



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Facultad de
ENFERMERÍA

RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA, 2025

RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND EMPLOYEE
PERFORMANCE IN A PRIVATE COMPANY IN LIMA, 2025

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN SALUD
OCUPACIONAL

AUTOR

LEONOR KAREN CAMPOS CUENCA

ASESOR

DIANA ELIZABETH CALLE JACINTO DE GUILLEN

LIMA – PERÚ

2025

ASESOR DEL TRABAJO ACADÉMICO

ASESOR

Mg. Diana Elizabeth Calle Jacinto de Guillen

Departamento Académico de Enfermería

ORCID: 0000-0003-3137-485X

Fecha de Aprobación: 24 de Febrero del 2025

Calificación: Aprobado

DEDICATORIA

Principalmente, dedicado a Dios por darme salud y guiar mi camino para seguir cumpliendo cada meta planteada y hacer mis sueños realidad, y a mi familia por ser mi soporte en cada paso que doy y brindarme su amor incondicional en todo momento. Ellos siempre serán mi motivación constante para seguir creciendo personal y profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

Agradecida con los docentes de la Universidad Peruana Cayetano Heredia por su ayuda continua a mi formación como especialista y con mi asesora por su tiempo, dedicación y orientación durante el desarrollo de mi proyecto de investigación.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

La investigación será autofinanciada por la autora.

DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

La autora declara no tener conflictos de interés.

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA | Facultad de
ENFERMERÍA

RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA, 2025

RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND EMPLOYEE
PERFORMANCE IN A PRIVATE COMPANY IN LIMA, 2025

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN SALUD
OCUPACIONAL

AUTOR

LEONOR KAREN CAMPOS CUENCA

ASESOR

DIANA ELIZABETH CALLE JACINTO DE GUILLEN

LIMA - PERÚ

2025

24% Similitud

Filtros

estándar

Fuentes

Mostrar las fuentes solapadas

1 Internet

hdl.handle.net 5%

24 bloques de texto 285 palabra que coinciden

2 Internet

www.coursehero.com 2%

11 bloques de texto 103 palabra que coinciden

3 Internet

repositorio.uct.edu.pe <1%

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
RESUMEN	
ABSTRACT	
I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS	11
III. MATERIALES Y MÉTODOS	12
IV. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA	19
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	21
ANEXOS	

RESUMEN

Introducción: A nivel mundial, el estrés laboral continúa siendo un problema relevante en la salud ocupacional por el efecto que tiene tanto en la salud física y mental de los trabajadores como en su desempeño laboral. Asimismo, desde el inicio de la pandemia covid-19, este alcanzó niveles superiores nunca reportados, aumentando la necesidad de realizar investigaciones dirigidas a controlar y afrontar situaciones estresantes para contribuir con el estado de bienestar de los trabajadores, mejorar el desempeño laboral y aumentar y la productividad y la economía. **Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada, Lima, 2025. **Materiales y Métodos:** Se desarrollará un estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo, observacional, de corte transversal y con alcance correlacional. La población estará conformada por 92 trabajadores de una empresa privada de lima, 2025. Se utilizarán dos instrumentos, el primero denominado Cuestionario del Contenido de Trabajo que consta de 22 preguntas y el segundo titulado Cuestionario de Desempeño Laboral Individual compuesto por 18 preguntas. Ambos instrumentos se encuentran validados con una validez >0.80 y una confiabilidad >0.72 respectivamente. **Plan de análisis:** Los datos recolectados serán importados al programa Excel versión 2021 para luego ser analizados con el software Epi Info. Los resultados serán presentados en tablas y gráficos estadísticos, incluyéndose frecuencias absolutas y porcentajes. Referente al análisis inferencial, se usará un estadístico basado en las pruebas de normalidad presentado a través del coeficiente de correlación de Pearson para identificar la relación entre las variables.

Palabras clave: estrés laboral, desempeño laboral, empresas, pandemia, economía (DeCS).

ABSTRACT

Introduction: Worldwide, work stress continues to be a relevant problem in occupational health due to its effect on both the physical and mental health of workers as well as their job performance. Likewise, since the beginning of the covid-19 pandemic, it has reached higher levels never reported, increasing the need to carry out research aimed at controlling and dealing with stressful situations to contribute to the well-being of workers, improve job performance and increase productivity and the economy. **Objective:** To determine the relationship between stress and job performance in employees of a private company, Lima, 2025. **Materials and Methods:** This study will be developed with a quantitative approach, descriptive type, observational, cross-sectional and correlational scope. The population will be made up of 92 workers from a private company in Lima, 2025. Two instruments will be used, the first called the Job Content Questionnaire, which consists of 22 questions, and the second called the Individual Job Performance Questionnaire consisting of 18 questions. Both instruments are validated with a validity >0.80 and a reliability >0.72 , respectively. **Data analysis:** The collected data will be imported into the Excel program version 2021 and then analyzed with the Epi Info software. The results will be presented in tables and statistical graphs, including absolute frequencies and percentages. Regarding inferential analysis, a statistic based on normality tests presented through the Pearson correlation coefficient will be used to identify the relationship between the variables.

Keywords: work stress, job performance, companies, pandemic, economy (DeCS).

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el estrés laboral continúa siendo un problema relevante en la salud ocupacional por el efecto que tiene tanto en la salud física como mental de los trabajadores. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2022, se reportó el nivel más alto de estrés laboral llegando a un 44% globalmente. Los países que registraron los grados más elevados de estrés laboral fueron Estados Unidos, Canadá y Asia oriental (52%) mientras que el porcentaje en América Latina y el Caribe (41%) y Europa (39%) fue menor. En sumatoria, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que anualmente se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a trastornos mentales como ansiedad y depresión en consecuencia al estrés laboral. Sin embargo, según el Atlas de Salud Mental de la OMS, únicamente el 35% de los países dispone de programas nacionales enfocados en la promoción y prevención de la salud mental en el ámbito laboral, lo que refleja una notable falta de recursos y una atención insuficiente a las necesidades emocionales de los trabajadores (1).

En relación al desempeño laboral, Liberia, Burundi y Nigeria son los países que reportaron menor productividad laboral mientras que Irlanda, Luxemburgo y Noruega son aquellos con mayor productividad de acuerdo al Producto Bruto Interior (PBI) alcanzado por hora trabajada. Además, según el informe Workforce of 2020 de Oxford Economics, reportó que, a nivel mundial, solo el 13% de los trabajadores afirma sentirse comprometido con su trabajo, situación que afecta drásticamente su desempeño laboral disminuyendo la eficiencia y calidad en el proceso de producción en un contexto económico determinado (2).

