



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Tesis

El estrés y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad
pública, Lima 2024

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Administración y Dirección de Empresas

Presentado por:

Autora: Mesias Muñante, Fiorella Geraldine

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2637-4731>

Asesor: Mg. Franco López, David Guillermo

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7150-8771>

Lima – Perú

2025

 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, Fiorella Geraldine Mesias Muñante bachiller de la Facultad de **INGENIERIA Y NEGOCIOS** y Escuela Académica Profesional de **Negocios y Competitividad** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “**El estrés y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.**” Asesorado por el docente: David Guillermo Franco López DNI 25656486 ORCID 0000-0003-0088-7353 tiene un índice de similitud de **19 (diecinueve) %** OID: 14912:423160074, 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
 Fiorella Geraldine Mesias Muñante
 Egresado
 DNI: 72397520



.....
 Firma
 David Guillermo Franco López
 DNI: 25656486

Lima, 24 de Enero de 2025

Dedicatoria

Este trabajo de investigación va dedicado a mis padres, hermanos y mi pareja, que desde siempre han confiado en mí y me han brindado su apoyo.

Agradecimiento

A Dios, quien me ha guiado y brindado sabiduría en el transcurso de mi carrera profesional. A mis padres, por su amor incondicional y constante apoyo han sido mi soporte en todos estos años.

Índice general

Carátula.....	¡Error! Marcador no definido.
Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria.....	¡Error! Marcador no definido.
Agradecimiento.....	¡Error! Marcador no definido.
Índice general.....	¡Error! Marcador no definido.
Índice de tablas	¡Error! Marcador no definido.i
Índice de gráficos	ix
Resumen.....	¡Error! Marcador no definido.
Abstractac	¡Error! Marcador no definido.i
Introducción	¡Error! Marcador no definido.i
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	¡Error! Marcador no definido.
1.1 Planteamiento del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
1.2 Formulación del problema	¡Error! Marcador no definido.
1.2.1 Problema general	¡Error! Marcador no definido.
1.2.2 Problemas específicos.....	¡Error! Marcador no definido.
1.3 Objetivos de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica.....	7

1.5 Limitaciones de la investigación.....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	¡Error! Marcador no definido.
2.1 Antecedentes de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2 Bases teóricas.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3 Formulación de hipótesis.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3.1 Hipótesis general.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2 Hipótesis específicas.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	¡Error! Marcador no definido.
3.1 Método de investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.2 Enfoque investigativo.....	¡Error! Marcador no definido.
3.3 Tipo de investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.4 Diseño de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.5 Población, muestra y muestreo.....	¡Error! Marcador no definido.
3.6 Variables y operacionalización.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.1 Técnica.....	31
3.7.2 Descripción.....	32
3.7.3 Validación.....	32
3.7.4 Confiabilidad.....	33
3.8 Procesamiento y análisis de datos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.9 Aspectos éticos.....	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	¡Error!
	Marcador no definido.

4.1 Resultados	¡Error! Marcador no definido.
4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados	35
4.1.2 Prueba de hipótesis	45
4.1.3 Discusión de resultados	52
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.
5.1 Conclusiones	¡Error! Marcador no definido.
5.2 Recomendaciones	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 2: Instrumentos.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 3: Validez del instrumento	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 5: Aprobación del comité de ética.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 9: Árbol de problemas	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 10: Matriz de operacionalización de variables	¡Error! Marcador no definido.

Índice de tablas

Tabla 1: Relación de expertos validadores del instrumento	32
Tabla 2: Confiabilidad de la variable Estrés	45
Tabla 3: Confiabilidad de la variable Desempeño laboral.....	45
Tabla 4: Normalidad de las variables estrés y desempeño laboral	46
Tabla 5: Correlaciones del estrés y desempeño laboral.....	47
Tabla 6: Correlaciones de la sobre carga de trabajo y desempeño laboral	48
Tabla 7: Correlaciones de relaciones interpersonales y desempeño laboral.....	49
Tabla 8: Correlaciones de inseguridad en el trabajo y desempeño laboral.....	50
Tabla 9: Correlaciones de desarrollo profesional y desempeño laboral	5;Error! Marcador no definido.

Índice de gráficos

Figura 1 Variable 1: Estrés	35
Figura 2 Dimensión 1: Sobre carga de trabajo	36
Figura 3 Dimensión 2: Relaciones Interpersonales	37
Figura 4 Dimensión 3: Inseguridad en el trabajo.....	38
Figura 5 Dimensión 4: Desarrollo profesional	39
Figura 6 Variable 2: Desempeño laboral	40
Figura 7 Dimensión 1: Motivación.....	41
Figura 8 Dimensión 2: Ambiente laboral	43
Figura 9 Dimensión 3: Liderazgo	43
Figura 10 Dimensión 4: Habilidades personales	44

Resumen

El presente trabajo de estudio tuvo como objetivo general delimitar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024. Asimismo, desde la perspectiva metodológica es de tipo básica de alcance analítico, hipotético y deductivo con diseño no experimental y de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo. En el mismo sentido, la técnica para recopilar los datos fue a través de una encuesta que comprendió un total de 32 ítems para el estrés y desempeño laboral. Los resultados inferenciales evidenciaron una moderada correlación con un coeficiente de 0.616 y un p-valor de 0.002 mediante la prueba de Rho de Spearman, reafirmando que existe una relación relevante entre el estrés y desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024. Se concluye que la mayoría de los colaboradores presentan síntomas de estrés que tienen un impacto en su rendimiento laboral. Por lo que, se evidencia la importancia que la entidad pública debe implementar estrategias de manejo del estrés para sus colaboradores.

Palabras claves: estrés, desempeño laboral, trabajo en equipo, salud.

Abstractac

The present study had as its general objective to delimit the relationship that exists between stress and the work performance of collaborators in a public entity, Lima 2024. Likewise, from the methodological perspective, it is of a basic type of analytical, hypothetical and deductive scope with a non-experimental and cross-sectional design under the quantitative approach. In the same sense, the technique to collect the data was through a survey that included a total of 32 items for stress and work performance. The inferential results showed a moderate evaluation with a coefficient of 0.616 and a p-value of 0.002 through the Sperman Rho test, reaffirming that there is a relevant relationship between the stress and work performance of collaborators in a public entity of the health sector, Lima 2024. It is concluded that the majority of collaborators present symptoms of stress that have an impact on their work performance. Therefore, the importance of the public entity implementing stress management strategies for its collaborators is evident.

Keywords: stress, job performance, teamwork, health.

Introducción

El presente estudio se centra en las variables del estrés y el desempeño laboral, que son fundamentales en la gestión empresarial. El objetivo principal de este estudio es delimitar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores, con el fin de que los directivos puedan comprender los problemas que afectan a sus empleados y tomar medidas para mejorar la situación. A continuación, se presenta la estructura del estudio, que se divide en cinco capítulos.

En el capítulo I, se describe la problemática y se justifica la realización del estudio, además de definir los objetivos de la investigación.

En el Capítulo II, se presentan los antecedentes nacionales e internacionales, el marco teórico y la evolución de las teorías del estrés y el desempeño laboral, así como la formulación de la hipótesis de investigación.

En el Capítulo III, se describe la metodología del estudio correlacional y se explica cómo se llevó a cabo el estudio, incluyendo la encuesta como técnica de recopilación de datos.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados descriptivos e inferenciales, obtenidos mediante la prueba de Rho de Spearman y con datos no paramétricos.

Para finalizar, en el Capítulo V, se presentan las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad, una de las mayores amenazas para la salud de los colaboradores y la correcta ejecución de los procesos en las organizaciones es el estrés laboral. Según Lizardo (2022), el estrés se ve como una reacción que ayuda al individuo a enfrentar ciertas situaciones, y en algunos casos puede incentivar a tomar ciertas acciones. Asimismo, un estudio realizado en Ecuador a los trabajadores del sector público mostro que el 60% de ellos sufren de estrés laboral alto, esto debido a la sobrecarga laboral y amplias jornadas de trabajo (Loayza et al., 2022). En Perú, las cifras son aún más alarmantes, en el año 2023 un estudio manifestó que el 78% de los trabajadores experimentan estrés, lo que representa un incremento del 12% en comparación con el año anterior 2022 (Chávez, 2023). Asimismo, el desempeño laboral es una pieza vital para el aumento de la economía y la competitividad a nivel global. Según Hernández (2024), el desempeño laboral de sebe evaluar constantemente porque es una herramienta esencial para mejorar la cultura organizacional, lo que va a permitir que los colaboradores se sientan bien en el ambiente de trabajo y teniendo como consecuencia un buen desempeño para alcanzar los objetivos de la organización.

Numerosos estudios han explorado el estrés laboral en diferentes partes del mundo, mostrando variaciones significativas. En Europa, se estima que el 44% de los trabajadores experimentan estrés laboral, como consecuencia de la pandemia, siendo este un problema creciente que afecta la productividad y la salud tanto física como mental (Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2022). En Latinoamérica, la situación es inquietante, el 48% de los colaboradores presentan altos niveles de estrés, lo que se traduce en un impacto negativo en la calidad de vida y el rendimiento laboral (Diario libre, 2023). En Perú, el estrés laboral afecta al

72% de la población trabajadora, esto se debe a la sobrecarga laboral y al no contar con actividades en específico e incluso por malos tratos de los superiores de la organización (RPP, 2022). En Lima, la situación es preocupante, un 52.2% de los trabajadores reportan niveles de estrés severo como consecuencia de la pandemia (El Peruano, 2021). A pesar de estas cifras alarmantes, el sector público en Lima metropolitana continúa mostrando una falta de acción efectiva para mitigar estos problemas, lo que genera un ciclo de insatisfacción y desmotivación que afecta tanto a los trabajadores como al cumplimiento de los objetivos de la empresa pública.

La problemática del desempeño laboral a nivel global es un asunto extenso y comprende varias cuestiones, como la productividad, la motivación, el entorno laboral y otros. En Europa, la productividad laboral disminuyó un 0,6% (Erizon et al., 2024). En Ecuador, la situación es preocupante, con un 25% de los trabajadores mostrando bajo desempeño debido a deficiencias en desarrollo profesional y motivación laboral (Bohórquez et al., 2020). En Perú, el desempeño laboral también enfrenta desafíos, los colaboradores muestran niveles de productividad en un 10% menor a lo que debería de estar (Instituto Peruano de Economía, 2023). En Lima, esta situación se agrava, el 67.8% de los trabajadores reportaron bajo desempeño vinculado a la ineficiencia en los procesos y la falta de incentivos adecuados (ComexPerú, 2023). Esta situación refleja una gestión ineficaz y una falta de estrategias adecuadas para mejorar el desempeño laboral en el sector público, lo cual es alarmante y requiere una intervención urgente para evitar mayores deterioros en la eficiencia para aumentar el cumplimiento de objetivos de la organización.

Las consecuencias de no abordar adecuadamente los problemas relacionados con el estrés y el desempeño laboral presentan implicaciones graves a nivel global. En España, el ausentismo laboral a consecuencia del estrés en el primer trimestre del presente año llegó a un 7.3%, lo que

se traduce en una disminución del desempeño laboral en repercusión a los problemas de salud tanto físico como agotamiento mental presentado por los colaboradores (Sánchez, 2024). En Latinoamérica, el impacto es igualmente preocupante, el 80% de los trabajadores se sienten estresados porque no perciben un compromiso de la organización con ellos, debido a esto el agotamiento laboral es notable y por ende el desempeño laboral es menor (Juárez, 2022). En Perú, la falta de acciones sobre el estrés podría disminuir la productividad de las empresas públicas, debido a que se estima que las personas que tienen estrés podrían presentar un desempeño laboral deficiente del 41% (Conexión ESAN, 2021). En Lima, la situación es aún más crítica, Tello (2021) reportó que, el 73% de los colaboradores se sienten abrumados por la carga laboral y que no han recibido ningún incentivo alguno, esto ha tenido un impacto serio en la motivación y el desempeño laboral por no sentirse respaldados por la empresa. Si no se implementan estrategias efectivas para mitigar estos problemas, es probable que se profundice la crisis laboral. Esta falta de intervención no solo exacerbará las tasas de estrés y ausentismo, sino que también podría reducir el aumento económico y la competitividad en el mercado laboral.

El presente estudio correlacional será desarrollado en una empresa pública donde se encuestará a los colaboradores, con la finalidad de poder delimitar el vínculo existente entre el estrés y el desempeño laboral. Se aplicó la técnica del árbol de problemas (ver anexo 9), donde para la variable “estrés” se identificaron los siguientes problemas: (i) la sobrecarga de trabajo del colaborador debido a la falta de personal y plazos ajustados en las labores; (ii) la burocracia y tramites lentos que son causados por la complejidad administrativa y los procedimientos demasiado lentos a la hora de realizar alguna actividad; y por ultimo (iii) las bajas condiciones laborales provocado por un deterioro en el mobiliario del lugar de trabajo y los recursos limitados de los mismos. En el mismo contexto de estos problemas, se tendrá como consecuencia

lo siguiente: (a) el incremento de las enfermedades en los colaboradores, (b) el mayor absentismo del personal y (c) el deterioro de clima organizacional. Asimismo, los problemas que se identificaron para la variable “desempeño laboral” son los siguientes: (i) los recursos insuficientes a causa del presupuesto limitado que cuenta la entidad pública como también la falta de tecnología; (ii) el aumento de la descoordinación entre las áreas de trabajo debido a deficiencia en la comunicación y la escasez de conocimiento de los objetivos claros; (iii) la poca motivación por la falta de incentivos y reconocimientos a los trabajadores, estos problemas, tendrá como consecuencia lo siguiente: (a) el aumento de las renuncias del personal por bajo salarios, (b) la baja productividad y (c) el retraso en las metas de la entidad. Por ello, es importante tratar el estrés y desempeño laboral de la entidad lo cual posibilitará un incremento en el bienestar de los colaboradores, disminuyendo así los efectos que podría causar la misma, el cual va a mejorar el desempeño laboral con el fin de aumentar la productividad de la entidad para así conseguir los objetivos planteados de manera eficaz y eficiente.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la manera en que se relaciona el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la manera en que se relaciona la sobre carga de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024?

PE2: ¿Cuál es la manera en que se relaciona las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024?

PE3: ¿Cuál es la manera en que se relaciona la inseguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024?

PE4: ¿Cuál es la manera en que se relaciona el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

“Delimitar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.”

1.3.2 Objetivos específicos

OE1: “Delimitar la relación que existe entre la sobre carga de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.”

OE2: “Delimitar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.”

OE3: “Delimitar la relación que existe entre la inseguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.”

OE4: “Delimitar la relación que existe entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.”

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El presente trabajo decidió por utilizar tres teorías como soporte teórico de las variables que se encuentran siendo investigadas en este estudio. Las teorías para la variable estrés son las siguientes: (a) la teoría del estrés como respuesta biológica propuesta por Hans Selye sostiene que el estrés es una reacción, una respuesta estereotipada, biológica universal y la cual puede ser

medible de acuerdo a las reacciones que tenemos y mostramos ante este mismo (Selye, 1976); (b) la teoría transaccional desde un enfoque psicológico-cognitivo donde indica que las interpretaciones inadecuadas o distorsionadas de situaciones cotidianas pueden provocar un aumento significativo del estrés (Beck, 1979); (c) la teoría del modelo de Demanda-Control introducida por Roberto Karasek indica que el estrés es la interacción entre los requisitos del puesto y el control de los empleados sobre su trabajo (Karasek, 1979). Por otra parte, para la variable desempeño laboral se consideró las siguientes teorías: (i) la teoría de la motivación humana desarrollada por Abraham Maslow indica que, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores impacta de manera significativa en su motivación y desempeño (McLeod, 2024); (ii) la teoría del liderazgo transformacional que plantea que el estilo de liderazgo de un supervisor puede tener un impacto notable en el rendimiento laboral de los empleados porque busca mejorar sus habilidades para mostrar un mayor desempeño (Avolio et al., 2009); y finalmente, (iii) la teoría de expectativas de Víctor Vroom que se enfoca en cómo las creencias de los trabajadores sobre los resultados de su desempeño afectan su motivación y eficacia laboral (Judge *et al.*, 2001).

1.4.2 Metodológica

El trabajo de investigación empleó el enfoque cuantitativo por ser un estudio que va a permitir recolectar y analizar datos numéricos para obtener resultados objetivos que sean generalizables los cual va a ayudar a incrementar el desempeño laboral de la entidad pública. Asimismo, presentó un diseño no experimental el que va a permitir observar los fenómenos en su entorno natural, lo que proporciona un conocimiento más exhaustivo y realista de los comportamientos y relación entre las variables. Asimismo, el estudio permitirá dar a conocer como la sobre carga laboral, las relaciones interpersonales, la inseguridad en el trabajo y el desarrollo profesional se

relacionan directa o indirectamente con el desempeño del colaborador. Por último, el trabajo de investigación servirá como referencia para investigaciones futuras de la carrera de administración y dirección de empresas con el objetivo de precisar la conexión entre el estrés y desempeño laboral.

1.4.3 Practica

Las ventajas del presente estudio es que va a permitir a la entidad pública conocer y comprender lo siguiente: (i) como disminuir la carga del trabajo; (ii) como aumentar la eficacia en los trámites administrativos; (iii) como mejorar las condiciones de trabajo; (iv) como mejorar la comunicación entre las áreas y que sea efectiva; (v) como establecer objetivos claros que permitan mejorar los recursos de la organización; (vi) como incrementar la motivación y compromiso de los trabajadores para tener un mayor desempeño en el trabajo. Por último, con los resultados de la investigación se pretende ayudar a entender cómo se origina el estrés y a la vez como afecta el desempeño laboral y de esta forma generar desde un punto de vista general, posibles mejoras que deberán ser evaluadas por el directorio ejecutivo de la entidad pública.

1.5 Limitaciones de la investigación

El trabajo de investigación tuvo como delimitaciones que algunas personas al momento de realizar las encuestas no autorizaron su participación en el estudio, así mismo otra limitación fue el poco tiempo que nos quedó para realizar el trabajo debido a que solo se pudo ejecutar desde el mes de agosto a diciembre del presente año dentro de una entidad del sector público que está orientada a brindar aportes científicos y novedosos y se localiza dentro de los límites del distrito de San Borja. Asimismo, el trabajo de investigación fue asumido totalmente por el investigador y el monto asciende a S/ 7,270.00 soles. Cabe precisar que, este monto es la suma total de pago por el curso de tesis y los gastos de servicios utilizados

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales

En Lima, la investigación de Pantoja (2024), tuvo como objetivo delimitar la relación existente entre las variables estrés laboral y la variable desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública. Por otro lado, desarrollo su trabajo de estudio de tipo básica y con un diseño transversal bajo el enfoque cuantitativo. Asimismo, empleó las encuestas de estrés laboral y el cuestionario de desempeño laboral como instrumentos de medición para una muestra constituida por 60 trabajadores públicos del Ministerio de Transportes y Comunicaciones. Los datos obtenidos demostraron una relación causal clara entre las variables investigadas en los trabajadores de la empresa ya que, se visualizó un coeficiente de alta correlación de 0.739 de Spearman., siendo relación significativa = 0.05. Por último, se concluye que, un mejor manejo del estrés está conectado a una mejora en la eficacia de los empleados públicos en la institución.

Torres (2023), en su investigación tuvo como objetivo principal identificar la conexión que existe entre la variable estrés laboral y la variable desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de transportes limeña. El estudio que realizaron estuvo enfocado en un diseño no experimental de tipo básica y bajo el enfoque cuantitativo con una relevancia correlacional. Además, el grupo seleccionado para la muestra estuvo formado por los 69 trabajadores de la empresa donde emplearon encuestas para medir las variables estudiadas. Los hallazgos del estudio mostraron una relación inversa significativa del -0.345 con una significancia de 0,004 de Spearman. Se concluyó según la opinión de los trabajadores, de que un menor nivel de estrés laboral está asociado con un mejor desempeño en Lely Special Corporation.

En Trujillo, los autores Gonzalez y Olazabal (2022), realizaron su estudio teniendo como propósito establecer si hay un vínculo entre el estrés y el rendimiento de los empleados de una compañía de seguridad Trujillana. La metodología utilizada se basó en un enfoque cuantitativo, de carácter básico y con un diseño no experimental, teniendo un alcance correlacional. La muestra del análisis estuvo compuesta por 132 colaboradores en el cual se utilizó el cuestionario como herramienta de evaluación que fueron sometidos a pruebas de confiabilidad y validez. Los resultados del estudio evidenciaron una significancia = 0,000 y un coeficiente correlacional de 0,889 de Spearman que manifiesta una relación negativa alta entre las variables. Por lo que, se concluye que a menor estrés mayor rendimiento habrá en los colaboradores de la compañía de seguridad en Trujillo.

Livia (2022), en su estudio desarrollado en la ciudad de Lima, tuvo como propósito identificar la manera en que el estrés influye en el desempeño de los trabajadores de una clínica dental. La metodología que utilizó fue bajo el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con diseño no experimental y de alcance correlacional. Asimismo, la muestra del estudio estuvo constituida por 30 trabajadores aplicando el cuestionario como instrumento para medir las variables. Los hallazgos del estudio evidenciaron una influencia considerable del estrés hacia el desempeño laboral con una positiva correlación de 0.491 y significancia de 0.006 de Spearman, concluyendo que el estrés afecta de manera directa en el rendimiento laboral de los empleados del departamento administrativo de la empresa que ofrece servicios dentales.

