



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS
**“ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS MIEMBROS DEL
COLEGIO DE ECONOMISTAS DEL CALLAO, 2021”**

Línea De Investigación

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Zoila Ynes Rios Mosquera

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Docente asesor:

DR. Luis Manuel Rivas Romero.

Código Orcid N°0000-0003-0820-158

Chincha, Ica, 2022.

Asesor

DR. LUIS MANUEL RIVAS ROMERO.

Miembros del jurado

-Dr. Edmundo Gonzáles Zavala

-Dr. Elio Huaman Flores

-Mg. Juan Carlos Ruiz Ocampo

DEDICATORIA

Este trabajo se la dedico a Dios, a la Virgen, a mis hijos y esposo por el apoyo incondicional al darme ánimos, fuerza y voluntad en el desarrollo de esta tesis.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a los docentes que impartieron sus conocimientos durante el desarrollo de mi carrera y a los que hicieron posible con su asesoramiento el desarrollo de la presente tesis.

Agradecer a la Universidad Autónoma de Ica y a sus autoridades por brindarme la oportunidad de poder sustentar mi tesis en esta casa de estudios.

RESUMEN

Objetivo: La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre Estrés y Desempeño Laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Material y método: La metodología empleada ha permitido llevar adelante una investigación de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 65 Miembros del Colegio de Economistas del Callao; y se optó por una muestra censal, asimismo la técnica para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento para la variable uno fue la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS y para la variable dos fue el Cuestionario de desempeño laboral. Es importante precisar que ambos instrumentos pasaron por juicio de expertos y prueba de confiabilidad.

Resultados: En los resultados se puede evidenciar que el 20.0% de los encuestados presentan bajo nivel de estrés, el 27,7% presentan regular nivel de estrés, el 30,8% presentan alto nivel de estrés y por último el 21.5% presentan muy alto nivel de estrés, por otro lado tenemos la variable desempeño laboral donde se encontró que un 13,8% de los encuestados presentan bajo desempeño laboral, un 27,7% de los encuestados presentan regular desempeño laboral, un 46,2% de los encuestados presentan alto desempeño laboral, finalmente un 12,3% de los encuestados presentan un desempeño laboral muy alto, en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Conclusiones: En conclusión, se encontró una relación negativa baja entre estrés y desempeño laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Palabras claves: Estrés, Desempeño Laboral, Estrés Laboral.

ABSTRACT

Objective: This thesis aimed to determine the relationship between Stress and Work Performance in the Members of the College of Economists of Callao, 2021.

Material and method: The methodology used has allowed carrying out a basic type of research, at a descriptive correlational level, with a non-experimental cross-sectional design. The study population consisted of 65 members of the College of Economists of Callao; and a census sample was chosen, likewise the technique for data collection was the survey and the instrument for variable one was the ILO-WHO Work Stress Scale and for variable two it was the Work Performance Questionnaire. It is important to specify that both instruments underwent expert judgment and reliability testing.

Results: The results show that 20.0% of the respondents have a low level of stress, 27.7% have a regular level of stress, 30.8% have a high level of stress and finally 21.5% have a very high level of stress. high level of stress, on the other hand we have the work performance variable where it was found that 13.8% of the respondents present low work performance, 27.7% of the respondents present regular work performance, 46.2% of the respondents have high job performance, finally 12.3% of respondents have a very high job performance, in the Members of the College of Economists of Callao, 2021.

Conclusions: In conclusion, a low negative relationship was found between stress and job performance in the Members of the College of Economists of Callao, 2021.

Keywords: Stress, Work Performance, Work Stress.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras claves	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de figuras y cuadros	ix
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1. Descripción del Problema	14
2.2. Pregunta de Investigación General	15
2.3. Preguntas de Investigación Específicas	15
2.4. Objetivo General	16
2.5. Objetivos Específicos	16
2.6. Justificación e importancia	17
2.7. Alcances y Limitaciones	18
III. MARCO TEÓRICO	
3.1. Antecedentes	19
3.2. Bases teóricas	23
3.3. Identificación de las variables	35
IV. METODOLOGÍA	
4.1. Tipo y Nivel de la Investigación	37
4.2. Diseño de la Investigación	37
4.3. Operacionalización de Variables	38
4.4. Hipótesis general y específicas	40
4.5. Población y muestra	40
4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y confiabilidad	41
4.7. Recolección de datos	43
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	44
V. RESULTADOS	
5.1. Presentación de resultados - Descriptivos	45

	5.2	Presentación de resultados – Tablas cruzadas	62
VI		ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
	6.1	Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis	65
	6.2	Comparación resultados con antecedentes	72
		CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
		REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
		ANEXOS	
		Anexo 1: Matriz de consistencia	84
		Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	85
		Anexo 3: instrumentos de medición	87
		Anexo 4: ficha de validación de instrumentos de medición	91
		Anexo 5: Base de datos	97
		Anexo 6: informe de turnitin al 28% de similitud	102

INDICE DE FIGURAS

Grafico N°1 Género de los encuestados.....	45
Grafico N°2. Edad de los encuestados.....	46
Grafico N°3. Resultados de la variable estrés.	47
Grafico N°4. Resultados de la dimensión clima organizacional.....	48
Grafico N°5. Resultados de la dimensión estructura organizacional del estrés	49
Grafico N° 6. Resultados de la dimensión territorio organizacional del estrés.....	50
Grafico N°7. Resultados de la dimensión tecnología del estrés	51
Grafico N°8. Resultados de la dimensión influencia del líder del estrés...	52
Grafico N°9. Resultados de la dimensión falta de cohesión del estrés....	53
Grafico N°10. Resultados de la dimensión respaldo del grupo del estrés...	54
Grafico N°11. Resultados de la variable desempeño laboral	55
Grafico N°12. Resultados de la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral.....	56
Grafico N°13. Resultados de la dimensión calidad del desempeño laboral.....	57
Grafico N°14. Resultados de la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral.....	58
Grafico N°15. Resultados de la dimensión Iniciativa del desempeño laboral.....	59
Grafico N°16. Resultados de la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral.....	60
Grafico N°17. Resultados de la dimensión organización del desempeño laboral	61

INDICE DE CUADROS

Tabla N° 1 Género de los encuestados.....	45
Tabla N° 2 Edad de los encuestados.....	46
Tabla N°3 Resultados de la variable estrés en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	47
Tabla N° 4. Resultados de la dimensión clima organizacional del estrés en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	48
Tabla N° 5. Resultados de la dimensión estructura organizacional del estrés en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	49
Tabla N°6 Resultados de la dimensión territorio organizacional del estrés en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	50
Tabla N°7. Resultados de la dimensión tecnología, del estrés en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	51
Tabla N°8. Resultados de la dimensión influencia del líder, del estrés en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	52
Tabla N°9. Resultados de la dimensión falta de cohesión, del estrés en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	53
Tabla N°10. Resultados de la dimensión respaldo del grupo, del estrés en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	54
Tabla N°11. Resultados de la variable desempeño laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	55
Tabla N°12. Resultados de la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	56
Tabla N°13. Resultados de la dimensión calidad del desempeño laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	57
Tabla N°14. Resultados de la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao,2021.....	58
Tabla N°15. Resultados de la dimensión Iniciativa del desempeño laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	59
Tabla N°16. Resultados de la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021....	60

Tabla N°17. Resultados de la dimensión organización del desempeño laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021	61
Tabla N°18. Estrés según edad	62
Tabla N°19. Estrés según género	62
Tabla N°20. Desempeño Laboral según edad	63
Tabla N°21. Desempeño Laboral según género.....	64
Tabla N°22 Prueba de normalidad	65
Tabla N°23 Correlación entre el estrés y desempeño laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	66
Tabla N°24 Correlación entre el estrés y la dimensión orientación de resultados en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	67
Tabla N°25 Correlación entre el estrés laboral y la dimensión calidad en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	68
Tabla N°26 Correlación entre el estrés y la dimensión relaciones interpersonales en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	69
Tabla N°27 Correlación entre el estrés y la dimensión iniciativa en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	70
Tabla N°28 Correlación entre el estrés y la dimensión trabajo en equipo en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	71
Tabla N°29 Correlación entre el estrés y la dimensión organización en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.....	72

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el estrés afecta a los trabajadores de las diferentes profesiones en todo el mundo, siendo considerado como un problema psicosocial.

Así mismo el estrés laboral se hace presente en los individuos afectando la salud de manera física y mental, esto se da por la excesiva carga laboral y trabajo a presión que se ejerce en las organizaciones públicas y privadas y así poder satisfacer las exigencias de la vida laboral moderna. Actualmente han surgido cambios en el ámbito laboral, siendo este uno de los principales motivos para que se produzca un incremento de estrés laboral.

Por otro lado, el estudio aborda el desempeño laboral refiriéndose a la eficiencia y eficacia del empleado en el trabajo que realiza, de acuerdo con el cargo y a las funciones encomendadas por la organización y que muchas veces se realiza bajo presión provocando así el estrés laboral, el mismo que afecta el desempeño laboral del trabajador, ocasionando errores en el desarrollo de las actividades, lo que por consiguiente afectaría al resto de su equipo de trabajo.

La tesis que lleva por título “Estrés y Desempeño Laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021” tiene como objetivo principal determinar la relación entre Estrés y Desempeño Laboral, ya que a raíz de la pandemia sanitaria por covid-19 por la que aun atravesamos, surgieron cambios en la modalidad del trabajo.

La tesis consta de seis capítulos, los mismos que describen el desarrollo del presente trabajo de manera detallada:

Capítulo I; aquí se encuentra la Introducción de este trabajo de investigación.

Capítulo II; tenemos el Planteamiento del problema que consta de los siguientes subcapítulos como: descripción del problema, pregunta de investigación general, preguntas de investigación específicas, justificación e importancia, alcances y limitaciones.

Capítulo III; en el Marco teórico tenemos; antecedentes, bases teóricas, identificación de las variables de estudio.

Capítulo IV; que compete a la Metodología; donde se desarrolló el tipo y nivel de investigación, diseño de la investigación, operacionalización de variables, hipótesis general y específicas, población - muestra, técnicas e instrumentos: validación y confiabilidad, recolección de datos, técnicas de análisis e interpretación de datos.

Capítulo V; aquí se encuentran los Resultados; se realizó el desarrollo de la presentación de resultados – descriptivos y presentación de resultados - tablas cruzadas.

Capítulo VI; tenemos el Análisis de los resultados; se procedió a realizar el análisis de los resultados - prueba de hipótesis, comparación de los resultados con antecedentes.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El estrés en el siglo xxi tiene gran relevancia en el ámbito profesional este se expresa en el trastorno adaptativo de las personas afectando la vida personal, social y laboral. Según investigaciones, el estrés en el trabajo se ha dado en los diferentes sectores laborales trayendo consigo mayormente consecuencias negativas en la salud física y psicológica de los empleados.

Por otro lado, el desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la pieza clave para el desarrollo de la organización, es por esta razón que los trabajadores deben ser personas adecuadas para el puesto designado y gocen de un clima laboral favorable, que le permita a la empresa el logro de objetivos y metas trazadas.

En cuanto al estrés la prevalencia varía según países, en Europa el informe sobre riesgos psicosociales en el año 2014; indica que el 28% de trabajadores había experimentado estrés con relación al trabajo refiriendo que este afecta de forma negativa a la salud, en un estudio sobre equilibrio entre el trabajo y la vida familiar en Canadá en el año 2011; menciona que el 57% de los entrevistados reportaron elevados índices de estrés, en Estados Unidos en una encuesta sobre estrés en América en el año 2015; informaron que los desencadenantes de estrés más comunes eran: el dinero con 64%, trabajo 60%, economía 49%, responsabilidades familiares 47%, problemas de salud 46%, en Japón en una encuesta de prevención de accidentes laborales; indico que el 32.4% de los trabajadores manifiestan haber sufrido un grave cuadro de ansiedad, preocupación y estrés (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

En América Latina, tenemos en una encuesta sobre trabajo condiciones y medio ambiente laboral en Argentina en el año 2009; el 26.7% de empleados encuestados afirman que sufrían de carga mental y trabajo excesivo, en Brasil en un estudio sobre ausencias por enfermedad a consecuencia de enfermedades profesionales; resolvió que el 14% de las

prestaciones sanitarias anuales eran debidas a enfermedades mentales, en una encuesta de condiciones de trabajo en Chile en el año 2011; señala que el 27.9% de empleados y el 13.8% de empleadores informaron que el estrés y la depresión se encontraban presentes en sus empresas, (OIT, 2016).

De acuerdo con un estudio realizado en Perú a 2.050 trabajadores donde revela que el 70% de empleados presentan estrés laboral y un 71% sostiene que el estrés genero depresión laboral (Lizama, 2021).

Asimismo, el Colegio de Psicólogos de Lima y Callao, indican estadísticamente que se registra en Lima Metropolitana 6.800 atenciones vía líneas de emergencia con casos de ansiedad 54%, estrés 30% junto a la depresión 14%, angustia y ansiedad 13%, entre otros (Redacciones Perú 21,2020).

Se decidió escoger el presente tema de estudio en la población de los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, ya que son ellos los encargados de realizar diferentes actividades que requieren fuerte carga de trabajo mental y bajo presión, tomando en cuenta que a partir de la pandemia sanitaria por covid-19 acontecieron cambios en la forma de desempeño, provocando el aumento de estrés laboral por la sobrecarga de tareas y las excesivas horas de trabajo dificultando el desempeño de los profesionales.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Existe relación entre el Estrés y el Desempeño Laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

¿Existe relación entre el estrés y la dimensión orientación de resultados en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021?

¿Existe relación entre el estrés y la dimensión calidad en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021?

¿Existe relación entre el estrés y la dimensión relaciones interpersonales en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021?

¿Existe relación entre el estrés y la dimensión iniciativa en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021?

¿Existe relación entre el estrés y la dimensión trabajo en equipo en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021?

¿Existe relación entre el estrés y la dimensión organización en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre el Estrés y el Desempeño Laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

2.5. Objetivos específicos

Identificar la relación entre el estrés y la dimensión orientación de resultados en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Identificar la relación entre el estrés y la dimensión calidad en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Identificar la relación entre el estrés y la dimensión relaciones interpersonales en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Identificar la relación entre el estrés y la dimensión iniciativa en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Identificar la relación entre el estrés y la dimensión trabajo en equipo en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Identificar la relación entre el estrés y la dimensión organización en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

2.6. Justificación e importancia

Justificación teórica

El estudio de investigación se fundamenta en los enfoques de la Organización Internacional del Trabajo para la variable estrés laboral y para la variable desempeño laboral toma como referencia el enfoque de Chiavenato. Asimismo, este trabajo de investigación contribuirá con recomendaciones que permitan la mejora de la realidad problemática detectada.

Justificación práctica

La investigación beneficiará a los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, ya que ayudará a prevenir el deterioro de la salud física y emocional que afecta el desempeño de los trabajadores y con los resultados obtenidos se podrá realizar campañas de sensibilización y mejora de la calidad de la vida laboral.

Justificación metodológica

El estudio se realizó de acuerdo con las fases de investigación, se determinó el tipo de estudio, el nivel y el diseño, se hizo la aplicación de encuestas a la población de estudio vía online usando el formato google form para la recolección de datos, los mismos fueron procesados a través del programa excel y spss.

Importancia

La presente investigación sobre Estrés y Desempeño Laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021 es importante ya que los resultados servirán de referencia y contribuirán en las

investigaciones futuras sobre este tema. Cabe mencionar que no existen estudios sobre estrés y desempeño laboral en esta población.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcance social

El presente estudio de investigación se realizó con los Miembros del Colegio de Economistas del Callao.

Alcance espacial y geográfico

La investigación se realizó en el distrito de Bellavista, provincia constitucional del Callao, Perú.

Alcance Temporal

El estudio se realizó desde el mes de septiembre a diciembre del 2021.

Limitaciones

Una de las principales limitaciones de esta investigación está relacionada de manera general con las restricciones de la pandemia covid-19 por la que aun atravesamos.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes internacionales

Amaya et al. (2019) en Medellín; realizó una investigación titulada Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco, presentando como objetivo determinar el impacto del estrés laboral, la investigación es de tipo cuantitativa método no experimental de tipo descriptiva, la muestra estuvo conformada por 40 empleados entre hombres y mujeres, los instrumentos aplicados fueron “TEST DE ESTRÉS LABORAL” tomado del Cuestionario de Problemas Psicosomáticos. Los resultados indican que los empleados sienten el peso de su labor diaria en la empresa, reflejado en aspectos relevantes de su vida y la calidad de esta; con índices de afectación directa a la salud que lo evidencian con estrés y la extensión de las jornadas laborales.

