



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Estrés y desempeño laboral en los obreros de una  
empresa contratista minera en Sechura, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

Neira Escobar, Cinthia Lizeth ([orcid.org/0000-0002-0899-5393](https://orcid.org/0000-0002-0899-5393))  
Valentin Fiestas, Maricruz ([orcid.org/0000-0001-7995-9430](https://orcid.org/0000-0001-7995-9430))

**ASESOR:**

Dr. Garcia Merino, Luis Santiago ([orcid.org/0000-0001-9392-2474](https://orcid.org/0000-0001-9392-2474))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación realizado en equipo está dedicado a nuestros amados padres y hermanos quienes con sus palabras de aliento no permitieron que decayéramos, por su apoyo incondicional que nos impulsaron a seguir adelante, siendo perseverantes y lograr cumplir con este objetivo.

A mi Hijo Lucio Luymar Quiroga Valentin e Hija Valeria Solange Vilchez Neira por ser nuestra mayor fuente de motivación e inspiración para seguir superándonos y luchando por ser cada día mejor.

## **Agradecimiento**

A Dios, por brindarnos sabiduría, entendimiento y paciencia para elaborar este trabajo, ya que con su infinito amor y bondad nos permites sonreír ante todos mis logros que son el resultado de su ayuda.

A nuestro asesor Luis García Merino por compartir sus conocimientos y guiarnos hasta la culminación del trabajo.

A mis docentes y compañeros de la universidad ya que gracias al compañerismo, amistad y apoyo moral aportaron en nuestra vida para seguir en la carrera universitaria y hoy darla por culminada con éxito.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	1
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN .....	24
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES .....	30
VIII. REFERENCIAS.....	31
IX. ANEXOS .....	36

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Estrés Laboral.....	13
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral .....	14
Tabla 3. Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación.....	16
Tabla 4. Relación de juicios de expertos .....	17
Tabla 5. Coeficientes del Alfa de Cronbach de los instrumentos .....	17
Tabla 6. Correlación entre el nivel de estrés y el nivel de conocimiento en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura.....	20
Tabla 7. Nivel de estrés y el nivel de exposición a riesgos ergonómicos en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura .....	21
Tabla 8. Nivel de desempeño laboral y el nivel de motivación en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura .....	22
Tabla 9. Correlación entre el estrés y el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura .....	23

## Resumen

La presente investigación tiene como principal objetivo determinar si existe relación entre el estrés y desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022. El presente estudio se desarrollará bajo el enfoque cuantitativo, siendo de tipo aplicado, alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental y corte transversal, se trabajó con una población conformada por 90 obreros de una empresa Contratista minera en Sechura, de los cuales se aplicaron cuestionarios, que fueron sometidos a la prueba de validez y confiabilidad. El análisis de datos se realizó mediante la estadística descriptiva, a través de tablas y figuras de frecuencia y para la correlación entre las variables se aplicó estadísticas mediante el coeficiente de alfa de Cronbach. Analizando los resultados encontrados señalaron que el nivel de la variable estrés laboral fue de 60% considerada como mala, mientras que el nivel de la variable desempeño laboral fue de 72% considerada como regular; asimismo, la variable estrés laboral se relaciona significativamente con las dimensiones de la variable de desempeño laboral (sig 0.001 menor a 0.05). Finalmente, se llega a la conclusión que el estrés laboral tuvo una correlación significativa con el desempeño laboral de los obreros ( $Rho= 0.896$  sig. 0.001), por lo tanto, se acepta la  $H_1$ , lo que significa que reduciendo el nivel de estrés laboral se incrementará el desempeño laboral de los obreros.

Palabras claves: Estrés laboral, Desempeño laboral, Exposición a riesgos ergonómicos, nivel de motivación, empresa contratista minera.

## **Abstract**

The general objective of the research is to determine the relationship between stress and the work performance of the workers of a mining contractor company in Sechura, 2022. The present study will be developed under the quantitative approach, being of an applied type of correlational descriptive scope and non-experimental and cross-sectional design, we worked with a census sample that was denoted by 90 workers from a mining contractor company in Sechura, of which which were applied questionnaires, which were subjected to the validity and reliability test. The data analysis was carried out through descriptive statistics, using frequency tables and figures, and for the correlation between the variables, statistics were applied using Cronbach's alpha coefficient. The results found indicated that the level of the work stress variable was 60% considered bad, while the level of the work performance variable was 72% considered regular; likewise, the work stress variable is significantly related to the dimensions of the work performance variable (sig 0.001 less than 0.05). Finally, it is concluded that work stress had a significant correlation with the work performance of the workers (Rho= 0.896 sig. 0.001), therefore,  $H_1$  is accepted, which means that reducing the level of work stress will increase the labor performance of the workers.

**Keywords:** Work stress, Work performance, Exposure to ergonomic risks, level of motivation, mining contractor company.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas se enfrentan a diversos cambios en el mundo que han llevado a la aceleración del trabajo, convirtiéndose en un gran desafío tanto para los supervisores y gerentes como para sus socios, y con ello también la capacidad de ser competitivos y exitosos. Como parte de esto, las organizaciones deben implementar y utilizar métodos de evaluación del desempeño que les permitan identificar las limitaciones emergentes de manera oportuna y eficiente y puedan ser corregidas para lograr cumplir con todos los objetivos institucionales.

Según, Mayta (2021) indica que los niveles de estrés laboral son comunes en las empresas, esto a causa de la exigencia y supervisión de sus superiores o la alta demanda del mercado, todo esto hace que perjudique la salud de los colaboradores, generando el resultado de insatisfacción y bajo desempeño en cada uno de ellos.

Según, Rodríguez y Lechuga (2019), se considera el estrés laboral como el beneficio o la acción que refleja cada obrero en su lugar de trabajo, en respeto y en relación a las acciones que ejerce, así como las metas y consecuencias que desean lograr; también del potencial de progreso y contribución a la organización.

La investigación del desempeño laboral ha generado una afinidad de varios investigadores que profundizan la conducta organizacional, debido que la variable calcula el rendimiento personal, que repercute a través del resultado de logros empresariales (Gabini, 2018).

De acuerdo al Organismo Supervisor de Inversión en Energía y Minería (2019), manifestó que la presencia de minerías en el Perú es una tarea primordial y simboliza un alto índice (60%)% del PBI del total de exportaciones. Asimismo, el BCRP manifestó que la minería ha simbolizado el 9 a finales del 1er semestre del 2019.

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud (2019) argumento que el estrés trae como consecuencias diversos trastornos en la conducta del individuo, debido a las causas que genera la rutina del trabajo que se vuelve molesto, el exceso del mismo, la baja participación en la empresa, constantes evaluaciones, la ausencia motivación para ofrecer un buen trabajo, la falta de compañerismo, trabajo en equipo, entre otros factores. Asimismo, (OIT) manifiesta que un 60% de los días de trabajos perdidos son debidos al estrés (faltas continuas de los empleados al trabajo y bajo



rendimiento). Produciendo estadísticas mundiales de estrés, México ocupa el 1° puesto, con el 75% de los trabajadores que sufre de estrés laboral según Forbest staff (2017). En octubre del 2019 entro en vigencia una nueva Norma Oficial Mexicana que da alivio a la clase trabajadora. La Norma Oficial Mexicana 035 relacionada con los peligros psicosociales va a tener como objetivo imponer a organizaciones a prestar interés a la clase de inconvenientes con multas.

BBC y Barria (2018), señalan que gran parte de trabajadores estadounidenses refieren que el estrés laboral les afecta directamente, con un porcentaje de 7% denota que debido al estrés laboral fueron atendidos por especialistas, llevando a ocasionar que el estrés sea la causante mortal de los 120.000 trabajadores norteamericanos, por tal razón el estrés laboral en este país es la 5ta causante de muerte.

Marulanda y Lechuga (2019), señalan que el desempeño laboral establece un proceso definitivo en el que se explica e informa a los trabajadores las perspectivas del desempeño, asimismo se les brinda retroalimentación y *coaching* para lograr las metas planificadas. En el estudio se encuentra como problemática un porcentaje bajo de desempeño en el trabajo ocasionada por la falta de comunicación interna.

La OIT (2022), en su reciente informe relacionado al mercado laboral y desempeño laboral, refiere que 1 de cada 4 empleados, manifiesta que no se le valora en su puesto de trabajo, a diferencia de los empleados que ocupan puestos de más alta responsabilidad. El informe resalta que cuando se aplican los niveles de igualdad, diversidad e inclusión, se refleja una mejor productividad, innovación y rendimiento en cada trabajador. Actualmente se estima que solo una tercera parte de las organizaciones mide la inclusión entre sus trabajadores y este tiende a relacionarse mayormente por la antigüedad en el cargo desempeñado. Por lo tanto, tenemos que un 92% de los trabajadores con puestos directivos respondieron considerarse incluidos, respetados y valorados ante la diversidad en el trabajo, a diferencia del 76% de los empleadores de cargos inferiores.

A nivel nacional, el Comercio (2021), una de las revistas periodísticas más resaltantes, desarrollo una encuesta vinculada al estrés laboral, donde los efectos manifiestan que un porcentaje del 70% de los colaboradores que participaron en la encuesta padecen de estrés laboral, así como el 71% manifiesta que el estrés produce

la depresión laboral. El estrés hablando ocupacionalmente es para el trabajador una adaptación incómoda ante la presencia de presión y las exigencias de los supervisores y jefes directos de la empresa. Esto afecta negativa y psicológicamente a los colaboradores y se manifiesta en la poca eficiencia de sus labores, asimismo el estado de salud, la frustración de no lograr las metas, cumplir los estándares y exigencias laborales que desarrollan un elevado nivel de estrés y hasta crónico.

