

ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA HAGROY ELECTRONIC, LIMA

Stress And Work Performance In Workers In The Production Area At The Hagroy Electronic Company, Lima

 Anderson Bernardo Moreno Julca^{1a}

 Abraham José García Yovera^{1b}



Fecha de recepción : 08/09/2023
Fecha de aprobación : 01/11/2023
DOI : <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2667>

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023. El método fue de tipo aplicado, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población y muestra estuvo conformada por 30 trabajadores. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables estrés y rendimiento laboral con el instrumento-cuestionario que constó de 20 interrogantes y 14 para la segunda de acuerdo a la escala de Likert. Los resultados, para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-29, con datos descriptivos, incluyendo porcentajes, frecuencias y tablas cruzadas. Concluyendo la existencia de una correlación positiva media entre las variables estrés y rendimiento laboral. Para ello, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, que arrojó una correlación bilateral de 0.196, con un valor de significancia bilateral de 0.299, el cual supera el umbral de 0.05. Esto llevó a la conclusión de rechazar la hipótesis alternativa y, en su lugar, aceptar la hipótesis nula.

Palabras clave: Estrés, rendimiento laboral, eficiencia.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between stress and work performance in workers in the production area at the Hagroy Electronic company, Lima 2023. The method was applied, non-experimental design, correlational level and quantitative approach. The population and sample consisted of 30 workers. For the collection procedure, exploratory analysis was used, evaluating the variables stress and work performance with the instrument-questionnaire that consisted of 20 questions and 14 for the second according to the Likert scale. The results, for data processing, the SPSS Vers-29 program was used, with descriptive data, including percentages, frequencies and cross tables. Concluding the existence of a medium positive correlation between the variables stress and work performance. For this, Spearman's correlation coefficient was used, which showed a bilateral correlation of 0.196, with a bilateral significance value of 0.299, which exceeds the threshold of 0.05. This led to the conclusion to reject the alternative hypothesis and instead accept the null hypothesis.

Keywords: Stress, work performance, efficiency.

¹Universidad César Vallejo – Lima - Perú

^aLicenciado en Administración, <https://orcid.org/0000-0002-9059-9592>, amorenaju@ucvvirtual.edu.pe

^bDoctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>, jgarciafov@ucvvirtual.edu.pe

1. Introducción

Hoy en día, el estrés es una de las afecciones más frecuentes en el entorno laboral, causada por las exigencias, condiciones y presiones en el trabajo, trayendo como consecuencia desgaste y enfermedades que influyen en su vida laboral y personal, de acuerdo a ello, la importancia de los estudios del estrés pretende manejar los niveles de estrés laboral, a través de diversas estrategias. (Buitrago, et al. 2021).

Yagil, (2023) en Israel, en su tesis determino como propósito la relación de los recursos personales de mindfulness y autoeficacia con el desempeño de los empleados estaba mediada por la reducción del estrés. Los resultados apoyan parcialmente las hipótesis, indicando efectos de mediación parciales completos en lugar de los esperados. Los resultados sugieren una explicación adicional de las relaciones positivas de atención plena y autoeficacia con performance, es decir, la inhibición del estrés relacionado con el trabajo. También, Chowhan, (2023) en Canadá, cuyo estudio tuvo como propósito explorar las presiones de la carga de trabajo, la interfaz de trabajo-vida y los impactos posteriores en el estrés de los empleados y la satisfacción laboral, con implicaciones para el desempeño laboral durante el COVID-19. Se ha determinado que existe una correlación negativa entre el estrés y la satisfacción en el ambiente de trabajo, así como el rendimiento laboral de los trabajadores. Se recomienda ajustes oportunos a las demandas de empleo y los recursos pueden ayudar a mantener el equilibrio de los trabajadores en un contexto ambiental incierto y fluido. Singh, (2023) en India, en su trabajo tuvo como finalidad establecer la correlación entre la inteligencia emocional y el estrés ocupacional y su resultado en la satisfacción laboral de los empleados. El resultado del estudio mostro una correlación negativamente entre las variables inteligencia emocional (IE) y el estrés en el lugar de trabajo, las mismas que influyen diversas variables demográficas como la edad, el género y la calificación educativa, y los resultados se discuten en el marco organizacional.