Ochoa *et al.* (2019), tuvieron en su artículo como finalidad descubrir la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de una empresa de servicio educativo en cañete. De la misma forma, como parte de la metodología de su estudio, emplearon un diseño no experimental con nivel correlacional de tipo básica bajo un enfoque cuantitativo. Además,

utilizaron un cuestionario como herramienta para medir las variables analizadas a una muestra conformada por 72 empleados. Los hallazgos evidenciaron que existe una relación negativa y de alta significancia con un valor de 0,002 de Spearman entre el estrés y el desempeño. Por último, se llegó a la conclusión de que los empleados de la empresa que ofrece servicios educativos manifiestan un leve nivel de estrés y un buen desempeño en sus labores.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Dolores *et al.* (2023), en el artículo de estudio que desarrollaron en México, se propusieron examinar la conexión entre el estrés y el rendimiento de los empleados de una empresa en la ciudad de Veracruz. En el mismo sentido, emplearon un estudio de diseño no experimental con un nivel de alcance de correlación entre las variables, bajo el enfoque cuantitativo. Además, utilizaron dos cuestionarios como instrumentos de medición para la recolección de datos aplicados a una muestra constituida por 130 trabajadores. Los resultados evidenciaron una correlación positiva entre el estrés y el rendimiento, con un valor p de 0.001 y significancia de 0,05 de Spearman. Tuvieron como conclusión que el desempeño laboral de los colaboradores se ve afectado significativa y linealmente debido al nivel de estrés laboral que presenta cada individuo de la empresa.

En Ecuador, Paucar (2022), en su indagación tuvo como finalidad definir la relación entre estrés laboral y el desempeño de los empleados. Realizó en esta investigación un estudio descriptivo y correlacional bajo el enfoque cuantitativo, ejecutando encuestas a un total de 90 personas conformado por 8 mujeres y 82 hombres, donde aplicaron la Prueba de Evaluación del Desempeño Laboral de la Universidad Autónoma De Chihuahua y la Prueba MBI (Inventario De Burnout De Maslach). Ambos instrumentos presentaron confiabilidad y validez. Respecto al desempeño laboral no hay diferencias relevantes en el departamento de trabajo, pero en el

departamento de producción es la más grande con 49 de desempeño, en relación al nivel del estrés laboral se valida, en el área de pelambre un promedio $RM=58.50$ de cansancio, seguido del Producción $RM=48.00$, Acabado $RM=40.79$ y área de Teñido $RM=39.63$, ratificando de esta forma que el agotamiento es la principal razón por la cual se origina el estrés. Concluyendo según los resultados en base a la prueba de correlación de Spearman, las variables presentan conexión significativa, de modo que, a menor estrés, superior es la efectividad de los trabajadores de la empresa.

En un artículo de investigación llevado a cabo en Venezuela por Rojas y Arteaga (2021), tuvieron como finalidad analizar la conexión entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la organización Avicarnes. Asimismo, la metodología que emplearon fue bajo el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un nivel de alcance correlacional. Además, la población que utilizaron en el estudio estuvo representada por el total de trabajadores de la empresa, siendo esto 10 personas, donde recolectaron los datos a través de encuestas, utilizando dos cuestionarios dicotómicos de respuestas cerradas. Los hallazgos obtenidos mediante el coeficiente correlacional de Pearson, dio un valor de 0,86, evidenciando una positiva y fuerte relación entre las cambiantes estudiadas. Se concluyó que las variaciones en el estrés laboral afectan directamente el desempeño de los empleados de la organización.

En Ecuador, la investigación que llevo a cabo Onofre (2021), tuvo como objetivo descubrir el nivel de influencia que tiene el estrés en el desempeño de los trabajadores de la oficina de talento humano del Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas. La metodología utilizada fue el enfoque cuantitativo de corte transversal y con diseño no experimental con un alcance de correlación. La muestra representativa del estudio estuvo conformada por los 40 empleados de la empresa que comprenden entre los 24 años a personas mayor de 60 años,

teniendo como instrumentos de recolección de datos las encuestas para cada variable. Los resultados del estudio evidenciaron una relación negativa entre las variables con un coeficiente de 0,1127 de Spearman. Concluyendo en el trabajo de investigación que mayor estrés que exista en los trabajadores del Hospital menor será el desempeño de estos.

En Colombia, Torres *et al.* (2020), en su investigación tuvieron como propósito analizar de qué manera los niveles de estrés influyen en el rendimiento laboral de los empleados de un almacén en San Vicente del Caguán, Caquetá. Por otro lado, la investigación fue desarrollada a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, caracterizado por ser descriptivo, transeccional y de diseño no experimental, con un nivel de correlación. Asimismo, para la recopilación de datos, se emplearon dos instrumentos, el cuestionario de estrés y el cuestionario de evaluación de desempeño laboral aplicando a una muestra representativa de 15 empleados mayores de 20 años y menores de 50 años. Los hallazgos de las encuestas empleados mostraron una relación de manera inversa y significativa entre las variables con un coeficiente de 0,889 y significancia de 0,001 de Spearman. El análisis del estudio sugiere que, conforme aumentan los niveles de estrés, los resultados en la evaluación del rendimiento tienden a ser mediocres. No obstante, se notó que, con niveles de estrés moderados, los empleados continúan llevando a cabo sus tareas de forma satisfactoria para la organización

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Estrés

Según las diferentes contribuciones a la definición del estrés, tenemos la contribución de Torres y Baillés (2019) donde indican que, el estrés es una reacción fisiológica habitual del cuerpo ante exigencias del entorno y que depende del individuo la reacción buena o mala que pueda tener ante esta situación. Del mismo modo, la Organización Mundial de la Salud (2023) define que, el

estrés puede describirse como un estado de ansiedad o tensión mental provocado por circunstancias complicadas. Todos experimentamos un nivel de estrés, ya que es una reacción innata ante amenazas y otros estímulos. Por otro lado, Hülya (2020) indica que, la reacción del cuerpo humano al estrés es una respuesta fisiológica frente a amenazas, ya sean concretas o abstractas. Para los seres vivos, experimentar estrés en niveles adecuados es fundamental para su supervivencia. Además, Gallardo (2024) en su aporte indica que, el estrés se activa cuando una persona se enfrenta a un número de situaciones que exceden sus capacidades provocando que se sienta abrumada al intentar satisfacer las exigencias que se le presentan teniendo como resultado que la persona pueda experimentar una sobrecarga que afecta su bienestar físico, psicológico y personal. Por otro lado, Suárez (2021) indica en su aporte que, el estrés tiene sus raíces en la física y que se describe como una fuerza que actúa desde el interior de un cuerpo hacia el exterior, o viceversa, y se conoce como strain. Sin embargo, Valdez *et al.* (2022) indicaron que, el estrés se refiere a cualquier circunstancia que activa el estado de alerta del cuerpo y que se manifiesta como un malestar subjetivo, acompañado de cambios emocionales que suelen afectar la vida social, especialmente durante el proceso de adaptación a un cambio importante en la vida o a eventos estresantes significativos. Por último, todas las personas enfrentan estrés en diversas medidas, no obstante, la manera en que reaccionamos ante él tiene un impacto considerable en nuestro bienestar mental y físico según (Scott, 2024). Después de todo lo expuesto, se puede determinar que el estrés aparece en todas las personas a lo largo de nuestras vidas y que la manera en que enfrentamos esto es lo que determina su impacto en nuestro bienestar.

Teorías del estrés y su evolución en el tiempo

Existen varias teorías que están enfocadas en el estrés, principalmente tenemos la teoría del estrés como respuesta biológica, donde Selye (1976) en su aporte indica que, el estrés es una

respuesta general del cuerpo frente a diversas exigencias, que activa el eje hipotálamo-pituitario-adrenal (HPA) y desencadena la liberación de cortisol. Este mecanismo se detalla en el modelo del síndrome general de adaptación (SGA), en el cual el organismo pasa por etapas de alerta, tolerancia y agotamiento. Por otro lado, Lazarus y Folkman (1984) argumentan que, el estrés se origina cuando una persona siente que las exigencias del entorno sobrepasan sus recursos para manejarlas. Ellos conceptualizaron el estrés como una interacción entre el individuo y su entorno, destacando la relevancia de las evaluaciones cognitivas en este proceso. Asimismo, Sapolsky (2004), amplía la comprensión del estrés al señalar que, si bien la respuesta al estrés puede ser beneficiosa a corto plazo, la exposición por mucho tiempo puede acarrear consecuencias perjudiciales para la salud física y mental, incluyendo la inmunosupresión y el deterioro cognitivo. Por último, luego de todo lo dicho anteriormente se puede decir que el estrés se entiende como una reacción biológica ante situaciones que se perciben como peligrosas.

Como segunda teoría enfocada en el estrés tenemos la teoría transaccional desde un enfoque psicológico-cognitivo. Según Ellis (1973) mediante su teoría racional emotiva conductual (REBT) enfatiza que, las creencias irracionales juegan un papel fundamental en el desarrollo del estrés, él sostiene que las interpretaciones negativas y las expectativas poco realistas sobre los acontecimientos de la vida intensifican las reacciones emocionales y fisiológicas asociadas al estrés. Por otro lado, tenemos a Beck (1979) que presenta la idea de esquemas cognitivos indicando que, las interpretaciones inadecuadas o distorsionadas de situaciones cotidianas pueden provocar un aumento significativo del estrés. Asimismo, el aporte de Bandura (2023) es que, presenta la definición de autoeficacia como un elemento que influye en la forma en que se experimenta el estrés. De acuerdo con la teoría del aprendizaje social, quienes sienten que tienen control sobre las situaciones estresantes tienden a experimentar

niveles más bajos de estrés. Luego de lo detallado se puede decir que, el enfoque cognitivo del estrés indica que es la manera en que una persona percibe la situación, y no la situación en sí, lo que provoca la respuesta de estrés.

Por último, tenemos la teoría del modelo de Demanda-Control donde se sostiene que el estrés se genera cuando las exigencias laborales son elevadas y el control sobre las decisiones es limitado, lo que aumenta la probabilidad de desarrollar problemas de salud vinculados al estrés (Karasek, 1979). Por otro lado, Van y Maes (2010), amplifican la idea al examinar factores como el apoyo social y cómo estos tienen una influencia en la salud psicológica y el bienestar de los colaboradores. En sus estudios, resalta la relevancia de manejar una estabilidad entre demandas y control, como la prioridad de contar con un ambiente laboral que incentive el apoyo social para disminuir el estrés y aumentar la salud de los trabajadores. Además, otro autor ha relacionado este modelo con el concepto de esfuerzo-recompensa el cual fue sugerido por Siegrist y Wahrendorf (2016) donde plantean que, la falta de equilibrio entre el esfuerzo dedicado al trabajo y las recompensas recibidas (como compensaciones económicas o reconocimiento) puede provocar estrés crónico y tener un impacto negativo en la salud. Es decir, cuando los empleados sienten que sus esfuerzos no son valorados adecuadamente, esto no solo contribuye al estrés, sino que también puede llevar a una disminución de la motivación y el compromiso con la organización. Promover una cultura de reconocimiento y recompensas justas puede ser clave para mejorar el bienestar y la productividad en el trabajo.

Tipos de estrés

Según Patlán (2023) existe el estrés positivo, conocido como eustrés, el cual funciona como un motivador que ayuda a abordar desafíos de manera eficiente y a mejorar el desempeño. Por otro lado, tenemos el estrés negativo o distress que se produce cuando las necesidades son mayores de

lo que somos responsables como nuestras habilidades, provocando ansiedad, agotamiento y efectos perjudiciales en nuestra salud física y mental. Con todo lo anterior, se puede afirmar que los dos tipos de estrés efectivamente influyen en nuestras vidas y que, por consiguiente, es necesario aprender a tratar el distress para aprovechar el eustrés.

Síntomas de estrés:

Los signos de estrés son: (a) signos físicos donde el estrés y la tensión acumulada pueden causar daños en el metabolismo. Algunos son temporales, como malestar intestinal, dolores de cabeza o trastornos del sueño, otros son más prolongados e implican un aumento en la frecuencia cardíaca, la respiración y la presión arterial, llegando en situaciones extremas a causar infartos cardíacos. (b) expresiones emocionales que se manifiestan bajo determinadas circunstancias, por ejemplo: miedo, ansiedad, nerviosismo, irritabilidad, confusión, dificultad para la toma de decisiones y la propensión a postergar, entre otros. La investigación sugiere que cuando las personas ocupan roles con múltiples y contradictorias exigencias, o que carecen de autonomía, claridad en sus responsabilidades, autoridad y control, el nivel de estrés aumenta; y por último (c) las manifestaciones en el comportamiento, los síntomas conductuales asociados al estrés abarcan alteraciones en la productividad, modificaciones en los hábitos alimenticios, un aumento en el consumo de tabaco o alcohol, así como hablar rápido y problemas para dormir. Estudios sobre la conexión entre la tensión y el rendimiento indican que niveles moderados de estrés pueden energizar al cuerpo y mejorar su capacidad de respuesta; sin embargo, un exceso de tensión genera exigencias inalcanzables, lo que resulta en un rendimiento inferior (Barliza et al., 2020). Al reconocer temprano los signos de estrés, se podrá tomar acciones antes de que afecte de manera significativa la salud física y mental.

Dimensiones de la variable estrés

Sobrecarga laboral: La sobrecarga de trabajo se refiere a una situación en la que un empleado enfrenta un volumen de responsabilidades, tareas o exigencias que supera su habilidad para gestionarlas de manera efectiva dentro del tiempo disponible (Ríos, 2023). Asimismo, la carga excesiva de trabajo puede poner en peligro nuestra salud y afectar negativamente nuestra calidad de vida. Pasar la mayor parte de la semana trabajando puede amenazar nuestro bienestar físico y mental, incluso si disfrutamos de nuestras tareas (Peña et al., 2022). Como parte de sus indicadores de esta dimensión, se encuentran: (i) agotamiento laboral y (ii) demandas de tareas. Por lo expuesto anteriormente se puede decir que, es importante tener conciencia que la sobre carga de actividades laborales tiene consecuencias en la persona.

Existen diferentes teorías que hablan sobre la sobrecarga de trabajo. Tenemos el aporte de Schaufeli y Bakker (2004) con la teoría de Demandas-Control de Karasek donde sostienen que, una alta demanda laboral combinada con escaso control sobre las tareas provoca un considerable estrés, impactando negativamente la salud y el bienestar del empleado. Por otro lado, tenemos el aporte de Kirschner *et al.* (2018), donde la teoría de la Carga Cognitiva de Sweller en el año 1988 ha sido modificada para aplicarse al entorno laboral, indicando que una sobrecarga de trabajo puede exceder la capacidad mental del trabajador, lo que lleva a una reducción en su rendimiento y puede tener consecuencias negativas en su salud mental. Si bien es cierto la parte cognitiva demanda menos esfuerzo físico también trae una consecuencia de estrés.

Relaciones interpersonales: Son los lazos que se forman entre al menos dos personas los cuales pueden afectar la conducta, el bienestar emocional y la interacción social de cada individuo (Hanco *et al.*, 2021). Estas relaciones pueden expresarse en diferentes tipos, las cuales pueden ser amistades, familiares, laborales, que en su parte las distingue su ritmo de comunicación, la

medida de empatía, el expresar los sentimientos, entre otros aspectos (Castro, 2023). Los indicadores de esta dimensión son: (i) la comunicación activa y (ii) aspectos personales. Al relacionarnos con otras personas, aprendemos algo nuevo, crecemos y nos desarrollamos con ellos.

Las interacciones de las personas entre sí han sido objeto de estudio desde puntos de vista de la psicología y la sociología. Una de las teorías ampliamente utilizada ha sido la del Intercambio Social, la cual propone que las relaciones se establecen y perduran de acuerdo con los beneficios que puedan obtener, señalando que los individuos suelen esforzarse por incrementar sus ganancias y disminuir sus pérdidas (Vaamonde, 2019). Otra teoría sumamente valiosa es la del apego, la cual enfatiza la influencia de las experiencias infantiles en los vínculos emocionales, y describe cómo, y de qué manera, los seres humanos desarrollan sus relaciones conforme transcurre el tiempo (Hidalgo, 2023). A través de la interacción con otras personas creamos nuestra propia identidad y nos acercamos a nuestro potencial máximo.

Inseguridad en el trabajo: Se refiere a cómo los empleados sienten la inseguridad sobre su empleo, la cual puede ser provocada por factores como la proximidad de los despidos o la falta de oportunidades de crecimiento profesional. Tal percepción afecta negativamente la salud mental de los trabajadores, lo que aumenta el estrés y los niveles de insatisfacción con su trabajo (Camacho, 2024). Asimismo, la inestabilidad laboral no solo afecta al bienestar de los trabajadores en el plano individual, sino que también puede llevar a una disminución en la productividad y lealtad de los trabajadores hacia la organización, lo que, a su vez provoca el aumento indirecto del ausentismo y la rotación de empleados (Castro, 2023). Los indicadores para esta dimensión son los siguientes: (i) la incertidumbre política y (ii) la incertidumbre

económica. Al saber sobre los riesgos que el individuo está expuesto, este puede tomar las medidas preventivas para protegerse.

La inseguridad laboral ha sido discutida por una variedad de perspectivas. La Teoría de la Inseguridad Laboral propuesta por De Witte (2010) establece que, el riesgo percibido en un entorno laboral lleva al estrés y la insatisfacción laboral, lo que implica un impacto negativo en la salud mental del empleado. Además, la teoría de la equidad propuesta por Adams (1965) sostiene que, la percepción de los trabajadores de que se distribuyen injustamente los recursos o premios proporcionados los hace sentir inseguros y, finalmente, produce sentimientos de resentimiento y disminución de la motivación laboral.

Desarrollo profesional: Es la etapa donde un individuo se siente pleno y se desarrolla en toda su totalidad dentro de su campo, lo que se logra a través de alcanzar sus metas y de la avidez que logra al estar en el campo laboral (Gómez, 2023). Además, implica una evaluación continuada sobre las actividades profesionales realizadas y la capacidad de afrontar los cambios que ocurran en el entorno laboral, aspecto fundamental para la transformación y el avance en un mundo sujeto a transformación continua (López, 2020). Los indicadores de esta dimensión son: (i) falta de oportunidad y (ii) la inclusión. El crecimiento profesional facilita a los individuos adquirir competencias, conocimientos y experiencias que van de la mano con los objetivos de la organización.

El desarrollo profesional ha sido extensamente investigado, destacando dos teorías en este ámbito. La teoría de rasgos y factores de Frank Parsons argumenta que la selección de una profesión se basa en la concordancia entre los atributos personales de una persona, tales como sus habilidades, intereses y valores, junto con los requerimientos particulares de un cargo y las posibilidades de empleo disponibles (Centurión, 2014). Además, tenemos la teoría de los tipos de

Holland que argumenta que la adecuación entre la personalidad de un individuo y el ambiente laboral es crucial para el éxito profesional y la satisfacción laboral, proponiendo una clasificación de seis tipos tanto para las personas como para los entornos de trabajo: realista, investigativo, artístico, social, emprendedor y convencional (Martínez y Valls, 2008). Es importante que la persona elija su carrera profesional de acuerdo con las habilidades que posee para así desarrollarse mejor en el ámbito laboral.

2.2.2 Variable 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral se puede evaluar a través de un proceso en el que el empleado expresa las habilidades profesionales adquiridas de forma individual, es por esta razón que se considera un aspecto fundamental para el éxito de la empresa (Guartán et al., 2019). Por consiguiente, Chagray *et al.* (2020) lo describen como la habilidad que posee el empleado para realizar o llevar a cabo sus tareas con eficacia y un alto estándar de calidad. Asimismo, se considera el desempeño laboral como un sistema cohesionado que facilita la realización de tareas de manera eficiente, orientado hacia el logro de los objetivos empresariales mediante acciones que aportan valor a la organización (Bautista et al., 2020). Además, Castro y Delgado (2020), lo definen como la efectividad del trabajador; es decir, se alcanzan las metas y objetivos de manera independiente con un esfuerzo reducido. Lo que lleva a Canales *et al.* (2021) a fundamentar el desempeño laboral considerando el aspecto emocional y psicológico del trabajador, reconociendo la sutil conexión entre su bienestar emocional y el desempeño esperado en su función. Según Bohórquez *et al.* (2020), lo definen como la capacidad de cada empleado para llevar a cabo las tareas que se le asignan, así como a la manera en que se desenvuelve en su trabajo. Por último, el desempeño laboral se define como la calidad del trabajo que cada individuo aporta a sus responsabilidades diarias en un período específico (Gamarra, 2024).

Luego de todo lo expuesto se puede decir que el desempeño se refiere a cómo un trabajador realiza sus funciones y deberes en el ámbito laboral y que analizarlo permite a las organizaciones reconocer tanto las fortalezas como las oportunidades de mejora, lo que favorece el crecimiento profesional y el cumplimiento de objetivos.

Teorías del desempeño laboral y su evolución en el tiempo

Tenemos varias teorías que están enfocadas al desempeño laboral, principalmente tenemos la teoría de la motivación humana, basada en el modelo de Maslow donde sostiene que el desempeño laboral está determinado por la satisfacción de las necesidades humanas. McLeod (2024) indica que, la satisfacción de las necesidades de los trabajadores impacta de manera significativa en su motivación y desempeño. Una vez que se satisfacen las necesidades fundamentales, los empleados pueden concentrarse en cumplir con necesidades superiores. Por otro lado, Luthans (2015) resalta la relevancia de atender las necesidades de los empleados como un medio para mejorar su desempeño laboral. Además, enfatiza la importancia de reconocer y ajustarse a las distintas necesidades de cada persona dentro del entorno laboral. Asimismo, Do *et al.* (2022) analizan el efecto que tiene la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad en el desempeño en el trabajo, indican que los empleados que perciben que sus necesidades fundamentales están satisfechas suelen mostrar mayores niveles de motivación y productividad, lo que a su vez mejora el rendimiento de la organización. Por último, luego de todo lo expuesto anteriormente se puede concluir que, para mejorar el desempeño laboral, es esencial atender y satisfacer las distintas necesidades de los empleados en todos los niveles de la jerarquía. Esto puede resultar en un incremento de la motivación y la satisfacción, lo que, a su vez, conduce a un rendimiento organizacional superior.