Asimismo, El MINSA (2019) mediante un comunicado de prensa indicando que el elevado porcentaje de estrés es un elemento riesgoso que puede incitar el infarto. Esta enfermedad afecta de modo inesperado a individuos jóvenes que diariamente padecen un elevado porcentaje de estrés debido a la exigencia laboral, lo cual se forma en uno de los elementos de riesgo y eso con el tiempo estipula problemas cardiacos, como las arritmias o generar la presión elevada. Por lo consiguiente se recomienda desarrollar actividad física y mantener una rutina socio laboral tranquila. Por ello se considera que en el año 2025 el estrés será una causa principal de muerte a nivel nacional, en consecuencia, a las malas prácticas de vida.

El Ministerio de Trabajo y MIMP (2018), solicitan a las organizaciones a valorar apropiadamente el desempeño laboral, con la finalidad de mejorar la inclusión de mujeres en el ámbito de trabajo, de acuerdo al marco de la legislación vigente con el objetivo de conseguir una igualdad de salarios en evaluación a los cargos y por mérito de capacidades. De acuerdo a las estadísticas tenemos que la brecha sobre los ingresos salariales de hombres y mujeres que superan el 29% a nivel nacional. Mientras que, en el sector privado, una disminución al 20%. Y para el sector público el porcentaje es de 16%. La Ley N° 30709 promulgada en diciembre del 2017 y su Reglamento, en marzo 2018, que impide la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, buscan que los trabajadores avalen salarios libres de prejuicios y revaloricen el trabajo de las mujeres.

Por ello, consideramos que la problemática de estrés laboral es un factor importante no solo para las personas y obreros, sino también para las organizaciones. A nivel local, dentro de la empresa contratista minera Sechura-Piura, se evidencia la presencia de estrés laboral entre los obreros, según las evaluaciones realizadas para el desempeño laboral se encuentran muy por debajo del promedio requerido, se

contempló que el estrés afecta el desarrollo eficiente de los colaboradores, debido a que no realizan su trabajo de manera efectiva cuando sienten que están bajo mucha presión y carga laboral, lo que afecta directamente a los empleados e indirectamente a la organización, por lo que es importante determinar las funciones para lograr disminuir el porcentaje de estrés laboral y así aumentar el desempeño e incrementar su productividad de manera eficiente y poder cumplir con los objetivos planteados por la organización.

Las causas que llevan a realizar esta investigación se basan en los últimos porcentajes de estrés laboral identificados dentro de la constructora, lo cual refleja un nivel de satisfacción laboral del 35% durante los meses de julio-septiembre 2021, en comparación al 95% de satisfacción alcanzado en los meses de julio-septiembre 2020, asimismo plantear recomendaciones para solucionar la problemática presentada en la organización.

De no investigarse este problema puede traer como consecuencias la reducción de la productividad, problemas psicosociales, descenso en la calidad de vida e incluso provocar algún accidente.

Es por ello, que se presenta la problemática de investigación con la siguiente interrogación: ¿Cómo se relaciona el estrés y el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022?, y de manera específica: a) ¿Cómo se relaciona el nivel de estrés y el nivel de conocimiento en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022?, b) ¿Cómo se relaciona el nivel de estrés y el nivel de exposición a riesgos ergonómicos en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022, c) ¿Cómo se relaciona el nivel de estrés y nivel de motivación en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022?.

Esta investigación presenta la importancia de la justificación del estudio, porque permite exponer las razones por las cuales se está realizando el estudio, explica porque es beneficiosa la exploración y conocer los beneficios de llevarla a cabo. (Hernández y Mendoza, 2018). Por consiguiente, tenemos como justificación, contribuir al discernimiento del contexto actual, respecto al estrés y desempeño laboral en los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022. Se justificó a nivel

práctico, permiten identificar medidas que la empresa debe implementar para reducir el estrés, modo que no afecte el desempeño laboral de los empleados. Justificación metodológica porque nos permite conocer la relación que existe entre las dos variables de estudio, y considerar instrumentos válidos y confiables para su implementación. A nivel teórico se justifica la información recolectada profundizando en las teorías de las dos variables confirmando teorías y conceptos ya encontrados, asimismo los resultados son sistematizados y pueden considerarse en próximos estudios vinculadas al tema. Como justificación **social** se demuestra mediante el hallazgo de resultados y su posterior intervención de la organización contribuyendo a mejorar las variables para brindar un ambiente favorable para el desarrollo laboral.

En lo que precede el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022, y como objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe en el nivel de estrés y el nivel de conocimiento en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022, b) Determinar el nivel de estrés y el nivel de exposición a riesgos ergonómicos en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022, c) Comprobar el nivel de desempeño laboral y el nivel de motivación en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022.

Se planteó como hipótesis de investigación,  $H_i$ : Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022. Así también, se planteó la hipótesis nula,  $H_o$ : No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022. Así también, se planteó hipótesis específicas: a) Existe relación significativa directa entre el nivel de estrés y el nivel de conocimiento en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022, b) Existe relación significativa directa entre el nivel de estrés y el nivel de exposición a riesgos ergonómicos en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022, c) Existe relación significativa directa entre el nivel de estrés y el nivel de motivación en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Según, Hernández y Mendoza (2018), indica que los antecedentes se emplean con el fin de establecer la idea investigativa, por lo cual es decisivo evidenciar estudios.

Mencionado el problema de estudio y teniendo en consideración las investigaciones realizadas, se consideró antecedentes con el principal objetivo de amplificar y comprender las variables de investigación, así como su relación en diversos contextos organizacionales.

En investigaciones realizadas a nivel internacional, encontramos a Seijas (2019) en su tesis, en donde se analizan los peligros psicosociales, el estrés en el trabajo y el síndrome burnout en los colaboradores de la academia universitaria de bioanálisis. El estudio se basó un diseño descriptivo y corte transversal, con una muestra de 75 colaboradores, mediante la metodología CoPsoQ-istas21. Los resultados obtenidos arrojaron que el principal riesgo psicosocial a la salud es la carga de trabajo (80,8%) y la Inseguridad en los escenarios de trabajo (54,9%), en el contexto intermedio se relaciona al conflicto de roles (38,9%), en el contexto más favorable se relaciona el reconocimiento (98,6%) y la confianza vertical (94,3%). Se concluyó que se debería examinar y analizar la representación de puestos y ocupaciones desarrollados por los empleadores y diseñar guías de desempeño laboral, instaurar nuevas estrategias para la programación laboral y métodos de información para contribuir a perfeccionar el diseño gerencial.

Morales y Goiriz (2019), con su estudio se enfocó en el análisis del porcentaje de riesgo ergonómico y estrés de trabajo de los fisioterapeutas que desempeñan roles en la Facultad de Ciencias Médicas. La metodología se estableció en una investigación de exploración fue observacional, diseño descriptivo y corte transversal, el enfoque fue cuantitativo, y se obtuvo la muestra de 49 kinesiólogos de la Facultad de Ciencias Médicas. Los resultados lanzaron que el porcentaje de residentes que presenta porcentaje bajo de estrés es 81% y porcentaje medio 19%; de los empleadores asistenciales un porcentaje bajo de estrés de 73%, porcentaje medio de 10% y porcentaje alto de estrés de 7%. En relación a los fisioterapeutas asistenciales, el 75% muestra porcentaje bajo de estrés y 25% alto de estrés. Se concluyó que existe

preocupación por el alto porcentaje de riesgo ergonómico en que se encuentran, necesitando una intervención rápida y eficiente para prevenir lesiones, seguida de posible discapacidad física que evite el desarrollo de sus labores.

Salazar (2018), en su investigación, se enfocó en precisar la relación que existe entre la satisfacción y desempeño laboral de los funcionarios del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El estudio de investigación se basó en el enfoque cuantitativo, se aplicó cuestionarios con un muestreo de 290 empleados, por aplicativo Google Drive. Los hallazgos evidenciaron el porcentaje de la satisfacción laboral del Instituto en 2017 fue del 70,96%; el compromiso regulatorio es del 69,91%, existiendo una relación importante dentro de la empresa. Se obtuvo como conclusión que la satisfacción laboral presenta una relación baja frente al desempeño laboral con porcentajes de 51.4% y  $r = 0,51419841$ .

Velásquez (2022), en su artículo, encauzado en la determinación de la relación existente entre el estrés y el desempeño laboral de los fundadores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena, en una Institución Financiera. Esta metodología de la investigación fue cuantitativa, con diseño descriptiva y correlacional, se utilizó la prueba piloto de 15 trabajadores. Los hallazgos arrojaron una Chi cuadrado de Pearson de 0.576, quedando en evidencia que, si existen problemas de estrés en los colaboradores, lo cual implica negativamente en el eficiente desempeño de los trabajadores. Finalmente se ultimó que el estrés laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral de los promotores de Servicio de la Institución Financiera.