Asimismo, Widjaja, (2023) en Indonesia, cuyo estudio tuvo como propósito indagar el contraste entre el estrés en el ambiente de trabajo diario y el rendimiento laboral en los encuestados que laboran de manera remota, oficina o viceversa de forma programada durante el período pandémico de COVID-19. Los resultados muestran que los encuestados tuvieron niveles de estrés alto, moderado y bajo en el trabajo. Además, tuvieron un buen desempeño laboral con todos los distintos métodos de trabajo. Concluyeron que cada trabajador tiene un estrés laboral variado y aunque muchas veces realiza bien su trabajo y tiene un buen desempeño. Además, Dobrowolski, (2023) en Canadá, cuyo estudio tuvo como finalidad ofrecer información sobre el entorno de trabajo COVID-19 de las enfermeras obstétricas y arrojar luz sobre sus experiencias de trabajo. Los hallazgos muestran que las enfermeras enfrentaron varios factores estresantes laborales únicos durante la pandemia, pero a menudo se sintieron inadecuadamente apoyadas e infravaloradas por la alta gerencia del hospital. Concluyeron que este estudio cualitativo puede ayudar a informar la gestión hospitalaria y las políticas públicas sobre cómo apoyar mejor y satisfacer las necesidades de las enfermeras que trabajan en la atención obstétrica durante las pandemias. También, Zampetakis, (2023) en Grecia, cuyo estudio tuvo como finalidad es arrojar más luz sobre el impacto relativo de los diversos recursos del lugar de trabajo en el afrontamiento efectivo de los síntomas de estrés laboral por parte de los empleados, teniendo en cuenta los efectos sinérgicos y antagónicos. El estudio destaca la importancia de los recursos laborales como variables contextuales, para el afrontamiento eficaz de los síntomas de estrés en el trabajo. Concluyeron que la investigación exige prestar atención a los efectos de los efectos sinérgicos de los recursos del lugar de trabajo sobre el afrontamiento eficaz de los síntomas del estrés en el trabajo.

Además, Byun, (2023) en Corea del Sur, cuyo estudio tuvo como propósito examinar cómo las tácticas que influyen los líderes afligen el estado psicológico y el desempeño en el ambiente de trabajo de los empleados en un entorno de trabajo no presencial (teletrabajo). Los datos demostraron que las estrategias suaves y racionales de los líderes redujeron el estrés laboral de los teletrabajadores, lo que a su vez disminuyó su deseo de cambiar de empleo y mejoró su rendimiento. Concluyeron que se debe analizar las implicaciones, limitaciones y posibles áreas de investigación futura.

Ya de haberse mencionado la realidad problemática, se proyecta el siguiente problema de investigación: ¿Cómo se relaciona el estrés en el rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023? Asumiendo como objetivo principal, Determinar la relación entre el estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023; y Objetivos Específicos: Determinar la relación del estrés en el rendimiento de la tarea en los trabajadores del área de producción en la empresa HAGROY ELECTRONIC, Lima 2023; determinar la relación del estrés en el rendimiento en el contexto en los trabajadores del área de producción en la empresa HAGROY ELECTRONIC, Lima 2023 y por último determinar la relación del estrés en el rendimiento del comportamiento laboral contraproducente en los trabajadores del área de producción en la empresa HAGROY ELECTRONIC, Lima 2023. Además, se formuló dos tipos de Hipótesis, siendo la H_i que existe relación entre el estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023; mientras que la H_0 es que no existe relación entre el estrés y rendimiento laboral en los trabajadores del área de producción en la empresa Hagroy Electronic, Lima 2023.

La justificación de este trabajo, está encaminada en tres criterios: En justificación teórica: pues se da mediante los empleos de teorías científicas y definiciones que sostuvieron las necesidades de conocer el estrés laboral para optimizar el rendimiento del trabajador, para ir logrando una mejora en la resistencia mental laboral y desempeño el objetivo del trabajador y organización, a la vez, posee una justificación metodológica: en la cual dará por excelencia el empleo del método científico amparándose en la guía de productos acreditables de la universidad Cesar Vallejo planificando estrategia de desconfianza, eliminación o disminución del estrés laboral y por último, la justificación práctica: que se dará a través del resultado obtenido que podrá utilizarse ya que así podremos dar la afirmación de relevancia de investigación de estrés en la organización y su rendimiento del empleador, para así poderlos emplear en trabajos de investigación futuros.