Como segunda teoría tenemos la teoría del liderazgo transformacional que plantea que el estilo de liderazgo de un supervisor puede tener un impacto notable en el rendimiento laboral de los empleados. Según con Zehndorfer (2021) indica que, los líderes son los individuos que motivan e inspiran a sus trabajadores a alcanzar mayores niveles de desempeño. Avolio *et al.* (2009) argumentan que, los líderes crean un entorno de confianza y bienestar, lo que incrementa la satisfacción y el rendimiento de los colaboradores. Arnold (2017) presenta su punto de vista, indicando que, el liderazgo transformacional se centra en la motivación interna de los trabajadores para crear y fomentar un sentido de propósito que conduzca a una conexión dedicada a la misión de la organización, lo que conlleva a un incremento en el compromiso y mejora en el desempeño laboral. Por lo tanto, es evidente que el líder es el responsable de la elección de un buen desempeño colectivo centrado en el trabajo, ya que debe motivar a los trabajadores y apoyarlos.

La última teoría que considero el presente estudio es la teoría de expectativas de Víctor Vroom, que se centra en cómo las convicciones de los empleados sobre los resultados de sus esfuerzos influyen en su motivación y eficacia laboral. De acuerdo con Judge *et al.* (2001) indican que, conocer cómo se relacionan el esfuerzo y las gratificaciones es vital para entender sus niveles de motivación. Además, las expectativas pueden ser diferentes para las personas y circunstancias, lo que puede tener un efecto significativo en el rendimiento laboral. Según Latham (2012) sostiene que, a las personas les gusta más esforzarse cuando saben que su trabajo resultará en un rendimiento óptimo y grandes recompensas. Además, es importante establecer tareas específicas y alcanzables para elevar las expectativas y, a su vez, alentar a los empleados a hacer su trabajo mejor. Según Ruiz (2019) sostiene que, la manera en que los trabajadores perciben la relación entre su empeño, el rendimiento alcanzado y las gratificaciones previas es

esencial para fomentar un mayor compromiso y eficiencia en su labor. Además, resalta que poseer expectativas favorables puede potenciar la motivación, mientras que las expectativas adversas pueden disminuir el esfuerzo y la dedicación en el entorno de trabajo. Por consiguiente, se puede decir que los empleados se sienten impulsados a esforzarse cuando están convencidos de que sus esfuerzos resultarán en un rendimiento exitoso y, como consecuencia, en las recompensas que anhelan.

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Motivación: Está vinculada a la conducta humana, estableciendo una conexión entre el comportamiento y los factores internos y externos. En este escenario, el anhelo y las exigencias generan la energía requerida para incentivar al individuo a realizar acciones que le faciliten lograr sus metas (Peña y Villón, 2018). Por otro lado, Manjarrez *et al.* (2020) sostienen que, la motivación es un proceso mental que se vincula con el impulso - intensidad, orientación y constancia en la conducta. Los indicadores de esta dimensión son: (i) motivación intrínseca y (ii) motivación organizacional. Se puede concluir que, la motivación es resultado de un mayor desempeño en todos los ambientes de nuestra vida, que puede ser el laboral y el personal.

En el campo de la motivación, hay dos teorías esenciales: la primera es la teoría de la autodeterminación y la segunda es la teoría del refuerzo. La teoría de la autodeterminación, propuesta por Deci y Ryan (2000) proponen que, el impulso se incrementa a través de la búsqueda de independencia, habilidad y relaciones sociales. De acuerdo con esta teoría, cuando se cubren estas necesidades, las personas suelen sentirse con más motivación para el cumplimiento de sus actividades en el ambiente laboral. En cambio, en lo que respecta a la teoría del refuerzo, formulada por Skinner (1965) propone que, el comportamiento puede ser alterado

mediante refuerzos, sean estos positivos o negativos. En otras palabras, se puede decir que una recompensa o un castigo influyen en la motivación y el comportamiento en el entorno laboral.

Ambiente laboral: Se refiere a los elementos físicos, sociales y emocionales que conforman el entorno de trabajo y que repercuten de forma directa en el bienestar y la productividad de los empleados (Bakker et al., 2023). Este contexto va más allá de lo material e involucra aspectos no tangibles como la cultura de la organización y la sintonía entre los empleados, aspectos determinantes en relación con la satisfacción y desempeño laboral (Vargas, 2024). Los indicadores de esta dimensión incluyen: (i) promoción del bienestar integral y (ii) equilibrio entre la vida personal y laboral. Por lo antes expuesto se puede decir que, mientras el colaborador de sienta seguro en su ambiente laboral mayor será su rendimiento en el trabajo.

Hay dos teorías significativas que tratan el entorno de trabajo, la primera es la de recursos y demandas laborales (JD-R), que propone que el ambiente de trabajo se distingue por una mezcla de elementos que demandan esfuerzo y otros que proporcionan respaldo. Estos últimos, al neutralizar el efecto de las demandas laborales, promueven la motivación y el contento de los trabajadores (Demerout y Bakker, 2013). En contraposición, contamos con la teoría del Clima organizacional de Likert que sostiene que las percepciones de los empleados acerca de su ambiente de trabajo influyen en su comportamiento y su productividad (Vargas, 2022). Por ende, el colaborador va a demostrar una mayor motivación y rendición en el trabajo mientras se sienta cómodo.

Liderazgo: Se refiere a la capacidad de motivar y guiar a un equipo hacia objetivos comunes. Requiere competencias como la comunicación efectiva, la comprensión de las necesidades ajenas, la toma de decisiones acertadas y la capacidad de motivar a otros (Rabouin, 2024). Además, los líderes inspiran a sus equipos a alcanzar metas cada vez más altas ya explorar

nuevas ideas. Su motivación inherente es la aspiración a la innovación, no un mero ejecutar tareas. Evalúan su triunfo mediante los éxitos y el desarrollo de su equipo (Emeritus, 2024). Los indicadores de esta dimensión son los siguientes: (i) nivel de solución de problemas y (ii) flexibilidad y adaptabilidad al cambio. Por lo que, se puede concluir que un buen líder es aquel que busca maximizar el desempeño de su equipo a través de la inspiración que les brinda y la motivación.

Una de la teoría tradicional del liderazgo es la teoría de los rasgos, que afirma que los líderes tienen atributos inherentes que los diferencian, tales como una inteligencia superior, autoconfianza y habilidades sociales excepcionales (Northouse, 2007). Por otro lado, la teoría situacional enfatiza la importancia de la contingencia. Los líderes deben tener la capacidad de modificar su comportamiento para responder a las situaciones cambiantes del entorno y de su equipo de trabajo (Madrigal, 2013). Por lo que, se puede decir que un buen líder tiene que ser una persona que tenga habilidades peculiares pero que, a su vez pueda moldear su conducta para inspirar a su equipo de trabajo a lograr los objetivos de la organización.

Habilidades personales: Son aquellas que forman un grupo permitiendo a las personas interactuar de manera eficiente y armoniosa con los demás. Según Goleman (2014) la empatía, la comunicación asertiva y el trabajo colaborativo son demostraciones de estas habilidades, fundamentales para destacar en el entorno laboral actual. Por el contrario, Indeed (2023) indica que, las habilidades personales son características que se adquieren de manera natural y aprendida que determinan cómo manejamos nuestras responsabilidades. Estas cualidades, aunque no sean fáciles de medir, ejercen una influencia significativa en nuestra moral laboral y en nuestras interacciones personales. Los indicadores de esta dimensión son: (i) nivel de empatía e (ii) inteligencia emocional. Las habilidades personales son de alta importancia porque permiten

crear planes tácticos para el desarrollo personal y profesional hacia tus objetivos.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hg: Se muestra una relación relevante entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.

H0: No se muestra una relación relevante entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024

2.3.2 Hipótesis específicas

HE1: Se muestra una relación relevante entre la sobre carga de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024

HE2: Se muestra una relación relevante entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.

HE3: Se muestra una relación relevante entre la inseguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.

HE4: Se muestra una relación relevante entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

El estudio utilizó el enfoque analítico, combinado con el enfoque hipotético y deductivo, con el propósito de examinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en una entidad pública. Estos métodos fueron esenciales, no solo para examinar minuciosamente la relación entre las variables, sino también para apoyar la creación y desarrollo de las hipótesis en la investigación.

Método analítico: Se define como un proceso cognitivo que implica descomponer un tema de estudio, dividiendo sus partes para analizarlas de manera individual (Maldonado-Cueva et al., 2024); (Jiménez, 2024). Además, es fundamental ya que ayuda a integrar la eficacia del enfoque científico con procedimientos más rigurosos para abordar cualquier problema que pueda surgir en la empresa (Pérez, 2023). Por último, se destaca este método porque ya que posibilita la identificación de las razones de una situación y la obtención de resultados precisos.

Método hipotético: Se caracteriza como un proceso que comienza con afirmaciones presentadas como suposiciones, con el fin de contradecirlas o validarlas, generando conclusiones que luego se cotejan con los hechos reales (González y Santiago, 2023). En contraposición, se argumenta que se trata de un método de investigación centrado en teorías que describen cómo operan los eventos, lo que ayuda a plantear y validar hipótesis (Bastis Consultores, 2021). Es el método que va a permitir contradecir las suposiciones y confirmar cuál es la que satisface el trabajo de investigación.

Método deductivo: Se define como un método de razonamiento empleado para alcanzar una conclusión lógica fundamentada en premisas generales (Westreicher, 2020). Según, González (2021) se trata de una técnica de pensamiento basada en el método científico, cuya finalidad es

generar un ordenamiento lógico a partir de diversas afirmaciones. En caso de ser precisos los resultados, las conclusiones se sacarán de ellos.

3.2 Enfoque investigativo

En esta investigación se decidió utilizar el método cuantitativo ya que, se llevó a cabo la evaluación de las variables estrés y desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública. Según lo aportado por Clark *et al.* (2021); Mendivel *et al.* (2020) señalan que, es un enfoque de investigación que emplea números y datos numéricos para estudiar fenómenos sociales, enfatizando la objetividad y la capacidad de repetición, fomentando el uso de encuestas y experimentos para la recopilación de datos que puedan ser analizados estadísticamente. Por otra parte, Creswell y Creswell (2018) manifiestan que, el enfoque cuantitativo implica la recopilación y análisis de información numérica con el propósito de identificar tendencias y conclusiones generales a partir de las observaciones. Esto facilita la evaluación de hipótesis y la identificación de conexiones entre variables utilizando técnicas estadísticas. Por último, se destaca que la investigación de tipo cuantitativo puede generar resultados que son medibles y precisos, lo que facilita su análisis a través de herramientas estadísticas. Finalmente, es importante destacar que la investigación cuantitativa tiene la capacidad de producir resultados que son cuantificables y exactos, lo que simplifica su análisis utilizando técnicas estadísticas.

3.3 Tipo de investigación

Según lo indicado por Quincho *et al.* (2022) señalan que, la investigación elemental o básica tiene como objetivo principal la creación de conocimientos teóricos y principios generales, sin la intención de encontrar aplicaciones prácticas de forma inmediata. Su objetivo El objetivo es ampliar la comprensión de fenómenos, teorías y conceptos en diferentes disciplinas. Por su parte, Rodríguez (2020) indica que, la investigación básica estudia los principios fundamentales y los

fenómenos naturales, con el fin de generar nuevo conocimiento sobre esos fenómenos. Según estas perspectivas, este análisis se desarrolló de naturaleza básica, enfocado en recolectar y analizar información con el objetivo de expandir y profundizar el entendimiento de datos que ya están disponibles.

3.4 Diseño de la investigación

El diseño no experimental no crea nuevas situaciones; en cambio, se analizan condiciones que ya están presentes y no han sido deliberadamente alteradas por el investigador. Debido a esto, el corte transversal posibilita la recolección de información en un momento particular, y se emplea frecuentemente para describir, analizar y encontrar relaciones entre distintas variables en una población determinada. Asimismo, el objetivo del alcance correlacional es identificar y examinar la relación entre dos variables sin interferir en ellas (Romero et al., 2021). Por otro lado, el diseño no experimental se refiere a un enfoque de investigación en el cual se investigan y analizan variables sin alterarlas, lo que facilita la evaluación de relaciones y patrones en su entorno natural. Este diseño es beneficioso para describir situaciones y encontrar conexiones. Además, la sección transversal recopila información sobre un grupo de individuos en un momento concreto a través de encuestas y entrevistas, utilizando análisis estadístico para detectar tendencias y conexiones. Este tipo de estudio mide tanto la intensidad como el sentido de la relación entre las variables a través del uso del coeficiente de correlación (Valdez et al., 2022). Por lo antes expuesto, el diseño de esta investigación fue de corte transversal con un alcance correlacional y de diseño no experimental donde se analizó las relaciones entre variables en un periodo de tiempo específico, el cual permaneció constante y no sufrió modificaciones lo que permitió la verificación de hipótesis mediante la interpretación analítica de los resultados estadísticos.

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

Según Westreicher (2024), la población se define como un grupo de personas que está formado por individuos que residen en un área determinada. Por lo que, la población de esta investigación estará conformada por 38 colaboradores del área de la Dirección de Investigación y Desarrollo Tecnológico. Como criterio de inclusión, son todas las personas que se encuentran contratadas bajo el régimen 728, CAS y practicantes. Como criterio de exclusión, son las personas que se encuentran por locación ya que, no tienen un vínculo directo con la institución.

3.5.2 Muestra

La muestra se refiere al subgrupo de la población que se analizará, del cual se reunirán los datos necesarios para llevar a cabo la investigación (López, 2024). En este estudio, la muestra se compuso por los 35 colaboradores del área de la Dirección de Investigación y Desarrollo Tecnológico de un organismo gubernamental.

3.5.3 Muestreo

El muestreo consiste en elegir una porción o muestra de una población más amplia para hacer observaciones y recopilar información al respecto (Velázquez, 2023). Para el presente estudio se empleó el muestreo aleatorio simple porque es un método en el que se eligen muestras de una población de forma aleatoria, asegurando que cada elemento tenga la misma oportunidad de ser elegido.

3.6 Variables y operacionalización

3.6.1 Primera variable: Estrés

Definición conceptual

El estrés se manifiesta como una reacción física y mental ante situaciones que se consideran desafiantes, amenazantes o agobiantes. Puede surgir a partir de factores externos, como dificultades en el trabajo, conflictos en las relaciones o crisis, así como de factores internos, como pensamientos pesimistas o inquietudes (Torres y Baillés, 2019).

Definición operacional

La variable estrés se evaluará mediante un cuestionario el cual contempla 4 dimensiones; sobre carga laboral, relaciones interpersonales, inseguridad en el trabajo y desarrollo profesional, utilizando una escala de Likert de tipo ordinal.

3.6.2 Segunda variable: Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño laboral es la habilidad que posee el empleado para realizar o llevar a cabo sus tareas con eficacia y un alto estándar de calidad (Chagray et al., 2020).

Definición operacional

La variable desempeño laboral se evaluará mediante un cuestionario el cual contempla 4 dimensiones; motivación, ambiente laboral, liderazgo y habilidades personales, utilizando una escala de Likert de tipo ordinal.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se empleó la encuesta como técnica para recopilar información sobre las variables de nuestro análisis, con el fin de lograr los objetivos planteados. Una encuesta es una herramienta de investigación que emplea un conjunto de interrogantes con el propósito de obtener información de manera directa de los participantes (Gómez, 2023).

3.7.2 Descripción

Se utilizó el cuestionario como método para recopilar datos en nuestra investigación. En este cuestionario, se formularon preguntas específicas relacionadas con cada indicador de las dimensiones de las variables, las cuales han sido definidas previamente en la tabla de operacionalización de variables que se detalla en el anexo 10. Según Salas (2020), el cuestionario se caracteriza por ser un conjunto de preguntas, ya sean de tipo abierto o cerrado, cuya finalidad es analizar una o múltiples variables. Este método es uno de los más comunes cuando se trata de recopilar información. El investigador es quien desarrolló el método utilizado para recolectar datos en este estudio, considerando ambas variables.

3.7.3 Validación

El proceso de validación del instrumento de recopilación de datos consiste en examinar la precisión y calidad de los instrumentos utilizados para medir una variable específica en un análisis. Esto garantiza la fiabilidad y la validez de los datos obtenidos, aspectos clave para asegurar la calidad de los resultados y conclusiones (Tafur et al., 2022). Cabe precisar que, en el estudio, se utilizó la prueba de coeficiente V de Aiken para las 32 preguntas del cuestionario, el cual mostro un promedio de 1.00, evidenciando la validez como se evidencia en la tabla siguiente.

Tabla 1

Relación de expertos validadores del instrumento

Ítem	Apellidos y Nombres	Grado	Puntuación de V de Aiken
1	Montalva, Tirado Alfredo Miguel	Magister	1.00
2	Coronado Pajuelo, Fernando Aurelio	Magister	1.00
3	Mesias Alva, Luis D'Angelo Franzua	Magister	1.00

3.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se relaciona con el nivel en que la herramienta produce resultados consistentes y precisos. En otras palabras, al utilizar la misma herramienta de forma reiterada con el mismo sujeto u objeto, se debería obtener el mismo resultado (Tafur et al., 2022). Por lo que, la confiabilidad del instrumento se procedió con aplicar la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach, el cual evidenció un resultado excelente de 9,11 para las 16 preguntas de la variable estrés y 9,02 para las 16 preguntas de la variable desempeño laboral.

3.8 Procesamiento y análisis de datos

Después de aplicar directamente el instrumento de recolección de datos a los encuestados, el cual fue validado por tres expertos y se determinó el grado de confiabilidad, los resultados fueron procesados utilizando Microsoft Excel y SPSS. Estos resultados luego fueron presentados en tablas y figuras estadísticas que estuvieron analizados e interpretados de acuerdo con los objetivos de la investigación.

En la sección de análisis inferencial, se llevará a cabo la prueba de normalidad utilizando el procedimiento de Shapiro-Wilk, dado que el número de encuestados es menor a las 50 personas. Para la prueba de hipótesis, aplicamos Rho de Spearman por ser no paramétrico.

3.9 Aspectos éticos

Para asegurar una correcta referencia de los autores conforme a las normas de la APA 7ma Edición, la información utilizada en este estudio fue obtenida de múltiples fuentes de investigación académica, respetando adecuadamente los derechos de propiedad intelectual. Además, la investigación se ajustó a los estándares éticos establecidos por la Universidad Privada Norbert Wiener. Los participantes fueron informados adecuadamente sobre los objetivos del estudio y se les brindó la oportunidad de participar tras otorgar su consentimiento informado.

Antes de utilizar las herramientas de recolección de datos, se les garantizó que su información es anonimizada para proteger la privacidad de la información.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

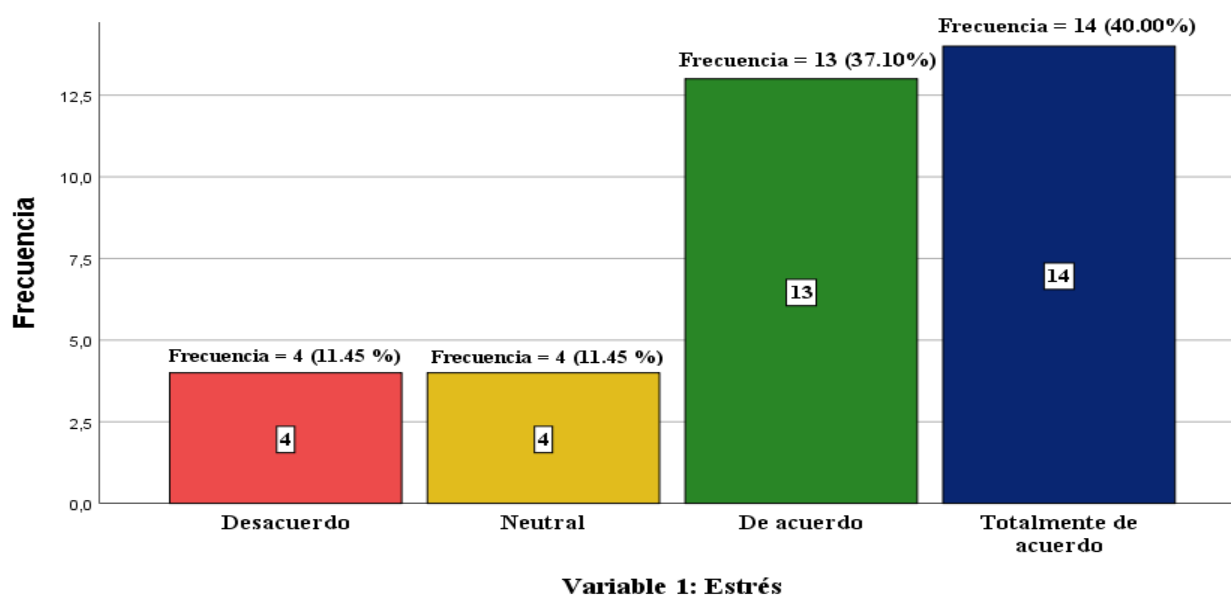
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Variable 1: Estrés

En el presente estudio participaron 35 colaboradores del área de Investigación y Desarrollo Tecnológico de una entidad pública con la finalidad de evaluar la apreciación respecto a la variable del estrés.