Guzmán (2017) en Quito Ecuador; elaboró una investigación titulada “El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad”, el estudio tuvo como objetivo determinar si el estrés laboral afecta el desempeño laboral, el estudio fue descriptivo correlacional, no Experimental, la muestra estuvo conformada por 15 colaboradores del área administrativa, los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la escala de estrés Laboral OIT-OMS de Ivancevich y Matteson y un cuestionario de desempeño laboral que fue creado exclusivamente para esta corporación. En los resultados mencionan que hay una correlación entre estrés y desempeño laboral, indicando que el 67% de la muestra encuestada presenta bajo nivel de estrés y con lo que respecta a desempeño laboral el 87% presenta un nivel moderado.

Burbano (2017) en Quito Ecuador; efectuó un trabajo de investigación que lleva por título “El Estrés Laboral y su influencia en el Desempeño de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden S.A.”, el objetivo principal fue determinar si el estrés laboral influye en el

desempeño, Investigación descriptiva relacional, con diseño no experimental, la muestra estuvo compuesta por 50 trabajadores, los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS y el cuestionario de Desempeño Laboral. En los resultados sobre Estrés Laboral, tenemos que el 94% correspondiente a 47 trabajadores, presentan un Bajo Nivel de Estrés; sin embargo, el 4% correspondiente a 2 trabajadores presentan Estrés, los resultados sobre Desempeño, tenemos que el 94% correspondiente a 47 trabajadores, tienen un desempeño entre Bueno y Muy Bueno, lo que significa que el estrés no influye en el desempeño de los colaboradores de la Compañía de Seguros Swedden.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Da Cruz y Melgarejo (2021) en Lima Perú, efectuaron una investigación que llevo por titulo Estrés y desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de servicios de Lima, 2020, el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral, la investigación de tipo básica, diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por 151 empleados del área de ventas, los instrumentos para recolección de datos fueron la escala de estrés laboral de la OIT – OMS y el cuestionario de desempeño laboral. En los resultados refieren que existe una relación estadísticamente significativa, inversa y débil entre las variables estrés y desempeño laboral, no existe relación entre estrés y la dimensión orientación de resultados, existe relación entre estrés y la dimensión calidad, no existe relación entre estrés y la dimensión relaciones interpersonales, existe relación entre estrés y la dimensión iniciativa, existe relación entre estrés y la dimensión trabajo en equipo, no existe relación entre estrés y la dimensión organización, el 35.8% de la muestra evaluada presenta un nivel medio de estrés y el 39.1% de la muestra presenta un nivel alto en desempeño laboral.

Begazo (2019) en Lima Perú; investigó sobre “ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE CONFECCIONES INDUSTRIALES DE AREQUIPA 2018”, siendo el objetivo general de este estudio de investigación determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral, la investigación es de nivel básica, descriptiva, con diseño no experimental, la población estuvo constituida por 70 empleados, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS contiene 25 ítems y el cuestionario de ISHI INTERCOL para desempeño laboral que contiene 19 preguntas. Los resultados indican que existe una correlación negativa inversa entre estrés y desempeño laboral ($p < 0.05$; $r = - 0,357$) lo que significa que, si el nivel de estrés es alto, el nivel de desempeño laboral será bajo, existe relación inversa entre estrés y la dimensión destreza ($p < 0,05$; $r = - 0,365$), existe relación negativa o inversa entre estrés y la dimensión habilidad ($p < 0,05$; $r = - 0,290$)

Hinojosa (2019) en Lima Perú; efectuó una investigación sobre “Estrés y clima laboral en los asesores de servicios de un call center en el distrito de Breña”, presentando como objetivo general determinar la relación entre estrés y clima laboral, esta investigación es de tipo descriptiva correlacional, no experimental transversal, la muestra estuvo compuesta por 150 colaboradores, los instrumentos aplicados para la recolección de datos fueron la escala de estrés laboral de la OIT- OMS que contiene 25 ítems y la escala de clima laboral CL-SPC que contiene 50 preguntas. Los resultados indican que la variable estrés y clima laboral se relacionan de manera inversa y significativamente, el factor de realización personal tiene una relación negativa y significativa con las dimensiones: Estructura organizacional, territorio organizacional, falta de cohesión y respaldo de grupo, el factor involucramiento laboral guarda relación negativa y significativa con las dimensiones: estructura organizacional y territorio organizacional, existe relación negativa y significativa entre el factor supervisión y las dimensiones estructura organizacional y falta de cohesión, el factor comunicación guarda relación negativa y significativa con las

dimensiones clima organizacional, estructura organizacional y falta de cohesión.

Laqui (2019) en Arequipa Perú; realizó una investigación que lleva por título “INFLUENCIA DEL NIVEL DE ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES, DE LA MICRORED DE SALUD ALCAY”, la investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral, la investigación de tipo observacional, de corte transversal, la muestra compuesta por 131 trabajadores, los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS y la Escala de Desempeño Laboral. Los resultados refieren que la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral estadísticamente es significativa ($r = -0,444$), el 3.82% de los trabajadores encuestados presenta un nivel alto de estrés, el 71.76% presenta un nivel de estrés medio y el 24.43% presenta un nivel bajo de estrés, en lo que refiere a nivel de desempeño laboral el 87.79% presenta un nivel alto de desempeño, el 12.21% presenta un nivel medio de desempeño en los trabajadores encuestados.

Laime (2018) en Lima Perú; efectuó una investigación sobre “Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa – 2017” el objetivo general fue Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral, la investigación de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 75 empleados, los instrumentos aplicados fueron la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y el Cuestionario para Evaluar desempeño laboral. Los resultados refieren que, si existe relación entre las variables estrés y desempeño laboral, el 92% de la muestra evaluada presenta un nivel intermedio de estrés laboral, el 6.7% presenta un nivel bajo de estrés y el 1.3% presenta estrés, en los resultados sobre desempeño laboral el 49.3% presentan un nivel regular, 46.7% presentan un nivel bueno y 4% con nivel bajo de desempeño laboral.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Estrés Laboral

Según la OIT (2016) el estrés laboral está determinado por la organización, el diseño y las organizaciones laborales, este se hace presente cuando las exigencias exceden las capacidades, recursos o necesidades del empleado o cuando el conocimiento y habilidades del trabajador o de un grupo de trabajadores no coinciden con la cultura organizacional de la empresa.

De acuerdo con Neffa (2015) refiere que el estrés en el trabajo es un estado psicológico de la persona, que forma parte de un proceso de interrelación entre el individuo y el ambiente laboral.

Teniendo en cuenta a La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004) indica que el estrés en el trabajo es la respuesta de la persona frente a las exigencias y presiones en el entorno laboral que no se adecuan a sus conocimientos y capacidades, lo cual pondrá a prueba la destreza para enfrentar la circunstancia.

Cabe mencionar que en la actualidad los avances tecnológicos y la globalización realizaron cambios a pasos agigantados en el ámbito laboral, en la mayoría de los casos los empleados realizan tareas bajo presión para poder cumplir con las expectativas de las organizaciones, es así como también se presenta el estrés laboral en los empleados.

Estresores Laborales

Como expresa Del Hoyo (2004) los estresores laborales se pueden clasificar en tres grupos:

a) Estresores del ambiente físico:

Iluminación

La mala iluminación afecta de manera directa al desempeño, la salud y el bienestar psicológico. La iluminación indebida ocasiona problemas visuales lo que conlleva a hacer más difícil la tarea y eleva el nivel de frustración.

Ruido

El ruido influye de manera negativa en el nivel de satisfacción y productividad, no permite que la actividad mental se realice de manera eficiente, por lo que la concentración se reduce notoriamente. El exceso de ruido genera una interferencia en nuestros pensamientos y realización de los actos, lo que generaría frustración. En ciertas ocasiones puede haber una adaptación al ruido y esta será una respuesta al estrés, pero una prolongada exposición al ruido puede llevar a la fatiga y disminución del desempeño. Este puede producir irritabilidad y disminución de la tolerancia a la frustración.

Temperatura

La baja temperatura reduce la destreza manual, lo que puede llevarnos a ocasionar diversos accidentes y también disminuye nuestra calidad de trabajo. Por el contrario, el calor excesivo puede producirnos letargo, debido a esto es necesario realizar un sobreesfuerzo para mantenernos atentos a nuestro entorno. Este factor se convertiría en estrés debido a la falta de bienestar y confort.

Ambientes contaminados

La mayor divulgación y conocimiento de los efectos de los ambientes contaminados sobre la salud, ha llevado a que se tomen medidas preventivas y que seamos conscientes de los riesgos a los que nos sometemos. Este puede ocasionar ansiedad en el empleado, afectando su

rendimiento y bienestar psicológico. Sin embargo, esto no quiere decir que no deban informarlo, ya que gracias a esto pueden implementarse medidas que eviten riesgos en un futuro.

b) Estresores relativos al contenido de la tarea:

Carga mental

La carga mental denomina el grado de movimiento de energía y capacidad mental que un individuo pone a disposición para cumplir una tarea. Para poder desarrollar la tarea, se lleva a cabo una actividad mental, que en parte se determina por la información referida en un puesto laboral y, por otro lado, es regido por las características que posee la persona como la edad, experiencia, estado de fatiga.

Este tiene lugar cuando las exigencias son excesivamente altas a las que se pueden satisfacer. La sobrecarga cuantitativa se produce debido al exceso de trabajo que se debe llevar a cabo en el menor tiempo posible, apareciendo la fatiga mental y la disminución de la eficiencia del trabajador. La sobrecarga en el trabajo incrementa la ansiedad, el hábito de fumar y disminuye la satisfacción laboral.

Por otro lado, la sobrecarga cualitativa referida al exceso de demandas intelectuales o mentales relacionadas con los conocimientos y habilidades del empleado. Esta causa estrés cuando la persona no tiene la habilidad necesaria para el cumplimiento de las tareas.

Control sobre la tarea

La falta de control sobre la tarea puede producir estrés en el trabajador. El nivel de autonomía que posee el empleado sobre su trabajo ayuda a que dentro de este se genere un sentimiento de responsabilidad para con los resultados de su tarea. Si el trabajo proporciona al colaborador autonomía y responsabilidad sobre su trabajo percibirá que tiene control sobre el mismo lo que dará como resultado la satisfacción laboral. Por el

contrario, si el empleado no tiene el control, esto conllevará a consecuencias psíquicas y somáticas negativas relacionadas al estrés. Sin embargo, un exceso en el control y el compromiso que se requiere en el trabajo también podría traer consecuencias negativas.

c) Estresores relativos a la organización:

Conflicto y ambigüedad del rol

Los conflictos de rol pueden dividirse en: objetivos, cuando se dan órdenes que resultan contradictorias; y subjetivos, se origina del desequilibrio entre los requerimientos formales del rol y los propios deseos, valores y aspiraciones de la persona. El acontecimiento de una situación que genera conflicto constituye un estresor relevante y es notorio que en muchas ocasiones un rol conflictivo, en especial los objetivos, son resultado de prácticas disfuncionales de la empresa, provocando como efecto inmediato un decrecimiento en el logro de las metas de la empresa y una menor satisfacción del trabajador.

La ambigüedad del rol, en otras palabras, no tener una visión clara respecto al trabajo que se va a realizar, las metas que plantea ese trabajo y las responsabilidades que amerita. Aunque es usual experimentar en determinado momento la ambigüedad de rol frente a cualquier modificación en el puesto de trabajo o dentro de la empresa, esta ambigüedad es temporal, y aunque no sea positiva, no presenta efectos que debiliten. Sin embargo, si se presenta una ambigüedad de rol constante esto significaría una significativa amenaza para el proceso de adaptación del trabajador. Esta inquietud es el resultado de la escasa información y puede provocar efectos en la salud física y mental con estado de depresión, deterioro en la autoestima y la satisfacción general que presenta el individuo. Así mismo, otro hecho relacionado al entorno de la organización, como la jornada de trabajo y el tiempo de reposo, la dificultad al comunicarse, las relaciones que se establecen y las posibilidades de promocionar pueden ser frecuentes fuentes de estrés.

Jornada de trabajo

Una jornada extensa de trabajo genera cansancio tanto físico como mental, esta notable falta de vigor no permite al individuo enfrentar situaciones que provoquen estrés. Mientras más tiempo se le dedique a la realización de una tarea, implica menos disponibilidad de tiempo para descansar; este último permite que el individuo recupere las energías necesarias para una adecuada adaptación.

Relaciones interpersonales

Una mala relación entre los miembros de un grupo de trabajo, hacia los superiores, subordinados y compañeros; la escasez de unión en el grupo, la presión y el ambiente de trabajo, así como el aislamiento dentro del puesto de trabajo, todo lo mencionado anteriormente puede llegar a producir niveles altos de tensión y estrés. No obstante, la formación de buenos vínculos, la adecuada comunicación y el apoyo entre los miembros ayudan a aminorar los efectos negativos que producen el estrés.

Promoción y desarrollo de la carrera profesional

Si los objetivos que se plantea un individuo respecto a su carrera profesional y los logros que realmente ha podido obtener presentan un desbalance, puede convertirse en motivo de preocupación, ansiedad y frustración. En muchas ocasiones la parcialización y especialización de un trabajo complican que el trabajador pueda adquirir conocimientos necesarios para una mejoría en su movilidad laboral y perspectiva laboral. Por otro lado, la índole de determinadas tareas no permite demostrar la capacidad para desempeñar un trabajo con mejor salario, más responsabilidad y variedad, lo cual puede reducir la calidad y cantidad del trabajo, la indisposición del individuo para la realización de ciertas tareas, una mayor frecuencia de los accidentes y la disminución de las relaciones interpersonales dentro del trabajo.

Consecuencias del Estrés Laboral

Desde el punto de vista de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT- CEC (2016) el estrés no se considera a sí mismo como un padecimiento; sin embargo, puede ser el motivo de diversos trastornos y alteraciones, de los cuales algunos son potencialmente nocivos. Las consecuencias del estrés perjudican la salud tanto en el aspecto físico como psicológico de los empleados, junto a los efectos que se producen dentro de la organización. Entre las consecuencias del estrés laboral tenemos:

a) Consecuencias para la salud física

Cuando se genera una circunstancia de estrés, el organismo responde a través de un grupo de reacciones fisiológicas que dañan, principalmente, a los sistemas endocrino, nervioso e inmune. En relación al sistema afectado los trastornos más usuales son: gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorio, endocrino, dermatológico, sexual, muscular.

b) Consecuencias para la salud psicológica

El estrés perjudica en el ámbito emocional, cognitivo y conductual. Por una parte, es habitual que se presenten emociones negativas, como la frustración, una autoestima decreciente, sentimiento de soledad y carencia de control. Además, se genera una disminución en la concentración, olvidos constantes, errores perceptivos, desorientación, insuficiencia para decidir y bloqueos mentales. Por último, conductualmente el estrés puede estar vinculado al uso y exceso de alcohol, tabaco, medicamentos, diversas drogas, alimentación inapropiada, alteraciones del sueño y conductas efusivas.

c) Consecuencias para la organización

El estrés que se produce en los trabajadores también acarrea consecuencias negativas simultaneas sobre la empresa en la que llevan a

cabo sus actividades laborales. Los problemas primordiales desfavorecen directamente a la empresa son:

Absentismo: frente a condiciones estresantes constantes, los empleados pueden ausentarse frecuentemente de sus puestos, haya sido justificado o no. En esa circunstancia, sería una manera de evadir dicho estrés. El absentismo produce significativas pérdidas económicas, lo cual provoca costes tanto directos (pérdida de días laborales, pago de bajas laborales) como indirectas (demora en el ritmo productivo, exceso de carga en los recursos humanos libres y un decaimiento en la calidad).

Rotación: otro tipo de respuesta de escape de los empleados ante acontecimientos adversos y estresantes es variar de puesto de trabajo en la misma organización (rotación interna) o a otra distinta (rotación externa). Los trabajadores procuran realizar una actividad diferente, mejorar el ritmo de trabajo, horario, condiciones, etc., de manera que disminuya la tensión a la que se ven supeditados. Al igual que el absentismo, la rotación puede ser una señal indirecta de que existen problemas en la organización.