En el Perú, se estima que, en el año 2021 y 2022, 57.2% de peruanos sufrieron de estrés moderado a severo. El 72% de este resultado a nivel nacional corresponde al estrés laboral, en el cual como principal causa se encuentra la sobrecarga laboral con el 24%, mientras que mucha presión y maltrato por sus superiores fueron las que obtuvieron menor porcentaje que

corresponde al 14%, según estudios epidemiológicos del Ministerio de Salud (MINSA) y el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) (3). Por otra parte, el Instituto Peruano de Economía (IPE) halló que la productividad laboral en el país está 10% por debajo de lo esperado y el PBI por trabajador se encuentra en aproximadamente S/ 33 000 cuando debió superar los S/ 36 000. Esto indica que Perú posee uno de los desempeños más bajos, ubicándolo a menos de la mitad del promedio observado en los países en vías de desarrollo (4).

A nivel local, la empresa láctea Gloria es considerada como una de las empresas mejores posicionadas en Latinoamérica; sin embargo, en el Perú pertenece al sector manufacturero que tuvo mayor notificación de accidente laborales según datos del boletín estadístico nacional de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales 2023 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (5). Asimismo, para el 2023, la empresa obtuvo pérdidas económicas considerables en venta y distribución de S/. 83.8 millones o 7.9% a diferencia del 2022 que fue S/. 68.3 millones o 6.9% debido al incremento de gastos financieros por servicios por terceros y costos del personal relacionado al sobreesfuerzo laboral y horarios no flexibles que aumentan el estrés y disminuyen el desempeño laboral en los empleados. Además, la empresa Gloria no cuenta con data basal sobre el estrés y el desempeño laboral de sus trabajadores y tampoco con investigaciones previas sobre el problema presente (6).

Ante lo expuesto se plantea la siguiente pregunta de investigación: **¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima, 2025?**

La presente investigación se justifica por su aporte teórico porque generará evidencia científica y servirá como precedente para futuras investigaciones que aumentarán el

conocimiento científico y contribuirán en el manejo del nivel de estrés en el trabajador y en el incremento de su desempeño laboral. Además, se justifica por su implicancia práctica debido a que los resultados de este estudio ayudarán a la enfermera ocupacional a conocer la realidad que enfrentan los trabajadores y tener una visión amplia e integral para identificar sus necesidades y, en base a ello, modificar o crear estrategias de intervención que puedan abordar el problema e influir de manera positiva en su estado de salud físico y mental con un enfoque preventivo promocional.

De igual manera, la utilidad metodológica de la investigación recae en la utilización de los instrumentos validados que podrán medir de manera efectiva las variables y su grado de vinculación para conocer la magnitud de la asociación y predecir el valor aproximado que tendrá el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores. Asimismo, tiene relevancia social puesto que permitirá a la enfermera ocupacional diseñar y/o fortalecer los programas de riesgos psicosociales con la implementación de medidas preventivas y de control de acuerdo a la realidad laboral considerándose proveedora de primera línea que incide directamente en la atención del trabajador. De esta forma, se logrará promover un entorno laboral saludable y contribuir con la mejora de la salud mental de los trabajadores quienes podrán recibir una atención holística al ser valorados como una unidad biopsicosocial que, como resultado, se podrá contar con trabajadores más estables y eficientes para contribuir con la economía tanto de la empresa como de nuestro país.

Esta investigación se respalda de diversos estudios que demuestran el impacto del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores. Es así que, en Latinoamérica, Rojas J. y Arteaga M. realizaron un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el estrés laboral y el desempeño laboral en una empresa de embutidos y estuvo conformada por 10 empleados de diferentes cargos desde el gerente general hasta operadores.

Se obtuvo como resultado que el 69.23% de los participantes se encuentran en la fase de alarma del estrés debido al clima organizacional con un 73.08% y la sobrecarga de trabajo con un 65.38%. Dentro de los factores del desempeño laboral, el 92.31% corresponde a la productividad y la calidad del trabajo que son considerados aspectos fundamentales para las organizaciones en la evaluación del rendimiento del personal y el logro de los objetivos institucionales. Por lo tanto, el estrés laboral presenta una incidencia significativa y directa sobre el desempeño, siendo este efecto condicionado por factores como el clima organizacional y la sobrecarga de trabajo que fueron identificados como dimensiones claves. Por ello, se sugiere la formulación e implementación de políticas, programas preventivos y medidas correctivas que ayuden a disminuir el estrés laboral para salvaguardar la salud del equipo humano y mantener la eficiencia organizacional (7).

De este modo, el estudio de Dolores E., Salazar J. et al., cuyo objetivo fue analizar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de un grupo empresarial constituida por 130 colaboradores activos, obtuvo como resultado que el 49.8% de los participantes maneja inadecuadamente el estrés y el 68.6% mantiene un desempeño bajo, demostrándose que el estrés afecta fuertemente el desempeño laboral y se considera, por los autores, como factor nocivo que merma la salud ocupacional. Por lo tanto, se llegó a la conclusión a mayores niveles de estrés de los empleados, menor será el desempeño que logren dentro de una organización, por lo que se requiere una atención inmediata para que el individuo pueda seguir siendo funcional en los diversos escenarios en los que juega un rol importante (8).

Asimismo, Delgado S., et al. realizaron un estudio que tuvo como objetivo analizar la correlación del estrés y rendimiento laboral en la red de salud local. Esta investigación contó con la participación de 98 trabajadores y se obtuvo como resultado que el 98% de ellos mostraron niveles de estrés laboral medio y alto y el 39,8% un desempeño laboral regular,

comprobandose una correlación moderativa y de negación entre los grados de estrés y el desempeño laboral. En resumen, se concluyó que el estrés en el ambiente de trabajo perjudica el rendimiento de los trabajadores, por ende, es importante gestionarlo para optimar su desempeño en el entorno laboral (9).

En sumatoria, Zuñiga E. realizó un estudio de reflexión orientado a evidenciar la influencia del estrés laboral sobre el rendimiento de los trabajadores en las organizaciones, en el cual se revisó distintas investigaciones que lo llevo a encontrar que los procesos de globalización y la inestabilidad organizacional experimentada en los últimos años generan sentimientos de frustración en los empleados y con ello se tensiones emocionales que eleva los niveles de estrés y repercute negativamente en su desempeño laboral. Por lo tanto, el estrés laboral es un detonante para el inicio de diversas enfermedades ocupacional que podrían provocar daños irreversibles por lo que se recomienda su intervención para mejorar el bienestar físico y mental de los empleados y el desempeño laboral que se ve reflejado con la satisfacción, compromiso y motivación de los colaboradores para el incremento de la productividad y proactividad (10).