Teniendo en cuenta los trabajos previos, se detallarán de acuerdo al ámbito internacional, nacional y local, a continuación: En el ámbito internacional, Alinejad, (2023) en Urmia, la finalidad fue determinar el efecto del estrés ocupacional en el rendimiento en el ambiente de trabajo del enfermero, indicando que el estrés ocupacional tuvo un efecto positivo, directo y menor en el desempeño laboral con ($\beta = 0,088$, valor $t = 2,245$, $p < 0,01$), se concluye que un bajo estrés mejora el desempeño laboral, pero demasiado estrés ocupacional podría perjudicar el desempeño laboral. Se recomienda adoptar estrategias prácticas para gestionar y controlar su estrés, recomendando, reducir las horas de trabajo, reducir la carga de trabajo y brindar apoyo financiero y espiritual a las enfermeras. Además, Kalteh, (2023) en Irán, cuyo propósito tuvo como objetivo investigar el papel mediador del agotamiento ocupacional entre el estrés laboral y el rendimiento en el ambiente de trabajo entre los maestros iraníes. Los resultados mostraron que el 19.9% de los maestros tenían agotamiento por otro lado se indicó una relación negativa y significativa entre el agotamiento ocupacional ($ord=-0.226$) y el desempeño laboral y el estrés laboral ($ord=-0.428$). Concluyeron que el burnout ocupacional es una variable mediadora para ver cómo influyen los estresores en el ambiente de trabajo en el rendimiento humano. Asimismo, Sokro, (2023) en Ghana, cuyo estudio tuvo como finalidad gestionar el estrés y mejorar el bienestar y el rendimiento de los empleados en tiempos de crisis. Concluyeron que los líderes auténticos exhiben características tales como honestidad, responsabilidad, autorregulación, transparencia relacional,

análisis objetivo de la información y valorización de las contribuciones de los seguidores para tomar decisiones. Estas características se relacionan positivamente con el desempeño laboral, el bienestar y el manejo del estrés de los empleados. También, Dwaikat, (2023) en Palestina, cuyo trabajo tuvo como propósito investigar los efectos del estrés laboral, la satisfacción en el ambiente de trabajo y en el rendimiento de los trabajadores. Los resultados confirman que la satisfacción laboral, el estrés laboral y la inteligencia emocional son un facilitador clave del desempeño de los empleados. Concluyo que este estudio del estrés contribuye sobre la gestión del desempeño al explorar la inteligencia emocional en el incremento del desempeño y la productividad de los empleados. Además, Dunn, (2023) en Estados Unidos, cuyo estudio tuvo como objetivo determinar las diferencias de género en el estrés por deuda de los consumidores: impactos en el desempeño laboral, la vida familiar y la salud. Los resultados expresan que las del sexo femenino, a pesar de controlar ingresos y deudas, muestran un 30% más de estrés financiero que los hombres. Se analizan las razones detrás de este fenómeno en ambos géneros, considerando su impacto en el trabajo, la familia y la salud. Concluyendo cómo estos hallazgos se relacionan con las dificultades económicas de las mujeres durante la recesión desencadenada por la pandemia.

En el ámbito nacional, Delgado, (2020) en Trujillo, cuyo estudio tuvo como objetivo analizar la correlación del estrés y rendimiento laboral en la red de salud local, se utilizó una metodología no experimental de tipo correlacional y transversal. Con la participación de 98 trabajadores, los resultados expresan una correlación moderativa y de negación entre los grados de estrés y el desempeño laboral, indicando que a medida que aumenta el estrés, disminuye el rendimiento. Concluyendo que estos hallazgos subrayan que es importante gestionar el estrés en el ambiente laboral para optimar el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, Larico, (2021) en Juliaca, cuyo trabajo tuvo como propósito cómo influye el estrés laboral en el desempeño de los empleados en Cooperativas de Ahorro y Crédito. Con un enfoque cuantitativo y un diseño transversal, se encuestó a setenta trabajadores. Los resultados indicaron que el 25% experimenta estrés en el ambiente de trabajo, relacionado con carga excesiva, demandas altas y condiciones desfavorables. El valor de p ($p=0.000$) respalda que el estrés afecta el rendimiento. En resumen, el estudio concluye que el estrés en el ambiente de trabajo perjudica el rendimiento de los trabajadores en ese entorno.

En relación a las bases teóricas en relaciona al estrés laboral se detallan a continuación: según la Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo - SESST (2018), se ha conceptualizado a partir de diversas fuentes académicas y organizacionales. Este fenómeno abarca las respuestas conductuales, psicológicas y fisiológicas que un empleado muestra frente a presiones tanto internas como externas, emergiendo a partir de desequilibrios entre el individuo, el entorno laboral y la organización. La Organización Mundial de la Salud – OMS (2020), caracteriza al estrés laboral mediante un estado que surge debido a diversas causas, que pueden abarcar desde problemas personales hasta conflictos, así como demandas excesivas en el ámbito laboral y amenazas en la comunidad circundante. El Centro Canadiense de Salud y Seguridad Ocupacional subraya que el estrés laboral implica respuestas adversas a nivel físico y emocional, manifestándose cuando hay un desequilibrio entre las exigencias del trabajo y la capacidad del empleado para afrontarlas.

Además, Buitrago (2021), plantea que el estrés laboral, visto como un desafío tanto social como económico, tiene consecuencias en la salud de los empleados y reduce la productividad organizacional, afectando la competitividad en el mercado. Reconociendo la vitalidad de abordar este fenómeno, la prevención temprana puede prevenir tanto física como mental la salud de los empleados, generando respuestas excepcionales en sus tareas y, en última instancia, mejorando la eficiencia y productividad de la organización.

Vidal (2019), resalta la importancia que el estrés se ha vuelto común en la sociedad moderna, advirtiendo acerca de los riesgos asociados con su manejo inadecuado, que pueden desencadenar enfermedades y agravar las ya existentes. Por su parte, Chiavenato (2020) enfatiza que el estrés laboral puede tener repercusiones negativas en la salud, la productividad y el rendimiento del trabajador, representando también un riesgo para la empresa en entornos laborales en constante cambio.

Asimismo, Singh et al (2020), señalan la existencia de diversos tipos de estrés. El estrés, vinculado a logros y satisfacción, capacita a las personas para enfrentar desafíos. Por otro lado, el estrés conlleva consecuencias negativas y puede ocasionar daño, generando sentimientos de inseguridad e insuficiencia. Estos conceptos destacan la dualidad del estrés, que puede tener alteraciones positivas como también negativas según cómo se manifieste y gestione en distintos entornos laborales.

Finalmente, como dimensiones, según la SESST (2018), las dimensiones que contribuyen al estrés laboral abarcan el ambiente físico, el contenido de la tarea y la organización. Estos elementos subrayan la complejidad del estrés laboral y resaltan la importancia de abordar diversos aspectos para mitigar sus efectos tanto en los trabajadores como en las organizaciones.

En relación a las bases teóricas en relación al rendimiento laboral se detallan a continuación: según Gabini (2018), el rendimiento laboral se extiende más allá de las tareas específicas del puesto e involucra diversas conductas. Estas se dividen en dos categorías principales: aquellas orientadas a actividades fuera de las funciones laborales y aquellas centradas en la interacción interpersonal, ambas cruciales para alcanzar los objetivos organizativos. Desde la perspectiva de Chiavenato (2020), el rendimiento laboral se describe como la acción o comportamiento directamente vinculado al beneficio de los propósitos de la organización. Engloba las acciones relevantes que un empleado lleva a cabo en su rol, enfatizando que un rendimiento adecuado constituye una fortaleza considerable para la empresa. La motivación y la satisfacción en el entorno laboral contribuyen al éxito global de la organización y proporcionan al trabajador un sentido de autorrealización.

Por su parte, Alles (2017), resalta la importancia de la gestión del desempeño, se destaca como una herramienta integral cuyo propósito es optimizar el rendimiento y desarrollo de los empleados. Esta gestión tiene como objetivo facilitar mejoras continuas en los resultados organizacionales y asegurar el beneficio adecuado de los recursos humanos.

También, La Agencia Nacional para la mejora de las Condiciones de Trabajo (ANACT, 2020). En Francia destaca la sinergia de tres componentes fundamentales para un rendimiento laboral efectivo: destrezas, colaboración y dedicación. La armonización de estos elementos se logra mediante estrategias como la creación de equipos de trabajo y plataformas para el diálogo y la deliberación.