Figura 1

Variable 1: Estrés



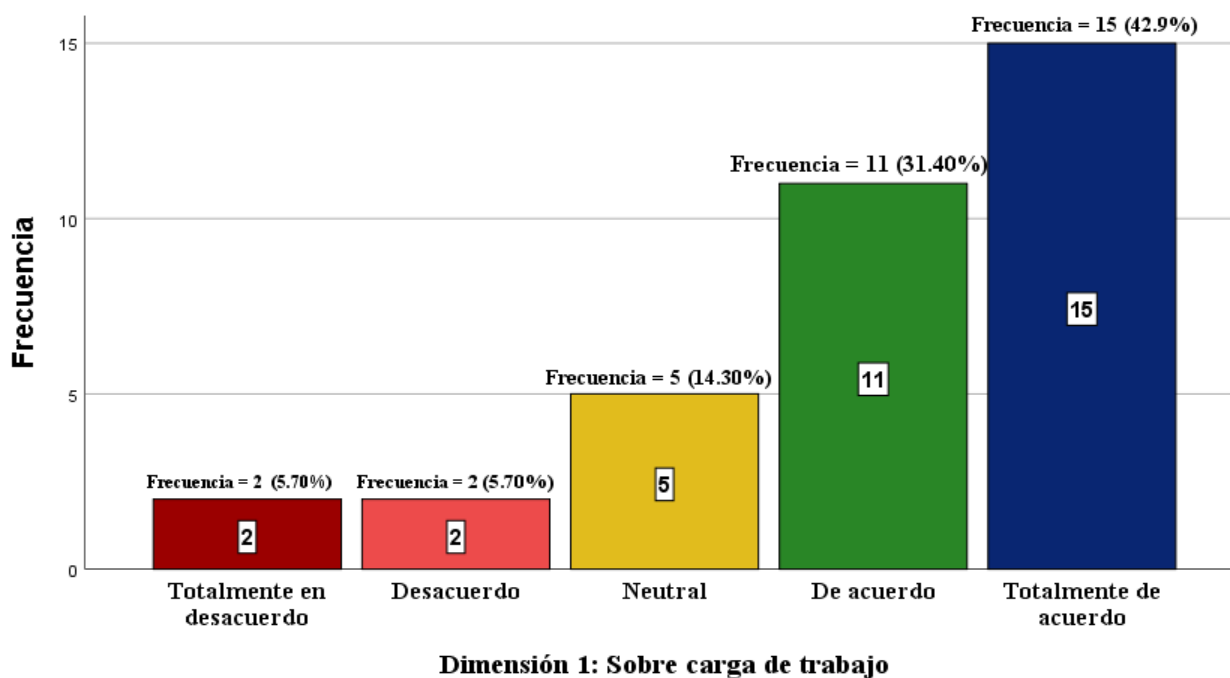
Interpretación: de acuerdo con la figura 1, se observa que el 40% de los encuestados con una frecuencia de 14 personas califican su valorización como "Totalmente de acuerdo" en relación con la variable estrés. Además, un 37.1% con una frecuencia de 13 personas se mostraron "De acuerdo", mientras que el 11.04% con una frecuencia de 4 personas adoptaron una postura "Neutral" o en "Desacuerdo". En resumen, se aprecia una percepción positiva sobre el estrés, que abarca el 77.10% de los encuestados.

Dimensión 1: Sobre carga de trabajo

Esta primera dimensión consta de 4 ítems que fueron evaluados utilizando la escala de Likert, los cuales demostraron una excelente confiabilidad.

Figura 2

Dimensión 1: Sobre carga de trabajo



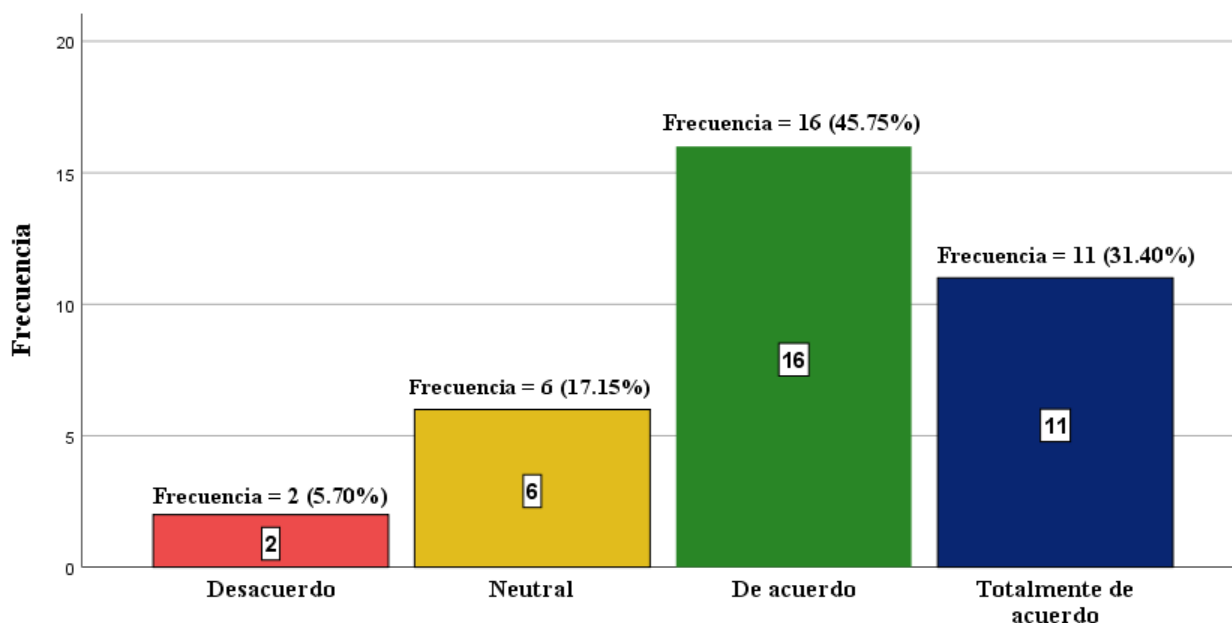
Interpretación: de acuerdo con la figura 2, se observa que el 42.90% de los encuestados con una frecuencia de 15 personas califican su valorización como "Totalmente de acuerdo" con relación a la dimensión sobre carga de trabajo. Además, un 31.40% con una frecuencia de 11 personas se mostraron "De acuerdo", mientras que el 14.30% con una frecuencia de 5 personas adoptaron una postura "Neutral" y el 5.70% con una frecuencia de 2 personas se mostraron en "Desacuerdo" o "Totalmente en desacuerdo". En general, se observa una percepción positiva sobre la carga de trabajo, que representa el 74.30% de los encuestados.

Dimensión 2: Relaciones Interpersonales

Esta segunda dimensión consta de 4 ítems que fueron evaluados utilizando la escala de Likert, los cuales demostraron una excelente confiabilidad.

Figura 3

Dimensión 2: Relaciones Interpersonales



Dimensión 2: Relaciones Interpersonales

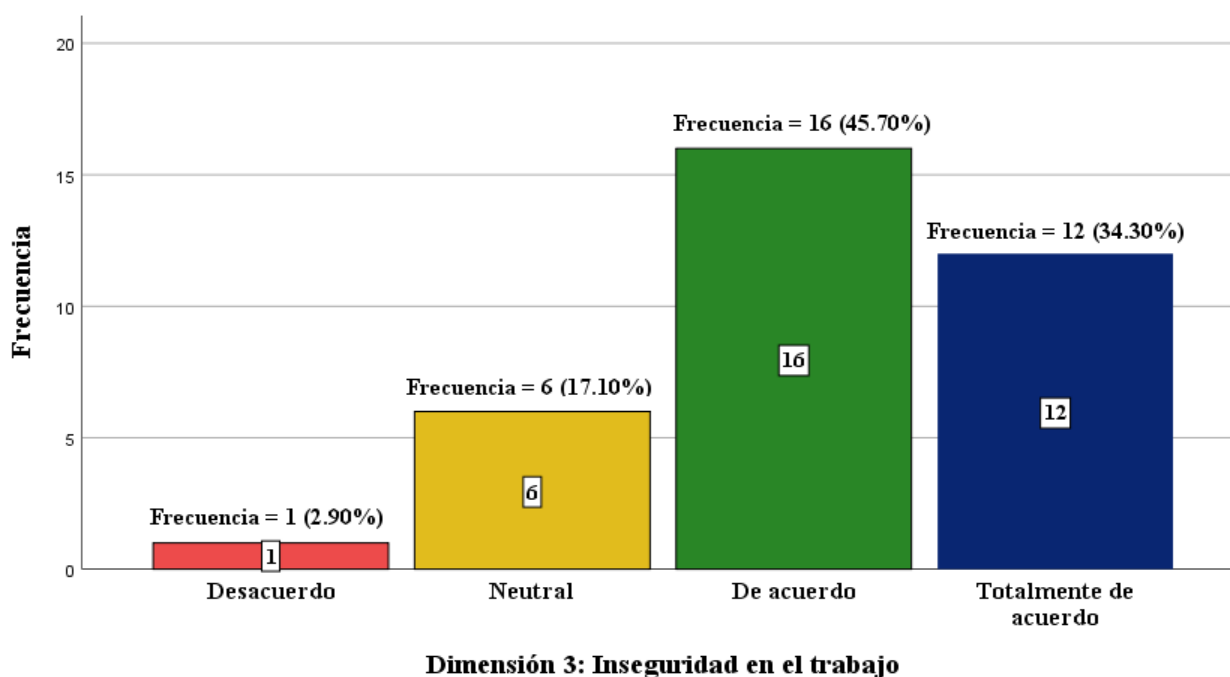
Interpretación: de acuerdo con la figura 3, se observa que el 45.75% de los encuestados con una frecuencia de 16 personas califican su valorización como "De acuerdo" en relación con la dimensión de relaciones interpersonales. Además, un 31.40% con una frecuencia de 11 personas se mostraron "Totalmente de acuerdo", mientras que el 17.75% con una frecuencia de 6 personas adoptaron una postura "Neutral" y el 5.70% con una frecuencia de 2 personas se mostraron en "Desacuerdo". En resumen, se aprecia una percepción positiva sobre la dimensión que abarca el 77.15% de los encuestados.

Dimensión 3: Inseguridad en el trabajo

Esta tercera dimensión consta de 4 ítems que fueron evaluados utilizando la escala de Likert, los cuales demostraron una excelente confiabilidad.

Figura 4

Dimensión 3: Inseguridad en el trabajo



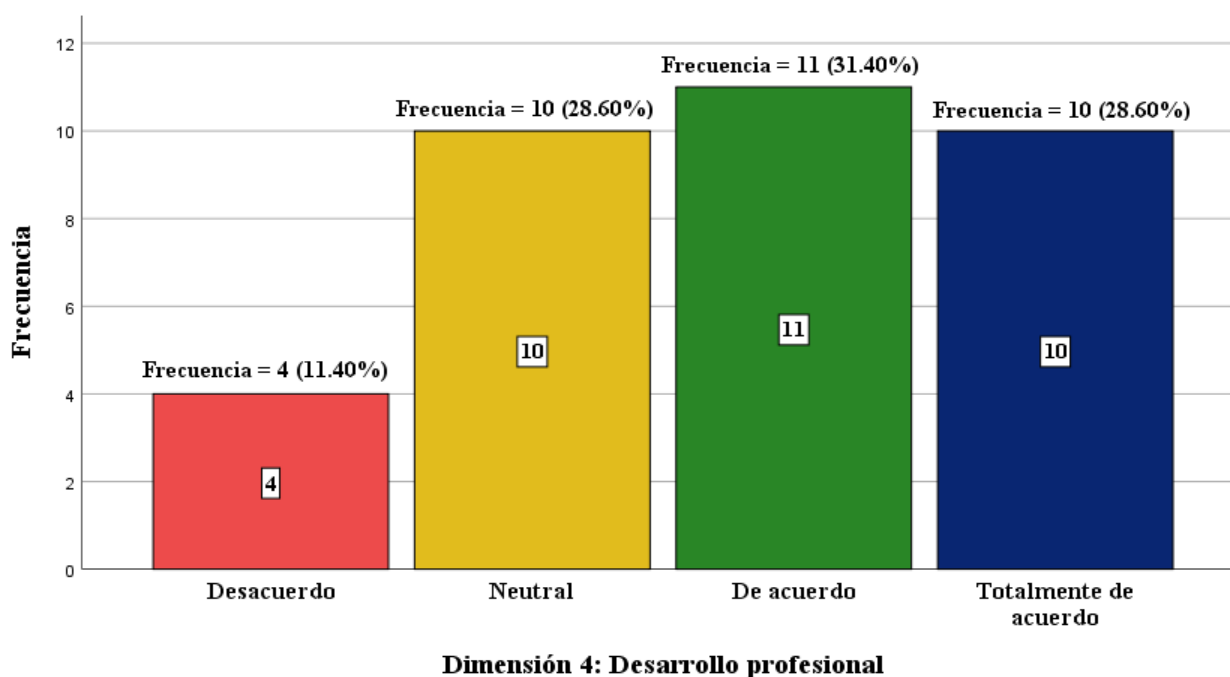
Interpretación: de acuerdo con la figura 4, se observa que el 45.70% de los encuestados con una frecuencia de 16 personas tienen una valoración "De acuerdo" en relación con la dimensión de inseguridad en el trabajo. Además, un 34.30% con una frecuencia de 12 personas se mostraron "Totalmente de acuerdo", mientras que el 17.10% con una frecuencia de 6 personas adoptaron una postura "Neutral" y el 2.90% con una frecuencia de 1 persona se mostró en "Desacuerdo". En conjunto, estos resultados indican que el 80.00% de los encuestados tienen una percepción positiva sobre la dimensión.

Dimensión 4: Desarrollo profesional

Esta cuarta dimensión consta de 4 ítems que fueron evaluados utilizando la escala de Likert, los cuales demostraron una excelente confiabilidad.

Figura 5

Dimensión 4: Desarrollo profesional



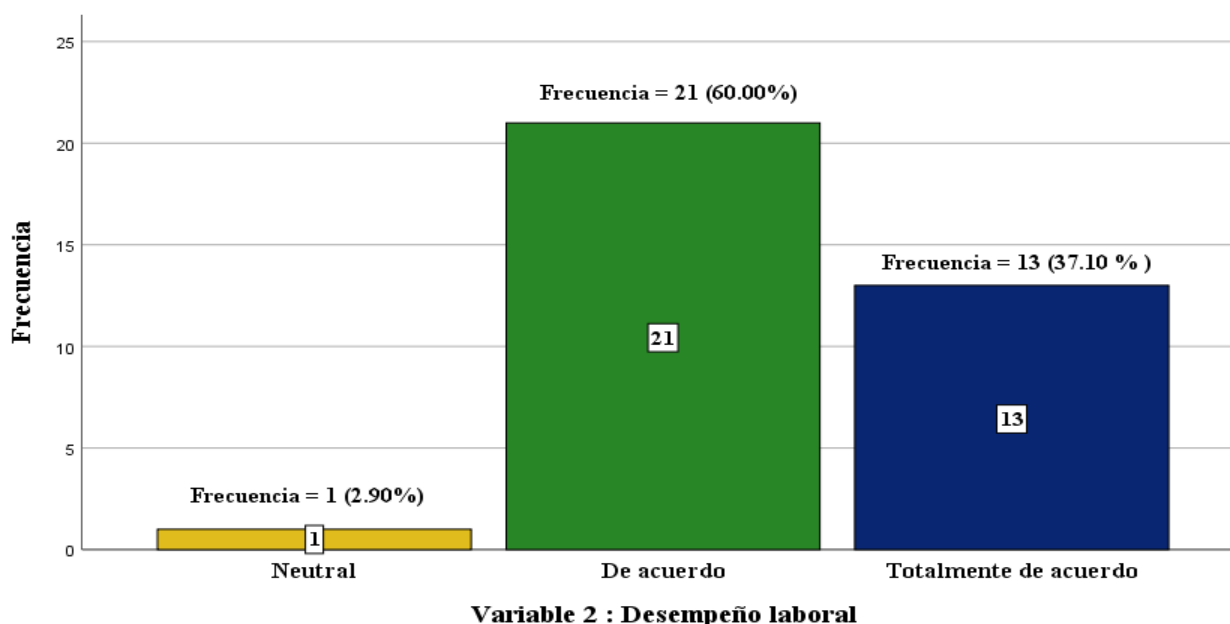
Interpretación: de acuerdo con la figura 5, se observa que el 31.40% de los encuestados con una frecuencia de 11 personas tienen una valoración "De acuerdo" en relación con la dimensión de desarrollo profesional, mientras que el 28.60% con una frecuencia de 10 personas adoptaron una postura "Totalmente de acuerdo" o "Neutral" y el 11.40% con una frecuencia de 4 personas se mostraron en "Desacuerdo". En conjunto, estos resultados indican que el 60.00% de los encuestados tienen una percepción positiva moderada sobre la dimensión.

Variable 2: Desempeño laboral

En el presente estudio participaron 35 colaboradores del área de Investigación y Desarrollo Tecnológico de la entidad pública con la finalidad de evaluar la apreciación respecto a la variable desempeño laboral.

Figura 6

Variable 2: Desempeño laboral



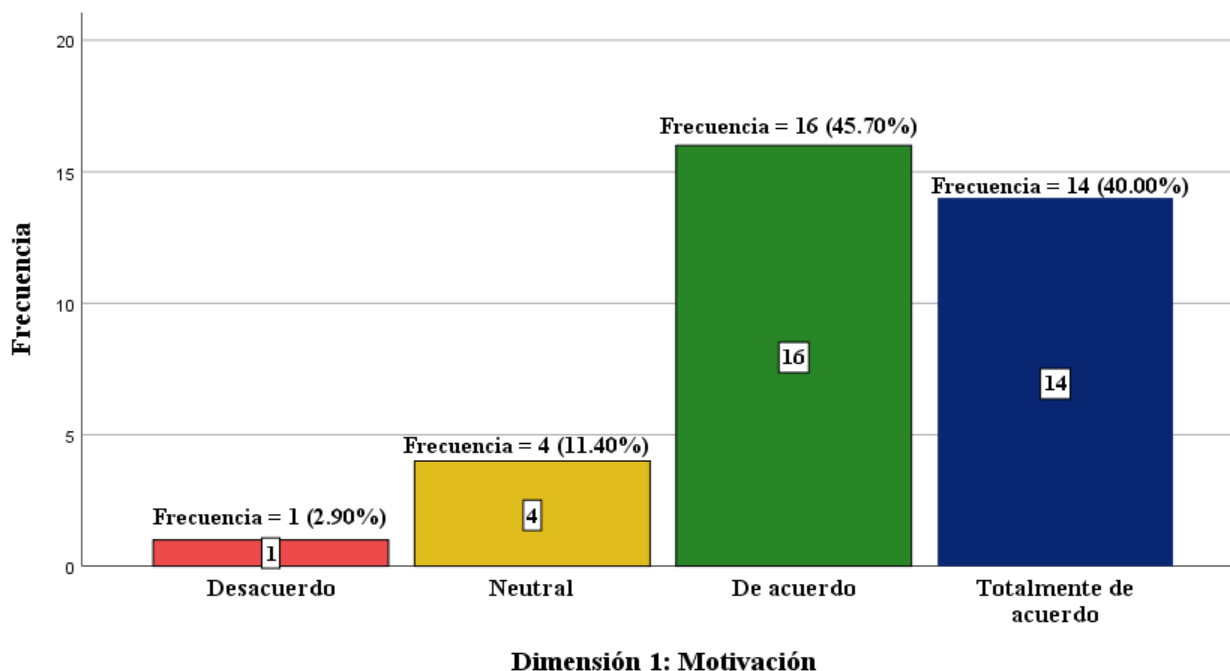
Interpretación: de acuerdo con la figura 6, se observa que el 60.00% de los encuestados con una frecuencia de 21 personas tienen una valoración "De acuerdo" en relación con la variable desempeño laboral. Además, un 37.10% con una frecuencia de 13 personas se mostraron "Totalmente de acuerdo" y el 2.90% con una frecuencia de 1 persona adoptó una postura "Neutral". En resumen, estos resultados indican que el 97.10% de los encuestados tienen una percepción positiva alta sobre la variable desempeño laboral.

Dimensión 1: Motivación

Esta primera dimensión consta de 4 ítems que fueron evaluados utilizando la escala de Likert, los cuales demostraron una excelente confiabilidad.

