfoque de investigación

Enfoque cuantitativo ya que medirá numéricamente los hallazgos por medio de la recolección de datos en un tiempo establecido (46).

3.3. Tipo de investigación

Tipo aplicada porque debido a la observación de un problema, se despliega a una indagación científica y cognitiva, conllevando a la práctica para encontrar potenciales soluciones (47).

3.4. Diseño de la investigación

Diseño no experimental u observacional ya que solo se observará el problema sin manipular las variables, de corte transversal y nivel correlacional porque busca describir y relacionar dos variables para ser estudiadas simultáneamente (48).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

Se constituye por 140 colaboradores de una empresa textil.

Muestra:

Se compone por 97 colaboradores de una empresa textil; ello es obtenido por medio de la fórmula de población finita

Muestreo:

No probabilístico por conveniencia porque se seleccionará al personal que acepte ser incluido en el estudio con los criterios de inclusión y exclusión (49).

Criterios de inclusión

- Personal que firme el consentimiento informado
- Personal que cuente con un contrato en planilla
- Personal que se encuentre realizando funciones laborales

Criterios de exclusión

- Personal que no firme el consentimiento informado.
- Personal que presente vínculo laboral en otra empresa.
- Personal con licencia o vacaciones.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés laboral

Variable 2: Desempeño laboral

Se presenta la matriz de operacionalización de variables.

Tabla N° 1: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: ESTRÉS LABORAL	Es un conjunto de respuestas emocionales, psicológicas, conductuales y cognitivas ante los requerimientos profesionales que exceden los conocimientos y destrezas del trabajador para desenvolverse oportunamente en su área de labores (21).	La variable se operacionaliza por un cuestionario que consta de 12 preguntas por medio de una escala de Likert y se divide en tres dimensiones con su respectiva escala valorativa	Reacciones conductuales Reacciones emocionales Reacciones cognitivas	Enojo laboral Cometer errores Disminución de la productividad Miedo laboral Motivación disminuida Humor depresivo Reducción de solución de problemas Atención disminuida Olvido de funciones	Ordinal totalmente en desacuerdo (1) en desacuerdo (2) ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) de acuerdo (4) totalmente de acuerdo (5)	ALTO 45 a 60 puntos MEDIO 28 a 44 puntos BAJO 12 a 27 puntos

V2: DESEMPEÑO	Es toda tarea realizada en una organización por parte del colaborador para el logro de objetivos, en ello el personal operativo demuestra su capacidad, habilidad y motivación, sumándose el compromiso que este tenga hacia la organización (30).	La variable se operacionaliza por 19 preguntas en una escala tipo Likert y se divide en 5 dimensiones con su respectiva escala valorativa.	Conocimiento y habilidad	Conocimiento del trabajo	Ordinal	EFICIENTE	
			Trabajo en equipo	Relación de grupo en trabajo		nunca (1)	REGULAR
			Responsabilidad	Cooperación		casi nunca (2)	INADECUADO
				compromiso		a veces (3)	
			Calidad	colaboración		casi siempre (4)	siempre (5)
Productividad	Capacidad en la realización del trabajo			70 a 95 puntos	45 a 69 puntos	19 a 44 puntos	

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica es la encuesta e instrumento el cuestionario entre ambas variables.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Estrés laboral

El instrumento fue elaborado y validado por el investigador peruano Gutiérrez en el año 2022; su objetivo era “Determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de atención de los trabajadores de la Universidad Nacional de Huancavelica”.

El cuestionario consta de 12 preguntas en una escala de tipo Likert que se estructura por totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5); se divide en tres dimensiones: reacciones conductuales (1-4), reacciones emocionales (5-8), reacciones cognitivas (9-12) y en sus valores finales son alto, medio y bajo (50).

El proceso de aplicación será en un tiempo estimado de 10 minutos y para la determinación del nivel de estrés laboral se identificará a través de percentiles determinando su valor final (50).