Descensos en la productividad y calidad: los empleados sujetos a estrés sienten menos compromiso e incentivo, lo cual influye directamente en una mayor cantidad de equivocaciones y en el aumento de tiempo dedicado a la producción, así como un deterioro en la calidad del trabajo.

Modelos Teóricos de Estrés Laboral

Como señala Vidal (2019) considera que, en la actualidad dos modelos de estrés laboral reciben particular atención:

El modelo exigencias-control-apoyo (Karasek y Theorell, 1990): el modelo exigencias-control propuesto por Karasek (1979) interrelaciona dos aspectos básicos en el ámbito laboral: la primera es las demandas que perciben los empleados y la segunda es el control que tienen para hacer frente a esas demandas. El grado de control en el trabajo se ha relacionado

con la sintomatología cardiovascular; la tensión laboral favorece el aumento de la presión arterial, contribuyendo, de esta manera, a la aparición de patologías como la hipertensión o las enfermedades cerebrovasculares.

El modelo esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996): hace referencia a que el esfuerzo requerido en el trabajo es parte de un pacto que se basa en la reciprocidad, donde las compensaciones son distribuidas en términos de salario, reconocimiento y oportunidades dentro de la carrera profesional. Las amenazas que se pueden presentar en la carrera profesional incluyen la inestabilidad laboral, la falta de perspectivas de promoción, las modificaciones indeseadas, la inconsistencia de estatus (realizar un trabajo que se encuentra por debajo de las cualificaciones del mismo). Con el tiempo, se ve elevada la susceptibilidad a las enfermedades como resultado de la constante reacción de tensión debido al desequilibrio entre un alto esfuerzo y las reducidas ganancias. Partiendo del modelo esfuerzo-recompensa, se ha propuesto que un alto esfuerzo y un bajo refuerzo, acompañado de una elevada necesidad de control, producen modificaciones en las respuestas fisiológicas, psicológicas y la tendencia a desarrollar provisionalmente enfermedades cardiovasculares. El modelo esfuerzo-recompensa integra variables personales, no solo se ve limitado a considerar variables estructurales como lo es el caso del primer modelo.

3.2.2. Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2007) El desempeño laboral hace referencia al desenvolvimiento del empleado relacionado con el trabajo solicitado, puesto que aquí es donde se centraliza el logro de los objetivos de la empresa, el buen desempeño laboral constituye una parte importante para alcanzar los objetivos planteados.

De acuerdo con Robbins (como se citó en Pedraza et al., 2010) asocia el desempeño laboral con la habilidad para coordinar y organizar las labores que al incorporarse modelan el comportamiento de los trabajadores involucrados en el proceso de producción.

Como expresa Penachi (2019) El desempeño laboral es el rendimiento que demuestra el trabajador en sus actividades cotidianas, es considerado como el momento oportuno que tienen los trabajadores para mostrar sus habilidades, saberes, experiencia adquirida con el transcurrir del tiempo, suficiencia laboral, atributos personales y más importante aún, los valores necesarios para conseguir el propósito de la empresa.

Desde el punto de vista de Rodríguez y Lechuga (2019) desempeño laboral rendimiento o el rol que cumplen los empleados de forma individual en su puesto de trabajo, en consideración y relación de las actividades que realiza, de las metas y resultados que deba conseguir y de su posibilidad de mejora, así como, sobre todo, en consideración con lo que pueda aportar a la organización.

Evaluación del desempeño laboral

Como afirma Chiavenato (2007) La evaluación del desempeño es la percepción ordenada de cómo cada empleado se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. La evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona.

Como señala Dolan et al. (2007) la evaluación del rendimiento es un procedimiento estructural y ordenado para medir, evaluar los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, con la finalidad de poder descubrir que tan productivo es el empleado, y si en un futuro podrá mejorar su rendimiento.

Responsabilidades en la evaluación del desempeño

Como expresa Chiavenato (2007) tomando en cuenta la política de recursos humanos de acuerdo a la organización, la responsabilidad de la evaluación de desempeño humano le corresponde a:

El gerente

En la mayoría de las organizaciones, el gerente es el encargado del desempeño y evaluación de sus subordinados. El gerente o supervisor es el responsable de evaluar el desempeño del personal, con la asesoría del órgano de gestión de personal.

El empleado

En algunas organizaciones democráticas permiten que el mismo empleado realice su autoevaluación. En estas organizaciones el individuo autoevalúa su desempeño, eficiencia y eficacia, tomando en cuenta parámetros establecidos por el gerente o la organización.

El empleado y el gerente

Hoy en día las empresas están optando por un esquema activo y avanzado de administración del desempeño. Es aquí donde reaparece la antigua Administración por Objetivos (APO), sin los traumas ocasionados por el abuso de autoridad y elementos novedosos, la autocracia y el constante estado de tensión y congoja entre los implicados, que caracterizaron su instalación en nuestras organizaciones. Actualmente la APO es participativa, involucradora, democrática y muy alentadora. En esta administración por objetivos que surge, el análisis del desempeño hace los siguientes recorridos:

- Formulación de objetivos por consenso
- Compromiso personal en la consecución de los objetivos fijados en conjunto.
- Actuación y negociación con el gerente en el otorgamiento de los recursos para alcanzar los objetivos.
- Desempeño. Comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados.

- Medición continua de los resultados y contraste con los objetivos fijados.
- Retroalimentación exhaustiva y medición conjunta continúa.

El equipo de trabajo

El equipo de trabajo planifica con cada uno de sus miembros las medidas necesarias para mejorar sus desempeños, después de haberlos evaluado individualmente. En esta circunstancia, el equipo se hace responsable por la evaluación del desempeño de sus integrantes y define sus metas y objetivos.

El órgano de gestión de personal

Es una opción común en organizaciones más conservadoras; sin embargo, están dejando de llevarla a cabo por su carácter centralizador y burocrático en demasía. En estas condiciones, el órgano de gestión de personal se hace responsable de la evaluación del desempeño de cada miembro en la empresa. El gerente designado brinda información de cada empleado respecto a su desempeño al realizar las tareas, la cual se analiza y procesa para enviar programas de pasos coordinados o informes por el órgano de gestión de personal. Todo proceso centralista implica reglas y normas burocráticas a las personas implicadas en el sistema lo que impide su libertad y flexibilidad. Además, operar con medias y medianas produce una desventaja, lo contrario a trabajar con el desempeño individual y singular de cada individuo. No se basa en lo particular, sino más bien en lo genérico.

Comité de evaluación

En ciertas empresas, se nombra a un comité con el fin de evaluar el desempeño, el cual está constituido por trabajadores permanentes o temporales, que forman parte de diversos departamentos o dependencias, en esta situación la evaluación se ejecuta de manera colectiva y es llevada a cabo por un grupo de personas. Los miembros fijos o estables (como lo

es el presidente de la empresa o el que lo representa, el director del órgano de gestión de personal y el experto en evaluación del desempeño) asisten a todas las evaluaciones, y su función es mantener el equilibrio de los juicios, el obediencia de los estándares y la continuidad del sistema. Los miembros temporales son el gerente de cada evaluado o su encargado de supervisar. A pesar de la notoria asignación de fuerzas, esta opción también es criticada por su apariencia centralizadora y por su espíritu juzgador, en vez de usarse para la orientación y refuerzo continuo del desempeño. Actualmente la inclinación es desplazar la responsabilidad por el análisis de desempeño hacia la persona misma, acompañado de la participación gerencial, para así poder determinar por acuerdo los objetivos a lograr.

Evaluación de 360°

La evaluación del desempeño de 360° hace referencia a la situación general que involucra a cada individuo. Esta evaluación está hecha circularmente compuesta por todos los elementos que interactúan de alguna manera con la persona a evaluar. Quienes forman parte de ella son el superior, los compañeros de trabajo, los subordinados, los clientes externos e internos, los proveedores y las personas que se encuentra alrededor de un ángulo de 360° respecto al evaluado. La información que brinda se considera más completa y rica, debido a que proviene de todos lados. La evaluación de 360° permite que el administrador se ajuste a las diversas demandas que le llegan de su contexto ocupacional o de sus distintos asociados. Sin embargo, la persona a evaluar se encuentra bajo la mira constante de todos, lo cual no es fácil de sobrellevar. Si el evaluado no se encontrase listo o si no tuviera una mente abierta y receptiva para esta evaluación que es amplia y envolvente, el evaluado podría resultar ser muy susceptible.

3.3. Identificación de las variables

Variable 1

Estrés Laboral

Según EU-OSHA (2002) el estrés laboral se hace presente cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de los trabajadores y estos no pueden hacerle frente debido a que no cuentan con las herramientas necesarias. El estrés no es una enfermedad; sin embargo, si este se presenta de forma constante e intensa conduce a un malestar tanto físico como mental, el encontrarse bajo presión puede destacar lo mejor de nuestro potencial, pero cuando hay un exceso de demanda y presión laboral esto conlleva al estrés, lo cual no es nada beneficioso tanto para los empleados como para las organizaciones.

Dimensiones

- Clima organizacional
- Estructura organizacional
- Territorio organizacional
- Tecnología
- Influencia del líder
- Falta de cohesión
- Respaldo del grupo

Variable 2

Desempeño Laboral

Según Toro (así como se citó en Peña y Durán, 2015) el desempeño laboral hace referencia al contexto inmediato del trabajo, en otras palabras, la tarea en sí, las indicaciones del diseño de trabajo. En esta categoría también se abarcan los elementos tecnológicos, sociales, culturales, económicos y estratégicos de la empresa. Del mismo modo las condiciones demográficas y de personalidad de quien se desempeña pueden

interpretarse como realidades contextuales. Estas realidades no suelen tener un efecto directo respecto al desempeño, pero su efecto indirecto si puede influir de manera positiva o negativa. Esto sucede porque su influencia se desempeña sobre los conocimientos, habilidades y motivación, es por este medio que afecta el desempeño. Su influjo es indirecto.

Dimensiones

- Orientación de resultados
- Calidad
- Relaciones interpersonales
- Iniciativa
- Trabajo en equipo
- Organización

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

Tipo

Esta investigación es de tipo básica de acuerdo con Muntané (2010) el objetivo es ampliar conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

Nivel

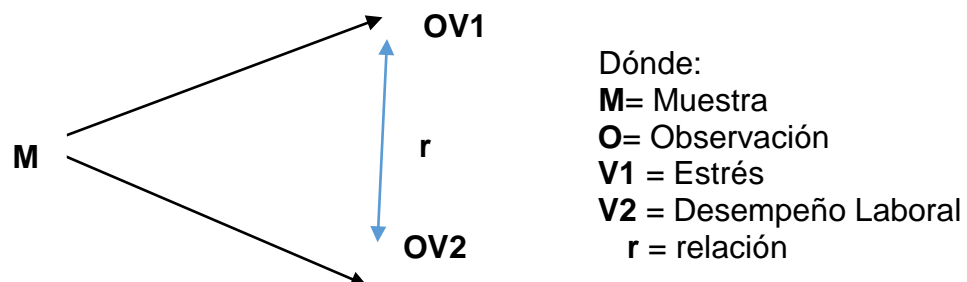
Es descriptiva según Hernández, Fernández y Baptista (2014) porque busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se pueda analizar.

De acuerdo con Hernández et al. (2014) la presente investigación es correlacional, ya que el propósito es saber la relación o grado de asociación existente entre dos o más variables en un contexto específico.

4.2. Diseño de la investigación

El estudio es no experimental de corte transversal. Según Hernández, R. y Mendoza, P. (2018), refieren que la investigación no experimental de corte transversal tiene como intención describir variables y analizar su interrelación en un momento dado.

El esquema es el siguiente:



4.3. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1 Estrés	El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (OIT 2016).	La variable estrés laboral se medirá mediante la Escala de la OIT-OMS, Consta de 7 dimensiones, indicadores y 25 ítems. 1= Nunca 2= Raras veces 3= Ocasionalmente 4= Algunas veces 5= Frecuentemente 6= Generalmente 7= Siempre	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	Metas y misión, forma de trabajo, dirección y objetivos, políticas generales y de la gerencia. Respeto, jerarquía, manejo del papeleo y el rendir informes. Trabajo con otros miembros, privacidad y las condiciones de control. Conocimiento técnico, tecnología adecuada y el equipo disponible. Liderazgo, supervisión y confianza. Trabajo en equipo, prestigio del equipo, organización de equipo y presión. Respaldo de metas, protección en las demandas y ayuda técnica.	1,10,11,20 2,12,16,24 3,15,22 4,14,25 5,6,13,17 7,9,18,21 8,19,23	Ordinal

<p>V2</p> <p>Desempeño Laboral.</p>	<p>El desempeño laboral se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Chiavenato 2007).</p>	<p>La variable desempeño laboral se medirá a través del cuestionario de Montoya (2016). Consta de 6 dimensiones, indicadores y 21 ítems.</p> <p>Muy bajo (1) Bajo (2) Moderado (3) Alto (4) Muy alto (5)</p>	<p>Orientación de resultados</p> <p>Calidad</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Iniciativa</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Organización</p>	<p>Trabajo oportuno, Cumplimiento de tareas y Volumen de trabajo</p> <p>Errores de trabajo, Recursos, Supervisión, Profesionalismo y trato amable</p> <p>Cortesía, Orientación y Conflictos</p> <p>Propuesta de nuevas ideas, Asequible al cambio, Anticipación de dificultades y Resolución de problemas</p> <p>Aptitud, Identificación de Objetivos y Colaboración</p> <p>Planificación, Actividades y Logro de metas</p>	<p>1, 2, 3</p> <p>4, 5, 6,7,8</p> <p>9,10,11</p> <p>12,13,14,15</p> <p>16,17,18</p> <p>19,20,21</p>	<p>Ordinal</p>
-------------------------------------	---	--	--	---	---	----------------

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

El estrés y el desempeño laboral se encuentran relacionados significativamente en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Hipótesis específicas

El estrés tiene una relación significativa con la dimensión orientación de resultados en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

El estrés tiene una relación significativa con la dimensión calidad en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021.

El estrés tiene una relación significativa con la dimensión relaciones interpersonales en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021.

El estrés tiene una relación significativa con la dimensión iniciativa en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

El estrés tiene una relación significativa con la dimensión trabajo en equipo en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

El estrés tiene una relación significativa con la dimensión organización en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021.

4.5. Población y muestra

4.5.1 Población

La población viene a ser el total de las unidades de investigación, que contienen las características requeridas, para ser consideradas como tales (Ñaupas et al., 2018).

La población en la presente investigación estuvo conformada por 65 Miembros que forman parte de la lista del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

4.5.2. Muestra

La muestra es una porción de la población que posee las características necesarias para la investigación, es clara para que no exista confusión alguna (Ñaupas et al., 2018).

La muestra en el siguiente estudio fue censal.

Criterios de inclusión

- Profesionales Miembros del Colegio de Economistas del Callao.
- Profesionales Miembros del colegio de Economistas que se encuentren habilitados.

Criterios de exclusión

- Profesionales Economistas que no den su consentimiento para participar en la investigación.
- Profesionales Economistas no habilitados.

4.5.3 Muestreo

Se realizó el método censal, donde la muestra es toda la población.

4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y confiabilidad

4.6.1 Técnica

La técnica utilizada para la recolección de datos en esta investigación fue la encuesta.

La técnica es el conjunto de normas y procedimientos para ordenar un determinado procedimiento y obtener un determinado objetivo (Ñaupas et al., 2018).

4.6.2 Instrumentos

Los instrumentos son herramientas conceptuales o materiales, que sirven para recoger la información, a través de preguntas, ítems que exigen respuestas del investigado (Ñaupas et al., 2018).

El instrumento utilizado en esta investigación fue el cuestionario, esta es una forma de técnica de la encuesta, consiste en formular un conjunto de preguntas escritas de manera sistemática, relacionadas a las hipótesis de trabajo, variables e indicadores de investigación. Tiene como finalidad recabar información para comprobar las hipótesis de trabajo (Ñaupas et al., 2018).

Para la variable estrés se hizo uso de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS sustentado por Ivancevich y Matteson, en su versión original obtienen el coeficiente del alfa de Cronbach de 0,966. Este instrumento fue adaptado en Perú por Suarez (2013) tiene validez mediante juicio de expertos, con lo que respecta a la confiabilidad esta fue obtenida por consistencia interna mediante alfa de Cronbach, con un nivel de 0,971 considerado un nivel de confiabilidad muy alto, contiene 25 ítems y 7 dimensiones: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo.