Figura 7

Dimensión 1: Motivación



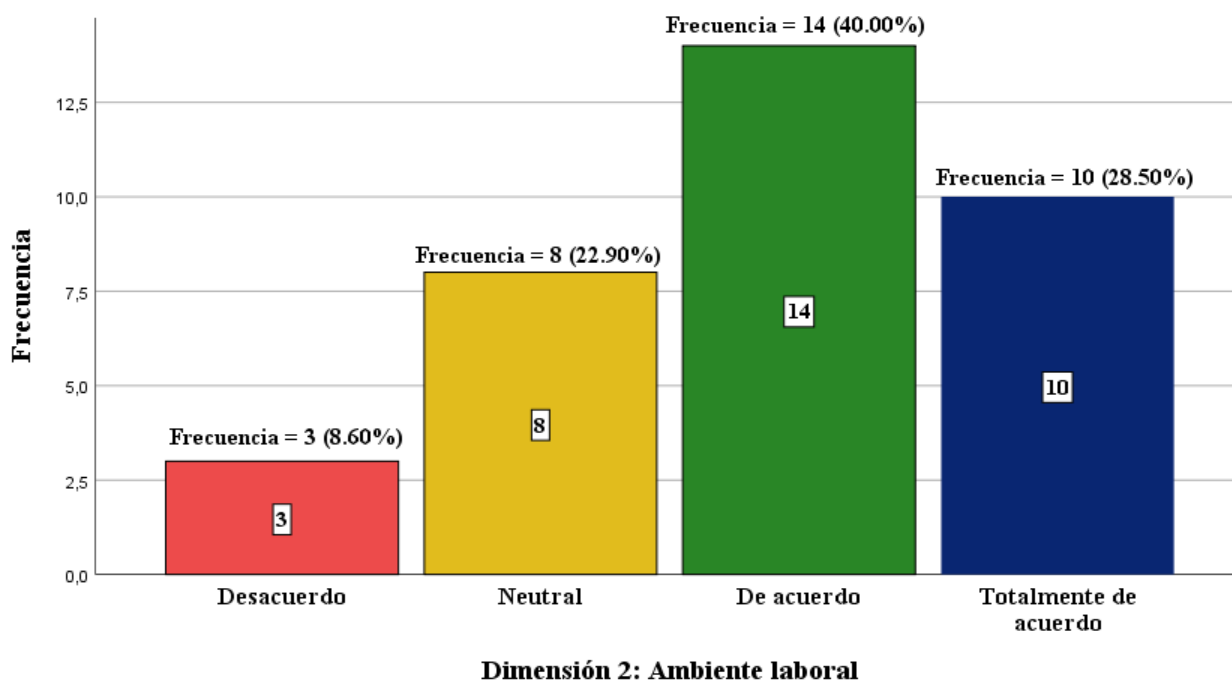
Interpretación: de acuerdo con la figura 7, se observa que el 45.70% de los encuestados con una frecuencia de 16 personas tienen una valoración "De acuerdo" en relación con la dimensión motivación. Además, un 40.00% con una frecuencia de 14 personas se mostraron "Totalmente de acuerdo", mientras que el 11.40% con una frecuencia de 4 personas adoptaron una postura "Neutral" y el 2.90% con una frecuencia de 1 persona se mostró en "Desacuerdo". En conjunto, estos resultados indican que el 85.70% de los encuestados tienen una percepción positiva alta sobre la dimensión.

Dimensión 2: Ambiente laboral

Esta segunda dimensión consta de 4 ítems que fueron evaluados utilizando la escala de Likert, los cuales demostraron una excelente confiabilidad.

Figura 8

Dimensión 2: Ambiente laboral



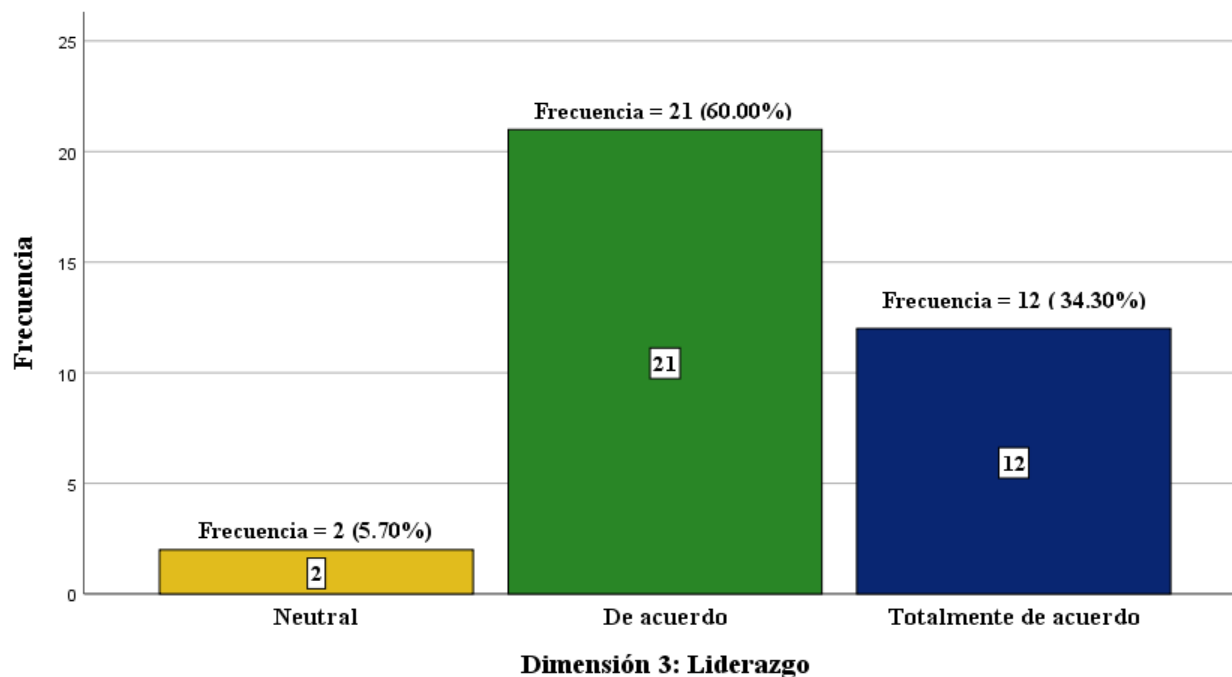
Interpretación: de acuerdo con la figura 8, se observa que el 40.00% de los encuestados con una frecuencia de 14 personas tienen una valoración "De acuerdo" en relación con la dimensión ambiente laboral. Además, un 28.50% con una frecuencia de 10 personas se mostraron "Totalmente de acuerdo", mientras que el 22.90% con una frecuencia de 8 personas adoptaron una postura "Neutral" y el 8.60% con una frecuencia de 3 personas se mostraron en "Desacuerdo". En general, estos resultados indican que el 68.50% de los encuestados tienen una percepción positiva moderada sobre la dimensión.

Dimensión 3: Liderazgo

Esta tercera dimensión consta de 4 ítems que fueron evaluados utilizando la escala de Likert, los cuales demostraron una excelente confiabilidad.

Figura 9

Dimensión 3: Liderazgo



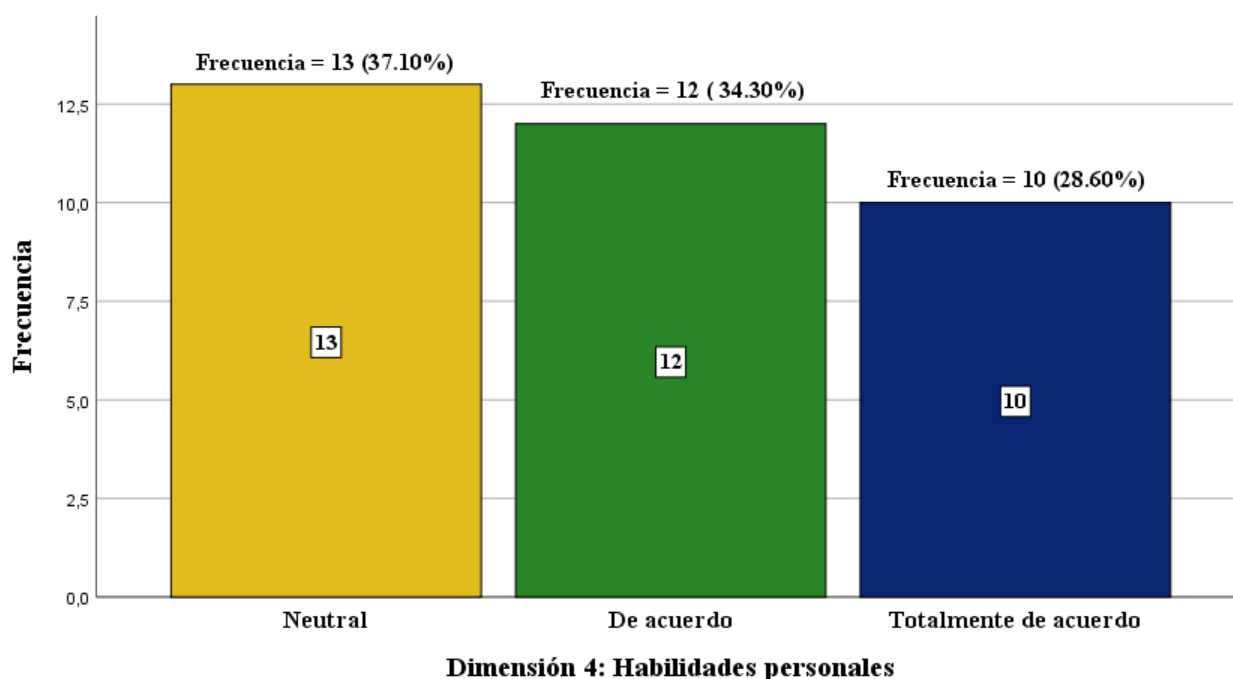
Interpretación: de acuerdo con la figura 9, se observa que el 60.00% de los encuestados con una frecuencia de 21 personas tienen una valoración "De acuerdo" en relación con la dimensión de liderazgo. Además, un 34.30% con una frecuencia de 12 personas se mostraron "Totalmente de acuerdo" y el 5.70% con una frecuencia de 2 personas adoptaron una postura "Neutral". En resumen, estos resultados indican que el 94.30% de los encuestados tienen una percepción positiva alta sobre la dimensión.

Dimensión 4: Habilidades personales

Esta cuarta dimensión consta de 4 ítems que fueron evaluados utilizando la escala de Likert, los cuales demostraron una excelente confiabilidad.

Figura 10

Dimensión 4: Habilidades personales



Interpretación: de acuerdo con la figura 10, se observa que el 37.10% de los encuestados con una frecuencia de 13 personas mostraron una postura "Neutral" en relación con la dimensión habilidades personales. Asimismo, el 34.30% con una frecuencia de 12 personas se mostraron "De acuerdo" y el 28.60% con una frecuencia de 10 personas se mostraron "Totalmente de acuerdo". En general, estos resultados indican que el 62.90% de los encuestados tienen una percepción positiva moderada sobre la dimensión.

4.1.2. Prueba de hipótesis

A. Confiabilidad con Alfa de Cronbach

Se procedió a evaluar la confiabilidad de las variables en estudio utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, con base en las 32 preguntas incluidas en el instrumento de medición. Los resultados obtenidos mostraron una excelente confiabilidad.

Tabla 2

Confiabilidad de la variable Estrés

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
,911	,907	16

Interpretación: Según la tabla 2, el análisis de la variable estrés arrojó un coeficiente de confiabilidad de 0.911, lo que sugiere una excelente consistencia interna.

Tabla 3

Confiabilidad de la variable Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
,902	,909	16

Interpretación: La tabla 3 revela que, en el análisis de la variable desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.902, lo que indica una confiabilidad excelente.

B. Prueba de normalidad

Tabla 4

Normalidad de las variables estrés y desempeño laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Estrés	,898	35	,004
V2: Desempeño laboral	,935	35	,040
V1D1	,831	35	,000
V1D2	,914	35	,009
V1D3	,930	35	,028
V1D4	,931	35	,030

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: En la tabla 4 se evidenció que la población de las variables estrés y desempeño laboral es de 32 ítems por lo que, se aplicó la prueba de análisis de Shapiro-Wilk el cual se encarga de estudiar muestras menores a 50 elementos. Además, los datos obtenidos para la variable estrés (V1) tienen un valor de significancia (Sig.) de 0.004, lo que sugiere una distribución no paramétrica. De manera similar, para la variable (V2) desempeño laboral y sus dimensiones presentan valores de significancia menores a 0.05, lo que confirma su naturaleza no paramétrica y justifica el uso de la prueba de Rho de Spearman.

C. Prueba de contraste

Prueba de contraste de la hipótesis general: En el proceso de validación de la hipótesis, se comprobó que las correlaciones entre las variables y sus dimensiones se ajustan a un patrón no paramétrico. En consecuencia, se optó por emplear la prueba de correlación de Rho de Spearman para examinar las relaciones entre las variables.

La evaluación de la hipótesis se realiza en función del valor de p. Si el p-valor es inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis de investigación (Hi). Por el contrario, si el p-valor es superior a 0.05, se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis de investigación (Hi). Por ello, se plantea lo siguiente:

La hipótesis de investigación (Hi): Se muestra una relación relevante entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.

La hipótesis nula (H0): No se muestra una relación relevante entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.

Tabla 5

Correlaciones del estrés y desempeño laboral

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,510**
	Estrés	Sig. (bilateral)	.	,002
		N	35	35
Spearman	V2	Coefficiente de correlación	,510**	1,000
	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,002	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Según la tabla 5, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.510, lo que indica una correlación moderada entre las variables estrés y desempeño laboral. El valor de significancia obtenido es de 0.002, lo que confirma que la hipótesis nula es rechazada. Por lo tanto, se acepta que existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024. Esto sugiere que un mejor manejo del estrés laboral puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores.

Prueba de contraste de la hipótesis específica 1

La hipótesis de investigación (Hi): Se muestra una relación relevante entre la sobre carga de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.

La hipótesis nula (H0): No se muestra una relación relevante entre la sobre carga de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.

Tabla 6

Correlaciones de la sobre carga de trabajo y desempeño laboral

			VID1	V2
Rho de	VID1	Coeficiente de correlación	1,000	,393*
	Sobre carga de trabajo	Sig. (bilateral)	.	,020
		N	35	35
Spearman	V2	Coeficiente de correlación	,393*	1,000
	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,020	.
		N	35	35

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

Interpretación: La tabla 6 muestra que, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión de sobrecarga de trabajo y la variable de desempeño laboral es de 0.393, lo que indica una correlación baja entre la dimensión y la variable. Sin embargo, el valor de significancia obtenido es de 0.020, lo que sugiere que la relación entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una relación relevante entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024. Esto sugiere que una mayor gestión de la sobrecarga de trabajo puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores.

Prueba de contraste de la hipótesis específica 2

La hipótesis de investigación (Hi): Se muestra una relación relevante entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.

La hipótesis nula (H0): No se muestra una relación relevante entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.

Tabla 7

Correlaciones de relaciones interpersonales y desempeño laboral

			VID2	V2
	VID2	Coefficiente de correlación	1,000	,606**
	Relaciones interpersonales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
Rho de	V2	Coefficiente de correlación	,606**	1,000
Spearman	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: La tabla 7 muestra que, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión de relaciones interpersonales y la variable de desempeño laboral es de 0.606, lo que indica una correlación positiva y significativa entre ambas variables. El valor de significancia obtenido es de 0.000, lo que confirma que la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una relación relevante entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024. Esto sugiere que una mejora en las relaciones interpersonales puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores.

Prueba de contraste de la hipótesis específica 3

La hipótesis de investigación (Hi): Se muestra una relación relevante entre la inseguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.

La hipótesis nula (H0): No se muestra una relación relevante entre la inseguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.

Tabla 8

Correlaciones de inseguridad en el trabajo y desempeño laboral

Correlaciones			V1D3	V2
	V1D3	Coeficiente de correlación	1,000	,394*
	Inseguridad en el trabajo	Sig. (bilateral)	.	,019
		N	35	35
Rho de	V2	Coeficiente de correlación	,394*	1,000
Spearman	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,019	.
		N	35	35

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

Interpretación: La tabla 8 muestra que, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión de inseguridad en el trabajo y la variable de desempeño laboral es de 0.394, lo que indica una correlación baja pero significativa entre ambas variables. El valor de significancia obtenido es de 0.019, lo que confirma que la relación entre la inseguridad en el trabajo y el desempeño laboral es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una relación relevante entre la inseguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024. Esto sugiere que una mayor seguridad laboral puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los colaboradores.

Prueba de contraste de la hipótesis específica 4

La hipótesis de investigación (Hi): Se muestra una relación relevante entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.

La hipótesis nula (H0): No se muestra una relación relevante entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.

Tabla 9

Correlaciones de desarrollo profesional y desempeño laboral

			V1D4	V2
	V1D4	Coeficiente de correlación	1,000	,424*
	Desarrollo profesional	Sig. (bilateral)	.	,011
Rho de		N	35	35
Spearman	V2	Coeficiente de correlación	,424*	1,000
	Desempeño Laboral	Sig. (bilateral)	,011	.
		N	35	35

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

Interpretación: La tabla 9 muestra que, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión de desarrollo profesional y la variable de desempeño laboral es de 0.424, lo que indica una correlación moderada entre ambas variables. El valor de significancia obtenido es de 0.011, lo que confirma que la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una relación relevante entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024. Esto sugiere que una mayor inversión en el desarrollo profesional puede tener un impacto positivo en la eficacia y la eficiencia del desempeño laboral de los colaboradores.

4.1.3. Discusión de resultados

El presente estudio logró cumplir con su objetivo general al “delimitar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024”. Los resultados del estudio revelaron que un 40% de los encuestados (14 personas) consideran que están "Totalmente de acuerdo" con la valorización del estrés, mientras que un 37% (13 personas) se mostraron "De acuerdo". Esto sugiere una alta percepción sobre el estrés entre los colaboradores. En cuanto a la variable de desempeño laboral, se encontró que el 60% de los encuestados (21 personas) tienen una valorización "De acuerdo". Además, el análisis inferencial que utilizó la prueba de Rho de Spearman reveló una correlación moderada entre el estrés y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.510 y una significancia de 0.002 lo que permitió aceptar la hipótesis general de la investigación “Se muestra una relación relevante entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024”. En resumen, se puede concluir que el incremento del estrés afecta negativamente el desempeño laboral de los colaboradores. Asimismo, los resultados del presente estudio se alinean con el

aporte de Pantoja (2024), que tuvo como objetivo “delimitar la relación existente entre las variables estrés laboral y la variable desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública”. Ante ello, sus hallazgos inferenciales revelaron una alta correlación entre las variables, lo que se confirmó a través de la prueba de Rho de Spearman con un valor de 0.739 y una significancia de 0.001. Esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. En consecuencia, se concluye que el estrés laboral tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los servidores públicos. Además, se resalta la importancia de gestionar el estrés de manera efectiva para mejorar la eficacia de los empleados públicos. Por último, lo mencionado en el presente estudio se relaciona con el aporte literario de (Patlán, 2023) donde indica que, existe el estrés positivo, conocido como eustrés, el cual funciona como un motivador que ayuda a abordar desafíos de manera eficiente y a mejorar el desempeño en el aspecto personal y laboral.

En cuanto a los resultados conseguidos para el primer objetivo específico se cumplió con “delimitar la relación que existe entre la sobre carga de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024”. En el mismo sentido, el presente estudio en su aporte del estadístico descriptivo para la dimensión sobre carga de trabajo, presento un 43% aproximadamente que corresponde a 15 personas encuestadas que brindaron una valorización de “Totalmente de acuerdo” y un 32% aproximadamente que corresponde a 11 personas encuestadas mostraron su valorización “De acuerdo” por lo que, se aprecia una alta percepción sobre la dimensión. En el mismo contexto, a nivel inferencial, se utilizó la prueba de Rho Spearman que evidencio un coeficiente de correlación baja al tener como resultado un valor de 0.393 y como parte de significancia se evidencio un 0.020 que permitió aceptar la hipótesis general de la investigación “Se muestra una relación relevante entre la sobre carga de trabajo y el

desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024”. En resumen, se deduce que al tener una alta sobrecarga de trabajo afecta al desempeño laboral de los colaboradores de la entidad. Asimismo, lo señalado en el presente estudio coincide con el aporte de Gonzalez y Olazabal (2022) que tuvieron como propósito “establecer si hay un vínculo entre el estrés y el rendimiento de los empleados de una compañía de seguridad Trujillana” De acuerdo con los resultados, los encuestados confirmaron un nivel alto de sobre carga laboral en un 34.09 %. Mientras que, sus resultados inferenciales demostraron que existe una relación negativa alta que fue evidenciada con la prueba estadística Rho de Spearman con un valor de - 0.889 y una significancia de 0.000, que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Se concluye que existe una relación inversa significativa entre las variables. Es decir, mientras más incrementa el estrés en los trabajadores menor será su desempeño laboral. Por último, lo mencionado en el presente estudio se relaciona con el aporte literario de Ríos (2023) donde indica que, la sobrecarga de trabajo se refiere a una situación en la que un empleado enfrenta un volumen de responsabilidades, tareas o exigencias que supera su habilidad para gestionarlas de manera efectiva dentro del tiempo disponible.

En cuanto a los resultados conseguidos para el segundo objetivo específico se cumplió con “delimitar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024”. En el mismo sentido, el presente estudio en su aporte del estadístico descriptivo para la dimensión relaciones interpersonales, presento un 46% aproximadamente que corresponde a 16 personas encuestadas que brindaron una valorización de “De acuerdo” y un 32% aproximadamente que corresponde a 11 personas encuestadas mostraron su valorización “Totalmente de acuerdo” por lo que, se aprecia una alta percepción sobre la dimensión. En el mismo contexto, a nivel inferencial, se utilizó la prueba de

Rho Spearman que evidencio un coeficiente de correlación buena al tener como resultado un valor de 0.606 y como parte de significancia se evidencio un 0.000 que permitió aceptar la hipótesis general de la investigación “Se muestra una relación relevante entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024”. En resumen, se deduce que las relaciones interpersonales afectan directamente al desempeño laboral de los colaboradores de la entidad. Asimismo, lo señalado en el presente estudio coincide con el aporte de Livia (2022), que tuvo como propósito “identificar la manera en que el estrés influye en el desempeño de los trabajadores de una clínica dental”. De acuerdo con los resultados, los encuestados confirmaron un nivel medio sobre las relaciones interpersonales en un 43.33 %. Mientras que, sus resultados inferenciales demostraron que existe una relación positiva que fue evidenciada con la prueba estadística Rho de Spearman con un valor de 0.491 y una significancia de 0.006, que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Se concluye que existe una influencia significativa entre las variables. Es decir, mientras más incrementa el estrés debido a los diferentes estresores mayor relación tendrá con el desempeño laboral. Por último, lo mencionado en el presente estudio se relaciona con el aporte de Castro y Delgado (2020), donde indican que, el desempeño laboral es la efectividad del trabajador para alcanzar las metas y objetivos de manera independiente con un esfuerzo reducido.