Además, otras investigaciones resaltan el impacto significativo del Covid-19 en el aumento del estrés laboral y los riesgos psicosociales en los trabajadores, lo cual repercute en el desempeño laboral. Es así que Bellido R. realizó un estudio para determinar el estrés laboral en el contexto Covid-19, considerando a 286 colaboradores. Los hallazgos demuestran la presencia de un nivel moderado de estrés laboral caracterizado por elevadas exigencias y escaso grado de control sobre el trabajo atribuibles a las condiciones laborales y al miedo constante de contraer la enfermedad, lo cual aumenta los efectos de los estados emocionales entre ellos el estrés a un nivel alto. Esto conlleva a presentarse debilidad en el desempeño laboral, deficiencia y poca proactividad que finalmente impactan en la productividad de las

empresas. Por ende, se manifiesta la importancia de proponer nuevas estrategias para prevenir esta condición (11).

De este modo, Reyes M., Lavanda F., et al. realizaron un estudio de investigación cuyo objetivo fue exponer la influencia del estrés en época de pandemia en el desempeño laboral de los trabajadores peruanos. La muestra estuvo constituida por 380 trabajadores formales e informales y se encontró, como resultado, que el 50% de los encuestados expresó que la pandemia le ha originado un nivel de estrés alto, el 76% considera que durante el contexto COVID-19 su desempeño laboral ha disminuido y el 42% informa que su desempeño laboral actual es regular debido a factores que influyen y no le permiten tener un rendimiento mayor, tales como el horario de trabajo, secuelas del COVID-19 y el acúmulo de trabajo por la pandemia. En conclusión, durante la pandemia, los trabajadores han experimentado situaciones de impacto emocional como el fallecimiento de un familiar, la pérdida de su trabajo y la adaptación a un mercado digital que originó cuadros de estrés con repercusiones físicas y psicológicas no antes manifestadas influyendo directamente en el desempeño laboral (12).

En este sentido, la salud ocupacional juega un rol importante al ser una disciplina enfocada a controlar y prevenir enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo y otros factores que pueden poner en riesgo o peligro el bienestar, la salud y/o la seguridad de los trabajadores como lo es el estrés laboral. Según la OMS, el estrés laboral es definido como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (13).

Este tipo de estrés relacionado al trabajo se puede manifestar de forma puntual o, como ocurre con mayor frecuencia, crónica.

Este proceso se desarrolla en tres fases sucesivas: fase de alarma, fase de resistencia y fase de agotamiento. En la fase inicial, el individuo percibe una amenaza potencial que activa una serie de respuestas fisiológicas y psicológicas orientadas a afrontar la situación estresante. La segunda hace referencia a la adaptación de esta situación donde se desarrolla diferentes procesos (fisiológicos, emocionales, cognitivos y comportamentales) para negociar y disminuir el carácter lesivo de la situación estresante. La última se caracteriza por la cronificación o irreversibilidad de los efectos fisiológicos, psicológicos y sociales que compromete significativamente la salud y el bienestar del individuo (14).

Los factores generadores de estrés laboral más frecuentes y relacionadas al sector manufacturero son la falta de apoyo y clima organizacional inadecuado, la sobrecarga laboral, la falta de motivación, los horarios extensos de trabajo, relaciones interpersonales conflictivas, escaso personal, comunicación inadecuada, monotonía, etc. Entre los síntomas se encuentran cefalea, insomnio, nerviosismo, irritabilidad, fatiga, mialgias, espasmos musculares, entre otros. Por lo tanto, el estrés laboral mantenido a un alto grado puede producir en el trabajador consecuencias físicas (enfermedades cardiovasculares, diabetes y enfermedades dermatológicas), cognitivas (problemas de memoria, dificultad para concentrarse y decremento de la capacidad para realizar diversas tareas) y emocionales (ataque de pánico, ansiedad y depresión) que perjudican su calidad de vida (14).

Desde esta perspectiva, el Modelo Demandas-Control-Apoyo social (MDCA) de los autores Karasek y Johnson es un enfoque teórico que ha sido integrado en el ámbito de la salud ocupacional para poder explicar el proceso de estrés en el trabajo. En este modelo, el estrés laboral se divide en tres dimensiones: demandas psicológicas, control y apoyo social. La primera dimensión corresponde a las exigencias psicológicas y capacidades cognitivas derivadas de la condición de trabajo.

Es decir, el esfuerzo mental que el trabajador utiliza para realizar sus tareas en el entorno laboral, en general la carga de trabajo percibida por él mismo, tales como el volumen de tareas, presión de tiempo, grado de atención e interrupciones no planificadas, que aplican a cualquier tipo de tarea. La segunda es considerada un recurso personal para el desempeño laboral y esencial debido a que el estrés depende de la capacidad de control del trabajador para resolver y moderar las exigencias en la planificación y desarrollo del trabajo integrando la autonomía y el desarrollo de habilidades (aprendizaje, creatividad y trabajo variado) que influyen en la autoridad de toma de decisiones del trabajador y la libertad del manejo de sus propias actividades. Por último, se encuentra el apoyo social que es un amortiguador del efecto del estrés porque incrementa la habilidad del trabajador para enfrentar una situación estresante mantenida, teniendo como referencia el clima social en el lugar de trabajo, cuyos componentes son la relación emocional con sus compañeros y su jefe y el soporte instrumental que consiste en acciones o elementos tangibles que brindan ayuda al trabajador (15).

Frente a un escenario laboral de alta competitividad, se crean condiciones de trabajos exigentes que generan estrés laboral y dan lugar a un cambio significativo directo en el desempeño laboral de los trabajadores. El desempeño laboral es definido por Campbell et al. como acciones y conductas destacadas de un trabajador que contribuyen al logro de metas de las organizaciones y, como resultado, impulsan su crecimiento. Asimismo, su modelo permite medir esta variable de forma integral debido a su constructo multidimensional que cuenta con criterios esenciales para la medición del desempeño y reforzar la formulación de estrategias dirigidas a la conducta de los trabajadores y el control que tiene de los resultados para direccionarlos al incremento de la eficacia y la sostenibilidad del éxito institucional.