Nombre original: Escala de Estrés Laboral de la OIT - OMS

Autores: OIT sustentado por Ivancevich & Mattenson

Adaptación peruana: Lic. Ángela Suarez T. (2013)

Administración: Individual y colectiva

Duración de la prueba: 15 minutos aproximadamente

Numero de ítems: 25

Para la variable desempeño laboral se hizo uso del cuestionario de evaluación del desempeño laboral que fue confeccionado en Perú por

Montoya (2016) consta de 21 ítems y mide 6 dimensiones: Orientación de resultados, Calidad, Relaciones Interpersonales, Iniciativa, Trabajo en Equipo y Organización, la validación del instrumento se dio por juicio de expertos, la confiabilidad fue mediante el coeficiente Alfa de Cronbach dando un resultado de $\alpha=0.861$.

Nombre original: Cuestionario de desempeño laboral

Autor: Montoya Meza, Daniel Alfredo

Año: 2016,

Procedencia: Lima - Perú

Administración: Individual y colectiva

Tiempo: 15 minutos aproximadamente

Numero de ítems: 21

4.7. Recolección de datos

Se realizó la selección de instrumentos de evaluación para medir las variables de este estudio de investigación, se dio validez a los instrumentos mediante juicio de expertos, posteriormente se pidió autorización mediante solicitud vía correo electrónico; documento dirigido a la Decana del Colegio de Economistas del Callao, cuando se obtuvo la autorización se procedió a realizar la aplicación de los instrumentos de recolección de datos vía online a través del cuestionario de google form, para poder obtener el consentimiento informado se les comunicó a los participantes el objetivo de estudio de la investigación, el cuestionario de google form era enviado todos los días por el espacio de un mes al grupo de WhatsApp de los miembros del Colegio de Economistas, donde finalmente se pudo obtener la cantidad necesaria de evaluados.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Se procedió a realizar el descargó de los resultados de la encuesta con el programa Excel, posteriormente se exporto estos resultados al programa estadístico SPSS 25 formando una base de datos numéricos, con este programa se realizó la estadística descriptiva mediante tablas de frecuencia con porcentajes y gráficos para así realizar la interpretación de los mismos, se hizo las tablas cruzadas con frecuencias y porcentajes, se realizó la prueba de normalidad para determinar si los datos siguen una distribución normal o no, en este caso se seleccionó la prueba de Kolmogorov-Smirnov por la cantidad de la muestra (65) personas y se aplicó el coeficiente r de Spearman ya que los datos no tenían una distribución normal procediendo a realizar las tablas de correlación, interpretación, conclusiones y recomendaciones.

V. RESULTADOS

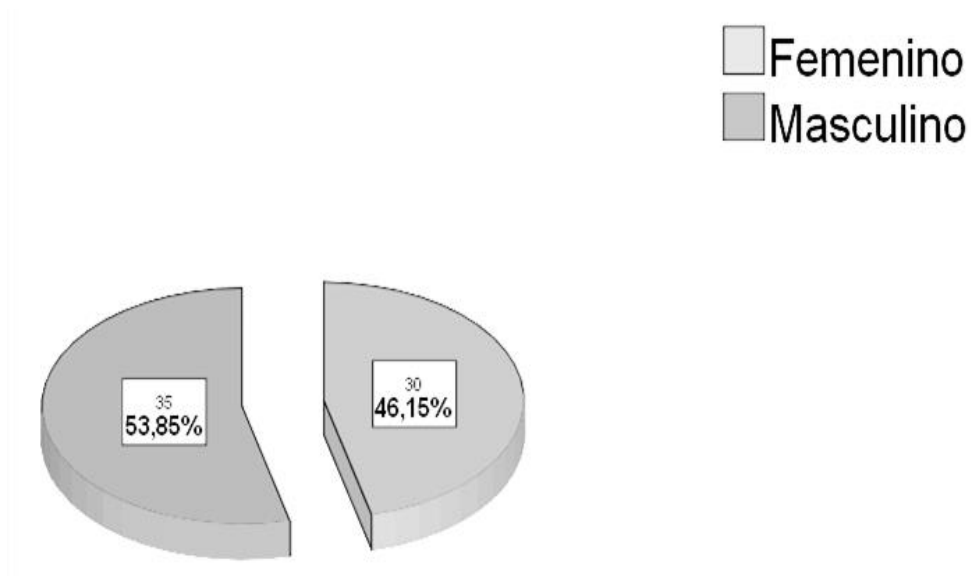
5.1. Presentación de resultados descriptivos

Tabla 1

Género de los encuestados.

		f	%
Válido	Femenino	30	46,2
	Masculino	35	53,8
	Total	65	100,0

Grafico 1. Género de los encuestados.



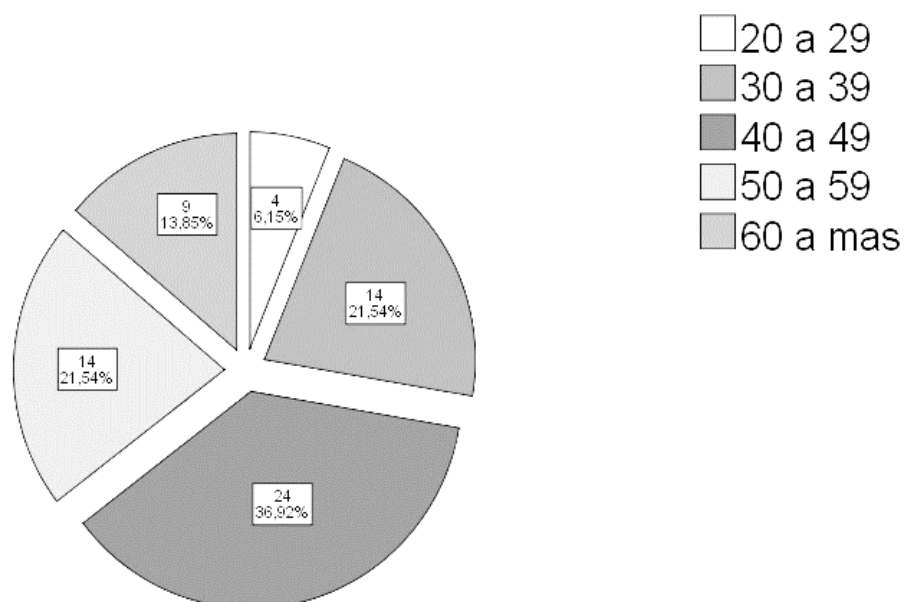
En la tabla y grafico 1; se presentan los resultados de los 65 profesionales encuestados según género donde el 46,15% (30) son de sexo femenino y 53,85%(35) son de sexo masculino en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao.

Tabla 2

Edad de los encuestados.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	20 a 29	4	6,2
	30 a 39	14	21,5
	40 a 49	24	36,9
	50 a 59	14	21,5
	60 a mas	9	13,9
Total		65	100,0

Grafico 2. Edad de los encuestados.



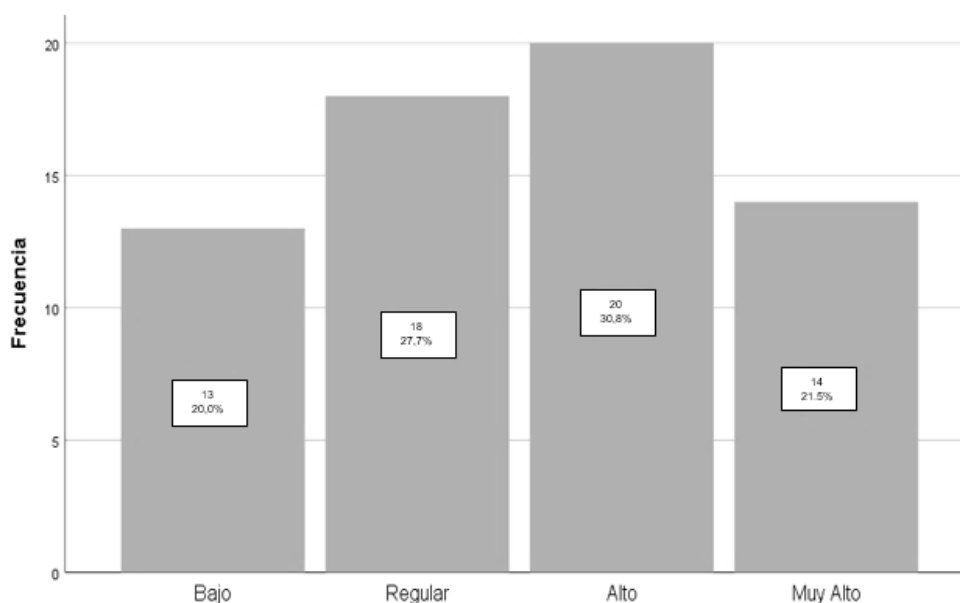
En la tabla y grafico 2; tenemos los resultados de los 65 profesionales evaluados según edad, donde se puede observar que el 6,2%(4) corresponden a la edad de 20 a 29 años, el 21,5% (14) corresponden a la edad de 30 a 39 años, el 36,9%(24) corresponden a la edad de 40 a 49 años, el 21,5%(14) corresponden a la edad de 50 a 59 años, el 13,9%(9) corresponden a la edad de 60 a más años, en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao.

Tabla 3. Resultados de la variable estrés en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Estrés

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	20,0%
	Regular	18	27,7%
	Alto	20	30,8%
	Muy Alto	14	21,5%
	Total	65	100,0%

Grafico 3. Resultados de la variable estrés. |

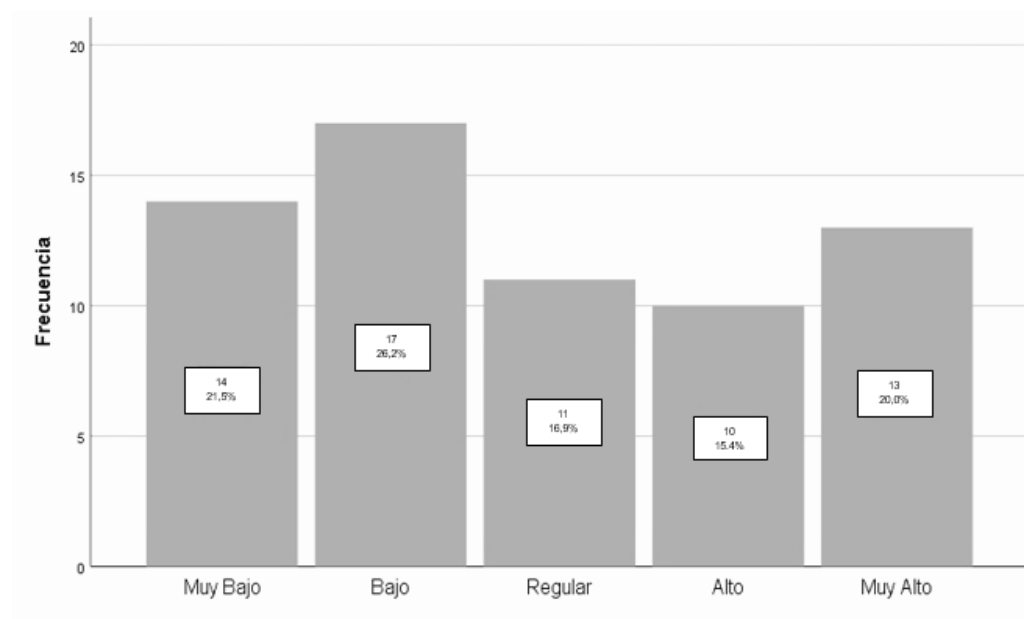


En la tabla y grafico 3; se muestran los resultados de la variable estrés en los encuestados, donde el 20,0%(13) presentan bajo nivel de estrés, el 27,7%(18) presentan regular nivel de estrés, el 30,8%(20) presentan alto nivel de estrés y por último el 21.5%(14) presentan muy alto nivel de estrés en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao.

Tabla 4. Resultados de la dimensión clima organizacional del estrés en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy Bajo	14	21,5%
	Bajo	17	26,2%
	Regular	11	16,9%
	Alto	10	15,4%
	Muy Alto	13	20,0%
	Total	65	100,0%

Grafico 4. Resultados de la dimensión clima organizacional del estrés.



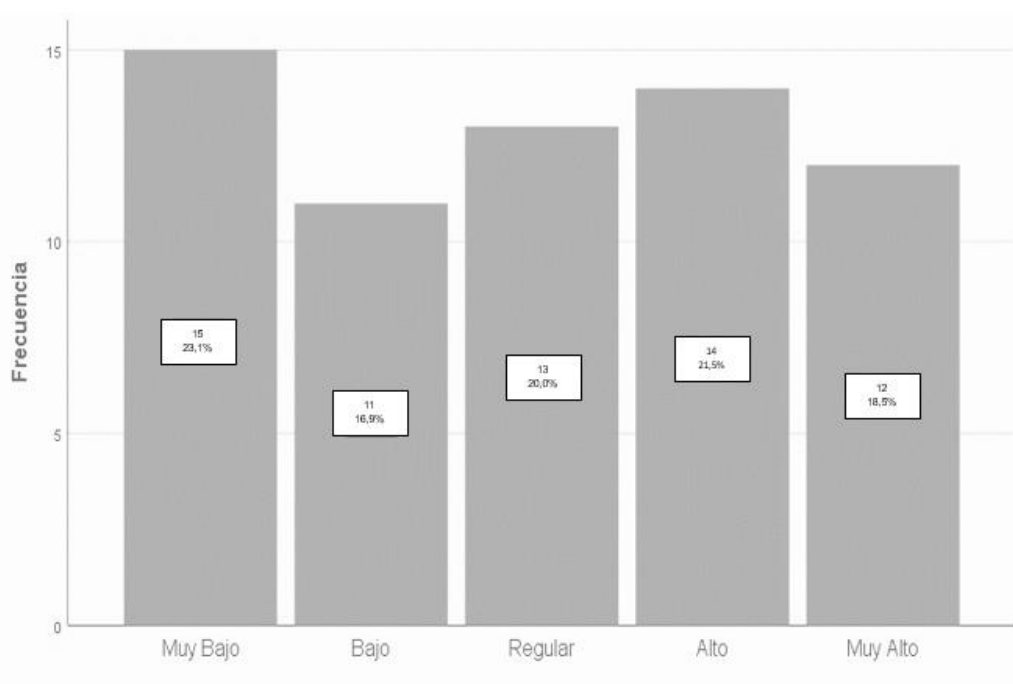
En la tabla y grafico 4; se muestran los resultados de los 65 profesionales Economistas encuestados respecto a la dimensión clima organizacional del estrés, donde el 21,5%(14) presentan muy bajo nivel, el 26,2%(17) presenta bajo nivel, el 16,9%(11) presentan nivel regular, el 15,4%(10) presentan alto nivel y el 20,0%(13) presentan muy alto nivel en clima organizacional.

Tabla 5. Resultados de la dimensión estructura organizacional del estrés en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Estructura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy Bajo	15	23,1%
	Bajo	11	16,9%
	Regular	13	20,0%
	Alto	14	21,5%
	Muy Alto	12	18,5%
	Total	65	100,0%

Grafico 5. Resultados de la dimensión estructura organizacional del estrés.