En cuanto a los resultados conseguidos para el tercer objetivo específico se cumplió con “delimitar la relación que existe entre la inseguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024”. En el mismo sentido, el presente estudio en su aporte del estadístico descriptivo para la dimensión inseguridad en el trabajo, presento un 46% aproximadamente que corresponde a 16 personas encuestadas que brindaron una valorización de

“De acuerdo” y un 34% aproximadamente que corresponde a 12 personas encuestadas mostraron su valorización “Totalmente de acuerdo” por lo que, se aprecia una alta percepción sobre la dimensión. En el mismo contexto, a nivel inferencial, se utilizó la prueba de Rho Spearman que evidencio un coeficiente de correlación baja al tener como resultado un valor de 0.394 y como parte de significancia se evidencio un 0.019 que permitió aceptar la hipótesis general de la investigación “Se muestra una relación relevante entre la inseguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024”. En resumen, se deduce que la inseguridad en el trabajo afecta al desempeño laboral de los colaboradores de la entidad. Asimismo, lo señalado en el presente estudio difiere con el aporte Onofre (2021), que tuvo como objetivo “descubrir el nivel de influencia que tiene el estrés en el desempeño de los trabajadores de la oficina de talento humano del Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas”. Ante ello, sus resultados inferenciales demostraron que no existe una relación entre las variables que fue evidenciada con la prueba estadística Rho de Spearman con un valor de -0.112 y una significancia de 0.07, que permitió rechazar la hipótesis de investigación y aceptar la hipótesis de nula. Se concluye que no existe una relación directa entre las variables. Es decir, que son variables independientes y que no se afectan entre sí. Por último, lo mencionado en el presente estudio se relaciona con el aporte literario de Bohórquez *et al.* (2020), lo que definen el desempeño laboral como la capacidad de cada empleado para llevar a cabo las tareas que se le asignan, así como a la manera en que se desenvuelve en su trabajo sin importar si presenta estrés.

En cuanto a los resultados conseguidos para el cuarto objetivo específico se cumplió con “delimitar la relación que existe entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024”. En el mismo sentido, el presente estudio en su aporte del estadístico descriptivo para la dimensión desarrollo profesional, presento un 31%

aproximadamente que corresponde a 11 personas encuestadas que brindaron una valorización de “De acuerdo”. En el mismo contexto, a nivel inferencial, se utilizó la prueba de Rho Spearman que evidencio un coeficiente de correlación moderada al tener como resultado un valor de 0.424 y como parte de significancia se evidencio un 0.011 que permitió aceptar la hipótesis general de la investigación “Se muestra una relación relevante entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024”. En resumen, se deduce que el desarrollo profesional afecta al desempeño laboral de los colaboradores de la entidad. Asimismo, lo señalado en el presente estudio coincide con el aporte de Ochoa et al. (2019), que tuvieron en su artículo como finalidad “descubrir la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de una empresa de servicio educativo en cañete”. De acuerdo con los resultados, los encuestados confirmaron un nivel bajo de desarrollo profesional en un 86 %. Mientras que, sus resultados inferenciales demostraron que existe una relación negativa media que fue evidenciada con la prueba estadística Rho de Spearman con un valor de -0.543 y una significancia de 0.003, que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Se concluye que existe una relación negativa y altamente significativa entre ambas variables. Es decir, a mayor estrés laboral menor desempeño de los colaboradores. Por último, lo mencionado en el presente estudio se relaciona con el aporte literario de Barliza *et al.* (2020), donde indican que, la conexión entre la tensión y el rendimiento indican que niveles moderados de estrés pueden energizar al cuerpo y mejorar su capacidad de respuesta; sin embargo, un exceso de tensión genera exigencias inalcanzables, lo que resulta en un rendimiento inferior

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera: La investigación cumplió con el objetivo general al delimitar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024. Los resultados del estrés y el desempeño laboral evidenciaron una valorización “de acuerdo” con una representación del 37% y 60% respectivamente. En el mismo sentido se demostró a nivel inferencial una correlación positiva moderada de 0.510 y un Sig. de 0.002 utilizando la prueba de Rho de Spearman, reafirmando que existe relación relevante entre las variables estudiadas. Esto quiere decir que la mayoría de los colaboradores presentan síntomas de estrés que tienen un impacto en su rendimiento laboral. Por lo que, se evidencia la importancia que la entidad pública debe implementar estrategias de manejo del estrés para sus colaboradores.

Segunda: La investigación cumplió con el primer objetivo específico al delimitar la relación que existe entre la sobre carga de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024. Los resultados de la dimensión de sobre carga de trabajo evidenció una valorización de “totalmente de acuerdo” con una representación del 43%. En el mismo sentido se demostró a nivel inferencial una correlación positiva baja de 0.393 y un Sig. de 0.020 utilizando la prueba de Rho de Spearman, reafirmando que existe relación relevante entre la dimensión sobre carga de trabajo y la variable desempeño laboral. Sin embargo, la magnitud baja sugiere que, aunque hay una relación, esta no es lo suficientemente

fuerte como para que la sobre carga de trabajo sea un factor determinante del desempeño laboral.

Tercera: La investigación cumplió con el segundo objetivo específico al delimitar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024. Los resultados de la dimensión de relaciones interpersonales evidenció una valorización “de acuerdo” con una representación del 46%. En el mismo sentido se demostró a nivel inferencial una correlación buena de 0.606 y un Sig. de 0.000 utilizando la prueba de Rho de Spearman, reafirmando que existe relación relevante entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral. Esto quiere decir que las relaciones interpersonales cumplen un papel importante en el desempeño laboral dentro de la entidad. La calidad de las interacciones y la comunicación entre los colaboradores tiene un impacto significativo en su productividad y rendimiento.

Cuarta: La investigación cumplió con el tercer objetivo específico al delimitar la relación que existe entre la inseguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024. Los resultados de la dimensión de inseguridad en el trabajo evidenciaron una valorización “de acuerdo” con una representación del 46%. En el mismo sentido se demostró a nivel inferencial una correlación positiva baja de 0.394 y un Sig. de 0.019 utilizando la prueba de Rho de Spearman, reafirmando que existe relación entre la dimensión inseguridad en el trabajo y la variable desempeño laboral. Esto evidencia que la mayoría de los colaboradores tienen temor sobre su puesto laboral debido a la incertidumbre política y económica que se está viviendo.

Quinta: La investigación cumplió con el cuarto objetivo específico al delimitar la relación que existe entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024. Los resultados de la dimensión de desarrollo profesional evidenciaron una valorización “de acuerdo” con una representación del 32%. En el mismo sentido se demostró a nivel inferencial una correlación baja de 0.424 y un Sig. de 0.011 utilizando la prueba de Rho de Spearman, reafirmando que existe relación relevante entre la dimensión desarrollo profesional y la variable desempeño laboral.. Esto quiere decir que la mayoría de los colaboradores sienten que en la entidad no tienen oportunidad de un desarrollo profesional y se debe a las faltas de oportunidades de ascender a un puesto con mayor pago en la entidad.

5.2 Recomendaciones

Primera: Como parte de los resultados obtenidos en el objetivo general, se recomienda al Director Ejecutivo implementar programas de bienestar laboral, asesoría psicológica y capacitación en manejo del estrés en los próximos 6 meses, lo que va a permitir reducir el estrés y por ende aumentar el desempeño general de los empleados, promoviendo un entorno laboral que favorezca tanto el bienestar de los empleados como la productividad organizacional.

Segunda: Como parte de los resultados obtenidos en el primer objetivo específico, se recomienda al Director Ejecutivo llevar a cabo una revisión de las tareas y responsabilidades de los empleados para identificar áreas donde pueda haber una distribución desproporcionada del trabajo. Una posible solución podría ser la reestructuración de las cargas laborales, asegurando que las tareas sean asignadas

de manera justa y equilibrada entre los miembros del equipo. Además, es recomendable fomentar una cultura organizacional que promueva la delegación efectiva y el trabajo en equipo, permitiendo que los empleados se apoyen mutuamente y gestionen las demandas de trabajo de manera eficiente.

Tercera: Como parte de los resultados obtenidos al segundo objetivo específico, se recomienda al Director Ejecutivo fomente actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales entre los empleados en los próximos 6 meses.. Esto puede incluir la organización de talleres y actividades de integración, sesiones de formación en habilidades sociales y de comunicación, y la creación de espacios informales de interacción donde los empleados puedan compartir ideas y experiencias. Además, el Director Ejecutivo podría considerar la implementación de programas de mentoría o coaching entre empleados de diferentes niveles, lo que ayudaría a mejorar la colaboración y a generar un ambiente de apoyo mutuo.

Cuarta: Al cumplirse el tercer objetivo específico, se recomienda al Director Ejecutivo tomar medidas para reducir la percepción de inseguridad laboral dentro de la entidad, promoviendo una cultura organizacional basada en la estabilidad, la transparencia y el reconocimiento. Esto puede incluir la implementación de políticas claras y comunicadas de manera efectiva sobre la seguridad en el empleo, las oportunidades de desarrollo profesional y las expectativas de rendimiento. Además, es fundamental establecer canales de comunicación abiertos donde los empleados puedan expresar sus inquietudes y recibir retroalimentación regular sobre su desempeño. Esto va a permitir que los colaboradores se sientan en confianza con la organización.

Quinta: Al cumplirse el cuarto objetivo específico, se recomienda al Director Ejecutivo impulse un programa integral de desarrollo profesional que se enfoque en ofrecer formación continua, oportunidades de especialización y planes de carrera claros dentro de la organización. Este programa debe ser accesible para todos los niveles jerárquicos y diseñado de acuerdo con las necesidades y aspiraciones de los empleados, lo que aumentará su satisfacción y productividad. Lo que va a permitir que sus colaboradores se sientan más comprometidos, con mayor satisfacción y por consecuencia aumente su desempeño laboral para alcanzar los objetivos de la entidad.

REFERENCIAS

- Adams, S. (1965). Inequity In Social Exchange. *El sevier*, 2, 267-299.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Arnold, K. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 381–393. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/ocp0000062>
- Avolio, B., Walumbwa, F., & Weber, T. (2009). Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions Leadership: Current Theories, Research, and . *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Bakker, A., Demerouti, E., Sanz, A., & Rodríguez, A. (2023). La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales: Nuevos Desarrollos en la Última Década. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 39(3), 157 - 167.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Bandura, A. (2023). *Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective on Human Nature*. Daniel Cervone.
- Barliza, R., Kammerer, M., & Barliza, G. (2020). *Estrés: Cómo enfrentarlo para el desempeño laboral*. Universidad de La Guajira.
- Bastis Consultores. (08 de Noviembre de 2021). *Método Hipotético Deductivo*. Online- Tesis:
<https://online-tesis.com/metodo-hipotetico-deductivo/>

- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Valor agregado*, 7(1), 12-31.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Beck, A. (1979). *Cognitive Therapy and the Emotional Disorders*. The Penguin Group.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor. *SciELO*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Camacho, R. (05 de Febrero de 2024). *Inseguridad en el trabajo: cómo superarla con gestión emocional*. Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/clinica/inseguridad-en-trabajo-como-superarla-gestion-emocional>
- Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), 124–142.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. 4(2), 684 - 703. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro, S. (30 de Octubre de 2023). *Inseguridad en el trabajo: cómo superarla y ejemplo de un caso real*. Intituto Europeo de Psicología positiva: <https://www.iepp.es/inseguridad-trabajo-como-superarla/>

- Castro, S. (26 de Octubre de 2023). *Relaciones interpersonales, mejor o peor pero ¡relacionémonos!* Instituto Europeo de Psicología Positiva:
<https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/>
- Centurión, D. (2014). Preferencia de carreras entre estudiantes de la universidad americana. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 1(1), 55-68. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/<https://www.redalyc.org/pdf/6882/688273462007.pdf>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chávez, L. (10 de noviembre de 2023). *El burnout sigue en ascenso en Perú: el 78% de los trabajadores afirma que lo experimenta*. Forbes: <https://forbes.pe/capital-humano/2023-11-10/el-burnout-sigue-en-ascenso-en-peru-el-78-de-trabajadores-afirma-experimentarlo>
- Clark, T., Foster, L., Bryman, A., & Sloan, L. (2021). *Bryman's social research methods*. Oxford university press.
- ComexPerú. (25 de Agosto de 2023). *Desempeño del mercado laboral peruano 2022*. ComexPerú: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/desempeno-del-mercado-laboral-peruano-en-2022-que-departamentos-son-los-mas-competitivos-y-por-que>
- Conexión ESAN. (26 de Mayo de 2021). *¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial?* Conexión ESAN: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>
- Creswell, J., & Creswell, D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publication Inc.

- De Witte, H. (2010). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2(8), 155–177. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demerouti, E., & Bakker, A. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Diario libre. (01 de junio de 2023). *Estudio revela el gran estrés laboral de los latinoamericanos*. Diario libre: <https://www.diariolibre.com/revista/buena-vida/2023/06/01/estudio-revela-estres-laboral-en-los-latinoamericanos/2331905>
- Do, D., Nguyen, H., & Tran, M. (2022). A study on determinants influencing performance of accountants. *Journal of Organizational Behavior Research*, 7(1), 58-71. <https://doi.org/https://doi.org/10.51847/h3tbZLBVvs>
- Dolores, E., Salazar, J., Valdivia, M., Hernández, M., & Huerta, I. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Dialnet*, 9(2), 169-182. <https://doi.org/https://doi.org/10.29393/RAN9-13ELEI50013>
- El Peruano. (10 de junio de 2021). *Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufre de estrés provocado por el covid-19*. El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenos-sufre-de-estres-provocado-por#:~:text=09%2F06%2F2021%20El%20Ministerio,que%20trae%20consigo%20la%20pandemia.>

Ellis, A. (1973). *Reason and Emotion in Psychotherapy*. Lyle Stuart.

Emeritus. (08 de Agosto de 2024). *¿Qué es el liderazgo?* Emeritus:

<https://latam.emeritus.org/blogs/que-es-el-liderazgo/>

Erizon, F., Guinea, O., & Du , O. (mayo de 2024). *Keeping Up with the US: Why Europe's*

Productivity Is Falling Behind. ECIPE: <https://ecipe.org/publications/keeping-up-with-the-us-why-europes-productivity-is-falling-behind/>

Gallardo, I. (04 de Abril de 2024). *Ciudate* . Ciudate :

<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>

Gamarra, G. (6 de Septiembre de 2024). *Factorial*. Desempeño laboral: en qué consiste y cómo

evaluarlo en tu equipo: [https://factorialhr.es/blog/desempeno-](https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/#:~:text=de%20tu%20equipo-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20dese)

[laboral/#:~:text=de%20tu%20equipo-](https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/#:~:text=de%20tu%20equipo-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20dese)

[,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20dese](https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/#:~:text=de%20tu%20equipo-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20dese)
[nvuelve%20en%20su%20rol.](https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/#:~:text=de%20tu%20equipo-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20dese)

Gardenia , V. (2022). *Riesgos psicosociales y su incidencia en el estrés laboral en empresas de tecnología de la ciudad de Quito*. Universidad técnica de ambato.

Goleman , D. (1995). *Emotional intelligence: why it may be more important than IQ*.

Bloomsbury.

Goleman, D. (2014). *What Makes a Leader: Why Emotional Intelligence Matters*. More Than Sound LLC.

Gómez, D. (20 de Enero de 2023). *Qué es el desarrollo profesional, cómo crear un plan y*

ejemplos. Hubspot: <https://blog.hubspot.es/marketing/que-es-desarrollo-profesional>

Gómez, M. (11 de agosto de 2023). *HubSpot*. Qué es una encuesta, para qué sirve y qué tipos

existen: <https://blog.hubspot.es/service/que-es-una-encuesta>

- Gonzalez, F., & Olazabal, J. (2022). *Estrés Laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa prosegur en trujillo, 2022*. Universidad César Vallejo.
- González, G. (12 de Julio de 2021). *Lifeder*. Método deductivo:
<https://www.lifeder.com/metodo-deductivo/>
- González, R., & Santiago, Y. (2023). El método hipotético deductivo de Karl Popper en los estudiantes de la Educación Básica Regular en Perú. *Educación: Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación*, 29(2), 1-15.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33539/educacion.2023.v29n2.3045>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Hanco, M., Carpio, A., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, L. (12 de febrero de 2024). *Los 10 objetivos de la evaluación de desempeño*. Naited:
<https://naited.com/blog/es/que-es-una-evaluacion-de-desempeno/>
- Hidalgo, R. (16 de Junio de 2023). *La teoría del apego: qué es, postulados, aplicaciones y trastornos*. Neuron: <https://neuronup.com/neurociencia/neuropsicologia/la-teoria-del-apego-que-es-postulados-aplicaciones-y-trastornos/>
- Hülya, Ç. (2020). *Effects of Stress on Human Health*. Kafkas University, Turkey.
<https://doi.org/10.5772/intechopen.79782>
- Indeed. (21 de Junio de 2023). *Habilidades personales: definición y ejemplos*. Indeed:
<https://www.indeed.com/orientacion-profesional/cv-cartas-presentacion/habilidades->

- Latham, G. (2012). *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice*. Sage Publications.
https://books.google.com.pe/books?id=LmApkIWApCQC&printsec=frontcover&dq=Work+Motivation:+History,+Theory,+Research,+and+Practice&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Work%20Motivation%3A%20History%2C%20Theory%2C%20Research%2C%20
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Compañía editorial Springer.
- Livia, R. (2022). *Estrés y su influencia en el desempeño laboral en la clínica dental San Francisco, LIMA 2022*. . Universidad Cesar Vallejo.
- Lizardo, B. (2022). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de agentes y supervisores de una empresa de seguridad privada. *Industrial Data*, 25(2), 71-80.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>
- Loayza, G., Troya, L., González, E., & Sánchez, L. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Ciencia Latina Revista Científica*, 6(3), 3569-3586. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485
- Locke, E., & Latham, G. (2013). *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. Routledge.
- López, J. (18 de Marzo de 2024). *Muestra estadística: Qué es, tipos y ejemplos*. Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>
- López, M. (2020). El desarrollo profesional de docentes. Una propuesta desde la complejidad. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19), e003.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.492>

- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior*. Mc Graw - Will. https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bdpad.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior-_an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf
- Madrigal, B. (2013). *Líderes y liderazgo*. Universidad de Guadalajara.
- Maldonado-Cueva, P., Flores-Zafra, D., & Fernández-Bedoya, V. (2024). Exploring Teacher Job Satisfaction in Regular Basic Education: The Case of Peru. *Journal of Educational and Social Research*, 14(6), 297-306. <https://doi.org/https://doi.org/10.36941/jesr-2024-0173>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Martínez, J., & Valls, F. (2008). Aplicación de la teoría de Holland a la clasificación de ocupaciones. Adaptación del inventario de clasificación de ocupaciones. *Revista Mexicana de Psicología*, 25(1), 151-164.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- McEwen, B., & Marshall, H. (1994). *The hostage brain*. Rockefeller University Press.
- McLeod, S. (24 de Enero de 2024). *La jerarquía de necesidades de Maslow*. Simply Psychology : <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- Mendivel, I., Carhuancho, I., Nolzco, F., Flores, D., & Venturo, C. (2020). Analysis Of Research Culture And Scientific . *International Journal of scientific & technology research*, 9(2), 705-709.

Northouse, P. (2007). *Leadership: Theory and Practice*. Suge Publications.

https://books.google.com.pe/books?id=Ctq4cZS5JfsC&printsec=frontcover&dq=Leadership:+Theory+and+practice&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Ochoa, H., Daga, M., & Morán, H. (2019). Estrés laboral y desempeño profesional en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 de Cañete. *Innova Shinambo*, 1(1), 76-85. <http://51.222.120.103/index.php/EDUCACION/article/view/24>

OMS. (21 de Febrero de 2023). *Organización Mundial de Salud*. Organización Mundial de Salud: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019*. Universidad Andina Simón Bolívar .

Pantoja, E. (2024). *Estrés laboral y desempeño laboral en los servidores públicos de una entidad del estado, Lima, 2023*. Universidad de San Martín de Porres.

Patlán, J. (2023). *Estrés laboral. Fundamentos teóricos, medición, investigación e intervención*. Universidad Nacional Autónoma de México.

Paucar, J. (2022). *Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores*. Universidad técnica de ambato.