Es así que el desempeño laboral se considera un sistema integrado que genera valor para una empresa a través de sus dimensiones: desempeño de la tarea que hace referencia al cumplimiento de las tareas y responsabilidades de acuerdo a los conocimientos, capacidades y habilidades del trabajador para realizar las tareas descritas en cada puesto de trabajo que contribuyen directa o indirectamente a la organización, es decir, abarca actividades y/o comportamientos direccionados a la productividad de la misma; comportamientos contraproducente que son actos deliberados y voluntarios ejecutadas por el trabajador para su propio beneficio como goce personal pero perjudiciales para la organización porque amenazan su bienestar, pero también pueden ser autodestructivos para el resto de los miembros en el entorno laboral inclusive para el mismo trabajador; y desempeño contextual siendo comportamientos individuales, voluntarios y espontáneos de parte de los trabajadores que superan lo esperado de acuerdo a su puesto de trabajo y son anhelados por las organizaciones debido a que favorecen el logro de resultados y el cumplimiento de los objetivos y, en consecuencia, mejoran su funcionamiento y nivel de competencia (16).

Actualmente, el estrés laboral representa uno de los desafíos más importantes en la salud ocupacional y el funcionamiento de una organización. Un colaborador estresado disfruta menos de su trabajo, se encuentre poco motivado, se siente menos comprometido, lo que disminuye su desempeño laboral. Para los empleadores, esto se traduce en escasa productividad, aumento de tasas de rotación laboral y costos elevados en la atención médica y selección del personal. Asimismo, una organización que no cuente con un ambiente laboral óptimo no puede adquirir el mejor desempeño de sus empleados y esto afecta sus resultados poco competitivos en un mercado que cada vez exige más. Por lo tanto, esto pone en riesgo la supervivencia de la propia organización, al presentar aumento de absentismo, reducción

del rendimiento y la productividad, incremento de las prácticas laborales inseguras y de las tasas de accidentes laborales, etc., afectando así la economía de la misma y del país (17).

Por todo lo mencionado, dentro del rol del enfermero ocupacional se resalta la necesidad de la aplicación del Modelo de Sistemas de Betty Neuman para comprender los elementos estresantes en el trabajo y la reacción de los sistemas del trabajador en la interacción con los mismos y delimitar estrategias asociadas a fortalecer las líneas flexibles de defensa del sistema abierto desde la prevención primaria. Asimismo, este modelo fomenta que la enfermera ocupacional utilice como herramienta importante la gestión del estrés para ayudar a los trabajadores a identificar las fuentes de estrés y estrategias efectivas como el apoyo emocional, la educación sobre el afrontamiento y el empoderamiento del trabajador en el proceso de lucha frente al estrés. Por lo tanto, el papel que cumple la enfermera especialista en salud ocupacional tiene gran relevancia puesto que al tener un contacto estrecho con los trabajadores es capaz de identificar sus necesidades a través de un enfoque holístico y, de esa manera, diseñar intervenciones que aborden el problema para fomentar la resiliencia, promover estrategias de afrontamiento saludable y facilitar la adaptación y manejo de situaciones estresantes. Por consecuencia, esto ayuda a mitigar los efectos negativos del estrés laboral, prevenir enfermedades ocupacionales, aumentar la calidad de vida y garantizar el bienestar de la población trabajadora con un entorno laboral saludable. Por último, la enfermera ocupacional busca constantemente nuevos retos y proyectos basados en la investigación que le permita elaborar guías y documentos de referencia con evidencia científica para mitigar estos desafíos y generar un impacto positivo en el desempeño laboral (18, 19).

II. OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada, Lima, 2025.

Objetivos Específicos:

- Identificar el nivel de estrés laboral de los colaboradores de una empresa privada.
- Identificar el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada.
- Estimar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

a) Diseño de estudio

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo por su carácter objetivo que demanda una medición numérica y un análisis estadístico. Asimismo, es de tipo descriptivo porque detalla las propiedades significantes del fenómeno a analizar, observacional debido al uso de la observación directa y registro de información, transversal por la recopilación de datos en un mismo momento y tiene un alcance correlacional porque se busca conocer la asociación entre las variables: estrés y desempeño laboral, para determinar el comportamiento, grado de vinculación y valor aproximado entre ellas.

b) Población

La población del estudio de investigación estará conformada por el total de trabajadores hombres y mujeres de la empresa láctea Gloria del área de producción en la planta de Huachipa, constituida por 120 colaboradores, según informe de recursos humanos, entre noviembre y diciembre del 2024.

Criterio de inclusión:

- Trabajadores que acepten participar en el estudio de forma voluntaria y firmen el consentimiento informado.
- Ser trabajador con un tiempo mínimo de ejercicio laboral de 6 meses.
- Ser trabajador que labora en el área de producción.
- Ser trabajador mayor de edad de ambos sexos.

Criterio de exclusión:

- Trabajadores que se encuentren de licencia por enfermedad o vacaciones.
- Trabajadores que tengan alguna dificultad en completar el cuestionario.

c) Muestra

La técnica de muestreo aplicado será de carácter no probabilística por conveniencia según los criterios de inclusión indicados anteriormente. Para determinar el tamaño de muestra, se aplicará la fórmula de cálculo para población finitas.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n: Tamaño de Muestra: 92

p: Probabilidad de éxito (0,5)

q: (1-p) Probabilidad de la frecuencia (0,5)

E: Error estadístico (0.05)

Z: Intervalo de confianza 1.96

N: Tamaño de población: 120

$$n = \frac{120 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (120-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 92$$

Con este resultado, se afirma que la muestra debe estar conformada por 92 trabajadores del área de producción de la empresa láctea Gloria en la planta de Huachipa.

d) Definición operacional de variables

Variable dependiente: Desempeño laboral

Es un conjunto de acciones y conductas destacadas del trabajador que contribuyen al logro de objetivos propuestos de las organizaciones que, como resultado, impulsan su crecimiento (16).

Variable independiente: Estrés laboral

Es la respuesta del trabajador frente a las exigencias y tensiones en el trabajo que no se adecuan a su nivel cognitivo y habilidades, y que le somete a determinadas situaciones para evaluar sus capacidades (13).

e) Técnica de recolección de datos

La técnica del estudio será la encuesta que se llevará a cabo de forma presencial, utilizando dos instrumentos para evaluar ambas variables.

El primer instrumento es el Cuestionario del Contenido del Trabajo (Job Content Questionnaire – JCQ) que fue creado por Karasek en 1984 para medir el "contenido" de las tareas laborales en cualquier puesto de trabajo a través de las dos dimensiones: demanda psicológicas y control (20). Para la creación de este instrumento, el autor tuvo como referencia su teoría formulado en el Modelo de Demanda / Control para, posteriormente, ser expandido por Johnson, quien incorporó, como tercera dimensión, el apoyo social debido a las evidencias de diversas investigaciones sobre su impacto en la salud de los trabajadores (21). Este cuestionario se ha traducido a 23 idiomas y posee una gran variedad de versiones compuestas en sus tres principales dimensiones adaptadas a la realidad de países como Estados Unidos, Canadá, Francia, España, Brasil, México, Tailandia y Colombia. En el Perú, el instrumento fue validado en el año 2017 por Juarez L., a través de la aplicación de 211 trabajadores peruanos de diferentes áreas (hospitalización, atención al cliente, recursos

humanos, administración, etc.) mediante 8 jueces expertos, entre ellos a médicos y psicólogos especialistas en salud ocupacional con experiencia en detección, evaluación y prevención de factores de riesgo psicosocial y se obtuvieron los valores de 0.80 a 1.00. en la prueba de Aiken y los valores de 0.72 a 0.81 en la prueba Alfa de Crombrach (22).