Asimismo, en el caso de los percentiles se estableció que el rango del valor general es de 45 a 60 puntos de nivel alto, 28 a 44 puntos nivel medio y 12 a 17 puntos nivel bajo; mientras que por cada dimensión se presenta el valor de 16 a 20 puntos en nivel alto, 10 a 15 puntos nivel medio y 4 a 9 puntos nivel bajo (50).

Instrumento 2: Desempeño

El instrumento fue construido y validado por la investigadora peruana Machuca en el 2018; su objetivo fue “Determinar el nivel de relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa”.

El cuestionario consta de 19 preguntas en una escala tipo Likert que se estructura por nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); se divide en 5 dimensiones: conocimiento y habilidad (1-4), trabajo en equipo (5-10), responsabilidad (11-13), calidad (14-16), productividad (17-19) y sus valores finales son eficiente, regular e inadecuado (51).

El proceso de aplicación será en un tiempo estimado de 10 minutos y para la determinación del nivel de desempeño laboral se identificará a través de percentiles determinando su valor final (51).

Asimismo, en el caso de los percentiles se estableció que el rango del valor general es de 70 a 95 puntos de nivel eficiente, 45 a 69 puntos nivel regular y 19 a 44 puntos nivel inadecuado; mientras que en la dimensión conocimiento y habilidad presenta el valor es de 19 a 25 puntos de nivel eficiente, 12 a 18 puntos nivel regular y 5 a 11 puntos nivel inadecuado, en la dimensión trabajo en equipo el valor es de 23 a 30 puntos de nivel eficiente, 14 a 22 puntos nivel regular y 6 a 13 puntos nivel inadecuado y en las dimensiones responsabilidad, calidad y productividad presentan el valor de 11 a 15 puntos de nivel eficiente, 7 a 10 puntos nivel regular y 3 a 6 puntos nivel inadecuado (51).

3.7.3. Validación

Instrumento 1: Estrés laboral

La validación del instrumento fue realizada por Gutiérrez en el 2022 por medio de un juicio de tres expertos obteniendo como resultado 0.73 a través del cálculo del índice de acuerdo (IA) (50).

Instrumento 2: Desempeño

La validación del instrumento fue realizada por Machuca en el 2018 por medio de un juicio de tres expertos y demostró su validez a través de la prueba binomial, brindando como resultado $P=0.00098$, siendo P menor a 0.05 (51).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1: Estrés laboral

La confiabilidad fue realizada por Gutiérrez en el 2022 donde aplicó una prueba piloto y determinó su confiabilidad por medio de la prueba Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.92 (50).

Instrumento 2: Desempeño laboral

La confiabilidad fue realizada por Machuca en el 2018 donde aplicó una prueba piloto y determinó su confiabilidad por medio de la prueba Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.732 (51).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se solicitará aprobación por parte de gerencia, una vez aprobado se realizarán las coordinaciones con el ingeniero de producción para el desarrollo de un cronograma para la recolección de datos (fecha, horario y la relación de participantes).

Seguidamente, la recopilación de información tendrá una duración máxima de 15 minutos por trabajador que será aplicado según el cronograma establecido.

Posterior a la obtención de la información, estos serán analizados con el soporte del Software SPSS 21 donde se registrará los datos de cada instrumento recaudado; ello permitirá cuantificar la relación de las 2 variables de naturaleza cuantitativa usando el coeficiente de correlación de los rangos de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

Principio de Autonomía:

Se indicará que toda participación es voluntaria, anónima y que deberán de firmar el consentimiento informado a fin de proteger los datos obtenidos.

Principio de Beneficencia:

Se actuará en beneficio a la institución de estudio ya que se tendrá una mirada integra a la realidad problemática.

Principio de No Maleficencia:

Se evitará ocasionar daño por medio de la confidencialidad ya que no se divulgará la información ni identidad de cada participante.