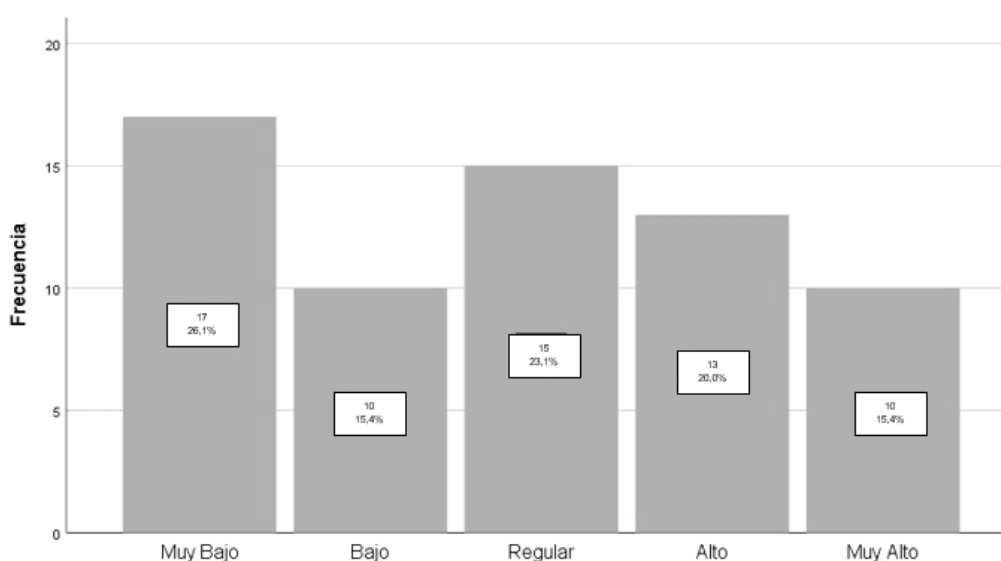
En la tabla y grafico 5; se muestran los resultados de los 65 profesionales Economistas encuestados respecto a la dimensión estructura organizacional del estrés, donde un 23,1%(15) presentan nivel muy bajo, un 16,9%(11) presentan nivel bajo, un 20,0%(13) presentan nivel regular, el 21,5%(14) presentan nivel alto y el 18,5%(12) presentan nivel muy alto en estructura organizacional.

Tabla 6 Resultados de la dimensión territorio organizacional del estrés en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Territorio organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy Bajo	17	26,1%
	Bajo	10	15,4%
	Regular	15	23,1%
	Alto	13	20,0%
	Muy Alto	10	15,4%
	Total	65	100,0%

Grafico 6. Resultados de la dimensión territorio organizacional del estrés.



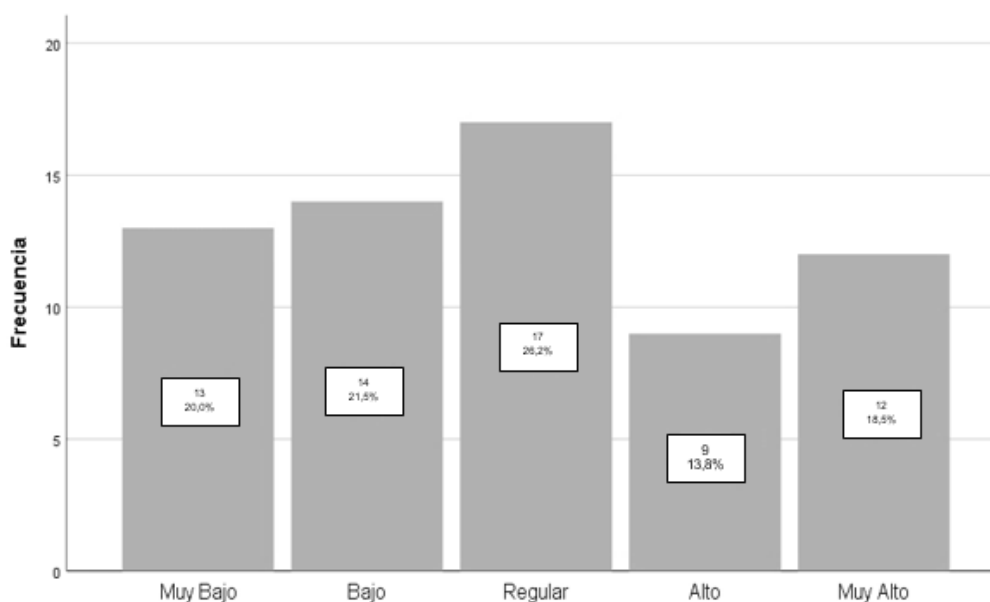
En la tabla y grafico 6; se puede visualizar los resultados de los 65 profesionales Economistas encuestados respecto a la dimensión territorio organizacional del estrés, donde el 26,1%(17) se ubican en nivel muy bajo, el 15,4%(10) se ubican en nivel bajo, el 23,1%(15) se ubican en nivel regular, el 20,0%(13) se ubican en nivel alto y el 15,4%(10) se ubican en nivel muy alto en territorio organizacional.

Tabla 7. Resultados de la dimensión tecnología, del estrés en los Miembros del Colegio de Economistas de Callao, 2021.

Tecnología

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy Bajo	13	20,0%
	Bajo	14	21,5%
	Regular	17	26,2%
	Alto	9	13,8%
	Muy Alto	12	18,5%
	Total	65	100,0%

Grafico 7. Resultados de la dimensión tecnología del estrés.



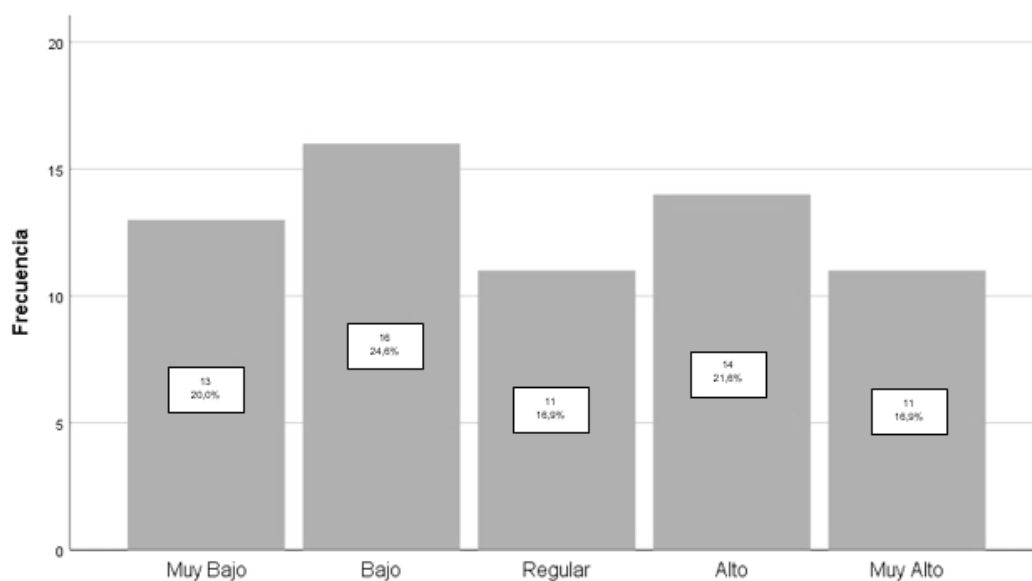
En la tabla y grafico 7; se puede visualizar los resultados de los 65 profesionales Economistas encuestados respecto a la dimensión tecnología del estrés, donde el 20,0%(13) presentan nivel muy bajo, el 21,5%(14) presentan nivel bajo, el 26,2%(17) presentan nivel regular, el 13,8%(9) presentan nivel alto y el 18,5%(12) presentan nivel muy alto en tecnología.

Tabla 8. Resultados de la dimensión influencia del líder, del estrés en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Influencia del líder

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy Bajo	13	20,0%
	Bajo	16	24,6%
	Regular	11	16,9%
	Alto	14	21,6%
	Muy Alto	11	16,9%
	Total	65	100,0%

Gráfico 8. Resultados de la dimensión influencia del líder del estrés.



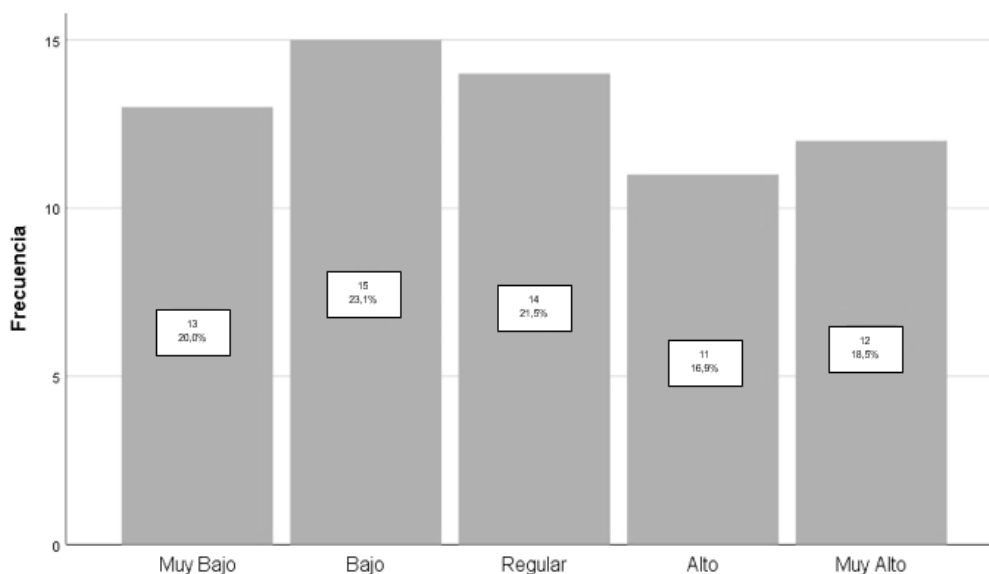
En la tabla y gráfico 8; se mencionan los resultados de los 65 profesionales Economistas encuestados respecto a la dimensión influencia del líder del estrés, donde el 20,0%(13) se ubican en nivel muy bajo, el 24,6%(16) se ubican en nivel bajo, el 16,9%(11) se ubican en nivel regular, el 21,6%(14) se ubican en nivel alto y el 16,9%(11) se ubican en nivel muy alto en influencia del líder.

Tabla 9. Resultados de la dimensión falta de cohesión, del estrés en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Falta de cohesión

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy Bajo	13	20,0%
	Bajo	15	23,1%
	Regular	14	21,5%
	Alto	11	16,9%
	Muy Alto	12	18,5%
	Total	65	100,0%

Grafico 9. Resultados de la dimensión falta de cohesión del estrés.

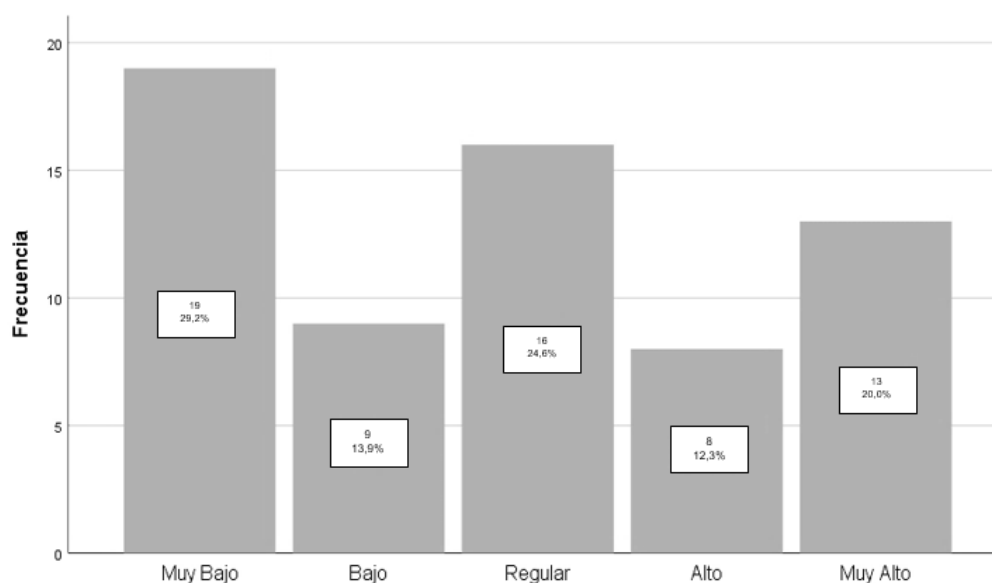


En la tabla y grafico 9; se muestran los resultados de los 65 profesionales Economistas encuestados respecto a la dimensión falta de cohesión del estrés, donde un 20,0%(13) presentan nivel muy bajo, un 23,1%(15) presentan nivel bajo, un 21,5%(14) presentan nivel regular, el 16,9%(11) presentan nivel alto y el 18,5%(12) presentan nivel muy alto en falta de cohesión.

Tabla 10. Resultados de la dimensión respaldo del grupo, del estrés en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

		Respaldo del grupo	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy Bajo	19	29,2%
	Bajo	9	13,9%
	Regular	16	24,6%
	Alto	8	12,3%
	Muy Alto	13	20,0%
	Total	65	100,0

Grafico 10. Resultados de la dimensión respaldo del grupo del estrés.



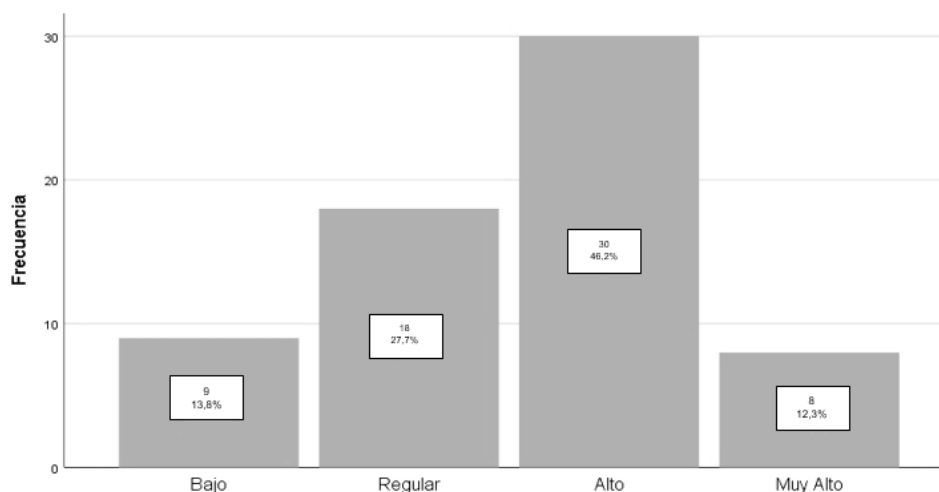
En la tabla y grafico 10; se muestran los resultados de los 65 profesionales Economistas encuestados respecto a la dimensión respaldo del grupo del estrés, donde un 29,2%(19) presentan nivel muy bajo, un 13,9%(9) presentan nivel bajo, un 24,6%(16) presentan nivel regular, el 12,3%(8) presentan nivel alto y el 20,0%(13) presentan nivel muy alto en respaldo de grupo.

Tabla 11. Resultados de la variable desempeño laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	13,8%
	Regular	18	27,7%
	Alto	30	46,2%
	Muy Alto	8	12,3%
	Total	65	100,0%

Gráfico 11. Resultados de la variable desempeño laboral.

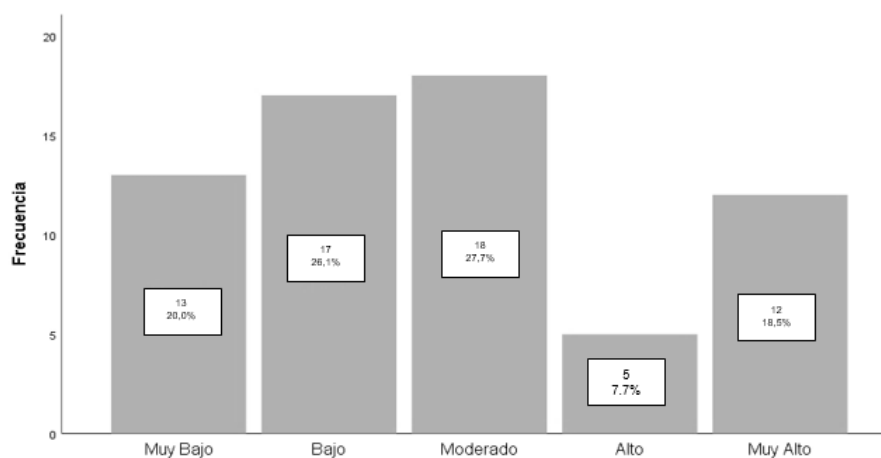


Correspondiente a la tabla y gráfico 11; se observa que un 13,8% de los encuestados (9) presentan bajo desempeño laboral. Un 27,7% de los encuestados (18) presentan regular desempeño laboral. Un 46,2% de los encuestados (30) presentan alto desempeño laboral. Finalmente, un 12,3% de los encuestados (8) presentan un desempeño laboral muy alto, en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao.

Tabla 12. Resultados de la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy Bajo	13	20,0%
	Bajo	17	26,1%
	Moderado	18	27,7%
	Alto	5	7,7%
	Muy Alto	12	18,5%
	Total	65	100,0%

Grafico 12. Resultados de la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral.