Peña, D., Toala, M., & Toala, B. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Revista científica mundo de la Investigación y Conocimiento*, 6(1), 29-40. [https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.29-40](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40)

- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, J. (26 de Junio de 2023). *Método analítico*. Definición: <https://definicion.de/metodo-analitico/>
- Pink , D. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Grupo Penguin de Estados Unidos.
- Quincho, R., Cárdenas, J., Inga, V., Bada, W., Espinoza, G., & Carlos, H. (2022). *Metodología de la investigación científica:El sentido crítico, ante todo con uno mismo*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.039>
- Rabouin, R. (24 de Mayo de 2024). *¿Qué es el liderazgo y cuáles son las cualidades más importantes de un líder en 2025?* ADEN: <https://www.aden.org/business-magazine/que-es-el-liderazgo/>
- Ríos, K. (06 de Agosto de 2023). *Payfit. ¿Cómo afecta la carga de trabajo a tus empleados?:* <https://payfit.com/es/contenido-practico/sobrecarga-de-trabajo/>
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik Soluciones Educativas S.A.
- Rojas, J., & Arteaga, M. (2021). Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A. *Accounting and Management Research*, 1(1), 1-16.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22209/amr.v1n1a04>
- Romero , H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., & Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la investigación*. Edicumbre.

https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22/2

9

RPP. (24 de noviembre de 2022). *¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout*. RPP:

[https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-](https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047#:~:text=Per%C3%BA%20se%20ha%20configurado%20como,es%20maltratado%20por%20sus%20superiores.)

[1449047#:~:text=Per%C3%BA%20se%20ha%20configurado%20como,es%20maltratado%20por%20sus%20superiores.](https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047#:~:text=Per%C3%BA%20se%20ha%20configurado%20como,es%20maltratado%20por%20sus%20superiores.)

Ruiz, L. (04 de Julio de 2019). *Psicología y Mente*. Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo: <https://psicologiymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>

Salas, D. (23 de Junio de 2020). *La encuesta y el cuestionario*. Investigalia:

<https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>

Sánchez, C. (02 de Julio de 2024). *EL PAÍS*. Las empresas están enfermas y cada vez hay más trabajadores quemados: Están aumentando las bajas por casos de salud mental:

<https://elpais.com/economia/negocios/2024-07-10/la-empresa-esta-enferma.html>

Sapolsky , R. (2004). *Why Zebras Don't Get Ulcers*. Henry Holt and Company, LLC.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Organizational Behavior*, 25, 293 - 315.

<https://doi.org/> <https://doi.org/10.1002/job.248>

Scott, E. (20 de Junio de 2024). *What Is Stress?* Verywell mind:

<https://www.verywellmind.com/stress-and-health-3145086>

Selye, H. (1976). *The stress of life*. McGraw-Hill.

Siegrist, J., & Wahrendorf, M. (2016). *Work Stress and Health in a Globalized Economy: The Model of Effort-Reward Imbalance*. Springer International Publishing.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-32937-6>

Skinner, B. (1965). *Science And Human Behavior*. Free Press.

[https://books.google.com.pe/books?id=QcbJInkd_iMC&printsec=frontcover&dq=Science+and+human+behavior.+Free+Press.&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=QcbJInkd_iMC&printsec=frontcover&dq=Science+and+human+behavior.+Free+Press.&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Science%20and%20human%20behavior.%20Free%20Press.&f=false)

[419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Science%20and%20human%20behavior.%20Free%20Press.&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=QcbJInkd_iMC&printsec=frontcover&dq=Science+and+human+behavior.+Free+Press.&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Science%20and%20human%20behavior.%20Free%20Press.&f=false)

Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo. (13 de octubre de 2022). *Una nueva encuesta de la UE revela que el estrés en el lugar de trabajo está aumentando en Europa desde la COVID-19*. Una nueva encuesta de la UE revela que el estrés en el lugar de trabajo está aumentando en Europa desde la COVID-19: <https://www.sesst.org/una-nueva-encuesta-de-la-ue-revela-que-el-estres-en-el-lugar-de-trabajo-esta-aumentando-en-europa-desde-la-covid-19/>

Suárez, C. (2021). *El Stress y ¿cómo puedo lidiar con el?: Guía de autoayuda*. Page Publishing, Inc.

Tafur, S., Reyes, J., & Ayala, R. (2022). Validez y confiabilidad de un instrumento para evaluar el cumplimiento de las funciones de la atención primaria en contexto peruano. *Cuidado y Salud Pública*, 2(2), 69-74. <https://doi.org/https://doi.org/10.53684/csp.v2i2.57>

Tello, L. (13 de Mayo de 2021). *El 73% de trabajadores indica que carga laboral se incrementó entre 1 y 5 horas al día*. Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-73-de-trabajadores-indica-que-carga-laboral-se-incremento-entre-1-y-5-horas-al-dia-noticia/>

- Torres, A., Colorado, F., & Gaviria, R. (2020). *Influencia de los niveles de estrés en el desempeño laboral de los colaboradores del Almacén Sandraagro en el departamento Caquetá*. Universidad ECCI.
- Torres, R. (2023). *El estrés laboral y el desempeño laboral en los*. Universidad Continental.
- Torres, X., & Baillés, E. (2019). *El Estrés. El Doctor responde*. Amat Editorial.
https://www.google.com.pe/books/edition/El_Estr%C3%A9s_El_Doctor_responde/xZygDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Vaamonde, J. (2019). Intenciones de Renunciar al Trabajo: Propiedades Psicométricas de una Escala y Relaciones con la Percepción de Apoyo y la Identificación Organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 26-43.
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/233/html>
- Valdez, Y., Marentes, R., Correa, S., Hernández, R., Enríquez, I., & Quintana, M. (2022). Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. *Enfermería Global*, 21(65), 248-270.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.441711>
- Van, M., & Maes, S. (2010). The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87–114.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/026783799296084>
- Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994-1018. https://doi.org/ttps://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558
- Vargas, M. (26 de Febrero de 2024). *¿Qué es Ambiente Laboral?* Great place to work:
<https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>

- Vásquez, A., Guanuchi, L., Cahuana, R., Vera, R., & Holgado, J. (2023). *Métodos de investigación científica*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.094>
- Velázquez, E. (08 de Abril de 2023). *Guía básica de Muestreo Aleatorio Simple*. Eduardo Velázquez: <https://www.eduardvelazquez.com/guia-muestreo-aleatorio-simple/>
- Westreicher, G. (01 de Mayo de 2020). *Método deductivo*. Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/metodo-deductivo.html>
- Westreicher, G. (29 de Julio de 2024). *Población: Qué es y cómo se estudia*. Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/poblacion.html>
- Zehndorfer, E. (2021). *Leadership: Performance Beyond Expectations*. British Library. https://books.google.com.pe/books?id=_-b5DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=leadership+and+performance+beyond+expectations+pdf&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título de investigación: El estrés y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la manera en que se relaciona el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE 1: ¿Cuál es la manera en que se relaciona la sobre carga de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024?</p> <p>PE 2: ¿Cuál es la manera en que se relaciona las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la manera en que se relaciona la inseguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la manera en que se relaciona la inseguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024?</p>	<p>Objetivo general: Delimitar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1: Delimitar la relación que existe entre la sobre carga de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.</p> <p>OE2: Delimitar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.</p> <p>OE 3: Delimitar la relación que existe entre la inseguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.</p> <p>OE 4: Delimitar la relación que existe entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024</p>	<p>Hipótesis general: Hg: Se muestra una relación relevante entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024. H0: No muestra una relación relevante entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: Se muestra una relación relevante entre la sobre carga de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024 HE2: Se muestra una relación relevante entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024. HE3: Se muestra una relación relevante entre la inseguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024. HE4: Se muestra una relación relevante entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024</p>	<p>Variable 1: Estrés.</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sobre carga de trabajo. 2. Relaciones interpersonales. 3. Inseguridad en el trabajo. 4. Desarrollo profesional. <p>Variable 2: Desempeño laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivación. 2. Ambiente laboral. 3. Liderazgo. 4. Habilidades personales. 	<p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Método: Hipotético-deductivo y analítico.</p> <p>Diseño: No experimental de Corte transversal y nivel correlacional</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Población: 38 colaboradores</p> <p>Muestra: 35 colaboradores</p>

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario

El estrés y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública,

Lima 2024

Edad: []

Sexo: Femenino [] Masculino []

Instrucciones: Conteste las preguntas a continuación marcando con una "X" la opción que considere más correcta. Solo debe elegir una respuesta por pregunta, teniendo en cuenta el puntaje asignado según los siguientes criterios:

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

Encuesta					
ESTRES					
Ítem / indicador	1	2	3	4	5
A. SOBRE CARGA DE TRABAJO					
Agotamiento laboral	1. Me siento agotado(a) al no comprender la misión y visión de la entidad				
	2. Me resulta difícil rendirle reportes operativos a mi jefe directo.				
Demanda de tareas	3. Los plazos establecidos para la entrega de las tareas no son razonables.				
	4. Frecuentemente me siento abrumado(a) por mis actividades laborales.				
B. RELACIONES INTERPERSONALES					
Comunicación activa	5. Me resulta difícil compartir mis ideas y/u opiniones con mis compañeros de trabajo.				
	6. La comunicación con mi equipo de trabajo es de manera fluida, clara y efectiva.				

Aspectos personales	7. Las relaciones con mis compañeros de trabajo contribuyen a tener un mayor bienestar emocional.					
	8. La colaboración con mis compañeros me ayuda a tener un mayor control emocional.					
C. INSEGURIDAD EN EL TRABAJO						
Incertidumbre política	9. La inestabilidad política actual afecta mi sensación de estabilidad laboral.					
	10. Me preocupa que las decisiones políticas puedan impactar en mi puesto laboral.					
Incertidumbre económica	11. Me preocupa que la situación económica del país influya en mi poder adquisitivo.					
	12. La incertidumbre en el entorno económico afecta directamente en mi rendimiento laboral.					
D. DESARROLLO PROFESIONAL						
Falta de oportunidad	13. La carencia de reconocimiento disminuye mi motivación para trabajar.					
	14. Mis logros laborales no son valorados en mi entorno de trabajo.					
Inclusión	15. No existe un ambiente laboral que promueva la participación de los colaboradores.					
	16. No me siento incluido(a) en la toma de decisiones que influyen mi trabajo y el trabajo del equipo.					

Encuesta						
DESEMPEÑO LABORAL						
Ítem / indicador		1	2	3	4	5
A. MOTIVACIÓN						
Motivación intrínseca	1. Me encuentro convencido que el puesto laboral que ocupo corresponde a mis habilidades blandas y duras.					
	2. Frecuentemente siento la falta de seguridad para realizar mi trabajo eficientemente.					
Motivación organizacional	3. Frecuentemente siento que mi trabajo no es reconocido en la entidad pública.					
	4. Suelo cumplir con los objetivos y metas que establecen en la entidad pública donde laboro.					
B. AMBIENTE LABORAL						
Promoción del bienestar integral	5. La capacidad de promover y llevar a cabo prácticas de mejoras son reconocidas por la entidad					
	6. Considero que mis actividades realizadas en el trabajo no son lo suficiente valoradas por mis superiores.					
Equilibrio entre la vida personal y laboral	7. La sobrecarga laboral afecta significativamente en mi ámbito personal					
	8. Considero que el tiempo laboral en la entidad me permite disfrutar tiempo en familia.					
C. LIDERAZGO						
Solución de problemas	9. Las decisiones que toma el líder de mi área de trabajo son basadas en un análisis adecuado de las situaciones que surgen.					
	10. El líder de mi área de trabajo soluciona los problemas de manera efectiva y asertiva.					
Flexibilidad y adaptación al cambio	11. Siento que el líder de mi área de trabajo comunica claramente los cambios que puede afectar al equipo.					
	12. En el equipo se promueve un entorno flexible y adaptable a nuevas propuestas.					
D. HABILIDADES PERSONALES						
Nivel de empatía	13. No suelo escuchar atentamente a mis colegas cuando expresan sus preocupaciones por el trabajo.					
	14. Valoro las opiniones de los demás y trato de considerar sus perspectivas.					
Inteligencia emocional	15. Resuelvo los problemas de manera efectiva y constructiva.					
	16. Acepto las consecuencias de mis errores y busco aprender de ellos.					

Anexo 3: Validez del instrumento

El estrés y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024

N.º DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Variable 1: Estrés								
DIMENSIÓN 1: Sobre carga de trabajo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1. Me siento agotado(a) al no comprender la misión y visión de la entidad.	4		4		4			X
2. Me resulta difícil rendirle reportes operativos a mi jefe directo.	4		4		4			X
3. Los plazos establecidos para la entrega de las tareas no son razonables.	4		4		4			X
4. Frecuentemente me siento abrumado(a) por mis actividades laborales.	4		4		4			X
DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
5. Me resulta difícil compartir mis ideas y/u opiniones con mis compañeros de trabajo.	4		4		4			X
6. La comunicación con mi equipo de trabajo es de manera fluida, clara y efectiva.	4		4		4			X
7. Las relaciones con mis compañeros de trabajo contribuyen a tener un mayor bienestar emocional.	4		4		4			X
8. La colaboración con mis compañeros me ayuda a tener un mayor control emocional.	4		4		4			X
DIMENSIÓN 3: Inseguridad en el trabajo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
9. La inestabilidad política actual afecta mi sensación de estabilidad laboral.	4		4		4			X
10. Me preocupa que las decisiones políticas puedan impactar en mi puesto laboral.	4		4		4			X
11. Me preocupa que la situación económica del país influya en mi poder adquisitivo.	4		4		4			X
12. La incertidumbre en el entorno económico afecta directamente en mi rendimiento laboral.	4		4		4			X
DIMENSIÓN 4: Desarrollo Profesional	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
13. La carencia de reconocimiento disminuye mi motivación para trabajar.	4		4		4			X
14. Mis logros laborales no son valorados en mi entorno de trabajo.	4		4		4			X
15. No existe un ambiente laboral que promueva la participación de los colaboradores.	4		4		4			X
16. No me siento incluido(a) en la toma de decisiones que influyen mi trabajo y el trabajo del equipo.	4		4		4			X

Variable 2 Desempeño Laboral

DIMENSIÓN 1: Motivación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1. Me encuentro convencido que el puesto laboral que ocupo corresponde a mis habilidades blandas y duras.	4		4		4			X
2. Frecuentemente siento la falta de seguridad para realizar mi trabajo eficientemente.	4		4		4			X
3. Frecuentemente siento que mi trabajo no es reconocido en la entidad pública.	4		4		4			X
4. Suelo cumplir con los objetivos y metas que establecen en la entidad pública donde laboro.	4		4		4			X

DIMENSIÓN 2: Ambiente Laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
5. Suelo cumplir con los objetivos y metas que establecen en la entidad pública donde laboro.	4		4		4			X
6. Considero que mis actividades realizadas en el trabajo no son lo suficiente valoradas por mis superiores.	4		4		4			X
7. La sobrecarga laboral afecta significativamente en mi ámbito personal.	4		4		4			X
8. Considero que el tiempo laboral en la entidad me permite disfrutar tiempo en familia.	4		4		4			X

DIMENSIÓN 3: Liderazgo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
9. Las decisiones que toma el líder de mi área de trabajo son basadas en un análisis adecuado de las situaciones que surgen.	4		4		4			X
10. El líder de mi área de trabajo soluciona los problemas de manera efectiva y asertiva.	4		4		4			X
11. Siento que el líder de mi área de trabajo comunica claramente los cambios que puede afectar al equipo.	4		4		4			X
12. En el equipo se promueve un entorno flexible y adaptable a nuevas propuestas.	4		4		4			X

DIMENSIÓN 4: Habilidades Personales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
13. No suelo escuchar atentamente a mis colegas cuando expresan sus preocupaciones por el trabajo.	4		4		4			X
14. Valoro las opiniones de los demás y trato de considerar sus perspectivas.	4		4		4			X
15. Resuelvo los problemas de manera efectiva y constructiva.	4		4		4			X
16. Acepto las consecuencias de mis errores y busco aprender de ellos.	4		4		4			X

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

—
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [4]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ALFREDO MIGUEL MONTALVA TIRADO

DNI: 41185053

Correo electrónico institucional: AMONTALVAT@GMAIL.COM

Metodólogo []

Temático []


Estadístico [X]

07 de noviembre de 2024



**Firma del experto informante
Alfredo Miguel Montalva Tirado**

Ficha del Experto – SUNEDU

	PERÚ	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria
---	-------------	---	--

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MONTALVA TIRADO, ALFREDO MIGUEL DNI 41185053	BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL TIPO: <ul style="list-style-type: none"> • <i>REVÁLIDA</i> Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MONTALVA TIRADO, ALFREDO MIGUEL DNI 41185053	INGENIERO DE SISTEMAS Fecha de diploma: 30/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MONTALVA TIRADO, ALFREDO MIGUEL DNI 41185053	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**El estrés y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública,
Lima 2024**

N.º DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Variable 1: Estrés								
DIMENSIÓN 1: Sobre carga de trabajo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1. Me siento agotado(a) al no comprender la misión y visión de la entidad.	4		4		4			X
2. Me resulta difícil rendirle reportes operativos a mi jefe directo.	4		4		4			X
3. Los plazos establecidos para la entrega de las tareas no son razonables.	4		4		4			X
4. Frecuentemente me siento abrumado(a) por mis actividades laborales.	4		4		4			X
DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
5. Me resulta difícil compartir mis ideas y/u opiniones con mis compañeros de trabajo.	4		4		4			X
6. La comunicación con mi equipo de trabajo es de manera fluida, clara y efectiva.	4		4		4			X
7. Las relaciones con mis compañeros de trabajo contribuyen a tener un mayor bienestar emocional.	4		4		4			X
8. La colaboración con mis compañeros me ayuda a tener un mayor control emocional.	4		4		4			X
DIMENSIÓN 3: Inseguridad en el trabajo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
9. La inestabilidad política actual afecta mi sensación de estabilidad laboral.	4		4		4			X
10. Me preocupa que las decisiones políticas puedan impactar en mi puesto laboral.	4		4		4			X
11. Me preocupa que la situación económica del país influya en mi poder adquisitivo.	4		4		4			X
12. La incertidumbre en el entorno económico afecta directamente en mi rendimiento laboral.	4		4		4			X
DIMENSIÓN 4: Desarrollo Profesional	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
13. La carencia de reconocimiento disminuye mi motivación para trabajar.	4		4		4			X
14. Mis logros laborales no son valorados en mi entorno de trabajo.	4		4		4			X
15. No existe un ambiente laboral que promueva la participación de los colaboradores.	4		4		4			X
16. No me siento incluido(a) en la toma de decisiones que influyen mi trabajo y el trabajo del equipo.	4		4		4			X

Variable 2 Desempeño Laboral								
DIMENSIÓN 1: Motivación								
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1. Me encuentro convencido que el puesto laboral que ocupo corresponde a mis habilidades blandas y duras.	4		4		4			X
2. Frecuentemente siento la falta de seguridad para realizar mi trabajo eficientemente.	4		4		4			X
3. Frecuentemente siento que mi trabajo no es reconocido en la entidad pública.	4		4		4			X
4. Suelo cumplir con los objetivos y metas que establecen en la entidad pública donde laboro.	4		4		4			X
DIMENSIÓN 2: Ambiente Laboral								
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
5. Suelo cumplir con los objetivos y metas que establecen en la entidad pública donde laboro.		4		4		4		X
6. Considero que mis actividades realizadas en el trabajo no son lo suficiente valoradas por mis superiores.	4		4		4			X
7. La sobrecarga laboral afecta significativamente en mi ámbito personal.	4		4		4			X
8. Considero que el tiempo laboral en la entidad me permite disfrutar tiempo en familia.	4		4		4			X
DIMENSIÓN 3: Liderazgo								
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
9. Las decisiones que toma el líder de mi área de trabajo son basadas en un análisis adecuado de las situaciones que surgen.	4		4		4			X
10. El líder de mi área de trabajo soluciona los problemas de manera efectiva y asertiva.	4		4		4			X
11. Siento que el líder de mi área de trabajo comunica claramente los cambios que puede afectar al equipo.	4		4		4			X
12. En el equipo se promueve un entorno flexible y adaptable a nuevas propuestas.	4		4		4			X
DIMENSIÓN 4: Habilidades Personales								
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
13. No suelo escuchar atentamente a mis colegas cuando expresan sus preocupaciones por el trabajo.	4		4		4			X
14. Valoro las opiniones de los demás y trato de considerar sus perspectivas.	4		4		4			X
15. Resuelvo los problemas de manera efectiva y constructiva.	4		4		4			X
16. Acepto las consecuencias de mis errores y busco aprender de ellos.	4		4		4			X

¹ Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Luis D'Angelo Franzua Mesias Alva

DNI: 70579088

Correo electrónico institucional: lmal23_reex @outlook.com

Metodólogo []

Temático []

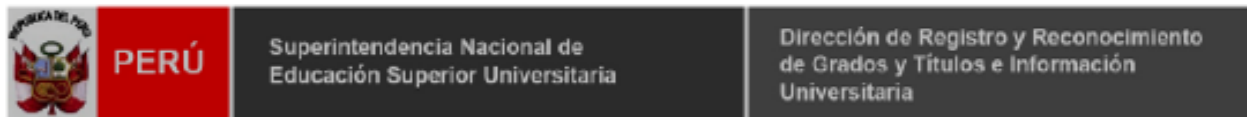
Estadístico [x]

07 de noviembre de 2024



Firma del experto informante
Luis D'Angelo Franzua Mesias Alva

Ficha del Experto – SUNEDU



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MESIAS ALVA, LUIS D'ANGELO FRANZUA DNI 70579088	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 13/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/01/2012 Fecha egreso: 21/12/2017	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
MESIAS ALVA, LUIS D'ANGELO FRANZUA DNI 70579088	ABOGADO Fecha de diploma: 20/10/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
MESIAS ALVA, LUIS D'ANGELO FRANZUA DNI 70579088	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 08/01/24 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2021 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Activar Windows