Hernández, et al., (2020) en su investigación se enfocaron en la Identificación de los estresores que se relacionan en el desarrollo del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa LGM Gestión Empresarial S.A.S. La metodología se centró en una investigación descriptiva y de diseño de corte transversal, de enfoque mixto, con una población y muestra conformada por 5 trabajadores de la empresa LGM Gestión Empresarial S.A.S. Los hallazgos evidenciaron que un 60% de los colaboradores presenta un desempeño laboral elevado, es decir, tienen claros sus objetivos, saben que pasos seguir para alcanzarlos y obtener buenos resultados, el 40% de los colaboradores presentan un alto desempeño; esto fundamenta que todos los colaboradores de la empresa conocen los procesos adecuados para alcanzar las

metas, cumplir con las actividades y poseen destrezas eficientes, mientras que los porcentajes de estrés en la empresa LGM Gestión Empresarial S.A.S mostraron que un 20% de colaboradores posee el porcentaje medio de estrés y el 80% de colaboradores manifiestan un porcentaje bajo de estrés. Se concluyó que la influencia del nivel de estrés con el desempeño de colaboradores se presenta casi nula, porque la empresa posee porcentajes bajos de estrés y por consiguiente los colaboradores cumplen su trabajo eficientemente.

A nivel nacional se encontró el estudio desarrollado por Ferro (2021), en su investigación se enfocó en la determinación de la correlación de sus dos variables en los trabajadores de la empresa Minera. Se utilizó el enfoque metodológico, diseño de tipo no experimental, correlacional y corte transversal. Teniendo una muestra de 100 obreros, su técnica utilizada fue la encuesta, el cuestionario como instrumento. Teniendo como resultados: que si presenta relación directa entre ambas variables. El porcentaje de Motivación regular es 84%, y bueno el 16%. Asimismo, el porcentaje de desempeño laboral es malo con 78%, y con 22% de regular. Se tiene como conclusión que si existe una significativa relación entre la primera variable motivación y el desempeño laboral, así como también entre el desempeño laboral y la motivación intrínseca y extrínseca, y las competencias del personal y su puesto. Asimismo, se encontró que si mayor es la motivación en los trabajadores se verá mejor reflejado el índice de desempeño laboral.

Reyes (2021), en su tesis de Estrés laboral y clima organizacional de la Institución Educativa San Juan en San Juan de Miraflores, 2020. Teniendo como principal objetivo comprobar la relación del estrés en el trabajo y el entorno organizacional en la I.E. San Juan de Miraflores. Para construir sobre la base teórica de la variable de estrés en el trabajo, se consideró el libro de Robbins "Organizational Behavior" (2009). Se aplica el diseño metodológico, de tipo cuantitativo, no experimental, como diseño descriptivo, correlacional y transversal, se tiene como muestreo a 103 profesores. El cuestionario como Instrumento a las dos variables mediante escala Likert. La primera herramienta, Estrés laboral, desarrollada por el autor, incluye 16 ítems definidos según los criterios de confiabilidad (Alfa de Cronbach) de 0.830 y el análisis de validez KMO (0.563). La segunda herramienta, entorno

organizacional, desarrollada por Liza (2020) incluye 1 factores que han sido ajustados para la investigación.

Farfán (2020), en su investigación “Estrés y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019”, teniendo como principal objetivo comprobar la influencia entre el estrés y la satisfacción en el trabajo, para este estudio el diseño metodológico fue no experimental, transversal y de correlación, para la recopilación de información se ha utilizado las técnicas y herramientas. Para obtener la investigación y un cuestionario de la escala Likert, que se dirige a los empleados de la unidad pública y al entrevistador y un personal entrevistado y el director ejecutivo. Del mismo modo, la población es de 1565 funcionarios en la comunidad provincial de Piura, estudiada con una población de 309 personas. Los resultados más importantes muestran que hay una existente relación significativa y negativa entre ambas variables de estudio, el coeficiente de RHO de Spearman (-0.141) tiene un grado de significado P (sig = 0.013), esto simboliza que, a más alto el estrés, más baja será la satisfacción en el trabajo, lo cual nos confirma la hipótesis fundamentada en el estudio.

Mayta (2021), en su estudio de investigación “El estrés y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Santa Elena – Chancay, 2020”, teniendo como principal objetivo determinar la influencia del estrés y el desempeño en los colaboradores del Grupo Santa Elena, esta investigación fue de tipo aplicada, correlacional, fue de diseño no experimental, el enfoque fue mixto, se obtuvo una muestra de 25 ingenieros y administrativos. Por tener una población menor de 50, se utilizó el sig. del Shapiro-Wilk, llegando a un valor mayor a 0.05, estableciendo la correlación de Pearson. Teniendo como conclusión que el estrés obtiene un porcentaje medio de 68% (17) y un porcentaje bajo de 32% (8) y el desempeño laboral obtuvo un porcentaje alto de 96% (24) y porcentaje medio de 4% (1), concluyendo que a menos grado de estrés mejor será el desempeño en el trabajo.

Delgado, et al. (2020) en su artículo, centrado en la comprobación de la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Trujillo en 2019. La metodología se basó en un estudio con enfoque mixto, transversal, no experimental y correlacional, con una población de 98 participantes. Los hallazgos evidenciaron que el 98% de trabajadores manifestó nivel de estrés medio y alto y el



39,8% evidencio un desempeño laboral de nivel regular. Concluyendo que el coeficiente de Rho de Spearman accedió establecer una correlación negativa y moderada entre estrés y desempeño laboral.

En relación a la fundamentación teórica y con el objetivo de profundizar las variables de estudio, en la primera variable Estrés laboral encontramos a Moreno y Báez (2010 pág. 50), que conceptúan que el *estrés laboral* es el resultado de manejar factores psicosociales de riesgo, que representan un alto porcentaje de afectar y perjudicar la salud en los colaboradores, así como el desarrollo de la empresa a mediano y largo plazo. OIT (2016), el estrés laboral está vinculado de forma directa con el contexto del trabajo, el ambiente laboral, el clima y las conexiones que existen, ejerciéndose cuando las demandas son mayores a los recursos o capacidad del colaborador.

Así mismo, para la dimensión *estresor* tenemos a Inamurado (2006). El termino *estresor* se utiliza para referirse a un estímulo que induce una respuesta en un individuo, el cual se clasifica como psicosocial, es decir, el estrés se produce por el significado que le atribuye la persona. Automáticamente, estimulando la respuesta al estrés. Para la dimensión de *la eficiencia*, esta OMS (1998), es lograr un objetivo al más bajo costo posible. Esto quiere decir que se debe optimizar los insumos y recursos existentes para alcanzar los objetivos planteados” (Cruelles, 2012, p.10).

Ucha (2012), define las consecuencias como el resultado de una o varias acciones o situaciones, es decir, se relacionan positivamente con el resultado originado por el acontecimiento y puede asociarse a algo dañino.

Para la segunda variable encontramos a Chiavenato (2000), la definición del *desempeño laboral* que se relaciona con la conducta del colaborador que busca los objetivos establecidos en la empresa. Para Beltrán & Téllez (2018), definen el desempeño laboral como la capacidad personal de crear, completar y producir tareas en el mínimo tiempo, con mejor calidad y con menos esfuerzo. Asimismo, se va evaluando el potencial de cada colaborador de acuerdo al proceso de tareas y actividades realizadas en la organización (Macas, 2020).

Para Achoma (2020), Una característica clave del desempeño laboral es el desempeño de deberes, como *el conocimiento* que demuestra cualquier persona para

asumir un puesto y hacer su trabajo para contribuir al bien de la empresa. La empresa, tanto en términos de tecnología como de materiales o servicios medidos por sus metas, técnicas y liderazgo; Y tienen estadísticas: conocimientos, habilidades. Además, el desempeño contextual, determinado como comportamiento, hacia la ejecución de la tarea, tiene los siguientes indicadores: perseverancia, voluntad y cooperación; De igual manera la productividad personal, es el trabajo individual que realiza cada colaborador para alcanzar un objetivo específico, los indicadores son: cumplimiento de la normativa, cumplimiento de procedimientos y aprobación de la revisión de los objetivos de la organización. Alavi y Leidner (2003:19) precisa el conocimiento como la información que un individuo piensa, personal y subjetiva, con respecto a hechos, acciones, ideas, interpretaciones, conceptos, juicios y observaciones, precisas o estructuradas.

Finalmente, Soraya y Palencia (2020) indican que *la exposición a los riesgos ergonómicos* permite conocer la percepción de los riesgos en el lugar de trabajo, lo que constituye un factor importante para comprender el comportamiento de los trabajadores frente a los riesgos específicos de su ocupación o industria, y debe estudiarse en detalle y *la motivación* se conceptúa como "el proceso que toma en cuenta la dirección, intensidad y persistencia de los esfuerzos personales para alcanzar un objetivo". (Ruíz, et al., 2021).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación: Aplicada**

El estudio de investigación según el reglamento de RENACYT, fue de tipo aplicada de corte transversal; porque busca conocer a más detalle el problema, utilizando las propuestas metodológicas de diversos investigadores (CONCYTEC, 2018).

En cuanto al enfoque, fue de tipo cuantitativo en donde se buscó poder conocer a más detalle una problemática utilizando propuestas metodológicas de diversos investigadores (Hernández & Mendoza, 2018).

##### **Diseño de investigación**

El diseño se enmarcó en el no experimental, de tipo transversal descriptivo; puesto que al tratarse de estudios en los cuales las cambiantes no fueron manipuladas y únicamente se estudiaron los fenómenos en su forma natural para poder ser analizadas y la información se consiguió en único momento. (Hernández, 2014). En ese sentido, es de alcance correlacional ya que los análisis se verificaron en un momento concreto.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable 1: Estrés laboral**, que es una variable cuantitativa ordinal.

- **Definición conceptual:**

El estrés laboral está vinculado de forma directa con el contexto del trabajo, el ambiente laboral, el clima y las conexiones que existen, ejerciéndose cuando las demandas son mayores a los recursos o capacidad del colaborador. (OIT, 2016).

- **Definición operacional:**

Para medir la variable se utilizará la técnica de encuesta y de instrumento un cuestionario con 36 Preguntas/ítem, haciendo uso de escala de tipo ordinal. Con una muestra censal de 90 obreros, para evaluar cómo se manifiestan a preguntas en relación a estresores, eficiencia y consecuencia.

- **Indicadores:**
  - Dimensión 1: condiciones físicas laborales, Psicológicos, jornada de trabajo.
  - Dimensión 2: Productividad del equipo de trabajo, Liderazgo del trabajador, Competencias del trabajador.
  - Dimensión 3: Físicas, Psicológicas, Empresariales.
- **Escala de medición:** la variable estrés laboral de la presente investigación es medida por la escala ordinal: 1. Mala, 2. Regular, 3. Buena.

**Tabla 1**  
*Operacionalización de la variable Estrés Laboral*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Estrés Laboral	<b>Dimensión 1:</b> Estrés	- Condiciones físicas laborales	1,2	Escala ordinal
		- Psicológicos	3,4	
		- Jornada de trabajo	5,6	
	<b>Dimensión 2:</b> Eficiencia	- Productividad del equipo de trabajo	7,8	
		- Liderazgo del trabajador	9,10	
		- Competencias del trabajador	11,12	
	<b>Dimensión 3:</b> Consecuencia	- Físicas	13,14	
		- Psicológicas	15,16	
		- Empresariales	17,18	

*Nota.* Elaboración propia.

**Variable 2: Desempeño laboral**, que es una variable cuantitativa ordinal

- **Definición conceptual:**

Según, Beltrán & Téllez (2018), definen el desempeño laboral como la capacidad personal de crear, completar y producir tareas en el mínimo tiempo, con mejor calidad y con menos esfuerzo. Asimismo, se va evaluando el potencial de cada colaborador de acuerdo al proceso de tareas y actividades realizadas en la organización.

- **Definición operacional:**

Para medir la variable se utilizará la técnica de la encuesta y para el instrumento el cuestionario con 36 Preguntas/ítem y haciendo uso de la escala de tipo ordinal. Con una muestra censal de 90 obreros, para evaluar cómo se manifiestan a preguntas en relación a las dimensiones: Nivel de conocimiento, Exposición de riesgos ergonómicos y nivel de motivación

- **Indicadores:**

- Dimensión 1: Contribuir a la solución de problemas, Capacidad de los colaboradores.
- Dimensión 2: Vibración, postura, repetitividad
- Dimensión 3: Recompensas, Satisfacción laboral, Capacitación

- **Escala de medición:** la variable desempeño laboral de la presente investigación es medida por la escala ordinal: 1. Mala, 2. Regular, 3. Buena.

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable desempeño laboral*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Desempeño Laboral	<b>Dimensión 1:</b> Nivel de Conocimiento	- Contribuir a la solución de problemas	19,20,21,22	Escala ordinal
		- Capacidad de los colaboradores	23,24	
	<b>Dimensión 2:</b> Exposición de riesgos ergonómicos	- Vibración	25,26	
		- Postura	27,28	
		- Repetitividad	29,30	
	<b>Dimensión 3:</b> Nivel de Motivación	- Recompensas	31,32	
		- Satisfacción laboral	33,34	
		- Capacitación	35,36	

*Nota.* Elaboración propia.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población:**

Según, Arias et al., (2016), se considera un conjunto de casos limitados y viables, con características que tengan similitud; tomándose como referencia para recolectar la muestra que pueda cumplir con ciertos criterios.

La empresa estudiada se ha considerado una muestra censal de 90 obreros en el área específica de estudio, siendo los mismos el universo total de personas por la cual, no se utilizó la muestra ni el muestreo.

- **Criterios de inclusión:**

La población obrera que colaborará con la apreciación acerca del estrés y desempeño laboral de una empresa contratista minera.

- **Criterios de exclusión:**

La población no apta para el estudio correspondió al personal administrativo y gerencial de la empresa contratista minera.

#### **Unidad de análisis:**

La unidad de análisis fueron los obreros de la empresa contratista minera en Sechura del año 2022.

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

#### **Técnica de recolección de datos**

La técnica empleada fue la encuesta, para López y Fachelli (2015), es una herramienta que tiene como objetivo adquirir y recolectar información de forma sistemática mediante algún problema de estudio.

De la misma forma, Martínez y Benítez (2016), conceptúan la técnica como el conjunto de recursos o procedimientos que se emplean en una indagación, con el objetivo de conseguir y registrar información y seguidamente analizarla. En cuanto al instrumento utilizado fue el cuestionario (pp. 52-59).

### **Instrumentos de recolección de datos**

Según, Hernández et al. (2014) indican que un instrumento es un procedimiento físico manejado en la investigación para clasificar las apreciaciones de los segmentos de una muestra y responder a los objetivos, planteando así una escala Likert con alternativas de respuestas politómicas.

El instrumento utilizado en esta investigación fue el cuestionario, se elaboró en base a 36 preguntas que tenían una concordancia con las variables estudiadas, distribuidas en 18 interrogantes dirigidas a la variable “Estrés Laboral” y 18 interrogantes para la variable “Desempeño Laboral”, considerándose la escala de medidas Likert: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre.

**Tabla 3**

*Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación*

<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>TECNICAS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
Estrés Laboral	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario

*Nota.* Elaboración propia.

### **Validez del instrumento:**

Para Hernández et al. (2014), estos consideran al instrumento un valor asignado que efectivamente mide la variable. Para este estudio se utiliza la validez de contenido, según lo mencionado por, Urrutia et al. (2014), que reconoce como el valor al contenido, que identifica los elementos que se reflejan en el contenido y luego son medidos, de igual forma se pueden considerar algunos criterios que pueden ser expresados de forma interna o externa. En esta investigación, el instrumento se validó por la técnica juicios de expertos, para este estudio fueron tres (3) los expertos. Para la verificación de los documentos, esta se basó en el contenido a juicio de expertos empleando los criterios de Suficiencia, Claridad, Coherencia y Relevancia.

**Tabla 4**  
*Relación de juicios de expertos*

<b>Instrumentos</b>	<b>Expertos</b>	<b>Grado Académico</b>
Estrés Laboral	Enrique Santos Nauca Torres	Magister
Desempeño Laboral	Wilmer Fermín Castillo Marquez	Magister
	Omar Joel Jacinto Fiestas	Doctorado

*Nota.* Elaboración propia.

**Confiabilidad:**

En cuanto a la confiabilidad, Corral (2009), menciona que es la exactitud y precisión del proceso de medición. Los factores de confiabilidad facilitan una indicación de la extensión para comprobar si la medida es consistente y reproducible. Para la confiabilidad del instrumento se manejó el programa estadístico IBM SPSS Versión N° 27, con el que se calculó el nivel de concordancia entre las interrogantes y sus respuestas.

Se efectuó una muestra piloto a 15 obreros para el estudio y determinación de los coeficientes encontrados en los instrumentos. Se desarrolló el coeficiente Alfa de Cronbach, con un valor de 0,713 para la variable Estrés laboral y 0,895 para Desempeño laboral, demostrando la confiabilidad positiva para ambas variables.

**Tabla 5**  
*Coefficientes del Alfa de Cronbach de los instrumentos*

<b>Instrumento</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nivel de consistencia</b>
Estrés Laboral	0,713	Aceptable
Desempeño Laboral	0,895	Aceptable

*Nota.* Elaboración propia.



### **3.5. Procedimientos**

El presente estudio de investigación empleó la encuesta con el objetivo de demostrar la confiabilidad de los instrumentos, se desarrolló de manera virtual debido a la emergencia sanitaria del Covid-19, la aplicación se facilitó mediante cuestionarios de Google forms a los obreros, guiamos al personal para el llenado de cada cuestionario detallándoles la finalidad del proyecto para obtener la información detallada y poder continuar con el procesamiento de la información requerida. Posterior a la obtención de datos se procedió a representar manualmente mediante el programa Excel, de esta manera se creó una base de datos que consecutivamente fue analizada en el programa SPSS Versión N° 27, con la finalidad de recopilar los resultados para el estudio

### **3.6. Método de análisis de datos**

El presente estudio de investigación empleó métodos cuantitativos, aplicados como herramientas o cuestionarios a 90 obreros cuya información fue procesada en tablas estadísticas en un programa Microsoft Excel.

En este sentido, Vilalta (2016) afirma que el principal propósito de este tipo de estudios es facilitar detalles relevantes de información en conjuntos de datos, que muchas veces son datos de muestra, por lo que siempre es el primer paso en el análisis de datos. Según Gamra (2013), el programa Microsoft Office Excel se utiliza para administrar datos adicionales para facilitar recuperando tablas y gráficos para un excelente análisis.

Se transfirieron la base de datos recopilada en Excel a SPSS Versión N° 27, según Questionpro (2022) SPSS es un software conocido entre los usuarios para realizar análisis de datos y crear tablas, gráficos que contengan datos complejos. El programa SPSS es conocido por su capacidad para manipular elevadas cantidades de datos y es capaz de realizar análisis de texto en otros formatos.

Se realizó un análisis descriptivo e inferencial a través de tablas de frecuencias de las variables con sus dimensiones. Asimismo, se utilizarán tabulaciones cruzadas para asociar variables con dimensiones, con resultados de tablas. Asimismo, se realizará análisis inferencial para relacionar las variables, mediante Rho Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación se realizó acorde a lo establecido con el Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo y tiene en cuenta los artículos 15, 16 y 17 que tratan sobre la política de derechos de autor y plagio, para citación y referencias. Teniendo en cuenta las normas APA 7<sup>a</sup> Ed. Esta información se ejecutó de manera responsable, por lo que la información coleccionada se utilizara de forma confidencial, respetando así la privacidad de los entrevistados, quienes tenían conocimiento previo de los objetivos que buscaba esta investigación. Por último, todos los datos proporcionados son totalmente confiables y veraces

#### IV. RESULTADOS

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de información, se tienen los siguientes resultados, mismos que se tabularon a través del programa informático SPSS versión 27, en base a la estadística descriptiva e inferencial.

##### De los objetivos específicos:

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación que existe en el nivel de estrés y el nivel de conocimiento en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022.

##### Tabla 6:

*Correlación entre el nivel de estrés y el nivel de conocimiento en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura*

		D2: Nivel de conocimiento en el desempeño laboral	
Rho de Spearman	D1: Nivel de estrés	Coeficiente de correlación	<b>0,759</b>
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	90

*Nota.* Aplicación del cuestionario sobre estrés laboral y rendimiento laboral a 90 obreros de una empresa contratista minera en Sechura.

##### Interpretación:

La tabla 6 muestra que existe una correlación positiva fuerte entre el nivel de estrés y el nivel de conocimiento en el desempeño laboral de los obreros de la empresa minera bajo estudio ( $Rho=0,759$ ), siendo esta correlación significativa ( $Sig.= 0,001$  que es menor a  $0,05$ ), por lo tanto, el nivel de conocimiento en lo que respecta al desempeño laboral muestra una dependencia con respecto al nivel de estrés que exista en la organización.

**Objetivo específico 2:** Determinar el nivel de estrés y el nivel de exposición a riesgos ergonómicos en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022.

**Tabla 7**

*Nivel de estrés y el nivel de exposición a riesgos ergonómicos en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura*

	Estrés		Riesgos ergonómicos	
	n	%	n	%
Mala	54	60.0	53	59.0
Regular	24	27.0	25	28.0
Buena	12	13.0	12	13.0
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100.0</b>	<b>90</b>	<b>100.0</b>

*Nota.* Aplicación del cuestionario sobre estrés laboral y rendimiento laboral a 90 obreros de una empresa contratista minera en Sechura

**Interpretación:**

La tabla 7 muestran que el 60% de los obreros consideró que el nivel de estrés era malo, el 27% que era regular y el 13% que era bueno, mientras que, para el nivel de exposición a riesgos ergonómicos en el desempeño laboral, el 66% consideró que era malo, el 26% dijo que era regular y el 9% que era bueno. En ambos casos se aprecia una predominancia del aspecto negativo de la escala, tanto para el estrés como para los riesgos ergonómicos.

**Objetivo específico 3:** Comprobar el nivel de desempeño laboral y el nivel de motivación en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022

**Tabla 8**

*Nivel de desempeño laboral y el nivel de motivación en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura*

	Desempeño laboral		Motivación	
	n	%	n	%
Mala	8	9.0	7	8.0
Regular	65	72.0	51	57.0
Buena	17	19.0	32	36.0
Total	90	100.0	90	100.0

*Nota.* Aplicación del cuestionario sobre estrés laboral y rendimiento laboral a 90 obreros de una empresa contratista minera en Sechura

**Interpretación:**

La tabla 8 muestran que el 72% de los obreros entrevistados opinó que el nivel de desempeño laboral es regular, el 19% manifestó que es bueno y el 9% que es malo; mientras que el 57% indicó que la motivación es regular, el 36% dijo que es buena y el 8% manifestó que es mala. Esto da cuenta que el desempeño laboral de los obreros de la empresa estudiada es predominantemente regular y que así mismo, el grado de motivación se ubica en ese aspecto de la escala.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022.

**Criterio de decisión:**

- Sig. es menor a 0,05, se acepta la Hi y se rechaza Ho.
- Sig. es mayor a 0,05, se rechaza la Hi y se acepta Ho.

**Tabla 9**

*Correlación entre el estrés y el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura*

		V2: Desempeño laboral	
Rho de Spearman	V1: Estrés	Coefficiente de correlación	<b>0,896</b>
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	90

*Nota.* Aplicación del cuestionario sobre estrés laboral y rendimiento laboral a 90 obreros de una empresa contratista minera en Sechura.

**Interpretación:**

La tabla 4 muestra que existe una correlación fuerte entre el estrés y el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura (Rho=0,896), siendo esta correlación significativa (Sig.= 0,001 que es menor a 0,05), por lo tanto, se acepta Hi y se rechaza Ho.

## V. DISCUSIÓN

Este estudio de investigación ha tenido como principal objetivo determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura 2022, así como la relación que existe entre la variable estrés laboral y las dimensiones de la variable de desempeño laboral, para lo cual, fue necesario analizar el nivel de ambas variables. Finalmente se encontró que existe una relación significativa entre ambas variables estudiadas y las dimensiones del desempeño laboral.

En relación al primer objetivo específico planteado para la presente investigación, el cual fue determinar la relación que existe en el nivel de estrés y el nivel de conocimiento en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022, los hallazgos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de información apuntan hacia la manera en la que son visualizados, desde la perspectiva de la muestra poblacional estudiada, los estresores y la eficiencia que muestran los obreros de la organización referenciada en el ejercicio de sus ocupaciones.

En relación a los estresores, se pudo evidenciar que la iluminación no presenta condiciones positivas para el cumplimiento de la jornada laboral de los obreros de la contratista minera en Sechura, la mayoría percibe el ambiente de trabajo como un entorno incómodo, hay condiciones de presión de manera predominante con respecto al cumplimiento de labores, poco margen de autonomía para los obreros en cuanto a su autonomía de trabajo en su rutina diaria, y pueden haber condiciones donde no exista claridad sobre las responsabilidades a cumplir en el mismo. Esto significa que, a pesar de que las relaciones interpersonales mostraron un patrón que puede ser favorable, el contexto de trabajo puede verse circunscrito a un conjunto de factores estresores que pueden ser detonantes de tal síndrome en los obreros de la empresa. Esto es semejante a lo hallado por otros autores como Chambí (2021) y Holguín (2019), quienes visualizan que además de las afectaciones clínicas sobre los sujetos en el caso de aparición del síndrome de estrés, los elementos causales merman la satisfacción laboral y el rendimiento en el trabajo, consideraciones que pueden

manifestarse en el grupo de obreros de la empresa contratista minera en Sechura.

Por su parte, en cuanto a la eficiencia, la aplicación de los instrumentos de recolección de información dio cuenta de la óptica individual de los obreros de la empresa estudiada en cuanto al logro de los objetivos laborales, la realización de tareas con buen espíritu de trabajo, un nivel de compromiso laboral que puede ser mejorado, al igual que la iniciativa; pero con debilidades estructurales en cuanto a la capacitación y apoyos del supervisor ante hechos imprevistos. En otras palabras, se evidenciaron niveles de identificación con las responsabilidades laborales que pueden verse como barreras protectoras frente a un conjunto de estresores (Hernández et al., 2020), mismos que han sido identificado conforme a las apreciaciones registradas del proceso de recolección de información en la investigación.

De esta manera, aunque autores como Chambi (2021), Machuca y Quispe, (2021) y Garcia (2021) han visualizado hallazgos confirmatorios de la relación entre el nivel de estrés y el grado de desempeño laboral de los obreros que trabajan en la minería, para el caso de estudio puede verse que los causales del síndrome no han hecho merma en el rendimiento de trabajo del grupo laboral estudiado por posiblemente haber, como ya se indicó factores de protección que minimizan el impacto de estos elementos (Delgado et al., 2020), pero que representan de igual forma una condición de riesgo que no descarta la aparición del síndrome en el grupo laboral estudiado (Holguin, 2019).

En relación al segundo objetivo específico, mismo que fue definido como determinar el nivel de estrés y el nivel de exposición a riesgos ergonómicos en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022; habiéndose ya detallado los elementos estresores para este estudio, puede verse que los hallazgos obtenidos direccionan al aspecto ergonomía como una debilidad organizacional importante, ya que la mayoría percibe que el puesto le ocasiona molestias físicas, uso de posturas inadecuadas, sensación predominante de nerviosismo, aunque la impulsividad fue poco registrada dentro de las opiniones emitidas. En este sentido, los obreros también consideraron, mayoritariamente, que el puesto de trabajo les otorga poca satisfacción desde el punto de vista del entorno y que pueden haber esquemas productores de estrés en la gerencia operacional a la



cual pertenecen. Al respecto, la inobservancia de los postulados asociados a la ergonomía de los puestos de trabajo puede acarrear lesiones del aparato musculoesquelético en el obrero de la empresa bajo estudio, tal como evidenciaron Calderón (2020) y López (2021), siendo posibles fuentes de ausentismo laboral por discapacidad temporal o peor aún, elemento causal de lesiones a largo plazo y de manera permanente, ambas aristas potenciales mermadoras de la capacidad productiva de cualquier organización (Solari, 2017), lo cual abarca a la empresa contratista minera en Sechura y que implica entonces que la exposición a riesgos ergonómicos en los trabajadores de la organización analizada, puede ser potencial causante también del síndrome de estrés.

En relación al tercer objetivo específico, fue comprobar el nivel de desempeño laboral y el nivel de motivación en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022; se pudo apreciar en los hallazgos derivados del instrumento aplicado, que hay elementos susceptibles de mejora en la organización en cuanto a la inclusión de los obreros en la toma de decisiones, apoyo del supervisor, capacitación, adopción de posturas de trabajo adecuadas, evaluación de riesgos en el entorno laboral, reconocimiento de logros del trabajador, sistema de incentivos o salario emocional y sentido de pertenencia. Esto quiere decir que las aristas de exposición a riesgos ergonómicos, conocimiento y desempeño laboral y motivación, muestra aspectos que precisan de ser redimensionados a fin de direccionar una mejor productividad en la organización estudiada. Esto es precisamente importante porque una motivación deficiente, la ocurrencia de posibles causantes de lesiones físicas asociadas al puesto de trabajo y el conocimiento de responsabilidades de trabajo, pueden ser elementos que disminuyan la capacidad de respuesta productiva de la empresa, tal como observaron autores como Alvarado et al., (2022) y Palomino (2021), quienes evidenciaron que el desempeño laboral se corresponde con el grado de motivación de los trabajadores, lo cual al ser extrapolado a los hallazgos obtenidos en el presente estudio, reafirma la relación entre ambos elementos, lo cual significa que el desempeño laboral de la contratista minera de Sechura puede ser afectado por la motivación de sus obreros.

En definitiva, las dimensiones del desempeño laboral, que son el nivel de conocimiento, exposición a riesgos ergonómicos y el nivel de motivación, en la empresa minera de Sechura, muestran patrones convergentes hacia el hecho de haber fuerte vínculo o correspondencia entre el estrés y el desempeño laboral de los obreros, teniendo tal organización elementos de posible impacto negativo para su productividad asociada al potencial incremento del conjunto de estresores identificados en este estudio, relaciones y consecuencias de tipo que también han sido apreciadas por otros investigadores como Zamora (2021), Ccapa y Goyzueta (2019) y Picoy (2021).

## VI. CONCLUSIONES

En función al proceso investigativo desarrollado, los objetivos fundamentados en esta investigación y los hallazgos obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de información y su posterior análisis y discusión, se pueden precisar los aspectos concluyentes inherentes a este estudio.

1. En primer lugar, se concluye con la apreciación de una fuerte correspondencia entre el estrés y el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura ( $Rho= 0.896$ ), siendo esta correlación significativa ( $Sig.= 0.001$  que es menor a  $0.05$ ), conforme a las percepciones registradas de éstos, en cuanto al hecho de que mientras mayor intensidad tengan los factores estresores, mayor será el impacto negativo en el rendimiento en su área de trabajo del grupo laboral antes identificado. No obstante, en el contexto interno de esta organización, las interrelaciones entre obreros constituyen barreras de protección o contención que reducen la incidencia de tales factores sobre el clima de trabajo y la productividad de la referida empresa.
2. Se determinó que la relación que existe en el nivel de estrés y el nivel de conocimiento en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, reside en el impacto que tienen los estresores en el área de trabajo no sobre la pericia o destreza que posea el trabajador, sino sobre la eficiencia de éste en el cumplimiento certero y oportuno de sus responsabilidades y funciones.
3. En segundo lugar, se determinó la relación entre el nivel de estrés y el nivel de exposición a riesgos ergonómicos en el desempeño laboral de los obreros la empresa minera estudiada, a través de la apreciación relativa a que la adopción de posturas que se desmarcan de las correctas posiciones de la anatomía humana en los puestos de trabajo de los obreros de la referida organización, es el resultante de condiciones de trabajo en alta presión, que puede resultar en lesiones musculoesqueléticas que significan, en el mediano o largo plazo, la indisponibilidad del trabajador y, por lo tanto, la reducción del rendimiento de éstos en su área y puesto de trabajo.

4. En tercer lugar, la comprobación del nivel de desempeño laboral y el nivel de motivación en el desempeño laboral de los obreros evidenció debilidades y aspectos susceptibles de mejora que deben ser abordados para evitar la acentuación de los factores estresores identificados en la presente investigación.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Tomando en consideración el proceso investigativo efectuado, se formulan las siguientes recomendaciones:

1. Realizar procesos de prevención dirigidos al grupo poblacional de obreros de la empresa estudiada, a fin de evitar el avance de los patrones estresores identificados en la presente investigación.
2. Determinar las funciones de cada colaborador para lograr disminuir el estrés laboral y de esa manera aumentar el desempeño laboral e incrementar su productividad de manera eficiente y poder cumplir con los objetivos de la empresa.
3. Realizar procesos de mejora organizacional del área de trabajo a la cual pertenecen los obreros de la empresa estudiada, con la finalidad de optimizar los procesos y procedimientos internos asociados al cumplimiento de funciones de tales trabajadores (participación en toma de decisiones, política de incentivos, etc)
4. Continuar con la temática abordada en este estudio por parte de futuros investigadores, a fin de profundizar en el estudio de otros aspectos conexos con la misma y que puedan significar la mejora del rendimiento laboral de los obreros de la empresa estudiada, tales como detección de síndrome de Burnout o de mejora de los procesos de capacitación de la organización.

## VIII. REFERENCIAS

- Alvarado García, E. A., Galindo Aguirre, G. F., Sotelo Montes, R. M., & Gutarra Huaynates, P. (2022). *La estrategia de la motivación y su incidencia en el rendimiento laboral, en los trabajadores de la empresa Cía Minera Carlos Cesar Galindo Asociados S.A.C periodo, 2011 – 2012.* <http://190.119.244.198/handle/upa/2053>
- Arias-Gomez, J.; Villasís-Keever, M. A. & Miranda-Novales, M. G (2016) The research protocol III Study population. [https://www.researchgate.net/publication/303086670\\_The\\_research\\_protocol\\_III\\_Study\\_population](https://www.researchgate.net/publication/303086670_The_research_protocol_III_Study_population)
- BBC NEWS mundo, Cecilia Barría (2019); "El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa" <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47656050>
- Beltrán; G. Téllez (2018), Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia). <https://www.redalyc.org/journal/4076/407658420005/movil/>
- Calderón, E. E. (2020). *Evaluación ergonómica de los operadores de equipos mineros, para la prevención de los riesgos disergonómicos en la Mina Toquepala.* <http://redi.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4137>
- Ccapa, S. V., & Goyzueta, A. T. (2019). *Implementación de un programa de intervención para el estrés laboral en operarios de mantenimiento en mina de la empresa Kampfer S. A. C. – Arequipa, 2018.* <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1789>
- Chambi, D. A. (2021). *Estrés laboral y rendimiento laboral en colaboradores de la empresa minera Titan del Perú S.R.L. Caravelí, Arequipa, 2020.* <http://190.119.145.154/handle/20.500.12773/13408>
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Redalyc, 14(1).*
- El comercio; Natalia Lizama (2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena? <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/](#)

Farfán Yovera, Milagros Elizabeth, Estrés laboral y Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2020. Universidad Cesar Vallejo

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46826/Farf%  
a1n\\_YME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46826/Farf%c3%a1n_YME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ferro Supo, Francis Walter (2021), Motivación y desempeño laboral en colaboradores de una corporación Minera de Puno. Universidad Cesar Vallejo

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74189/Ferro\\_SF  
W-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74189/Ferro_SF_W-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gabini (2018) muestra los resultados de logros empresariales.

[https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-  
rendimiento-laboral.pdf](https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf)

García, L. M. (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería – 2021.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82001>

Hernández, R., Fuentes, M., & Martínez, C. (2020). *La influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajos en la empresa LGM gestión empresarial S.A.S.*

Bogotá, Colombia: Iberoamericana Corporación Universitaria.

Hernández Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.

Holguin, M. L. (2019). *Influencia del estrés percibido sobre la satisfacción laboral en obreros de construcción civil en Lima Metropolitana.*

<https://repositorio.usil.edu.pe/items/02a16b0e-7b4d-4d16-9c1a-a74c3b82e49d>

La OMS (2019) argumento causas del estrés laboral en el comportamiento de las personas.

[https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-  
burn-out-definicion-prevencion-13112896](https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896)

La OIT (2022), El informe resalta que cuando se aplican los niveles de igualdad, diversidad e inclusión.

[https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_841338/lang-  
es/index.htm](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_841338/lang-es/index.htm)

- López, P. & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Universidad Autónoma de Barcelona. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
- López, R. S. (2021). *Aplicación de sistema ergonómico para reducir los trastornos musculoesqueléticos de una empresa minera, Arequipa 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87111>
- Machuca, J. K., & Quispe, E. H. (2021). *Satisfacción laboral y su relación con la intención de rotación obrera en empresas mineras del departamento de La Libertad, 2021*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658589>
- Martínez, H. y Benítez, L. (2016). Metodología de la investigación social I. Cengage Learning Editores, S.A.
- Mayta palomino, Nathaly Wendy 2021. el Estrés y el Desempeño Laboral de los trabajadores del grupo Santa Elena – Chancay. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5090/MAYTA%20PALOMINO%2c%20NATHALY%20WENDY.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). MTPE, MIMP y OIT instan a empresas a valorar el desempeño laboral de las mujeres <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/23634-mtpe-mimp-y-oit-istan-a-empresas-a-valorar-el-desempeno-laboral-de-las-mujeres>
- MINSA (2019); Alto nivel de estrés es un factor de riesgo que puede provocar un infarto <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/51882-minsa-alto-nivel-de-estres-es-un-factor-de-riesgo-que-puede-provocar-un-infarto>
- Morales, Lelis Noelia and GOIRIZ, Nelli Elena. Riesgo ergonómico y estrés laboral de fisioterapeutas del Hospital de Clínicas, Facultad de Ciencias Médicas. Paraguay, 2019. An. Fac. Cienc. Méd. (Asunción) <http://scielo.iics.una.py/pdf/anales/v53n2/1816-8949-anales-53-02-79.pdf>
- Moreno y Báez (2010 pág. 50), define que el estrés laboral es el resultado de manejar factores psicosociales de riesgo. <file:///C:/Users/HP/Downloads/factoresyriesgospsicosocialesformasconsecuenciasINSHT.pdf>



- OIT (2016), Organización Internacional del Trabajo. EL ESTRÉS EN EL TRABAJO, UN RETO COLECTIVO. DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería. (2019). Reporte de Análisis Económico Sectorial Minería. GPAE. [https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro\\_documental/Institucional/Estudios\\_Economicos/RAES/RAES-Mineria-diciembre-2019-GPAE-OS.pdf](https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/Institucional/Estudios_Economicos/RAES/RAES-Mineria-diciembre-2019-GPAE-OS.pdf)
- Palomino Gómez, A. B. (2021). *La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. Lima, 2019.* <http://161.132.207.135/handle/20.500.12969/1846>
- Picoy, W. D. (2021). *Incidencia del riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía Minera Volcan S.A.A. - Unidad Cerro De Pasco.* <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/8271>
- QuestionPro (2022), Qué es SPSS y cómo utilizarlo <https://www.questionpro.com/es/que-es-spss.html>
- Reyes Ibañez Leslie, Estrés laboral y clima organizacional de Institución Educativa San Juan en San Juan de Miraflores 2021 – Universidad Nacional Mayor de San Marcos [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16501/Reyes\\_il.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16501/Reyes_il.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Rodríguez-Marulanda, K. P.; Lechuga-Cardozo, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 79-101. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Ruíz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruíz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3).
- Salazar Cueva, Paúl Marcelo (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana – Quito. Universidad Andina Simón Bolívar <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar->

[Satisfacci%c3%b3n.pdf](#)

- Seijas-Solano, DE; Centro de Investigaciones Toxicológicas de la Universidad de Carabobo (CITUC), Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85077049030&origin=resultslist&sort=>
- Solari, G. C. (2017). *Estudio ergonómico del trabajador minero chileno: Factores de riesgo físico relacionados con el dolor lumbar*. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/48523>
- Soraya, R., & Palencia, E. (2020). The health personnel's perception on ergonomic risks in the delfina torres de concha hospital external. *Revista de Ciencias de la Salud*, 1-11.
- Urrutia, M., Barrios, S., Gutiérrez, M. y Mayorga, M. (2014). *Métodos óptimos ara determinar validez de contenido*. *Revista Educación Médica Superior*, 28(3), 547-558. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412014000300014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412014000300014)
- Velásquez, E. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1-26.
- Zamora, L. J. (2021). *Estrés laboral y expresión de ira en trabajadores de una unidad minera en tiempos de covid - 19, Juliaca - Perú 2021*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5304>

## IX. ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 01:</b> Estrés Laboral	(OIT, 2016), menciona que el estrés laboral está vinculado de forma directa con el contexto del trabajo, el ambiente laboral, el clima y las conexiones que existen, ejerciéndose cuando las demandas son mayores a los recursos o capacidad del colaborador.	Para medir la variable se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con 36 Preguntas/ítem y haciendo uso de la escala de tipo ordinal. Con una población muestral de 90 obreros. Se considero las dimensiones de estresores, eficiencia y consecuencias.	Estresores	- Condiciones físicas laborales	Ordinal
				- Psicológicos	
				- Jornada de trabajo	
			Eficiencia	- Productividad del equipo de trabajo	
				- Liderazgo del trabajador	
				- Competencias del trabajador	
			Consecuencias	- Físicas	
				- Psicológicas	
				- Empresariales	
<b>Variable 02:</b> Desempeño Laboral	(Beltrán & Téllez, 2018), Mencionan que el desempeño laboral se define como la capacidad de una persona para producir, crear, producir y completar tareas en menos tiempo, con menos esfuerzo y con mejor calidad. De igual forma, a lo largo del tiempo, se evaluó el potencial de cada trabajador durante el desarrollo de actividades o tareas dentro de la empresa.	Para medir la variable se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con 36 Preguntas/ítem y haciendo uso de la escala de tipo ordinal. Con una población muestral de 90 obreros. Se considero las dimensiones de nivel de conocimiento, exposición de riesgos ergonómicos y nivel de motivación.	Nivel de conocimiento	- Contribuir a la solución de problemas	Ordinal
				- Capacidad de los colaboradores	
			Exposición de riesgos ergonómicos	- Vibración	
				- Postura	
				- Repetitividad	
			Nivel de motivación	- Recompensas	
				- Satisfacción laboral	
				- Capacitación	

## Anexo 2. Matriz de Consistencia

**Enunciado: “Estrés y desempeño laboral en los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General.</b> ¿Cómo se relaciona el estrés y el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022?</p> <p><b>Preguntas Específicas.</b> a) ¿Cómo se relaciona el nivel de estrés y el nivel de conocimiento en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022?,</p>	<p><b>Objetivo General.</b> Determinar la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos.</b> a) Determinar la relación que existe en el nivel de estrés y el nivel de conocimiento en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General.</b> Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022.</p> <p><b>Hi:</b> Existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los obreros de una empresa</p>	<p>Seijas (2019), en su revista de investigación pretende examinar y reforzar la representación de cargos y ocupaciones desempeñados por los empleadores, también diseñar indicadores de desempeño del personal, instaurar nuevos mecanismos para la planificación del trabajo y sistemas de información que contribuyan a mejorar el diseño gerencial en la escuela.</p>	<p>ESTRÉS LABORAL</p>	<p><b>Dimensión 1:</b> Estrés</p>	Condiciones físicas laborales	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Tipo aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo - Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental de corte transversal</p> <p><b>Población:</b> La empresa estudiada cuenta con una población de 90 obreros, siendo los mismos la población de estudio por la cual, no se utilizará la muestra ni el muestreo.</p>
						Psicológicos	
						Jornada de trabajo	
					<p><b>Dimensión 2:</b> Eficiencia</p>	Productividad del equipo de trabajo	
						Liderazgo del trabajador	
						Competencias del trabajador	
					<p><b>Dimensión 3:</b> Consecuencias</p>	Físicas	
						Psicológicas	
						Empresariales	

<p>b) ¿Cómo se relaciona el nivel de estrés y el nivel de exposición a riesgos ergonómicos en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022,</p> <p>c) ¿Cómo se relaciona el nivel de estrés y el nivel de motivación en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022?,</p>	<p>b) Determinar el nivel de estrés y el nivel de exposición a riesgos ergonómicos en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022.</p> <p>c) Comprobar el nivel de desempeño laboral y el nivel de motivación en el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022.</p>	<p>contratista minera en Sechura, 2022.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral de los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022</p>	<p>Ferro (2021), en su tesis de investigación menciona como aporte teórico promocionar e informar la importancia para el bienestar psicológico y el adecuado manejo motivacional y laboral para mejorar el desempeño de actividades laborales, mejorando y beneficiándolos psicológicamente</p>	<p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p><b>Dimensión 1:</b> Nivel de conocimiento.</p>	<p>Contribuir a la solución de problemas</p> <p>Capacidad de los colaboradores</p>	<p><b>Técnica e instrumento de investigación:</b> Encuesta Cuestionario</p> <p><b>Validez y Confiabilidad:</b> Alfa de Cronbach</p> <p><b>Análisis de datos:</b> Excel SPSS</p>
					<p><b>Dimensión 2:</b> Exposición de riesgos ergonómicos</p>	<p>Vibración</p> <p>Postura</p> <p>Repetitividad</p>	
					<p><b>Dimensión 3:</b> Nivel de motivación</p>	<p>Recompensas</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Capacitación</p>	

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido a los Obreros de una empresa contratista minera, se estudiará sobre el estrés laboral, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI  NO

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
-------------	------------------	---------------	--------------------	---------------

<b>Estrés Laboral</b>					
<b>Enunciado</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>Dimensión 1: Estresores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
La iluminación es favorable para el rendimiento, la salud y el bienestar psicológico					
El ambiente del trabajo es cómodo, existe el espacio necesario para desarrollar sus actividades					
Existen muchas operaciones para realizar su actividad en poco tiempo, debido al volumen del trabajo					
La institución tiene como política que los trabajadores cuenten con autonomía para planificar y desarrollar los procedimientos de trabajo					
Existe claridad de las funciones sobre el trabajo desempeñado, los objetivos y el alcance de las responsabilidades					
Existe buenas relaciones interpersonales, comunicación y trabajo en equipo entre compañeros					
<b>Dimensión 2: Eficiencia</b>					
Considera que el trabajo que realiza con eficiencia, aporta al logro de los objetivos					
Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz, en su área de trabajo para alcanzar los objetivos					
Considera que el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.					
El personal demuestra iniciativa y actitud para innovar en el trabajo					
Usted se siente capacitado para realizar su trabajo con efectividad y compromiso					
Su supervisor le ofrece el soporte necesario ante un imprevisto en el área de trabajo					
<b>Dimensión 3: Consecuencia</b>					
La postura que tiene dentro de sus horarios de trabajo le ocasiona molestias o malestares físicos					
En alguna ocasión se ha sentido nervioso o estresado por el trabajo diario					
Ha presentado alguna conducta impulsiva dentro del centro de labores					
Usted se siente satisfecho con la naturaleza (ambiente) de su puesto de trabajo.					
Existen problemas de estrés laboral que se manifiestan en el área de operaciones					
El estrés influye en tu rendimiento laboral					

¡Muchas gracias por su participación!

## CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido a los Obreros de una empresa contratista minera, se estudiará sobre el desempeño laboral, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI  NO

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
-------------	------------------	---------------	--------------------	---------------



<b>Desempeño Laboral</b>					
Enunciado	N	CN	A	CS	S
<b>Dimensión 1: Conocimiento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Sus opiniones son consideradas dentro de la toma de decisiones					
Su supervisor le ofrece el soporte necesario ante un imprevisto en el área que trabaja					
Usted demuestra responsabilidad plena a todas las actividades que realiza en su puesto de trabajo para lograr las metas propuestas					
Demuestra iniciativa en el desarrollo de actividades y metas para alcanzar los incentivos mensuales					
Usted se siente capacitado para el desempeño de sus funciones					
Las capacitaciones son evaluadas durante su jornada laboral					
<b>Dimensión 2: Exposición a riesgos ergonómicos</b>					
¿Cuál es la frecuencia de adopción de postura espalda/tronco?					
¿Cuál es la frecuencia de trabajos adoptando posturas de hombros, muñeca y tobillos?.					
¿Cuál es la frecuencia con que realiza acciones con las manos?					
¿Con que frecuencia usted se encuentra expuesto a vibraciones o impactos?					
¿Con que frecuencia usted realiza manipulación de cargas superior a las 10 kg?					
¿Con que frecuencia usted percibe dolores o molestias corporales en función de las tareas realizadas cotidianamente?					
<b>Dimensión 3: Motivación</b>					
Obtienes reconocimiento por tu trabajo					
Le otorgan incentivos económicos por el logro de sus objetivos					
Usted se siente satisfecho con el ambiente de su puesto de trabajo					
Te sientes comprometido con tu trabajo					
Te brindan capacitaciones específicas para cumplir con tus labores					
Recibes capacitaciones constantemente					

¡Muchas gracias por su participación!

## Anexo 4: Validación de los instrumentos de juicio de expertos

### Experto 1: Wilmer Fermín Castillo Márquez

Variable 1: Estrés Laboral

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022.
Nombres y apellidos del experto	WILMER FERMIN CASTILLO MARQUEZ
Documento de identidad	02820631
Años de experiencia en el área	22
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN ADMINISTRACION EDUCACION
Nacionalidad	PERUANA
Institución	ICETP "JUAN JOSÉ FARRÁN CESPEDES" <sup>22</sup>
Cargo	JEFE UNIDAD ACADÉMICA
Número telefónico	944629082
Firma	 
Fecha	11.06.2022

Variable 2: Desempeño Laboral

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022.
Nombres y apellidos del experto	WILMER FERMIN CASTILLO MARQUEZ
Documento de identidad	02820631
Años de experiencia en el área	22
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN ADMINISTRACION EDUCACION
Nacionalidad	PERUANA
Institución	ICETP "JUAN JOSÉ FARRÁN CESPEDES" <sup>22</sup>
Cargo	JEFE UNIDAD ACADÉMICA
Número telefónico	944629082
Firma	 
Fecha	11.06.2022

## Experto 2: Enrique Santos Nauca Torres

### Variable 1: Estrés Laboral

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Nauca Torres Enrique Santos
<b>Documento de identidad</b>	41657065
<b>Años de experiencia en el área</b>	07 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Magister
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Cargo</b>	Docente universitario
<b>Número telefónico</b>	944603868
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	11.06.2022

### Variable 2: Desempeño Laboral

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Nauca Torres Enrique Santos
<b>Documento de identidad</b>	41657065
<b>Años de experiencia en el área</b>	07 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Magister
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Cargo</b>	Docente universitario
<b>Número telefónico</b>	944603868
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	11.06.2022

### Experto 3: Omar Joel Jacinto Fiestas

#### Variable 1: Estrés Laboral

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Mg. Omar Joel Jacinto Fiestas
<b>Documento de identidad</b>	45699322
<b>Años de experiencia en el área</b>	8 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Doctor en Administración de Empresas
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Inversiones y Servicios Felicita SRL
<b>Cargo</b>	Gerente General
<b>Número telefónico</b>	981184441
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	11.06.2022

#### Variable 2: Desempeño Laboral

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL</b>
<b>Objetivo del instrumento</b>	Determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022.
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Mg. Omar Joel Jacinto Fiestas
<b>Documento de identidad</b>	45699322
<b>Años de experiencia en el área</b>	8 años
<b>Máximo Grado Académico</b>	Doctor en Administración de Empresas
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Inversiones y Servicios Felicita SRL
<b>Cargo</b>	Gerente General
<b>Número telefónico</b>	981184441
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	11.06.2022

## Anexo 5: La confiabilidad de las variables

- Variable 1: Estrés laboral

Muestra piloto de 15 obreros.

No	VARIABLE : ESTRÉS																		TOTAL		
	ITEMS																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	55		
2	3	3	4	2	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	1	5	3	3	64		
3	3	4	5	2	5	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	65		
4	4	5	3	2	5	4	5	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	61		
5	5	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	5	2	2	5	5	58		
6	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38		
7	5	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	62		
8	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	60		
9	4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	62		
10	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	2	5	2	2	1	5	2	2	66		
11	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	66		
12	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	57		
13	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	5	4	4	5	2	4	5	5	58		
14	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	57		
15	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	59		
VARIANZA	1.17333	0.89	0.91	0.43	1.04	0.648889	1.56	0.56	0.67	0.52	0.92	0.52	0.52	0.76	0.328889	1.05	0.92	0.76			
SUMATORIA DE VARIANZAS	14.13																				
VARIANZA DE SUMA DE ITEMS	43.23																				
Escala de likert	CONFIABILIDAD																				
1) Nunca	0.25 a 0.49	Baja o nula																			
2) Casi nunca	0.50 a 0.69	Regular																			
3) A veces	0.7 - 0.89	Aceptable																			
4) Casi siempre	0.90 a mas	Elevada																			
5) Siempre																					
		Coeficiente de confiabilidad	0.713																		
		Items (K)	18																		

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Confiabilidad de la variable estrés laboral.

- Variable 2: Desempeño laboral  
Muestra piloto de 15 obreros.

No	VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL																		TOTAL
	ITEMS																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	59
2	2	3	5	5	5	5	3	4	2	5	4	4	5	3	5	4	3	3	70
3	5	3	4	4	5	5	4	4	2	4	2	5	2	2	2	5	2	2	62
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	80
5	4	3	4	2	2	3	4	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	49
6	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	1	3	4	3	2	64
7	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	2	58
8	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	1	1	3	3	2	2	54
9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	84
10	3	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	2	67
11	4	3	5	5	4	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	5	2	3	59
12	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	3	71
13	3	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	66
14	5	2	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	1	2	4	5	4	2	62
15	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	73
VARIANZA	0.88889	0.46	0.22	0.6	0.96	0.64	1.13	0.38	0.73	0.52	0.65	0.33	1.23	0.51	0.773333	0.65	0.96	1.09	
SUMATORIA DE VARIANZAS	12.71																		
VARIANZA DE SUMA DE ITEMS	82.16																		
ESCALA DE LIKERT	CONFIABILIDAD																		
1) Nunca	0.25 a 0.49		Baja o nula																
2) Casi nunca	0.50 a 0.69		Regular																
3) A veces	0.7 - 0.89		Aceptable																
4) Casi siempre	0.90 a mas		Elevada																
5) Siempre																			
		Coeficiente de confiabilidad		0.895															
		Items		18															

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Confiabilidad de la variable desempeño laboral

## Resultados

### Coeficientes del Alfa de Cronbach de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Estrés Laboral	0,713	Aceptable
Desempeño Laboral	0,895	Aceptable

### Base de datos Excel

#### Baremo de calificación para la variable Estrés laboral

Baremo	Variable Motivación	Escala de Likert
18 - 42	1=Baja	1=Nunca (N) 2=Casi nunca (CN)
42 - 66	2=Media	3=A veces (A)
67 - 90	3=Alta	4=Casi siempre (CS) 5=Siempre (S)

#### Baremos de calificación para las dimensiones de Estrés laboral

Baremo	Dimensión 1: Estresores	Baremo	Dimensión 2: Prevención	Baremo	Dimensión 3: Consecuencias
Bajo	6 - 14	Bajo	6 - 14	Bajo	6 - 14
Medio	15 - 22	Medio	15 - 22	Medio	15 - 22
Alto	23 - 30	Alto	23 - 30	Alto	23 - 30

#### baremo de calificación para la variable Desempeño Laboral

Baremo	Variable Motivación	Escala de Likert
18 - 42	1=Bajo	1=Nunca (N) 2=Casi nunca (CN)
42 - 66	2=Regular	3=A veces (A)
67 - 90	3=Alto	4=Casi siempre (CS) 5=Siempre (S)

#### Baremos de calificación para las dimensiones de Desempeño Laboral

Baremo	Dimensión 1: Estresores	Baremo	Dimensión 2: Prevención	Baremo	Dimensión 3: Consecuencias
Bajo	6 - 14	Bajo	6 - 14	Bajo	6 - 14
Regular	15 - 22	Regular	15 - 22	Regular	15 - 22
Alto	23 - 30	Alto	23 - 30	Alto	23 - 30



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARCIA MERINO LUIS SANTIAGO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Estrés y desempeño laboral en los obreros de una empresa contratista minera en Sechura, 2022", cuyos autores son NEIRA ESCOBAR CINTHIA LIZETH, VALENTIN FIESTAS MARICRUZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 01 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARCIA MERINO LUIS SANTIAGO <b>DNI:</b> 16799025 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9392-2474	Firmado electrónicamente por: LGARCIAME2878 el 07-01-2023 01:15:42

Código documento Trilce: TRI - 0464801