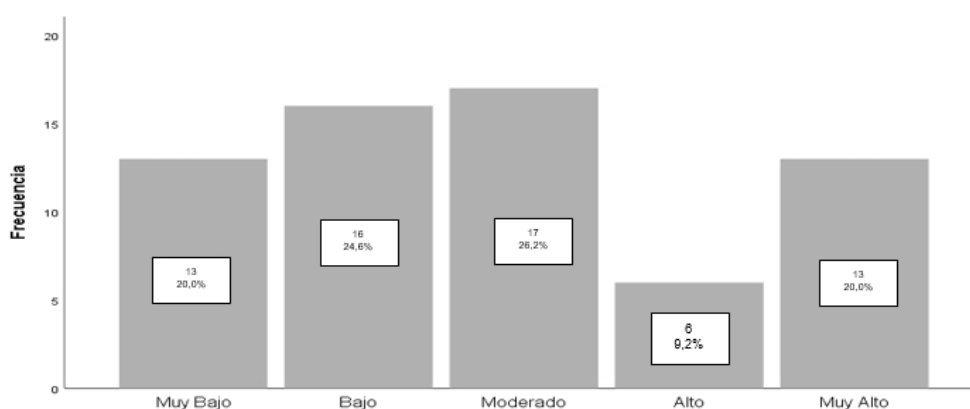


Respecto a la tabla y grafico 12; se presentan los resultados de la dimensión orientación de resultados del desempeño laboral, se observa que un 20,0% de los encuestados (13) presentan muy bajo nivel, un 26,1% (17) tienen bajo nivel, un 27,7% (18) tienen nivel moderado, un 7,7% (5) tienen alto nivel y finalmente un 18,5% (12) tienen muy alto nivel en orientación de resultados.

Tabla 13. Resultados de la dimensión calidad del desempeño laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

		Calidad	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy Bajo	13	20,0%
	Bajo	16	24,6%
	Moderado	17	26,2%
	Alto	6	9,2%
	Muy Alto	13	20,0%
Total		65	100,0%

Gráfico 13. Resultados de la dimensión calidad del desempeño laboral.



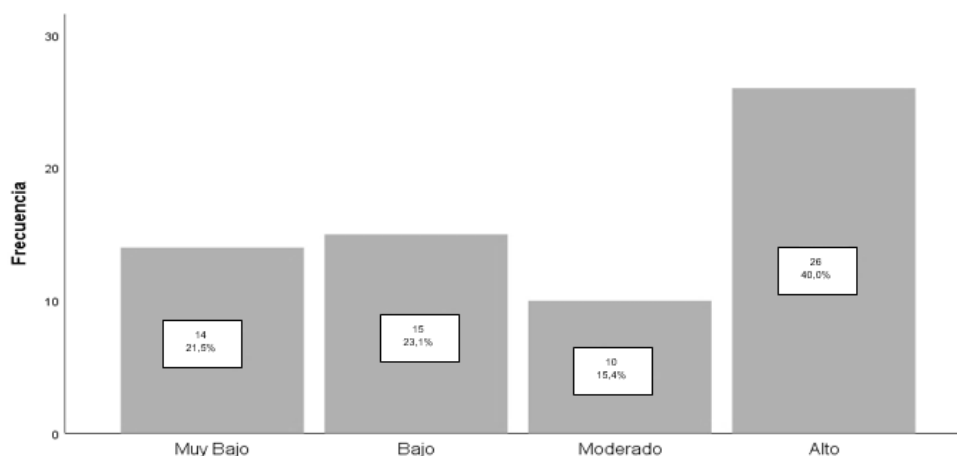
En referencia a la tabla y gráfico 13; se puede visualizar los resultados de la dimensión calidad del desempeño laboral, donde se observa que un 20,0% de los encuestados (13) presentan nivel muy bajo, un 24,6%(16) tienen nivel bajo, un 26,2% (17) presentan nivel moderado, un 9,2% (6) presentan nivel alto y finalmente un 20,0% (13) presentan nivel muy alto en calidad.

Tabla 14. Resultados de la dimensión relaciones interpersonales del desempeño en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy Bajo	14	21,5%
	Bajo	15	23,1%
	Moderado	10	15,4%
	Alto	26	40,0%
	Total	65	100,0%

Gráfico 14. Resultados de la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral.

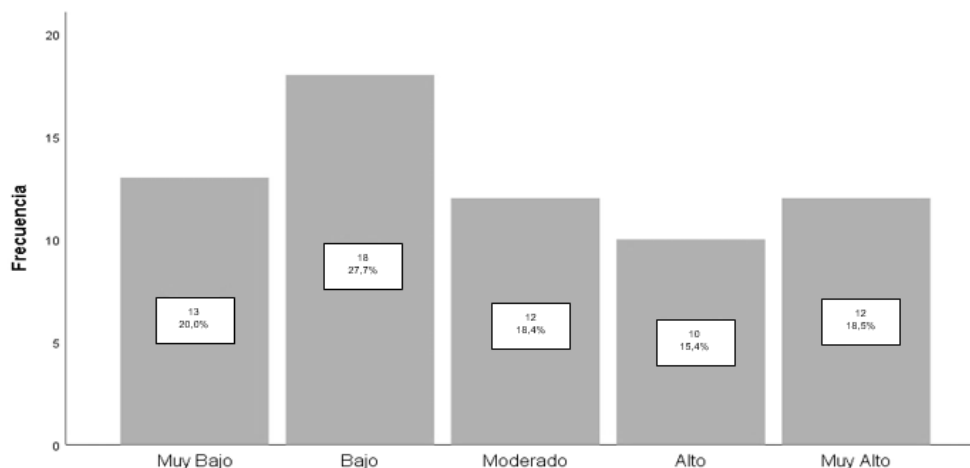


En relación a la tabla y gráfico 14; se muestran los resultados de la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral, donde se observa que un 21,5% de los encuestados (14) se ubican en nivel muy bajo, un 23,1% (15) se ubican en nivel bajo, un 15,4% (10) se ubican en nivel moderado y finalmente un 40.0% (26) se ubican en nivel alto en relaciones interpersonales.

Tabla 15. Resultados de la dimensión *Iniciativa del desempeño laboral* en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

		Iniciativa	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy Bajo	13	20,0%
	Bajo	18	27,7%
	Moderado	12	18,4%
	Alto	10	15,4%
	Muy Alto	12	18,5%
	Total	65	100,0%

Grafico 15. Resultados de la dimensión *Iniciativa del desempeño laboral*.



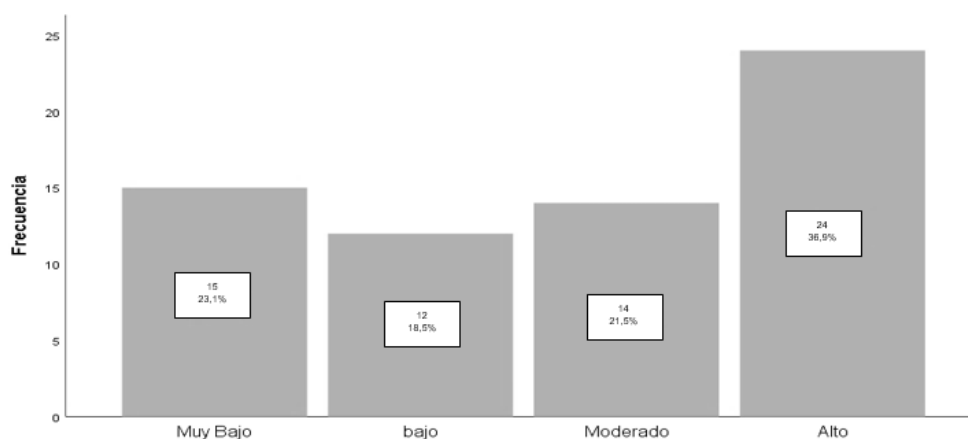
Correspondiente a la tabla y grafico 15, se muestran los resultados de la dimensión *iniciativa del desempeño laboral*, donde se observa que un 20,0% de los encuestados (13) presentan nivel muy bajo, un 27,7% (18) presentan nivel bajo, un 18,4% (12) presentan nivel moderado, un 15,4% (10) presentan nivel alto y finalmente un 18,5% (12) presentan nivel muy alto en iniciativa.

Tabla 16. Resultados de la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Muy Bajo	15	23,1%
bajo	12	18,5%
Moderado	14	21,5%
Alto	24	36,9%
Total	65	100,0%

Gráfico 16. Resultados de la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral.



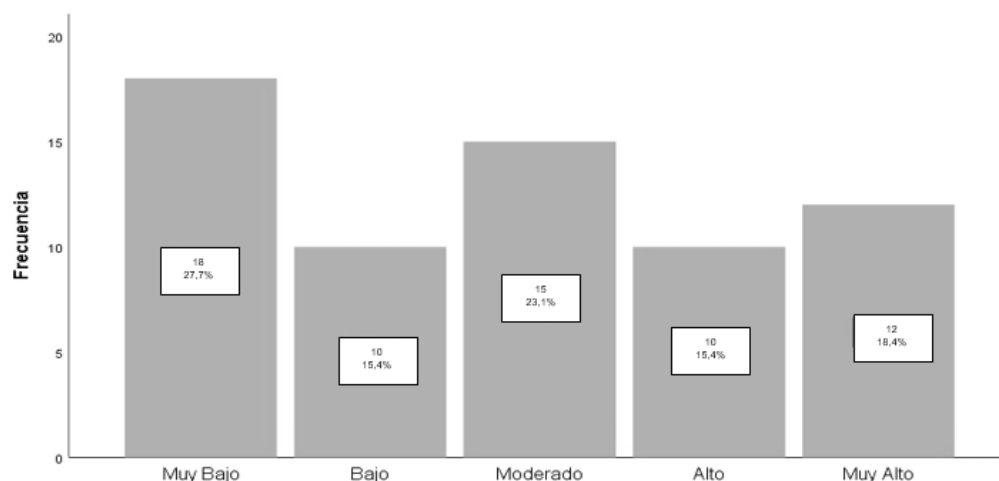
En relación a la tabla y gráfico 16; se muestran los resultados de la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral, donde se observa que un 23,1% de los encuestados (15) presentan nivel muy bajo, un 18,5% (12) presentan nivel bajo, un 21,5% (14) presentan nivel moderado, finalmente, un 36,9% (24) presentan nivel alto en trabajo en equipo.

Tabla 17. Resultados de la dimensión organización del desempeño laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy Bajo	18	27,7%
	Bajo	10	15,4%
	Moderado	15	23,1%
	Alto	10	15,4%
	Muy Alto	12	18,4%
	Total	65	100,0%

Gráfico 17. Resultados de la dimensión organización.



Correspondiente a la tabla y gráfico 17; se muestra los resultados de la dimensión organización del desempeño laboral, donde se observa que un 27,7% de los encuestados (18) presentan nivel muy bajo, un 15,4% (10) presentan nivel bajo, un 23,1% (15) presentan nivel moderado, un 15,4% (10) presentan nivel alto y finalmente un 18,4% (12) presentan nivel muy alto en organización.

5.2. Presentación de Resultados – Tablas cruzadas

Tabla 18. Estrés según edad.

Edad			Estrés			Total
			Bajo	Medio	Alto	
20 a 29	Recuento		0	2	2	4
	% del total		0,0%	3,1%	3,1%	6,2%
30 a 39	Recuento		2	6	6	14
	% del total		3,1%	9,2%	9,2%	21,5%
40 a 49	Recuento		9	6	9	24
	% del total		13,8%	9,2%	13,9%	36,9%
50 a 59	Recuento		6	4	4	14
	% del total		9,2%	6,2%	6,2%	21,6%
60 a mas	Recuento		6	3	0	9
	% del total		9,2%	4,6%	0,0%	13,8%
Total	Recuento		23	21	21	65
	% del total		35,3%	32,3%	32,4%	100,0%

Interpretación: en la tabla 18 se observa que el 13,8% (9) personas entre 40 a 49 años tienen nivel bajo de estrés, también podemos observar que 9,2% (6) encuestados de 40 a 49 años de edad tienen nivel medio de estrés, y en el mismo rango de edad de 40 a 49 años encontramos con nivel alto de estrés 13,9% (9) en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Tabla 19. Estrés según género.

Sexo			Estrés			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Femenino	Recuento		5	9	16	30
	% del total		7,7%	13,8%	24,7%	46,2%
	Recuento		18	12	5	35
	% del total		27,7%	18,5%	7,6%	53,8%
Total	Recuento		23	21	21	65
	% del total		35,4%	32,3%	32,3%	100,0%

Interpretación: en la tabla 19 se observa que el 24,7% (16) personas del sexo femenino presentan alto estrés, mientras que el 18,5% (12) encuestados del sexo masculino presentan estrés medio y 27,7% (18) personas del sexo masculino tienen bajo estrés, en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Tabla 20. Desempeño Laboral según edad.

Edad		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
20 a 29	Recuento	2	2	0	4
	% del total	3,1%	3,1%	0,0%	6,2%
30 a 39	Recuento	7	5	2	14
	% del total	10,8%	7,7%	3,1%	21,6%
40 a 49	Recuento	12	9	3	24
	% del total	18,5%	13,8%	4,6%	36,9%
50 a 59	Recuento	3	6	5	14
	% del total	4,6%	9,2%	7,7%	21,5%
60 a mas	Recuento	2	4	3	9
	% del total	3,1%	6,2%	4,5%	13,8%
Total	Recuento	26	26	13	65
	% del total	40,1%	40,0%	19,9%	100,0%

Interpretación: en la tabla 20 se observa que el 18,5% (12) personas de 40 a 49 años de edad tienen nivel bajo en desempeño laboral, así como también del mismo rango de edades presentan 13,8% (9) personas nivel medio en desempeño laboral, y por otro lado 7,7% (5) personas de 50 a 59 años de edad presentan nivel alto en desempeño laboral, en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Tabla 21. Desempeño Laboral según género.

		Desempeño Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Femenino	Recuento	17	9	4	30
		% del total	26,2%	13,8%	6,2%	46,2%
	Masculino	Recuento	9	17	9	35
		% del total	13,8%	26,2%	13,8%	53,8%
Total		Recuento	26	26	13	65
		% del total	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%

Interpretación: en la tabla 21 se observa que el 26,2% (17) personas del sexo femenino presentan nivel bajo en desempeño laboral, mientras que el 26,2% (17) de los encuestados del sexo masculino presentan nivel medio en desempeño laboral y con nivel alto en desempeño tenemos el sexo masculino con 13,8%(9) encuestados en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis

Tabla 22.

Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	,073	65	,200*
Desempeño Laboral	,114	65	,036

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Respecto a la tabla 22 la prueba de normalidad nos ayuda a determinar si los datos siguen una distribución normal o no, en base a ello se determinará aplicar Rho de Spearman o r de Pearson. Como la muestra de investigación es de 65 participantes se seleccionó la prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Al analizar los resultados se observa una significancia de 0,200 y de 0.036 y al ser diferentes se observa que los datos no siguen una distribución normal y se aplica el Coeficiente r de Spearman.

Pruebas de hipótesis

Hipótesis General

H₀: El estrés y el desempeño laboral NO se encuentran relacionados significativamente en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

H_a: El estrés y el desempeño laboral se encuentran relacionados significativamente en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Tabla 23.

Correlación entre el estrés y el desempeño laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021

			Estrés	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-,386**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	65	65
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,386**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	65	65

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

Interpretación

En la tabla 23 se puede apreciar un coeficiente de correlación de Spearman de -0,386; lo cual según Hernández et al. (2014), evidencia una correlación negativa baja, además se observa que el valor de significancia es de 0,001; y al ser menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, el estrés y el desempeño laboral se encuentran relacionados significativamente en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Hipótesis Específica 1

H₀: El estrés NO tiene una relación significativa con la dimensión orientación de resultados en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

H_a: El estrés tiene una relación significativa con la dimensión orientación de resultados en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Tabla 24.

Correlación entre el estrés y la dimensión orientación de resultados en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

			Estrés	Orientación de resultados
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-,438**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Orientación de resultados	Coefficiente de correlación	-,438**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Interpretación

En la tabla 24 se puede apreciar un coeficiente de correlación de Spearman de -0,438; lo cual según Hernández et al. (2014), evidencia una correlación negativa moderada, además en la tabla ya mencionada se observa que el valor de significancia es de 0,000; y al ser menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, El estrés tiene una relación significativa con la dimensión orientación de resultados en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Hipótesis Específica 2

H₀: El estrés NO tiene una relación significativa con la dimensión calidad en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

H_a: El estrés tiene una relación significativa con la dimensión calidad en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Tabla 25.