**El estrés y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública,
Lima 2024**

N.º DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1	Relevancia 2	Claridad 3	Sugerencias		
Variable 1: Estrés						
DIMENSIÓN 1: Sobre carga de trabajo	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1. Me siento agotado(a) al no comprender la misión y visión de la entidad.	4		4		4	X
2. Me resulta difícil rendirle reportes operativos a mi jefe directo.	4		4		4	X
3. Los plazos establecidos para la entrega de las tareas no son razonables.	4		4		4	X
4. Frecuentemente me siento abrumado(a) por mis actividades laborales.	4		4		4	X
DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales	Sí	No	Sí	No	Sí	No
5. Me resulta difícil compartir mis ideas y/u opiniones con mis compañeros de trabajo.	4		4		4	X
6. La comunicación con mi equipo de trabajo es de manera fluida, clara y efectiva.	4		4		4	X
7. Las relaciones con mis compañeros de trabajo contribuyen a tener un mayor bienestar emocional.	4		4		4	X
8. La colaboración con mis compañeros me ayuda a tener un mayor control emocional.	4		4		4	X
DIMENSIÓN 3: Inseguridad en el trabajo	Sí	No	Sí	No	Sí	No
9. La inestabilidad política actual afecta mi sensación de estabilidad laboral.	4		4		4	X
10. Me preocupa que las decisiones políticas puedan impactar en mi puesto laboral.	4		4		4	X
11. Me preocupa que la situación económica del país influya en mi poder adquisitivo.	4		4		4	X
12. La incertidumbre en el entorno económico afecta directamente en mi rendimiento laboral.	4		4		4	X
DIMENSIÓN 4: Desarrollo Profesional	Sí	No	Sí	No	Sí	No
13. La carencia de reconocimiento disminuye mi motivación para trabajar.	4		4		4	X
14. Mis logros laborales no son valorados en mi entorno de trabajo.	4		4		4	X
15. No existe un ambiente laboral que promueva la participación de los colaboradores.	4		4		4	X
16. No me siento incluido(a) en la toma de decisiones que influyen mi trabajo y el trabajo del equipo.	4		4		4	X

Variable 2 Desempeño Laboral

DIMENSIÓN 1: Motivación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1. Me encuentro convencido que el puesto laboral que ocupo corresponde a mis habilidades blandas y duras.	4		4		4			X
2. Frecuentemente siento la falta de seguridad para realizar mi trabajo eficientemente.	4		4		4			X
3. Frecuentemente siento que mi trabajo no es reconocido en la entidad pública.	4		4		4			X
4. Suelo cumplir con los objetivos y metas que establecen en la entidad pública donde laboro.	4		4		4			X
<hr/>								
DIMENSIÓN 2: Ambiente Laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
5. Suelo cumplir con los objetivos y metas que establecen en la entidad pública donde laboro.		4		4		4		X
6. Considero que mis actividades realizadas en el trabajo no son lo suficiente valoradas por mis superiores.		4		4		4		X
7. La sobrecarga laboral afecta significativamente en mi ámbito personal.		4		4		4		X
8. Considero que el tiempo laboral en la entidad me permite disfrutar tiempo en familia.		4		4		4		X
<hr/>								
DIMENSIÓN 3: Liderazgo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
9. Las decisiones que toma el líder de mi área de trabajo son basadas en un análisis adecuado de las situaciones que surgen.		4		4		4		X
10. El líder de mi área de trabajo soluciona los problemas de manera efectiva y asertiva.		4		4		4		X
11. Siento que el líder de mi área de trabajo comunica claramente los cambios que puede afectar al equipo.		4		4		4		X
12. En el equipo se promueve un entorno flexible y adaptable a nuevas propuestas.		4		4		4		X
<hr/>								
DIMENSIÓN 4: Habilidades Personales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
13. No suelo escuchar atentamente a mis colegas cuando expresan sus preocupaciones por el trabajo.		4		4		4		X
14. Valoro las opiniones de los demás y trato de considerar sus perspectivas.		4		4		4		X
15. Resuelvo los problemas de manera efectiva y constructiva.		4		4		4		X
16. Acepto las consecuencias de mis errores y busco aprender de ellos.		4		4		4		X

¹ **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

—
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [4]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: FERNANDO AURELIO CORONADO PAJUELO

DNI: 40017431

Correo electrónico institucional: FCORONADOP@GMAIL.COM

Metodólogo []

Temático []


Estadístico [X]

07 de noviembre de 2024



Firma del experto informante
Fernando Aurelio Coronado Pajuelo

Ficha del Experto – SUNEDU

	PERÚ	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria
---	-------------	---	--

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CORONADO PAJUELO, FERNANDO AURELIO DNI 40017431	BACHILLER EN INGENIERIA DE SISTEMAS Fecha de diploma: 29/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/08/2013 Fecha egreso: 20/12/2013	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CORONADO PAJUELO, FERNANDO AURELIO DNI 40017431	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Variable 1: Estrés

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
,911	,907	16

Fuente: SPSS Versión 26

Variable 2: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach		
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
,902	,909	16

Fuente: SPSS Versión 26

Anexo 5: Aprobación del comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 16 de Diciembre de 2024

Investigador(a)
FIGRELLA GERALDINE MESIAS MUÑANTE
Exp. N°:1225-2024

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“El estrés y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024” Versión 01 con fecha 21/11/2024.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Fiorella Geraldine Mesias Muñante.

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.


Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW



Anexo 6: Formato de consentimiento informado

 Universidad Norbert Wiener	CONSENTIMIENTO INFORMADO (FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA		
	CÓDIGO: UPNW-EES-MAN-001	VERSIÓN: 04 REVISIÓN: 04	FECHA: 09/10/2024

Título de proyecto de investigación : “El estrés y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024”

Investigadores : Fiorella Geraldine Mesias Muñante

Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: ““El estrés y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024” de fecha 19/11/2024 versión.1. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es delimitar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024. Su ejecución permitirá saber que tanto afecta el estrés al desempeño del trabajador y comprender los motivos por lo cual se genera esta problemática, ayudando a la entidad para que pueda tomar las medidas correspondientes al respecto.

Duración del estudio (meses): 5 meses

N° esperado de participantes: 35

Criterios de Inclusión y exclusión:

Como criterio de inclusión, son todas las personas que se encuentran contratadas bajo el régimen 728, CAS y practicantes.

Como criterio de exclusión, son las personas que se encuentran por locación ya que, no tienen un vínculo directo con la institución.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Se le enviará un link de Google forms para que pueda completar la encuesta respectiva.

La encuesta puede demorar unos 10 minutos como máximo. Los resultados se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: Su participación en el estudio no presenta ningún riesgo.

Costos e incentivos: Usted **no** pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal (Fiorella Geraldine Mesias Muñante, cel 951856794 y correo a2021101178@uwiener.edu.pe).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dr. Raúl Antonio Rojas Ortega, presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener, email: comite.etica@uwiener.edu.pe

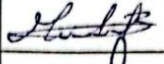
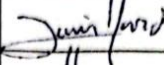
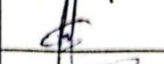

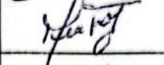
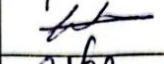

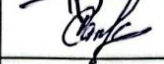
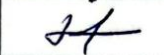
I. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fiorella Mesias', is written over a horizontal line.

Nombre **investigador:** **Fiorella Mesias**
DNI: 72397520

N°	PARTICIPANTE	DNI	FIRMA	FECHA
1	JOEL TELLES CASTILLO	41357101		26/11/24
2	Cecilia Limacs Palacios	29426535		26/11/24
3	Liliana Rizzo Alegre	09391293		26-11-24
4	Mayaril Tapa Rizzo	76906265		26-11-24
5	Antero Castro Nieto	43717492		26-11-24
6	David Urua Paredes	47846186		25-11-24
7	Ernesto Alonso Tappichuana Loza	73687339		26-11-24
8	IVAN LEON GAVINO	43751833		26-11-24
9	Sergio A. Josu Cullapa	70450644		26-11-24
10	Anthony Miranda Gil	70219186		26-11-24
11	David Fernando Evangelista Curi	75625916		26-11-24
12	Maria Elisia Armas Alvarez	44073099		26/11/24
13	MARIANO CHUCHON NUNEZ	25857390		26/11/24
14	Jorge Armando Olivares Quispe	72954886		26/11/2024
15	Taller SOMANIPU Yungay	25684591		26.11.24
16	Marco Antonio Quispe Choqueluzanca	40881981		26/11/24
17	Ruben Eusebio Avastajuno	06769784		26/11/24
18	Bruno A. Paz Cueva	74526372		26/11/24
19	JOSE LUIS QUIROZ ARROYO	08826918		26/11/24
20	Jaime Eduardo Menduza V	07584163		26/11/2024
21	MILTON RIOS JULCAPOMA	08835538		26/11/2024
22	ROSA GABRIELA MATOS LESCANO	15590956		26/11/2024
23	Maria C Cosmópolis S	07578159		26/11/2024
24	GABRIEL ANDRÉS DE LA OBRERÓN	72299013		26/11/2024
25	Mario A. Berman King	72439197		26/11/2024
26	Ten Suly Salinas Loarte	70449663		26/11/2024

27	Marco Antonio Jurado Bross	70348781		27/11/24
28	Junior David Asencos Rojas	46669977		27/11/24
29	Onaer Luis Estanaco	72154420		26/11/24
30	JHonalán Facilan Moreno Lopez	43725539		26/11/24
31	MARITA RAZA MORI	41203859		26/11/24
32	Rodolfo Alonso Vega Amys	72799104		26/11/24
33	Eddy Zaira Jimenez	7257685		26/11/24
34	Carla Magari E.	07837617		26/11/24
35	Roxana Maria Moran Morales	09361932		26/11/24

Firma

Nombre del

Investigador: FIORELLA GERALDINE NESIAS MUÑANTE

DNI 72397520

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos**CARTA DE APROBACION DE LA INSTITUCION PARA LA RECOLECCION DE DATOS**

INICTEL-UNI
Av. San Luis 1771, San Borja 15021
Lima
18 de octubre del 2024

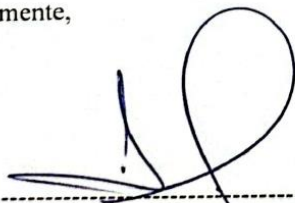
Quien suscribe:

Autoriza: realizar la recolección de datos de la investigadora **Fiorella Geraldine Mesias Muñante** identificado con DNI 72397520, cuyo proyecto de investigación titulado "El estrés y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública, Lima 2024". Esta autorización se otorga bajo las siguientes condiciones:

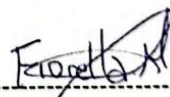
1. La investigadora se compromete a mantener la confidencialidad de los datos recolectados y a utilizar la información únicamente con fines académicos y de investigación.
2. La recolección de datos se realizará en el periodo comprendido entre 21 de octubre del 2024 y 31 de enero del 2025, de acuerdo con las normas y políticas establecidas por la institución.
3. La investigadora se compromete a respetar las leyes y regulaciones vigentes en relación con la protección de datos y la privacidad de la información.

Quedamos a su disposición para cualquier consulta adicional y le deseamos éxito en el desarrollo de su investigación.

Atentamente,



Ing. JOEL TELLES CASTILLO
DIRECTOR
Investigación y Desarrollo Tecnológico
INICTEL - UNI



Fiorella Geraldine Mesias Muñante
DNI: 72397520

Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin

Similarity Report

PAPER NAME

**DT_A16 (Mesias)_ Version Final_21-12-2
024.docx**

WORD COUNT

19235 Words

CHARACTER COUNT

111749 Characters

PAGE COUNT

112 Pages

FILE SIZE

5.5MB

SUBMISSION DATE

Dec 21, 2024 9:09 AM GMT-5

REPORT DATE

Dec 21, 2024 9:10 AM GMT-5

● 14% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

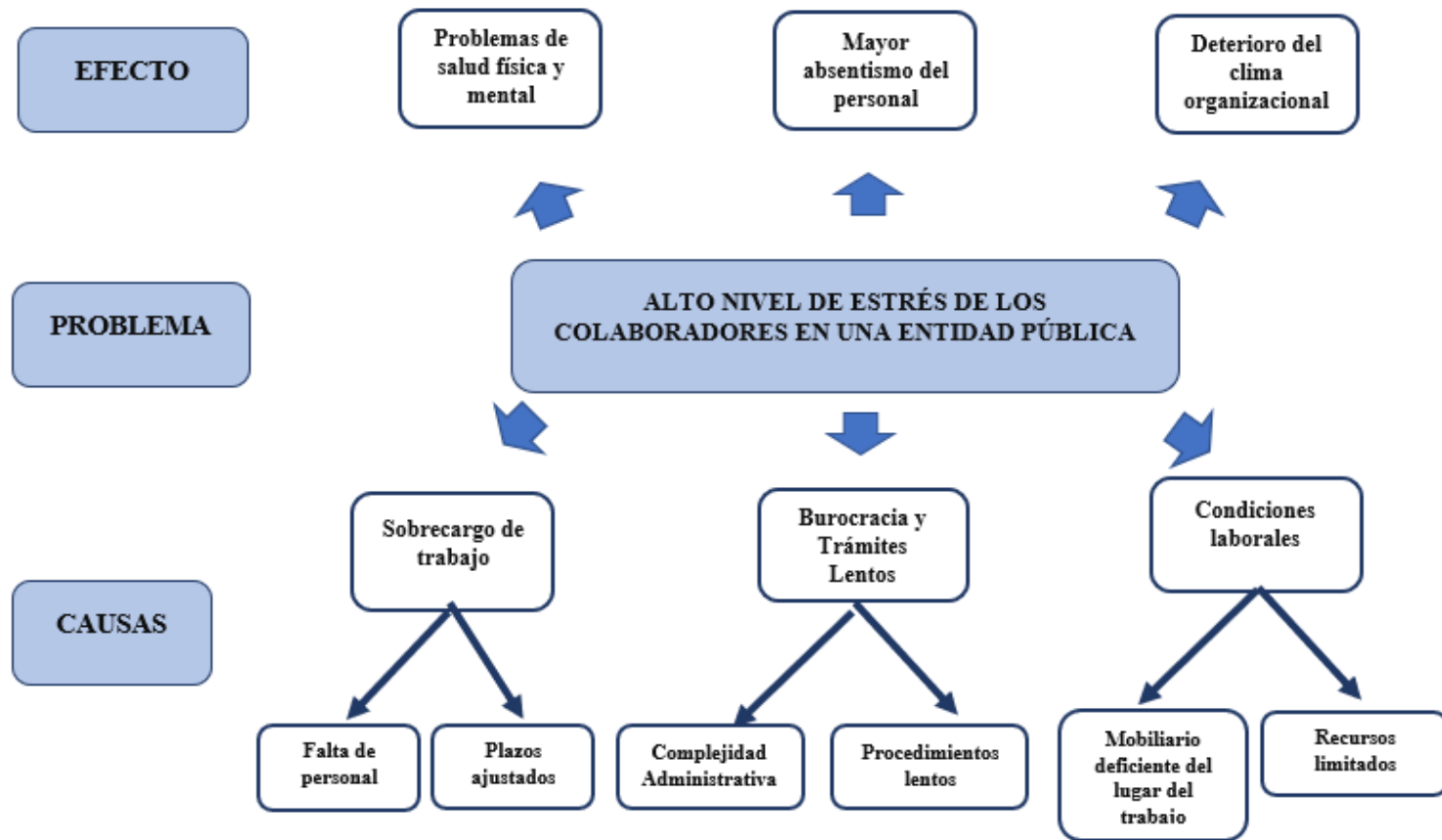
- 12% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 12% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

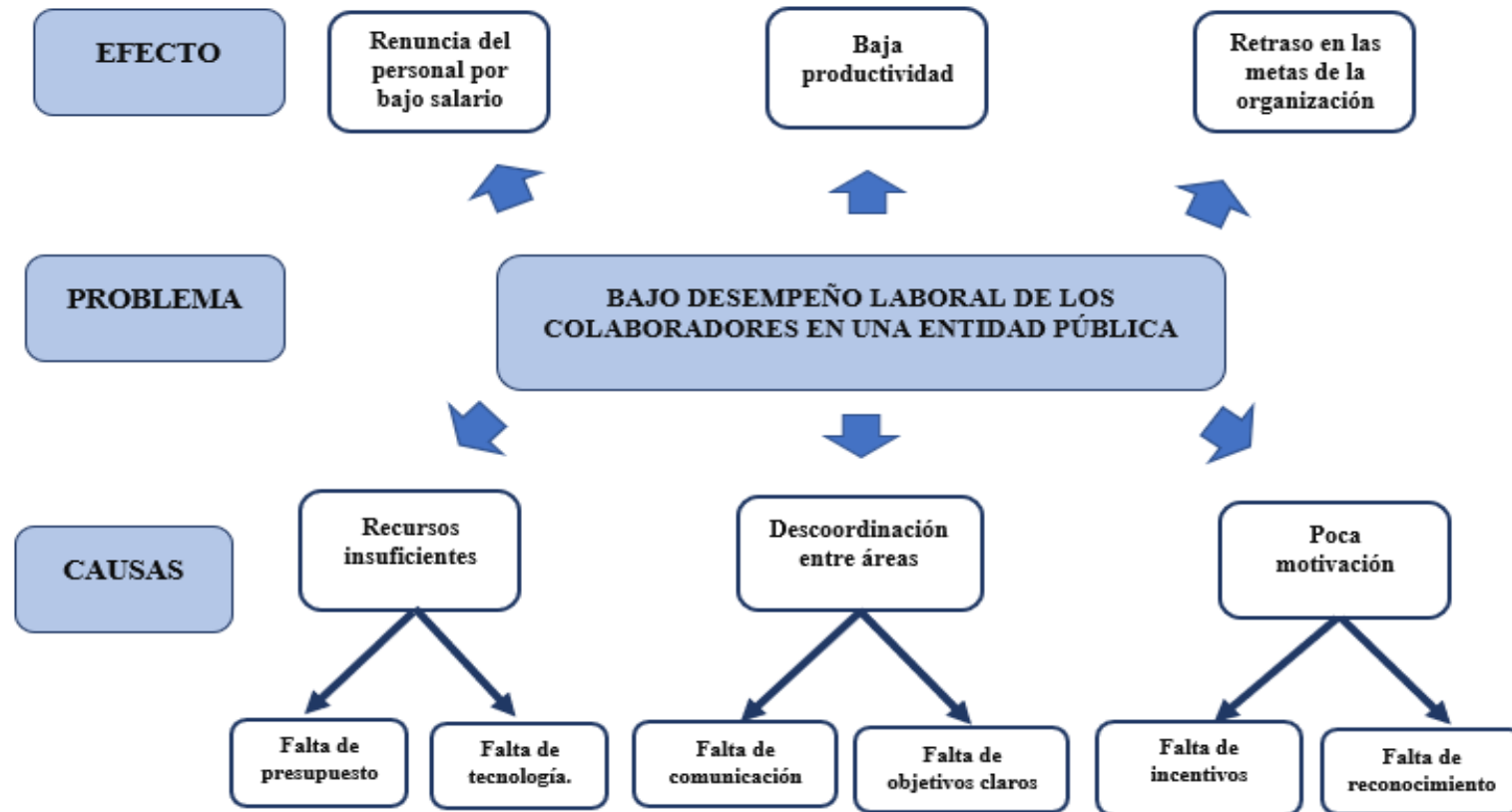
- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)

Anexo 9: Árbol de Problemas

Variable 1: Estrés



Variable 2: desempeño laboral



Anexo 10: Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Estrés

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
El estrés se manifiesta como una reacción física y mental ante situaciones que se consideran desafiantes, amenazantes o agobiantes. Puede surgir a partir de factores externos, como dificultades en el trabajo, conflictos en las relaciones o crisis, así como de factores internos, como pensamientos pesimistas o inquietudes (Torres y Baillés, 2019).	La variable estrés se evaluará mediante un cuestionario el cual contempla 4 dimensiones; sobre carga laboral, relaciones interpersonales, inseguridad en el trabajo y desarrollo profesional, utilizando una escala de Likert de tipo ordinal.	Sobre carga de trabajo	Agotamiento Laboral Demanda de tareas	Ordinal	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Neutral (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
		Relaciones interpersonales	Comunicación activa Aspectos personales		
		Inseguridad en el trabajo	Incertidumbre política Incertidumbre económica		
		Desarrollo profesional	Falta de oportunidad Inclusión		

Variable 2: Desempeño laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
El desempeño laboral es la habilidad que posee el empleado para realizar o llevar a cabo sus tareas con eficacia y un alto estándar de calidad (Chagray <i>et al.</i> , 2020).	La variable desempeño laboral se evaluará mediante un cuestionario el cual contempla 4 dimensiones; motivación, ambiente laboral, liderazgo y habilidades personales, utilizando una escala de Likert de tipo ordinal.	Motivación	Motivación intrínseca Motivación organizacional	Ordinal	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Neutral (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
		Ambiente laboral	Promoción del bienestar integral Equilibrio entre la vida personal y laboral		
		Liderazgo	Nivel de solución de problemas Flexibilidad y adaptabilidad al cambio		
		Habilidades personales	Nivel de empatía Inteligencia emocional		

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 4% 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 2025-01-13 Submitted works	3%
2	hdl.handle.net Internet	3%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
4	Submitted on 1689347468258 Submitted works	2%
5	Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-08 Submitted works	1%
6	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2025-01-22 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-10-25 Submitted works	<1%
8	Universidad Wiener on 2024-12-03 Submitted works	<1%