Principio de Justicia:

Los participantes que cumplan con el criterio de inclusión poseerán la misma oportunidad de realizar el estudio donde se dispondrá la información de manera equilibrada y equitativa.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma

Acciones	2023			2024	
	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb
Identificación y formulación del problema	X				
Planteamiento de objetivos	X				
Elaboración de justificación	X				
Elaboración de antecedentes	X				
Elaboración de bases teóricas	X	X			
Formulación de hipótesis		X			
Redacción del método y enfoque de investigación		X			
Redacción del tipo diseño de la investigación		X			
Identificación de la población, muestra y muestreo		X			
Redacción de variables y operacionalización		X			
Redacción de la técnica e instrumentos de recolección de datos		X	X		
Plan de procesamiento y análisis de datos Aspectos éticos			X		
Redacción de aspectos administrativos			X		
Referencias	X	X	X		
Anexos				X	
Aprobación del proyecto de tesis				X	
Presentación y sustentación del proyecto de tesis					X

4.2. Presupuesto

Componente	Precio unitario	Cantidad	Precio total
Laptop	3000.00	1	3000.00
USB	35.00	1	35.00
Internet	60.00	1	60.00
Tinta de impresora	80.00	1	80.00
Impresión	1.5	100	150
Hojas Bond	20	1	20
Útiles de oficina	100.00		100.00
	Total		3445.00

5. REFERENCIAS

1. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Rev. Sal Uni [Internet] 2019; 35 (1):139-167. Disponible en: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/8738/214421444968>
2. Delgado S, Calvanapón F, Rodríguez K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev. Eug Esp [Internet] 2020; 14(2):11-18. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
3. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del centro de salud Alberto Barton del Callao, 2021. Rev. Cui y sal púb [Internet] 2021; 1(2):46-53. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/235>
4. Gaviria N. Colombia, es el cuarto país con más personas que sufren estrés laboral a nivel global. [Internet]. Lima: La república; 2022 [consultado 23 Agos 2023]. Disponible en: <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/colombia-el-cuarto-pais-con-mas-personas-que-sufren-estres-laboral-a-nivel-global-3462464>
5. Mejia C, Chacon J, Enamorado O, Garnica L, Chacón S, Pedraza A. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Espec Med Trab [Internet] 2020; 28(3): 1-20. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci_arttext
6. Toro J. Cerca de 19.25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad. [Internet]. Lima: La república; 2020 [consultado 15 Jul 2023]. Disponible en: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-19-25-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>

7. Aguirre H. Estrés laboral: ¿Qué es el síndrome de Burnout y cómo puedo prevenirlo en mi empresa? [Internet]. Lima: El Peruano; 2023 [consultado 23 Agos 2023]. Disponible en: <https://www.elperuano.pe/noticia/213358-estres-laboral-que-es-el-sindrome-de-burnout-y-como-puedo-prevenirlo-en-mi-empresa>
8. Delgado S, Calvanapón F, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev Eug Esp [Internet] 2020; 14(2): 11-18. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
9. Redacción RPP. En el Perú, siete de cada diez trabajadores sufren el síndrome Burnout, contraído por la sobrecarga laboral de sus empleos. [Internet]. Lima: RPP; 2022 [consultado 25 Agos 2023]. Disponible en: <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047>
10. Zuñiga E. El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. Rev Ges Ter Mil [Internet] 2021; 22(44): 115-120. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/17317/14574/60360>
11. Paucar J. Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores. [Tesis para optar el grado de licenciado en Psicología Clínica]. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34785/1/PAUCAR%20GRANDA%20JOSELYN%20GISSELA%20-%20repositorio.pdf>
12. Torres A, Colorado F, Gaviria R. Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandraagro en el departamento de Caquetá. [Tesis para optar el grado de especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo]. Bogota:

Universidad ECCI; 2020. Disponible en:

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/831/NIVELES%20DE%20ESTRES%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

13. Dueñas F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes. [Tesis para optar el grado de Magister en Gerencia en Servicios de la Salud]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15629/1/T-UCSG-POS-MGSS-265.pdf>
14. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N°1, Quito. [Tesis para optar el grado de Magister en Desarrollo del Talento Humano]. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
15. Montero G. Relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal en las instituciones bancarias de la ciudad Esmeraldas. [Tesis para optar el grado de Magister en Gestión de Riesgos con mención Prevención de Riesgos laborales]. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2021. Disponible en: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2582/1/Montero%20Armas%20Glady%20Susana.pdf>
16. Rojas Y, Vicente R, Torres R. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la plataforma de correos en línea de la Gerencia de Plataforma Atención al asegurado de ESSALUD del distrito de Jesús María. [Tesis para optar el grado de Magister en Gestión

de Riesgos con mención Prevención de Riesgos laborales]. Lima: Universidad Peruana de las Américas; 2021. Disponible en:

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1676/1.-%20TESIS%20-%20%20YULIANA%20RUDI%20ROJAS%20GAMBOA%20CON%20C%3%93DIGO%20ORCID%200000-0001-9459-3393.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

17. Alva G, Jaeger M. Estrés y desempeño en trabajadores de una del Poder judicial, Cajamarca, 2023. [Tesis para optar el grado de licenciado en Psicología]. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2023. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2274/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Machacuay J, Vera G. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced. [Tesis para optar el grado de especialista de enfermería en emergencia y desastres]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/VERA%20BALBIN%2cMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Apaza D. Estrés y desempeño laboral del personal del centro de salud cono sur. Juliaca. [Tesis para optar el grado de licenciado en Psicología]. Lima: Universidad Privada Telesup; 2020. Disponible en: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1220/1/APAZA%20APAZA%20DANIEL.pdf>

20. Delgado S, Alva F, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev. Eug Esp [Internet] 2020; 14(2): 11-16. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/572863748003.pdf>
21. Gobierno de México. Los riesgos del estrés laboral para la salud. [Internet]. México: INSP, 2023 [consultado 21 Jul 2023]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
22. Ministerio de educación. El estrés laboral. [Internet]. Perú: Minedu, 2021 [consultado 21 Jul 2023]. Disponible en: <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7757/El%20estres%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Hospital Víctor Larco Herrera. Minsa brinda recomendaciones para manejar el estrés en tiempos de crisis. [Internet]. Perú: MINSA, 2021 [consultado 21 Jul 2023]. Disponible en: <https://larcoherrera.gob.pe/wp-content/uploads/2021/04/015-Minsa-brinda-recomendaciones-manejo-estres-en-tiempos-de-crisis.pdf>
24. Ministerio de Salud. Cuidados de la salud mental del personal de la salud en el contexto del Covid-19. [Internet]. Perú: MINSA, 2021 [consultado 24 Jul 2023]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
25. Bonfill E, Lleina M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Rev Scie [Internet] 2020; 19(4): 1-12. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010#:~:text=Callista%20Roy%20elabor%C3%B3%20en%201970,%2C%20crecimiento%2C%20reproducci%C3%B3n%20y%20dominio.

26. Fortuño M, Zera J. Estrés de los estudiantes de enfermería en las prácticas clínicas: diseño y efectividad de un programa de intervención. [Tesis para optar el grado de licenciado en enfermería]. España: Universidad Rovira i Virgili; 2016. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/399039/TESI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
27. Naranjo M. Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. Rev Educa [Internet] 2009; 33(2):171-190. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
28. Sánchez R, Sánchez A. Correlatos cognoscitivos, afectivos y conductuales de la tristeza, el enojo y el miedo. Rev Cost Psic [Internet] 2009; 28(41):41-57. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4767/476748706010.pdf>
29. Health Medical. Reacciones comunes ante el estrés y consejos para afrontarlo [Internet]. Florida: ESF; 2020 [consultado 5 Agos 2023]. Disponible en: https://www.floridahealth.gov/programs-and-services/emergency-preparedness-and-response/healthcare-system-preparedness/disaster-behavioral-health/_documents/esf8-common-reactions-to-stress-sp.pdf
30. Tomás J, Almenara J. Desarrollo cognitivo: Las teorías de Piaget y de Vygotsky [Internet]. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona; 2017 [consultado 5 Ago 2023]. Disponible en: http://www.paidopsiquiatria.cat/files/teorias_desarrollo_cognitivo_0.pdf
31. Melgosa J. ¡Sin estrés! [Internet]. Madrid: Safeliz; 2006 [consultado 5 Ago 2023]. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=eFQraki_7boC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

32. Juárez M, Palpa J. Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI Estilo S.A.C. del distrito del Cercado de Lima. [Tesis para optar el grado de licenciado en administración y gestión de empresas]. Lima: Universidad Peruana de las Américas; 2020. Disponible en: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS-JUAREZ%20ZEGARRA-PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Espaderos A. Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucia Cotzumalguapa. [Tesis para optar el grado de licenciado en psicología industrial]. Guatemala: Universidad Rafael Landivar, 2016. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
34. Carrillo A, Serrano L. La filosofía de Patricia Benner y la práctica. Rev Scielo [Internet] 2013; 12(32): 346-364. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n32/revisiones5.pdf>
35. Chuzón A, Enriquez P. El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa Edpyme alternativa S.A. Motupe. [Tesis para optar el grado de bachiller en administración]. Motupe: Universidad Señor de Sipán; 2018. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4381/Chuzon%20Roque%20-%20Enriquez%20Severino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. Sixto S, Márquez J. Tendencias teóricas en la conceptualización de las habilidades: Aplicación en la didáctica de la oftalmología. Rev Cie Méd Pin Rio [Internet] 2017; 21(3): 1-5. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-

[31942017000300020#:~:text=\(1963\)%3A%20%22La%20habilidad%20es,la%20experie ncia%20obtenida%20con%20anterioridad%22.](#)

37. Fundación Canfranc. Responsabilidad: tuyo, mío, nuestro. [Internet]. Zaragoza: Fundación la Caixa; 2017 [Consultado 20 Agos 2023]. Disponible en: <https://www.fundacioncanfranc.org/wp-content/uploads/2012/03/PDF-tema-10-RESPONSABILIDAD.pdf>
38. Flores E. Responsabilidad médica por aplicación negligente de anestesia [Internet]. Mexico: Unam; 2020 [Consultado 20 Agos 2023]. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3955/4.pdf>
39. Caicedo J. Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. [Internet]. Ecuador: Fipcaec; 2018 [Consultado 20 Agos 2023]. Disponible en: <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/70>
40. Treviño N, Abreu J. Trabajo en equipo, grupos de trabajo y la perspectiva de competencia. Rev Dae [Internet] 2017; 12(3): 405-422. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)
41. Lozano L. ¿Qué es calidad total? Rev Med Hered [Internet] 1998; 9(1): 3-10. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X1998000100006#:~:text=%22La%20calidad%20debe%20definirse%3A%20c%C3%B3mo,permiten%20la%20satisfacci%C3%B3n%20del%20cliente.
42. Escobar M. El marco conceptual relacionado con la calidad: una torre de Babel. Rev Sci [Internet] 2013; 29(50): 207-216. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n50/v29n50a10.pdf>

43. Ponce P, Ramos G. Influencia del estrés en el desempeño de los trabajadores de la empresa Metaquim. [Tesis para optar el grado de licenciado en administración de negocios]. Arequipa: Universidad San Pablo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16388/1/PONCE_CASAPIA_PAT_INF.pdf
44. Felsing E, Runza P. Productividad: un estudio de caso en un departamento de siniestros. [Internet]. Argentina: Ucema; 2002 [consultado 25 Agos 2023]. Disponible en: https://ucema.edu.ar/posgrado-download/tesinas2002/Felsing_MADE.pdf
45. Mandamiento A, Ruiz D. El método deductivo-inferencial y su eficacia en el aprendizaje de la matemática de los estudiantes del primer año de secundaria de la I.E. “José María Arguedas” San Roque – Surco – 2014. [Tesis para optar el grado académico de magister en administración de la educación]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8381/Mandamiento_OAH-Ruiz_AD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
46. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Rev Dig Inv Doc Univ [Internet]. 2017 13(1), 102-122. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
47. Vargas Z. La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Rev Educ [Internet] 2009; 33(1): 155-165. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

48. Hernández R. Metodología de la Investigación [Internet]. México: Interamericana Editores S.A., 2014 [consultado 30 Agos 2023]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
49. Otzen T, Manterola C. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Rev. Sci [Internet] 2017; 35(1): 227-232. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
50. Gutiérrez E. Estrés laboral y calidad de atención de los trabajadores de la universidad nacional de Huancavelica. [Tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias empresariales con mención en gestión pública]. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4291>
51. Machuca J. Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la GREA, Arequipa. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública]. Arequipa: Universidad Privada César Vallejo: 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29935/machuca_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “ESTRÉS Y DESEMPEÑO EN TRABAJADORES DE UNA UNA FABRICA TEXTIL DE COMAS, 2023”

Formulación del problema	objetivos	hipótesis	variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil de Comas, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar como el estrés laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño en trabajadores de una fábrica textil.</p> <p>H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño en trabajadores de una fábrica textil.</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en el trabajo • Exigencias psicológicas • Control sobre el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Método hipotético deductivo • Enfoque cuantitativo • Tipo aplicada • Diseño no experimental u observacional de corte transversal y nivel correlacional
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo la dimensión reacciones conductuales del estrés laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación del estrés laboral en su dimensión reacciones conductuales con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H_{ii}: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión reacciones conductuales</p>	<p>Variable 2: Desempeño</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y habilidad • Responsabilidad • Trabajo en equipo • Calidad • Productividad 	<ul style="list-style-type: none"> • La población se constituye por 140 colaboradores y su muestreo de 97 personales operativos.

<p>¿Cómo la dimensión reacciones emocionales del estrés laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil?</p>	<p>Determinar la relación del estrés laboral en su dimensión reacciones emocionales con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.</p>	<p>la con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.</p> <p>H₁₂: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión reacciones emocionales con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.</p>
<p>¿Cómo la dimensión reacciones cognitivas del estrés laboral se relaciona con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil?</p>	<p>Determinar la relación del estrés laboral en su dimensión reacciones cognitivas con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.</p>	<p>la trabajadores de una fábrica textil.</p> <p>H₁₃: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral en su dimensión reacciones cognitivas con el desempeño de los trabajadores de una fábrica textil.</p>

Anexo 2: Instrumentos

ESTRÉS LABORAL

Reciba un cordial saludo, el presente estudio tiene como objetivo determinar como el estrés se relaciona con el desempeño laboral.

Para ello, solicito su participación respondiendo la presente encuesta, de antemano agradezco su cooperación y se hace mención que la información será confidencial y anónima.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: ESTRÉS LABORAL						1	2	3	4	5
REACCIONES CONDUCTURALES										
1. Considera usted, que la disminución de la productividad en sus funciones y/o tareas se origina por tener un ambiente laboral sobrecargado										
2. Considera usted, que cometer errores en las funciones asignadas, demuestra en su actitud presión y tensión laboral haciendo que no entregue lo mejor de uno										
3. Considera usted, que la conducta del trabajador se refleja en la productividad de sus tareas y/o funciones; y esta puede ser afectado si estos hechos suelen desestabilizarse										
4. Considera usted, que no tener un ambiente colaborativo en el centro de trabajo, ocasiona en uno mismo una reacción de enojo, afectando las formas de atención al usuario										
REACCIONES EMOCIONALES										
5. Considera usted, que equivocarse en las funciones asignadas en su trabajo, represente una presión de miedo al no cumplir con las expectativas o tener ambientes laborales tensos										
6. Considera usted, que mostrar un ánimo de humor de forma depresiva afecte el ambiente laboral con sus compañeros de trabajo										
7. Considera usted, que tener problemas personales, profesionales y económicas ocasionen que pierda fuerza de voluntad e incapacidad de tomar decisiones en las tareas o funciones que realiza										
8. Considera usted, que la falta de capacitaciones en los trabajadores, afecta la calidad de atención al usuario, como también sus funciones asignadas.										
REACCIONES COGNITIVAS										
9. Considera usted, que tener una sobrecarga de actividades, denota cansancio en el trabajador y a su vez muestre dificultad en brindar una atención de calidad.										
10. Considera usted, que, dentro de un ambiente laboral, la disminución en solucionar problemas por el trabajador se da porque tenga preocupaciones, estrés, poca empatía y entre otros.										
11. Considera usted, que, cuando se presente un problema y el trabajador no tenga capacidad de respuesta o toma de decisión afectaría su rendimiento y estaría en el centro de trabajo.										
12. Considera usted, que el cansancio a consecuencia de trabajos adicionales genere olvido o distraiga el cumplimiento de sus funciones, en su centro de trabajo.										

DESEMPEÑO

Reciba un cordial saludo, el presente estudio tiene como objetivo determinar como el estrés se relaciona con el desempeño laboral.

Para ello, solicito su participación respondiendo la presente encuesta, de antemano agradezco su cooperación y se hace mención que la información será confidencial y anónima.

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

VARIABLE 2: DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
CONOCIMIENTO Y HABILIDAD					
1. Conoce las funciones a realizar y la manera de desempeñarse en el cargo					
2. Tiene claridad sobre las metas que debe lograr					
3. Se aportan nuevas ideas para el mejoramiento del área					
4. Posee la capacidad y el criterio para solucionar problemas					
TRABAJO EN EQUIPO					
5. Se preocupa por no afectar el trabajo de otros					
6. Propicia un clima de cordialidad y armonía entre los compañeros y los usuarios					
7. Establece una relación adecuada con el personal a su cargo					
8. Trabaja en equipo					
9. Mantiene una correcta relación con las jefaturas de las otras áreas					
10. Comunica a su equipo de trabajo los objetivos a cumplirse					
RESPONSABILIDAD					
11. Actúa con criterio propio, se le puede delegar con confianza					
12. Cumple con las normas y reglamentos de la institución					
13. Es responsable por decisiones que tome dentro de su área					
CALIDAD					
14. Realiza sus tareas en el tiempo oportuno					
15. Su trabajo contribuye al desarrollo de la institución					
16. Hay organización y planificación en el trabajo realizado					
PRODUCTIVIDAD					
17. Se concentra en el rendimiento de sus actividades propias de su trabajo					
18. Administra los recursos de su área adecuadamente					
19. Dispongo de los materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo.					

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Colaborador:

Le brindo un cordial saludo por parte de la Lic. Ana Del Rosario Retuerto, estudiante de Post Grado de la segunda especialidad de enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Norbert Wiener, actualmente realizo una investigación titulada “Estrés laboral y desempeño en trabajadores de una de una fábrica textil de Comas, 2023”.

La presente es para solicitar su autorización para la participación en la encuesta sobre el tema, donde la información será manejada confidencialmente.

Por lo tanto, Yo _____ declaro con forma libre y voluntaria, con plena capacidad de mis derechos que fui informado/a de la presente investigación, el método de participación y confidencialidad de mis datos personales. Por lo expuesto, autorizo completar los cuestionarios para la presente investigación.

Apellidos y nombres del participante:

Nº DNI:

FIRMA DEL PARTICIPANTE

Anexo 4. Informe de originalidad

Reporte de Similitud Turnitin

● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 1% 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	uwiener on 2024-02-07 Submitted works	3%
2	uwiener on 2024-04-18 Submitted works	1%
3	uwiener on 2023-11-06 Submitted works	1%
4	uwiener on 2024-03-31 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2024-03-07 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-03-12 Submitted works	<1%
7	Submitted on 1686868475382 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-03-03 Submitted works	<1%