Correlación entre el estrés y la dimensión calidad en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

			Estrés	Calidad
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-,205
		Sig. (bilateral)	.	,101
		N	65	65
	Calidad	Coefficiente de correlación	-,205	1,000
		Sig. (bilateral)	,101	.
		N	65	65

Interpretación

En la tabla 25 se puede apreciar un coeficiente de correlación de Spearman de -0,205; lo cual según Hernández et al. (2014), evidencia una correlación negativa baja, además en la tabla ya mencionada se observa que el valor de significancia es de 0,101; y al ser mayor que 0,05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, el estrés NO tiene una relación significativa con la dimensión calidad en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Hipótesis Específica 3

H₀: El estrés NO tiene una relación significativa con la dimensión relaciones interpersonales en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

H_a: El estrés tiene una relación significativa con la dimensión relaciones interpersonales en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Tabla 26.

Correlación entre el estrés y la dimensión relaciones interpersonales en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

		Correlaciones		
			Estrés	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000	-,347**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	65	65
Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	-,347**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	65	65

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

Interpretación

En la tabla 26 se puede apreciar un coeficiente de correlación de Spearman de -0,347; lo cual según Hernández et al. (2014), evidencia una correlación negativa baja, además en la tabla ya mencionada se observa que el valor de significancia es de 0,005; y al ser menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, el estrés tiene una relación significativa con la dimensión relaciones interpersonales en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Hipótesis Específica 4

H₀: El estrés NO tiene una relación significativa con la dimensión iniciativa en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

H_a: El estrés tiene una relación significativa con la dimensión iniciativa en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Tabla 27.

Correlación entre el estrés y la dimensión iniciativa en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

			Estrés	Iniciativa
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000	-,447**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Iniciativa	Coefficiente de correlación	-,447**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Interpretación

En la tabla 27 se puede apreciar un coeficiente de correlación de Spearman de -0,447; lo cual según Hernández et al. (2014), evidencia una correlación negativa moderada, además en la tabla ya mencionada se observa que el valor de significancia es de 0,000; y al ser menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, el estrés tiene una relación significativa con la dimensión iniciativa en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Hipótesis Específica 5

H₀: El estrés NO tiene una relación significativa con la dimensión trabajo en equipo en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

H_a: El estrés tiene una relación significativa con la dimensión trabajo en equipo en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Tabla 28.

Correlación entre el estrés y la dimensión trabajo en equipo en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

		Correlaciones	
		Estrés	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Estrés	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	65
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	-,415**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	65

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

Interpretación

En la tabla 28 se puede apreciar un coeficiente de correlación de Spearman de -0,415; lo cual según Hernández et al. (2014), evidencia una correlación negativa moderada, además en la tabla ya mencionada se observa que el valor de significancia es de 0,001; y al ser menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, el estrés tiene una relación significativa con la dimensión trabajo en equipo en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Hipótesis Específica 6

H₀: El estrés NO tiene una relación significativa con la dimensión organización en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

H_a: El estrés tiene una relación significativa con la dimensión organización en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Tabla 29.

Correlación entre el estrés y la dimensión organización en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

		Correlaciones	
		Estrés	Organización
Rho de Spearman	Estrés	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	65
	Organización	Coeficiente de correlación	-,408**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	65

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

Interpretación

En la tabla 29 se puede apreciar un coeficiente de correlación de Spearman de -0,408; lo cual según Hernández et al. (2014), evidencia una correlación negativa moderada, además en la tabla ya mencionada se observa que el valor de significancia es de 0,001; y al ser menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, El estrés tiene una relación significativa con la dimensión organización en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

6.2. Comparación de los resultados con antecedentes

En referencia al objetivo general, se evidencia que El estrés y el desempeño laboral se encuentran relacionados significativamente en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021 ya que el valor p es de 0,001 asimismo el coeficiente r de Spearman arrojó un -0,386 lo que implica que existe una correlación negativa baja, estos hallazgos se asemejan con los presentados por Da Cruz y Melgarejo (2021) quien en su estudio encontró que existe una relación estadísticamente significativa, inversa y débil entre las variables estrés y desempeño laboral.

Asimismo, Begazo (2019) a través de su estudio comprobó que existe una correlación negativa inversa entre estrés y desempeño laboral.

De acuerdo al estudio realizado por Laqui (2019) Los resultados refieren que la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral estadísticamente es significativa ($r = -0,444$), el 3.82% de los trabajadores encuestados presenta un nivel alto de estrés, el 71.76% presenta un nivel de estrés medio y el 24.43% presenta un nivel bajo de estrés, en lo que refiere a nivel de desempeño laboral el 87.79% presenta un nivel alto de desempeño, el 12.21% presenta un nivel medio en los trabajadores encuestados.

También se relaciona con el estudio de Laime (2018) los resultados refieren que, si existe relación entre las variables estrés y desempeño laboral, el 92% de la muestra evaluada presenta un nivel intermedio de estrés laboral, el 6.7% presenta un nivel bajo de estrés y el 1.3% presenta estrés, en los resultados sobre desempeño laboral el 49.3% presentan un nivel regular, 46.7% presentan un nivel bueno y 4% con nivel bajo de desempeño laboral.

En referencia al primer objetivo específico, se demuestra una correlación negativa moderada, donde si existe relación entre el estrés y la dimensión orientación de resultados a diferencia de Da Cruz y Melgarejo (2021) no existe relación entre estrés y la dimensión orientación de resultados.

En referencia al segundo objetivo específico, evidencia una correlación negativa baja siendo el valor de significancia de 0,101 donde no existe relación entre el estrés y la dimensión calidad a diferencia de Da Cruz y Melgarejo (2021) existe relación entre el estrés y la dimensión calidad.

En referencia al tercer objetivo específico, se evidencia una correlación negativa baja ($r = -0,347$) donde si existe relación entre la variable estrés y la dimensión relaciones interpersonales a diferencia de Da Cruz y Melgarejo (2021) no existe relación entre el estrés y la dimensión relaciones interpersonales.

En referencia al cuarto objetivo específico, se evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de -0,447; evidencia una correlación negativa moderada. Lo cual concuerda con Da Cruz y Melgarejo (2021) existe relación entre estrés y la dimensión iniciativa.

En referencia al quinto objetivo específico, se evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de -0,415; evidencia una correlación negativa moderada, donde si existe relación. Lo cual concuerda con Da Cruz y Melgarejo (2021) existe relación entre estrés y la dimensión trabajo en equipo.

En referencia al sexto objetivo específico, se evidencia un coeficiente de correlación de Spearman de -0,408; evidencia una correlación negativa moderada, donde si existe relación entre estrés y la dimensión organización. Lo cual difiere con Da Cruz y Melgarejo (2021) la cual afirma que no existe relación entre estrés y la dimensión organización.

CONCLUSIONES

Primero

En relación al objetivo general de la investigación se propuso Determinar la relación entre el estrés y el desempeño Laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021 se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de -0,386; presenta una correlación negativa baja y el valor de significancia es de 0,001 lo que indica que el estrés y el desempeño laboral se encuentran relacionados significativamente en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Segundo

En relación al primer objetivo específico de la investigación se propuso identificar la relación entre el estrés y la dimensión orientación de resultados en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021 se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de -0,438; presenta una correlación negativa moderada y el valor de significancia es de 0,000 lo que indica que el estrés tiene relación con la dimensión orientación de resultados en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Tercero

En relación al segundo objetivo específico de la investigación se propuso identificar la relación entre el estrés y la dimensión calidad en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021 se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de -0,205; presenta una correlación negativa baja y el valor de significancia es de 0,101 esta al ser mayor que 0,05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, lo que indica que el estrés NO tiene relación con la dimensión calidad en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Cuarto

En relación al tercer objetivo específico de la investigación se propuso identificar la relación entre el estrés y la dimensión relaciones

interpersonales en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021 se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de -0,347; presenta una correlación negativa baja y el valor de significancia es de 0,005 lo que indica que el estrés tiene relación con la dimensión relaciones interpersonales en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Quinto

En relación al cuarto objetivo específico de la investigación se propuso identificar la relación entre el estrés y la dimensión iniciativa en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021 se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de -0,447; presenta una correlación negativa moderada y el valor de significancia es de 0,000 lo que indica que el estrés tiene relación con la dimensión iniciativa en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Sexto

En relación al quinto objetivo específico de la investigación se propuso identificar la relación entre el estrés y la dimensión trabajo en equipo en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021 se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de -0,415; presenta una correlación negativa moderada y el valor de significancia es de 0,001 lo que indica que el estrés tiene relación con la dimensión trabajo en equipo en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

Séptimo

En relación al sexto objetivo específico de la investigación se propuso identificar la relación entre el estrés y la dimensión organización en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021 se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de -0,408; presenta una correlación negativa moderada y el valor de significancia es de 0,001 lo que indica que el estrés tiene relación con la dimensión organización en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.

RECOMENDACIONES

- Realizar investigaciones en muestras más amplias para poder obtener resultados independientes a posibles sesgos de estudio.
- Se recomienda crear estrategias que ayuden a reducir el estrés para mejora del desempeño laboral.
- Fomentar actividades recreativas, con la finalidad de mejorar y fortalecer las relaciones interpersonales en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao.
- Incentivar al trabajo en grupos, exponiendo ideas y pensamientos personales sin temor a que estas sean rechazadas, para mejorar la iniciativa en los miembros del Colegio de Economistas del Callao.
- Promover un buen ambiente laboral, con la finalidad de mejorar el trabajo en equipo donde exista buena actitud y respeto entre los Miembros del Colegio de Economistas del Callao.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaya, B., Galvis, D., Acosta, G., Aguilera, L. y Olarte, Y. (2019). *Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco* [Tesis de pregrado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Archivo Digital. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1404/1.Tesis%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Begazo, U. (2019). *Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada de confecciones industriales de Arequipa 2018* [Tesis de pregrado, Universidad privada Telesup]. Archivo digital. <https://repositorio.utesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/655/1/BEGAZO%20SANCHEZ%20ULDEMIAS%20TOMASA.pdf>
- Burbano, A. (2017). *El Estrés Laboral y su influencia en el Desempeño de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Archivo Digital. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12859/1/T-UCE-0007-PI024-2017.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana
- Da Cruz, A. y Melgarejo, R. (2021). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de servicios de Lima, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63035/Da%20Cruz_BAG-Mlegarejo_ARD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA. <https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/La%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20la%20recursos%20humano%20-%20Dolan%20Valle%20Jackson%20y%20Schuler.pdf>
- EU-OSHA. (2002). *El estrés relacionado con el trabajo*. <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheet-22-work-related-stress/view>
- Guzmán, A. (2017). *El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Archivo digital. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14229/1/T-UCE-0007-PIO40-2018.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill education.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill education.
- Hinojosa, C. (2019). *Estrés y clima laboral en los asesores de servicios de un call center en el distrito de Breña* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Archivo Digital. http://168.121.49.87/bitstream/handle/URP/2493/T030_72573977_T%20%20HINOJOSA%20SANDOVAL%20CLAUDIA%20STEFANY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Laime, E. (2018). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa – 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la

Vega]. Archivo digital.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TESSIS_Elizabeth%20Laime%20Huam%c3%a1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Laqui, C. (2019). *Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la microred de salud Alca y Cotahuasi* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Archivo Digital.
http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8831/MDMIaa_pcr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lizama, N. (2021, febrero 1) ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? *El Comercio*.
<https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/?ref=ecr>

Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Archivo digital.
[file:///C:/Users/John/Downloads/MONTOYA_MEZA_DANIEL_RELACION%20C3%93N%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/John/Downloads/MONTOYA_MEZA_DANIEL_RELACION%20C3%93N%20(9).pdf)

Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Revisiones temáticas*, 33(3), 221-227.

Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. CEIL-CONICET. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Romero, H. y Palacios, J. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp->

content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_arttext&lng=en

Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85-93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>

Peña, M. y Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222. http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4827/Justicia_organizational_desempe%c3%b1o_laboral_y_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031759412175527

Redacción Perú 21. (2020, octubre 9). Día de la Salud Mental: Colegio de Psicólogos de Lima y Callao registraron más de 6 mil atenciones virtuales en tiempos de pandemia. *Perú 21*. <https://peru21.pe/vida/salud/httpsperu21pepoliticacaso-richard-swing-fiscalia-de-la-nacion-investigara-al-presidente-martin-vizcarra-el-28-de-julio-zoraida-avalos-martin-vizcarra-caso-richard-swing-noticiatmp-ad30seg-noticia/>

- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Suárez, A. (2013). Adaptation of the ILO-WHO Workplace Stress Scale in workers from 25 to 35 years of age in a Contact Center in Lima Center in Lima. *PsiqueMag*, 2(1), 33–50. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v2i1.101>
- UGT-CEC. (2016). *Guía de buenas prácticas empresariales en Gestión del Estrés Laboral*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/Guia%20Gestion%20Estres%20WEB.pdf
- Vidal Lacosta, V. (2019). *El Estrés Laboral: Análisis y Prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Anexos

Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE ECONOMISTAS DEL CALLAO, 2021.</p>	<p>PROBLEMA GENERAL ¿Existe relación entre el Estrés y el Desempeño Laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Existe relación entre el estrés y la dimensión orientación de resultados en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021? ¿Existe relación entre el estrés y la dimensión calidad en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021? ¿Existe relación entre el estrés y la dimensión relaciones interpersonales en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021? ¿Existe relación entre el estrés y la dimensión iniciativa en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021? ¿Existe relación entre el estrés y la dimensión trabajo en equipo en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021? ¿Existe relación entre el estrés y la dimensión organización en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el Estrés y el Desempeño Laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar la relación entre el estrés y la dimensión orientación de resultados en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021. Identificar la relación entre el estrés y la dimensión calidad en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021. Identificar la relación entre el estrés y la dimensión relaciones interpersonales en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021. Identificar la relación entre el estrés y la dimensión iniciativa en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021. Identificar la relación entre el estrés y la dimensión trabajo en equipo en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021. Identificar la relación entre el estrés y la dimensión organización en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL El Estrés y el Desempeño Laboral se encuentran relacionados significativamente en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS El estrés tiene una relación significativa con la dimensión orientación de resultados en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021. El estrés tiene una relación significativa con la dimensión calidad en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021. El estrés tiene una relación significativa con la dimensión relaciones interpersonales en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021. El estrés tiene una relación significativa con la dimensión iniciativa en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao, 2021. El estrés tiene una relación significativa con la dimensión trabajo en equipo en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021. El estrés tiene una relación significativa con la dimensión organización en los Miembros del Colegio de Economistas del callao, 2021.</p>	<p>VARIABLE 1 Estrés laboral</p> <p><u>Dimensiones</u> Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo</p> <p>VARIABLE 2 Desempeño laboral</p> <p><u>Dimensiones</u> Orientación de resultados Calidad Relaciones interpersonales Iniciativa Trabajo en equipo Organización</p>	<p>TIPO: Básico</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <p>Población: 65</p> <p>Muestra: censal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Escala de estrés laboral de la OIT-OMS Ivancevich y Matteson (1989)</p> <p>Cuestionario de desempeño laboral Montoya (2016)</p> <p>Base de datos, uso de Microsoft Excel 2016.</p> <p>Uso de estadística descriptiva e inferencial.</p>

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1 Estrés laboral	El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (OIT 2016).	La variable estrés laboral se medirá mediante la Escala de la OIT-OMS, Consta de siete dimensiones, indicadores y 25 ítems. Opciones de respuesta: 1= Nunca 2= Raras veces 3= Ocasionalmente 4= Algunas veces 5= Frecuentemente 6= Generalmente 7= Siempre	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	Metas y misión, forma de trabajo, dirección y objetivos, políticas generales y de la gerencia. Respeto, jerarquía, manejo del papeleo y el rendir informes. Trabajo con otros miembros, privacidad y las condiciones de control. Conocimiento técnico, tecnología adecuada y el equipo disponible. Liderazgo, supervisión y confianza. Trabajo en equipo, prestigio del equipo, organización de equipo y presión. Respaldo de metas, protección en las demandas y ayuda técnica.	1,10,11,20 2,12,16,24 3,15,22 4,14,25 5,6,13,17 7,9,18,21 8,19,23	Ordinal

<p>V2</p> <p>Desempeño Laboral.</p>	<p>El desempeño laboral se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Chiavenato 2007).</p>	<p>La variable desempeño laboral se medirá a través del cuestionario de Montoya (2016). Consta de seis dimensiones, indicadores y 21 ítems.</p> <p>Muy bajo (1) Bajo (2) Moderado (3) Alto (4) Muy alto (5)</p>	<p>Orientación de resultados</p> <p>Calidad</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Iniciativa</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Organización</p>	<p>Trabajo oportuno, Cumplimiento de tareas y Volumen de trabajo</p> <p>Errores de trabajo, Recursos, Supervisión, Profesionalismo y trato amable</p> <p>Cortesía, Orientación y Conflictos</p> <p>Propuesta de nuevas ideas, Asequible al cambio, Anticipación de dificultades y Resolución de problemas</p> <p>Aptitud, Identificación de Objetivos y Colaboración</p> <p>Planificación, Actividades y Logro de metas</p>	<p>1, 2, 3</p> <p>4, 5, 6,7,8</p> <p>9,10,11</p> <p>12,13,14,15</p> <p>16,17,18</p> <p>19,20,21</p>	<p>Ordinal</p>
-------------------------------------	---	---	--	---	---	----------------

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Ivancevich y Matteson (1989)

Edad Sexo..... Fecha

INSTRUCCIONES:

Este formato es una escala para medir el estrés laboral, consta de 25 preguntas con opciones del 1 al 7 el cual debe responder marcando con un aspa (X) en un tiempo de 15 minutos.