Asimismo, está compuesto por 22 ítems con escala Likert de 4 puntos de calificación (totalmente en desacuerdo: 1 punto, en desacuerdo: 2 puntos, de acuerdo 3 puntos, completamente de acuerdo: 4 puntos), los cuales se organizan en una escala de 5 factores divididos en 3 dimensiones. Los ítems de cada escala son los siguientes: control (9 ítems) sub-dimensión utilización de habilidades (ítem 1, 3, 5, 7, 9, 2) y autoridad de decisión (ítem 4, 6, 8); demandas psicológicas (5 ítems) (ítem 10, 11, 12, 13, 14); y apoyo social (8 ítems) sub-dimensión apoyo de compañeros (ítem 15, 16, 17, 18) y apoyo del jefe (ítem 19, 20, 21, 22).

El rango de medición del estrés laboral se clasifica en (23):

- Nivel Bajo: 22 – 44pts.
- Nivel Medio: 45 – 66pts.
- Nivel Alto: 67 – 88pts.

El segundo instrumento es el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (Individual Work Performance Questionnaire) creada por Koopmans, Bernaards, et al. en el año 2014 bajo el soporte de tres dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes. En el Perú, el cuestionario fue validado por Geraldo L. en el año 2022 a través de la aplicación de una muestra de 424 trabajadores peruanos mediante cuatro jueces expertos con formaciones solidas en administración y psicología organizacional, encontrándose como resultado valores >0.80 en la prueba de Aiken y en la

prueba Alfa de Crombrach (24). Este cuestionario está constituido por 18 ítems con opciones de respuesta: nunca (1), algunas veces (2), regularmente, (3) a menudo (4) y siempre (5) y organizados según sus dimensiones: desempeño de la tarea con 5 ítems del 1 - 5, la segunda al desempeño contextual con 8 ítems del 6 - 13 y la tercera a comportamientos contraproducente con 5 ítems del 14 - 18.

En cuanto al rango de medición del desempeño laboral, este se divide en (25):

- Nivel Bajo: 18 – 48pts.
- Nivel Medio: 49 – 65pts.
- Nivel Alto: 66 – 90pts.

f) Procedimientos de recolección de datos

Para la aprobación del estudio, y con la aprobación de la asesora, se presentará el proyecto de investigación a la unidad de investigación de la Facultad de enfermería de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH) y luego al Comité Institucional de Ética e Investigación de la UPCH. Posteriormente, se realizarán los trámites administrativos mediante oficios emitidos al área de gerencia de la Empresa Láctea GLORIA a fin de adquirir la autorización correspondiente para la ejecución de la investigación.

Obtenida la autorización, se organizará una reunión con el medico ocupacional y el ingeniero de salud y seguridad en el trabajo de la empresa, para brindarles información detallada del estudio y su proceso de ejecución. Asimismo, en coordinación con ellos, se asignará la fecha y lugar oportuno para la aplicación del instrumento con el fin de no generar incomodidad ni obstaculizar la actividad diaria y trabajo de los colaboradores del área de producción.

Una vez obtenido los permisos necesarios, se recolectarán los datos de los participantes en el área de tópico de la empresa o, si lo requiere, en el puesto de trabajo del colaborador según

su disponibilidad, que iniciará con la solicitud de la firma del consentimiento informado teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión y la explicación previa a cada participante. La lectura y firma del consentimiento tardará 10 minutos para ser llenado. Posterior a la firma, se entregará ambas encuestas que tendrán una duración de 15 minutos cada una y, para poder completarlo en ese momento, el participante tendrá el apoyo de la investigadora para resolver cualquier duda o inquietud que se presentara. Para finalizar, se les agradecerá por su participación en el estudio y se procederá a la entrega de un material informativo acerca del estrés laboral.

g) Aspectos éticos del estudio

Beneficencia. - Los resultados de la investigación serán compartidos con la organización para poder implementar estrategias efectivas que favorezcan el bienestar laboral de sus colaboradores. Adicionalmente, cada participante recibirá un material informativo sobre la identificación temprana y manejo del estrés laboral.

No maleficencia. – Los participantes no serán sometidos a ningún tipo riesgo o situación que les produzca daño o afecte sus derechos.

Justicia. – Para la selección de los participantes, se brindará la misma oportunidad de participación; asimismo, durante su desarrollo, se tratará a cada trabajador de forma equitativa sin discriminación alguna de género, religión, raza, estrato social, etc. y se garantizará la confidencialidad de la información para su uso exclusivo en el presente estudio.

Autonomía. - Antes de iniciar con el estudio, cada participante recibirá toda la información acerca del propósito del mismo y la importancia de su participación.

Posteriormente, los trabajadores serán libres de decidir si participar en el trabajo de investigación, sin presión alguna, mediante la firma del consentimiento informado.

Asimismo, si durante la ejecución del estudio deciden retirarse lo podrán realizar sin ningún inconveniente.

h) Plan de análisis

Los datos recolectados serán ordenados, codificados e ingresados a una base de datos creada en el programa Microsoft Excel versión 2021. Para su respectivo análisis, se importarán al programa de libre distribución Epi Info y serán presentados en tablas y gráficos estadísticos que evidenciarán los objetivos del estudio, incluyéndose frecuencias absolutas y porcentajes. Referente al análisis inferencial, se usará un estadístico basado en las pruebas de normalidad para identificar la relación entre las variables aplicándose la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson.

IV. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA

a) Presupuesto

BIENES				
Cantidad	Unidad de Medida	Descripción	Costo Unitario	Costo Total (S/.)
20	Unidad	Lapiceros	S/. 1.00	S/. 20.00
2	Paquete	Hojas bond A4	S/. 14.00	S/. 28.00
20	Unidad	Folder manila	S/. 1.00	S/. 20.00
1	Unidad	Engrapador	S/. 25.00	S/. 25.00
2	Caja	Grapas	S/. 10.00	S/. 20.00
10	Unidad	Fasteners	S/. 0.80	S/. 8.00
1	Unidad	USB	S/. 40.00	S/. 40.00
TOTAL DE BIENES				S/. 161.00
SERVICIOS				
Cantidad	Unidad de Medida	Descripción	Costo Unitario	Costo Total (S/.)
500	Hoja	Impresiones	S/. 0.30	S/. 150.00
3000	Hoja	Fotocopias	S/. 0.10	S/. 300.00
1	Honorarios	Asesor estadístico	S/. 800.00	S/. 800.00
30	Pasaje	Transporte	S/. 3.00	S/. 90.00
4	Mensual	Servicio de internet	S/. 150.00	S/. 600.00
15	Persona	Alimentación	S/. 11.00	S/. 165.00
TOTAL DE SERVICIOS			S/. 2,105.00	
TOTAL DE BIENES Y SERVICIOS			S/. 2,266.00	

b) Cronograma

ACTIVIDADES	TIEMPO EN MESES											
	2025											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Identificación del problema y revisión bibliográfica	X											
Elaboración del proyecto de investigación.	X	X										
Revisión del reporte de Turnitin		X										
Inscripción al SIDISI		X										
Revisión y aprobación en la unidad de investigación ciencia y tecnología de la FAENF		X	X									
Revisión y aprobación del comité institucional de la UPCH.			X	X								
Revisión y corrección del proyecto.				X	X							
Sustentación del proyecto de investigación.					X							
Aprobación de la empresa						X						
Ejecución del proyecto de investigación							X	X				
Recolección y análisis de datos									X			
Elaboración y presentación del informe final										X	X	
Sustentación de tesis												X

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Salud mental en el trabajo [Internet]. 2022 [citado 2024 Feb 19]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
2. Organización Internacional del Trabajo. Estadísticas sobre la productividad del trabajo [Internet]. 2023 [citado 2024 Feb 19]. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>
3. Instituto Nacional de Salud Mental. Nota de Prensa N° 021 [Internet]. 2021 [citado 2024 Feb 19]. Disponible en: <https://www.insm.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2021/021.html>
4. Instituto Peruano de Economía. El escenario de la productividad laboral en el Perú [Internet]. 2023 [citado 2024 Feb 19]. Disponible en: <https://www.ipe.org.pe/portal/el-escenario-de-la-productividad-laboral-en-el-peru/#:~:text=El%20cálculo%20halló%20que%20la,se%20pierde%20por%20la%20pan demia.>
5. Ministerio de Salud. Boletín estadístico mensual diciembre 2023. Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales [Internet]. 2023 [citado 2024 Feb 19]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5765874/5122522-sat-diciembre-2023.pdf?v=1706300001>
6. Leche Gloria S. A. Estados financieros separados 31 de diciembre de 2023 y 31 de diciembre de 2022. [Internet]. 2022 [citado 2024 Feb 19]. Disponible en: <https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/Auditado%20Leche%20Gloria%202023.pdf>

7. Rojas J. y Arteaga M. Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A. Rev. Accounting and Management Research [Internet]. 2021 [citado 2024 Feb 19]. 1(1): 1-16. Disponible en: <http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/AMR/article/view/492/496>
8. Ruiz E., Salazar J., et al. Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. Rev. Academia y Negocios [Internet]. 2023 [citado 2024 Feb 19]. 9 (2). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5608/560875871009/560875871009.pdf>
9. Delgado S., Calvanapón F., et al. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev. Eugenio Espejo [Internet]. 2020 Dic [citado 2025 Feb 1]. 14(2). Disponible en: <https://revistas.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/2326/2199>
10. Zuñiga E. El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. Rev. Investigacion UNMSM. [Internet]. 2019 Dic [citado 2024 Feb 19]; 22(44). Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17317>
11. Bellido R., Gamarra M., et al. Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. Universidad, ciencia y tecnología [Internet]. 2021 Jun [citado 2024 Nov 17] ; 25(109): 124-130. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/9ed8/26a555f51ce5ddaf5e043395dbe7ea3a5315.pdf>
12. Reyes M., Lavanda F., et al. El estrés en época de pandemia y el desempeño laboral de los trabajadores peruanos. Rev. Journal of Research in Business and Management. [Internet].

- 2022 Ene [citado 2024 Nov 17] ; 10(2): 33-39. Disponible en:
<https://www.questjournals.org/jrbm/papers/vol10-issue2/Ser-1/D10023339.pdf>
13. Ministerio de Salud. El estrés laboral. [Internet]. 2021 [citado 2024 Feb 19]. Disponible en: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7757>
14. Buitrago L., Barrera M., et al. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev. Investigación en Salud. Universidad de Boyacá [Internet]. 2021 Nov [citado 2024 Nov 17] ; 8(2): 131-146. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553/628>
15. Pérez Juana Patlán. Construcción y validación de una Escala Demanda-Control-Apoyo para medir el estrés laboral. Rev Med Hered [Internet]. 2022 Ene [citado 2024 Nov 17] ; 33(1): 24-34. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2022000100024&lng=es.
16. Bautista R., Cienfuegos R., Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Rev. Investigación Valor Agregado [Internet]. 2020 Nov [citado 2024 Feb 19]; 7 (1): 109-121. Disponible en: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
17. Sabastizagal I.; Astete J. Benavides F. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Artículo Original. Rev Peru Med Exp Salud Publica. [Internet]. 2020 [citado 2024 Feb 19], 37 (1). Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>

18. Silva R., Silva S., Morais D., et al. Occupational stress in the context of COVID-19: analysis based on Neuman's theory. Acta Paul Enferm. [Internet]. 2021 May [citado 2024 Feb 19]; 34. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ape/a/wHY9NkrKDbN9V7QgK7JFSvH/?format=pdf&lang=en>
19. Silva R., Silva S., Morais D., et al. Occupational stress in the context of COVID-19: analysis based on Neuman's theory. Acta Paul Enferm. [Internet]. 2021 [citado 2024 Feb 19]. 34. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ape/a/wHY9NkrKDbN9V7QgK7JFSvH/?format=pdf&lang=en>
20. Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., Amick, B.. The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. J Occ Health Psych. 1998; 4 (3):322-355.
21. Johnson J. y Hall E. Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. American Journal of Public Health. 1988; 78(10), 1336-1342.
22. Juárez L. Propiedades psicométricas del cuestionario del contenido del trabajo en una muestra de trabajadores de la ciudad de lima metropolitana. [Trabajo de titulación profesional de psicología]. Lima: Univ Peruana Cayetano Heredia [Internet]. 2017 [citado 2025 Feb 04]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3748/Propiedades_Juarez_Dongo_Lizeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Juárez A., et al. Validez factorial y confiabilidad del Cuestionario del Contenido de Trabajo (JCQ: Job Content Questionnaire) en empleados del sector salud, México.

Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos.

[Internet] 2015; Morelos, México: Plaza y Valdés [citado 2025 Feb 04]. Disponible en:

<https://www.researchgate.net/profile/Arturo-Juarez->

[Garcia/publication/304215924 Validez factorial y confiabilidad del Cuestionario del](https://www.researchgate.net/publication/304215924_Validez_factorial_y_confiabilidad_del_Cuestionario_del)

[Contenido del Trabajo JCQ Job Content Questionnaire en Empleados del Sector S](https://www.researchgate.net/publication/304215924_Validez_factorial_y_confiabilidad_del_Cuestionario_del)

[alud Mexico/links/64c0b61fb9ed6874a54519bb/Validez-factorial-y-confiabilidad-del-](https://www.researchgate.net/publication/304215924_Validez_factorial_y_confiabilidad_del_Cuestionario_del)

[Cuestionario-del-Contenido-del-Trabajo-JCQ-Job-Content-Questionnaire-en-Empleados-](https://www.researchgate.net/publication/304215924_Validez_factorial_y_confiabilidad_del_Cuestionario_del)

[del-Sector-Salud-Mexico.pdf](https://www.researchgate.net/publication/304215924_Validez_factorial_y_confiabilidad_del_Cuestionario_del)

24. Geraldo Campos, A. Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. Rev. de Investigación en Psicología. [Internet]. 2022 [citado 2025 Feb 06]; 25(1): 63-81. Disponible en:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rip/v25n1/1609-7475-rip-25-01-63.pdf>

25. Ramos-Villagrasa Pedro J., Barrada Juan R., Fernández-del-Río Elena, Koopmans Linda. Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. Rev. psicol. trab. organ. [Internet]. 2019 [citado 2025 Feb 06]; 35(3): 195-205. Disponible en:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-

[59622019000300006&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000300006&lng=es)

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
(ADULTOS)	
<i>Título del estudio :</i>	Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima, 2025.
<i>Investigador (a) :</i>	Campos Cuenca Karen Leonor
<i>Institución :</i>	Universidad Peruana Cayetano Heredia

Propósito del Estudio:

Este es un estudio desarrollado por investigadora de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, con la finalidad de determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada, Lima. Este estudio permitirá que la enfermera especialista en salud ocupacional considere en la planificación de los cuidados elementos de la salud mental que permitan mitigar los efectos negativos del estrés laboral, prevenir enfermedades ocupacionales, aumentar la calidad de vida y garantizar el bienestar de la población trabajadora con un entorno laboral saludable.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en el estudio se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará dos cuestionarios de 22 y 18 preguntas con opciones de respuesta para marcar sobre el estrés y el desempeño laboral. El llenado de cada cuestionario tendrá una duración de 30 minutos.
2. Las encuestas deberán ser resueltas en el momento de forma presencial después de haber aceptado participar en el estudio de investigación y podrán contar con el apoyo de la

investigadora para resolver cualquier duda o inquietud que se presentara.

Riesgos:

No se prevén riesgos al participar de este trabajo de investigación. Si presenta cualquier incomodidad que impacte emocionalmente a su persona con alguna de las preguntas, indicar inmediatamente a la autora para poder gestionar la atención requerida en el programa de riesgos psicosociales de la empresa.

Beneficios:

Usted recibirá un material informativo sobre la identificación temprana y manejo del estrés laboral, el cual se entregará una vez haya finalizado con el llenado de los instrumentos. Por otro lado, los resultados de la investigación permitirán generar evidencia que contribuya al desarrollo de políticas, planes y/o programas sociales con la finalidad de mejorar la salud de física y mental de los trabajadores.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en este estudio, todos los gastos ocasionados serán cubiertos por el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento sobre el estrés laboral y su efecto en el desempeño laboral.

Confidencialidad:

Los resultados obtenidos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento. Asimismo, la información será guardada con códigos sin utilizar su nombre. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información

que permita la identificación de su persona. Una vez terminado el estudio se eliminarán todos los datos recaudados.

Derechos del participante:

Si usted decide no continuar con su participación en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte a la autora del estudio o llame a la Lic. Leonor Karen Campos Cuenca, al teléfono [REDACTED].

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactarse con la Dr. Manuel Raúl Pérez Martinot, presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, al teléfono 01-3190000 anexo 201355 o al correo electrónico: orvei.ciei@oficinas-upch.pe.

Asimismo, puede ingresar a este enlace para comunicarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación UPCH:

<https://investigacion.cayetano.edu.pe/etica/ciei/consultasquejas>

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Afirmo que he leído y entendido la información provista con anterioridad y por ello puedo tomar una decisión voluntaria con respecto a mi participación en este estudio. Comprendo que puedo decidir no participar en el proyecto, también entiendo que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Así mismo, declaro que con mi respuesta afirmativa acepto los términos de este consentimiento y estoy dispuesto(a) a ser partícipe del estudio y todo lo que éste involucra.

**Nombres y Apellidos
Participante**

Firma

**Fecha y
Hora**

Leonor Karen Campos Cuenca

**Nombres y Apellidos
Investigador**

Firma

**Fecha y
Hora**

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

Anexo 2: Instrumento 1

Cuestionario del Contenido de Trabajo

En esta sección se presentan varias afirmaciones sobre su trabajo y usted deberá elegir entre cuatro opciones de respuesta. Marque con un aspa o círculo, el número que corresponde a cada afirmación.

1. **Totalmente en desacuerdo**
2. **En desacuerdo**
3. **Estoy de acuerdo**
4. **Completamente de acuerdo**

Recuerde que todas las respuestas que Ud. nos brinda son totalmente CONFIDENCIALES y ANÓNIMAS.

Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Estoy de acuerdo	Completamente de acuerdo
1. En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas	1	2	3	4
2. Mi trabajo no implica muchas acciones repetitivas	1	2	3	4
3. Para mi trabajo necesito ser creativo(a)	1	2	3	4

4. En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mí mismo(a)	1	2	3	4
5. Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad	1	2	3	4
6. Tengo mucha poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo	1	2	3	4
7. Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo	1	2	3	4
8. Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo	1	2	3	4
9. En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades	1	2	3	4
10. En mi trabajo tengo que trabajar muy rápido	1	2	3	4
11. En mi trabajo tengo que trabajar muy duro	1	2	3	4

12. Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	1	2	3	4
13. Tengo suficiente tiempo para terminar mi trabajo	1	2	3	4
14. En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	1	2	3	4
15. Mi jefe o supervisor se preocupa del bienestar del personal a su cargo	1	2	3	4
16. Mi jefe o supervisor presta atención a lo que yo digo	1	2	3	4
17. Mi supervisor o jefe ayuda a que el trabajo se realice	1	2	3	4
18. Mi supervisor es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	1	2	3	4

19. La gente con la que trabajo es competente para hacer su labor	1	2	3	4
20. La gente con la que trabajo se interesa por mí a nivel personal	1	2	3	4
21. Mis compañeros de trabajo son amigables	1	2	3	4
22. Mis compañeros ayudan a que el trabajo se realice	1	2	3	4

Anexo 3: Instrumento 2

Cuestionario de Desempeño Laboral Individual

Estimado (a) colaborador, se presenta el instrumento utilizado para obtener información respecto al Desempeño laboral individual, por lo cual solicito su colaboración, respondiendo las siguientes preguntas. Sus respuestas son anónimas y confidenciales, y no existen respuestas malas o buenas, por lo que debe responder todas ellas de acuerdo a la percepción personal que se tiene. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso, teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración:

NUNCA	ALGUNAS VECES	REGULARMENTE	A MENUDO	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ITEMS					
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO EN LA TAREA	1	2	3	4	5
1. He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2. He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.					
3. He sido capaz de establecer prioridades.					
4. He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
5. He gestionado bien mi tiempo.					

DIMENSIÓN: DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
CONTEXTUAL					
6. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
7. He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.					
8. He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
9. He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.					
10. He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
11. He asumido responsabilidades adicionales.					
12. He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo					
13. He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS	1	2	3	4	5
LABORALES CONTRAPRODUCENTES					
14. Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.					
15. He empeorado los problemas del trabajo.					

16. Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de en los aspectos positivos.					
17. He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
18. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Anexo 4: Material informativo

ESTRÉS LABORAL

¿QUÉ ES EL ESTRÉS LABORAL?

Según la OMS es la respuesta del trabajador frente a las exigencias y tensiones en el trabajo que no se adecuan a su nivel cognitivo y habilidades, y que le somete a determinadas situaciones para evaluar sus capacidades.

SABIAS QUE...

Más del **50%** de peruanos sufren de estrés moderado a severo y el **72%** corresponde al estrés laboral (Minsa-2022).

FACTORES INFLUYENTES

- 1 Aspectos estresantes en el ambiente físico.
- 2 Características de la tarea o del puesto de trabajo.
- 3 Conflicto, ambigüedad y sobrecarga del rol.
- 4 Componentes del clima organizacional.

SINTOMAS TEMPRANOS DEL ESTRÉS LABORAL

FÍSICOS	EMOCIONALES
<ul style="list-style-type: none">• Dolor de cabeza• Fatiga• Náuseas• Tensión muscular• Trastornos de sueño• Cansancio	<ul style="list-style-type: none">• Irritabilidad• Desmotivación• Desinterés a actividades cotidianas• Ansiedad• Excesiva preocupación

CONSECUENCIAS A LARGO PLAZO

- Reducción de productividad
- Desenso en la calidad de vida
- Problemas de salud física y/o mental

GESTIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

CÚDATE	ORGANÍZATE
Lleva una alimentación equilibrada y duerme de 6 a 8 hrs como mínimo	Con la ayuda de una agenda planifica y prioriza tus actividades diarias.
SÉ POSITIVO	DESCONECTÉTE
Cambia tu actitud y sé optimista. ¡Disfruta lo que haces!	Realiza ejercicio, meditación y utiliza técnicas de relajación

Anexo 5: Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escalas
Estrés laboral	Es la respuesta del trabajador frente a las exigencias y tensiones en el trabajo que no se adecuan a su nivel cognitivo y habilidades, y que le somete a	Demandas psicológicas	Son exigencias psicológicas y capacidades cognitivas derivadas de la condición de trabajo, lo que implica el esfuerzo mental que el trabajador utiliza para realizar sus tareas en el entorno laboral y es percibida por él mismo como la carga de trabajo que aplica a cualquier tipo de tarea.	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de trabajo - Exigencias intelectuales - Presión del tiempo de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel Bajo: 22 – 44pts • Nivel Medio: 45 – 66pts
		Control	Es el recurso personal del trabajador para regular el estrés laboral, resolver y moderar las demandas en la planificación y ejecución del trabajo que integra la autonomía y el desarrollo de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Utilización de habilidades - Autoridad de decisión 	

	determinadas situaciones para evaluar sus capacidades (13).		de aprendizaje y de creatividad para influir en su autoridad de toma de decisiones y la libertad del manejo de sus propias actividades.		<ul style="list-style-type: none"> • Nivel Alto: 67 – 88pts
		Apoyo social	Es un amortiguador del efecto del estrés que incrementa la habilidad del trabajador para enfrentar una situación estresante mantenida, teniendo como referencia el clima social en el lugar de trabajo, como la relación emocional con sus compañeros y su jefe y el soporte instrumental que consiste en acciones o elementos tangibles que brindan ayuda al trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo de Compañeros - Apoyo del Supervisor 	
Desempeño laboral	Son acciones y conductas	Desempeño de la tarea	Es el logro de las tareas y responsabilidades según los	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para realizar 	

destacadas del trabajador que contribuyen al logro de objetivos propuestos de las organizaciones que, como resultado, impulsan su crecimiento (16).		conocimientos, capacidades y habilidades del trabajador para realizar las tareas descritas en cada puesto de trabajo que contribuyen directa o indirectamente a la organización y abarca actividades y/o comportamientos direccionados a la productividad de la misma.	el tiempo y esfuerzo necesario - Desafíos en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Nivel Bajo: 18 – 48pts
	Comportamientos contraproducentes	Son actos deliberados y voluntarios ejecutadas por el trabajador para su propio beneficio pero perjudiciales para la organización porque amenazan su bienestar, pero también pueden ser autodestructivos para el resto de los miembros del entorno laboral inclusive para el mismo trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> Quejas en el trabajo Aspectos negativos en el trabajo Agranda los problemas en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Nivel Medio: 49 – 65pts <ul style="list-style-type: none"> Nivel Alto: 66 – 90pts

		Desempeño contextual	<p>Son comportamientos individuales, voluntarios y espontáneos del trabajador que superan lo esperado de acuerdo a su puesto de trabajo y son anhelados por las organizaciones debido a que favorecen el logro de resultados y el cumplimiento de los objetivos y, en consecuencia, mejoran su funcionamiento y nivel de competencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Platica en el trabajo - Tiene habilidades laborales - Participa en reuniones de trabajo 	
--	--	-----------------------------	---	---	--