1= si la condición NUNCA es fuente de estrés.

2= si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

3= si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.

4= si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

5= si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

6= si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

7= si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							

12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							

---Gracias por su colaboración---

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor Montoya (2016)

Estimado colaborador, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información sobre desempeño laboral.

Al responder cada uno de los ítems, marque con una X solo una de las alternativas propuestas.

Antes de contestar, se le pide ser honesto en sus respuestas y responder todas las preguntas.

Edad..... Sexo..... Fecha

INSTRUCCIONES:

1. Lea detenidamente las instrucciones del presente cuestionario.
2. Lea el contenido de la competencia y el comportamiento que evaluará.
3. Asigne el puntaje correspondiente de manera objetiva.
4. Cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy Bajo a Muy Alto.

Muy Bajo : 1 Desempeño laboral no aceptable.

Bajo : 2 Desempeño laboral regular.

Moderado : 3 Desempeño laboral bueno.

Alto : 4 Desempeño laboral muy bueno.

Muy Alto : 5 Desempeño laboral excelente

N°	PREGUNTAS	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
		1	2	3	4	5	
1	Termina su trabajo oportunamente						
2	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda						
3	Realiza un volumen adecuado de trabajo						
4	No comete errores en el trabajo						
5	Hace uso racional de los recursos						
6	No requiere de supervisión frecuente						
7	Se muestra profesional en el trabajo						
8	Se muestra respetuoso y amable en el trato						
9	Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros						
10	Brinda una adecuada orientación a los clientes						
11	Evita los conflictos dentro del equipo						

12	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
13	Se muestra asequible al cambio						
14	Se anticipa a las dificultades						
15	Tiene gran capacidad para resolver problemas						
16	Muestra aptitud para integrarse al equipo						
17	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
18	Colabora con los demás para el logro de objetivos						
19	Planifica sus actividades						
20	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos						
21	Se preocupa por alcanzar las metas						
PUNTAJE TOTAL							

---Gracias por su colaboración---

FICHAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE ECONOMISTAS DEL CALLAO 2021

Instrumento: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT- OMS

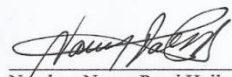
Nombre del Experto: Psic. Nancy Pacsi Huilca

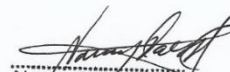
II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna


Nombre: Nancy Pacsi Huilca
No. DNI: 09257370


Nancy Pacsi Huilca
Lic. Psicología
CPsP: 7625
EVALUADOR PSICOLÓGICO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE ECONOMISTAS DEL CALLAO 2021

Instrumento: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL


Nombre del Experto: PSIC. NANCY PACSI HUILCA

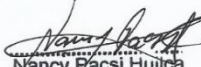
II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna


Nombre: NANCY PACSI HUILCA
No. DNI: 09257370


Nancy Pacsi Huilca
Lic. Psicología
CPS: 7825
EVALUADOR PSICOLÓGICO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE ECONOMISTAS DEL CALLAO 2021

Instrumento: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT- OMS

Nombre del Experto: JOHNNY A. RIVAS ROMERO

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna



Johnny A. Rivas Romero

PSICÓLOGO
C.Ps.P. 2973

Nombre: Johnny A. Rivas Romero
No. DNI: 09375949

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE ECONOMISTAS DEL CALLAO 2021

Instrumento: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del Experto: JOHNNY A. RIVAS ROMERO

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna



Johnny A. Rivas Romero
Johnny A. Rivas Romero
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 2973

Nombre: Johnny A. Rivas Romero
No. DNI: 09375949

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE ECONOMISTAS DEL CALLAO 2021

Instrumento: ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT- OMS

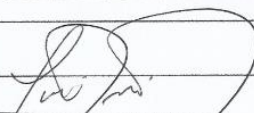
Nombre del Experto: LUIS RIVAS ROMERO

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna


Dr. Luis Rivas Romero
Docente Investigador

~~Cod. ORCID Nº 000-0003-0820-158x~~
Nombre: Luis Rivas Romero
No. DNI: 09155398

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE ECONOMISTAS DEL CALLAO 2021

Instrumento: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

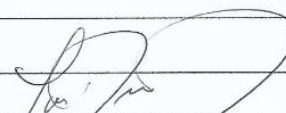
Nombre del Experto: LUIS RIVAS ROMERO

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxis adecuada en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna


Dr. Luis Rivas Romero
Docente Investigador

Cod. ORCID iD: 000-0003-0820-150x
Nombre: Luis Rivas Romero
No. DNI: 09155398

BASE DE DATOS

*BASE DE DATOS YNES RIOS ver 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

4: P18 5 Visión: 62 de 82 variables

	Edad	Sexo	Grado_de_Instruccion	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	40 a 49	Masculino	Universitario	2	2	4	4	2	2	4	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
2	50 a 59	Masculino	Universitario	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3
3	40 a 49	Masculino	Universitario	2	2	2	3	4	6	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	5	4	3
4	20 a 29	Masculino	Universitario	6	4	5	4	4	6	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5
5	40 a 49	Femenino	Universitario	2	2	6	2	2	6	2	2	6	3	6	3	2	6	1	2	6	3	3
6	40 a 49	Masculino	Universitario	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
7	20 a 29	Femenino	Universitario	5	3	4	4	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
8	30 a 39	Femenino	Universitario	1	3	3	4	5	5	6	6	5	4	4	3	5	2	4	4	3	3	3
9	40 a 49	Masculino	Universitario	5	5	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6
10	50 a 59	Masculino	Universitario	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	5	5
11	30 a 39	Masculino	Universitario	4	5	2	5	5	3	4	3	3	4	5	3	6	5	4	4	3	6	6
12	60 a mas	Masculino	Universitario	4	2	5	3	1	2	3	4	6	3	4	2	2	4	1	5	4	6	6
13	50 a 59	Masculino	Universitario	1	4	4	4	4	1	1	2	1	4	3	2	2	4	3	5	2	2	2
14	50 a 59	Masculino	Universitario	4	5	4	6	4	2	4	2	4	6	4	5	2	2	2	6	1	7	7
15	50 a 59	Femenino	Universitario	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5
16	40 a 49	Masculino	Universitario	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	40 a 49	Masculino	Universitario	3	3	4	4	5	5	2	3	2	3	4	3	5	2	3	5	3	3	3
18	60 a mas	Masculino	Universitario	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	30 a 39	Masculino	Universitario	4	1	1	1	1	4	4	7	7	6	3	3	3	3	4	4	4	4	4
20	50 a 59	Masculino	Universitario	3	1	3	2	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
21	30 a 39	Femenino	Universitario	4	2	4	3	6	6	5	3	4	4	4	5	6	5	3	4	5	4	4
22	30 a 39	Masculino	Universitario	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
23	50 a 59	Femenino	Universitario	4	3	5	5	1	1	1	1	2	5	5	4	3	5	5	5	2	5	5
24	50 a 59	Femenino	Universitario	4	5	5	5	6	4	4	4	4	5	6	5	5	5	6	6	5	3	3
25	60 a mas	Masculino	Universitario	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
26	60 a mas	Masculino	Universitario	1	5	3	3	5	5	2	2	4	2	5	2	2	3	2	6	1	1	1
27	50 a 59	Masculino	Universitario	4	1	4	4	6	4	7	6	6	6	4	2	6	6	2	2	3	4	4

Vista de datos Vista de variables

*BASE DE DATOS YNES RIOS ver 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Cadena	8	0	Edad	Ninguno	Ninguno	8	Izquierda	Nominal	Entrada
2	Sexo	Cadena	9	0	Sexo	{ Femenino...}	Ninguno	9	Izquierda	Nominal	Entrada
3	Grado_de_Instruccion	Cadena	13	0	Grado de Instruccion	Ninguno	Ninguno	13	Izquierda	Nominal	Entrada
4	P1	Numérico	8	0	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P2	Numérico	8	0	¿El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordin...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
6	P3	Numérico	8	0	¿El que no esté en condiciones de controlar las activida...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P4	Numérico	8	0	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P5	Numérico	8	0	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P6	Numérico	8	0	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P7	Numérico	8	0	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabor...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P8	Numérico	8	0	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis meta...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P9	Numérico	8	0	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor de...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P10	Numérico	8	0	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P11	Numérico	8	0	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P12	Numérico	8	0	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la e...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P13	Numérico	8	0	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar m...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P14	Numérico	8	0	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P15	Numérico	8	0	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P16	Numérico	8	0	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa ...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P17	Numérico	8	0	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeñ...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P18	Numérico	8	0	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P19	Numérico	8	0	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación co...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P20	Numérico	8	0	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me c...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P21	Numérico	8	0	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P22	Numérico	8	0	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros depart...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P23	Numérico	8	0	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P24	Numérico	8	0	¿El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P25	Numérico	8	0	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un tr...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	V1	Numérico	8	0	Estrés	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS YNES RIOS ver 2.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 82 de 82 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	F
1	2	2	4	4	2	2	4	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	
2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	4	1	2	1	
3	2	2	2	3	4	6	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	5	3	4	3	3	2	3	3	
4	6	4	5	4	4	6	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	6	
5	2	2	6	2	2	6	2	2	6	3	6	3	2	6	1	2	6	3	3	2	6	1	2	3	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	
7	5	3	4	4	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	6	3	3	1	2	4	
8	1	3	3	4	5	5	6	6	5	4	4	3	5	2	4	4	3	3	4	4	4	2	3	5	
9	5	5	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	5	7	5	4	6	
10	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	5	2	5	2	2	2	3	
11	4	5	2	5	5	3	4	3	3	4	5	3	6	5	4	4	3	6	4	5	3	1	4	3	
12	4	2	5	3	1	2	3	4	6	3	4	2	2	4	1	5	4	6	3	5	6	3	3	5	
13	1	4	4	4	4	1	1	2	1	4	3	2	2	4	3	5	2	2	2	2	2	6	3	2	
14	4	5	4	6	4	2	4	2	4	6	4	5	2	2	2	6	1	7	1	4	3	3	2	1	
15	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	3	5	5	
16	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
17	3	3	4	4	5	5	2	3	2	3	4	3	5	2	3	5	3	3	3	3	6	4	4	2	
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
19	4	1	1	1	1	4	4	7	7	6	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	7	7	
20	3	1	3	2	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
21	4	2	4	3	6	6	5	3	4	4	4	5	6	5	3	4	5	4	4	4	4	2	2	4	
22	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
23	4	3	5	5	1	1	1	1	2	5	5	4	3	5	5	5	2	5	3	5	5	2	3	3	
24	4	5	5	6	4	4	4	4	4	5	6	5	5	5	6	6	5	3	6	5	3	3	6	6	
25	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	4	
26	1	5	3	3	5	5	2	2	4	2	5	2	2	2	3	2	6	1	2	4	2	1	1	6	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

BASE DE DATOS YNES RIOS ver 2.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 82 de 82 variables

	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	V2	D8
1	5	5	3	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	94	13
2	3	4	3	2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	65	10
3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	88	12
4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	6	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	80	11
5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	86	12
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	9
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	89	12
8	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	12
9	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	96	13
10	5	5	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	96	13
11	4	4	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	89	13
12	4	4	4	3	5	2	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	90	12
13	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	79	12
14	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	90	14
15	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	9
16	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101	15
17	4	4	4	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	12
18	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	94	12
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	15
20	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	15
21	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	95	12
22	5	5	5	4	4	3	3	6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	87	15
23	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	98	12
24	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	93	14
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	104	15
26	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	86	11
27	3	4	4	1	4	2	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	89	11

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

Callao, 28 de noviembre del 2021

Señora Decana

Regina Angela Chávez Chauca

Decana del Colegio de Economistas del Callao

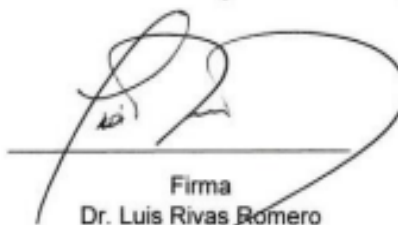
Presente. -

ASUNTO: Solicito permiso para la aplicación de instrumentos de investigación.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo y reconocimiento a su destacada gestión y a la vez solicitar el permiso para que la señorita con bachiller obtenido en la Carrera Profesional de Psicología: Zoila Ynes Rios Mosquera con D.N.I. 40450674, quien viene realizando el desarrollo de su tesis en la Universidad Autónoma de Ica, sobre ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE ECONOMISTAS DEL CALLAO, 2021, dicha investigación sería coordinada con el departamento de tutoría, se realizara la aplicación de los instrumentos de recolección de datos; la Escala de Estrés Laboral de la OIT - OMS y el Cuestionario de Desempeño Laboral.

Así mismo quiero informar que una vez finalizada y aprobada la investigación se dará a conocer los resultados respectivos a la Institución.

Agradecemos cordialmente su atención y colaboración en el desarrollo de la investigación.



Firma
Dr. Luis Rivas Romero
Docente Asesor de tesis



ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE ECONOMISTAS DEL CALLAO, 2021.

Reciba un cordial saludo de Zoila Ynes Rios Mosquera, soy estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica.

Actualmente me encuentro realizando una investigación sobre estrés laboral y desempeño laboral, para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología.

El presente estudio va dirigido a los Miembros del Colegio de Economistas del Callao.

Se agradece de antemano su amable colaboración.

paparbol11@gmail.com (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



***Obligatorio**

Consentimiento informado.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en los Miembros del Colegio de Economistas del Callao. Para ello se requiere de su participación, este proceso consta de 2 cuestionarios con una duración aproximada de 15 minutos.

Los datos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines académicos.

En caso tenga alguna duda sobre el estudio, puede contactarse a los siguientes correos:

Autora de la investigación:

Rios Mosquera, Zoila Ynes (rynes6041@gmail.com)

Asesor de la investigación:

Dr. Rivas Romero, Luis (luisrivas0825@gmail.com)

¿ Acepta participar de la investigación? *

Aceptar

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

LA QUE SUSCRIBE, DECANA DEL COLEGIO DE ECONOMISTAS DEL CALLAO: EXPIDE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que la Sra. Zoila Ynes Ríos Mosquera, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado: **ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE ECONOMISTAS DEL CALLAO, 2021**. Dicho trabajo se ha realizado con los Miembros del Colegio de Economistas, durante el mes de diciembre del presente año.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Callao, 30 de noviembre de 2021.


RESINA ANZELA CHÁVEZ CHAUCA
DECANA
COLEGIO DE ECONOMISTAS DEL CALLAO

ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS MIEMBROS DEL COLEGIO DE ECONOMISTAS DEL CALLAO, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	21%	4%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%
5	docplayer.es Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	zagan.unizar.es Fuente de Internet	1%
8	talentocreativo.files.wordpress.com Fuente de Internet	1%

9	repositorio.upica.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	1 %
11	core.ac.uk Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
15	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo