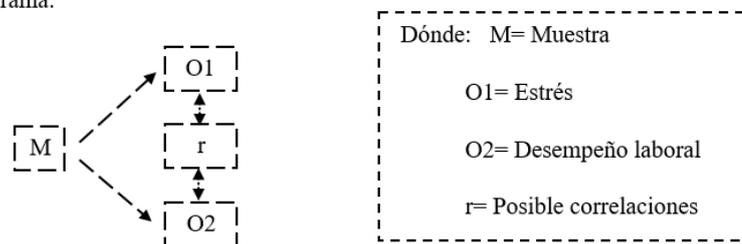
Adicionalmente, Bardales (2019) identifica factores esenciales para el mejoramiento del rendimiento laboral. Estos incluyen el conocimiento declarativo, que engloba la comprensión de las acciones a realizar y elementos como la capacidad, personalidad, intereses y comunicación. Asimismo, resalta el conocimiento acerca de procedimientos y habilidades, relacionado con la comprensión de cómo llevar a cabo tareas y las habilidades necesarias, abarcando aspectos psicológicos y habilidades interpersonales. La motivación, reconocida como el proceso de tomar decisiones para iniciar acciones o contribuir al trabajo en equipo, también se destaca como un factor esencial.

Finalmente, el trabajo toma como dimensiones, según Gabini (2018), plantea que el rendimiento laboral comprende conductas vinculadas tanto a las actividades específicas del puesto como a las interacciones interpersonales. Este se desglosa en tres: rendimiento de la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento laboral contraproducente.

2. Material y métodos

La investigación fue aplicada. Además, se describe, que los trabajos aplicados tienen el propósito de adquirir conocimiento con el objetivo de abordar y resolver problemas particulares planteados en la investigación. (Baena, 2017). Adicionalmente, Se utilizó un diseño no experimental, asimismo, esto implica que la investigación se dedica a observar y analizar un problema específico en el contexto del estudio sin realizar manipulaciones o alteraciones deliberadas en las muestras analizadas. (Hernández et al., 2020). Asimismo, se utilizó un enfoque cuantitativo. No obstante, describen que este enfoque implica agrupar datos subsiguientes, aplicar métodos probabilísticos, analizar interrelaciones y utilizar análisis estadístico para abordar las problemáticas planteadas en el estudio. También, se realizó a nivel correlacional, indicaron que el nivel correlacional se explora relaciones directas y causales entre variables. Los estudios correlacionales se basan en investigaciones descriptivas, que proporcionan una comprensión inicial de los fenómenos.

Diagrama:



En cuanto a la población está integrada por 30 trabajadores de la empresa hagroy electronic S.A.C., de la ciudad de Lima. Asimismo, para la muestra estuvo conformado por el total de la población. También, se utilizó un enfoque de muestreo censal incluyendo a la totalidad de la muestra. Además, la unidad de análisis fue empleado al área de producción por la totalidad de empleados de la organización en mención.

Para la técnica en esta tesis se optó por la encuesta llevada a cabo para recopilar información sobre un tema en particular. Se afirmó que los métodos se relacionan con las estrategias utilizadas para recopilar y analizar información mediante preguntas diseñadas en función de la tesis. (Hernández et al., 2020). Además, el instrumento de recolección de datos, se realizó por 15 ítems para el cuestionario de cada una de las dos variables investigadas. Los participantes proporcionaron sus respuestas utilizando una escala de Likert que contiene las sucesivas opciones.: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre. El cuestionario es una herramienta sistemática con ítems cuidadosamente formulados, relacionados con la problemática, propósitos e hipótesis del trabajo, alineados con las definiciones teóricas de las variables del estudio. (Ñaupas et al., 2018). Para la validez, se buscó el juicio de expertos con grados de Magíster o Doctorado. La conclusión obtenida es que el instrumento es fiable. Adicionalmente, para establecer la confiabilidad, Se empleó el método del alfa de Cronbach con el programa SPSS v29, obteniendo un resultado de 0.878. Esto indica que el instrumento utilizado para medir la variable de estrés en la empresa tiene un nivel de confiabilidad considerado como bueno.

3. Resultados

Figura 1

Variable Estrés al Rendimiento laboral “Hagroy Electronic S.A.C.”, Lima 2023.

		Rendimiento Laboral.				Correlación.
		Bajo.	Medio.	Alto.	Total.	
Estrés	Bajo.	00,00%	00,00%	00,00%	00,00%	Rho de Spearman. 0,196
	Medio.	00,00%	30,00%	30,00%	60,00%	
	Alto.	00,00%	00,00%	40,00%	40,00%	Sig. (bilateral). 0,299
Total.		00,00%	30,00%	70,00%	100,00%	

Nota: La variable Estrés al Rendimiento laboral “Hagroy Electronic S.A.C.”, Lima 2023., se estableció el Rho de Spearman, encontrando una correlación positiva media de $r=0,196$, asimismo, se estableció un sig. bilateral de 0.05 aceptando la hipótesis nula y rechazando la alterna. Además, se encuentra en un nivel alto del 40%. Es decir, deberían ponerle más énfasis en bajar los niveles de estrés laboral permitiendo aumentar el desempeño laboral.

Figura 2

Variable Estrés al Rendimiento de la tarea “Hagroy Electronic S.A.C.”, Lima 2023.

		Rendimiento de la tarea.				Correlación.
		Bajo.	Medio.	Alto.	Total.	
Estrés	Bajo.	00,00%	00,00%	00,00%	00,00%	Rho de Spearman. 0,669
	Medio.	10,00%	50,00%	00,00%	60,00%	
	Alto.	00,00%	10,00%	30,00%	40,00%	Sig. (bilateral). 0.001
Total.		10,00%	60,00%	30,00%	100,00%	

Nota: La variable Estrés al Rendimiento de la tarea “Hagroy Electronic S.A.C.”, Lima 2023., se estableció el Rho de Spearman encontrando una correlación positiva considerable de $r=0,669$, asimismo de estableció un sig. bilateral de 0.001 aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula. Además, se encuentra en un nivel medio del 50%. Es decir, deberían ponerle más énfasis en bajar los niveles de estrés laboral permitiendo aumentar el desempeño de la tarea.

Figura 3

Variable Estrés al Rendimiento en el contexto “Hagroy Electronic S.A.C.”, Lima 2023.

		Rendimiento en el contexto.				Correlación.
		Bajo.	Medio.	Alto.	Total.	
Estrés	Bajo.	00,00%	00,00%	00,00%	00,00%	Rho de Spearman. 0,316
	Medio.	00,00%	00,00%	50,00%	50,00%	
	Alto.	00,00%	10,00%	40,00%	50,00%	Sig. (bilateral).
Total.		00,00%	10,00%	90,00%	100,00%	0.089

Nota: La variable Estrés al Rendimiento en el contexto “Hagroy Electronic S.A.C.”, Lima 2023., se estableció el Rho de Spearman encontrando una correlación positiva media de $r= 0,316$, asimismo de estableció un sig. bilateral de 0.089 aceptando la hipótesis nula y rechazando la alterna. Además, se encuentra en un nivel medio alto del 50%. Es decir, deberían ponerle más énfasis en bajar los niveles de estrés laboral permitiendo aumentar el desempeño en el contexto.

Figura 4

Variable Estrés al Comportamiento laboral contraproducente “Hagroy Electronic S.A.C.”, Lima 2023.

		Comportamiento laboral contraproducente.				Correlación.
		Bajo.	Medio.	Alto.	Total.	
Estrés	Bajo.	00,00%	00,00%	00,00%	00,00%	Rho de Spearman. 0,270
	Medio.	00,00%	10,00%	50,00%	60,00%	
	Alto.	00,00%	00,00%	40,00%	40,00%	Sig. (bilateral).
Total.		00,00%	10,00%	90,00%	100,00%	0.149

Nota: La variable Estrés al Rendimiento de la tarea “Hagroy Electronic S.A.C.”, Lima 2023., se estableció el Rho de Spearman encontrando una correlación positiva media de $r= 0,270$, asimismo de estableció un sig. bilateral de 0.149 aceptando la hipótesis nula y rechazando la alterna. Además, se encuentra en un nivel medio alto del 50%. Es decir, deberían ponerle más énfasis en bajar los niveles de estrés laboral permitiendo disminuir el comportamiento laboral contraproducente.

4. Discusión.

En relación al objetivo general, se estableció el Rho de Spearman, encontrando una correlación positiva media de $r=0,196$, asimismo se estableció un sig. bilateral de 0.299 aceptando la hipótesis nula y rechazando la alterna. El resultado actual es coherente con el hallazgo de Lastya et al. (2021) quienes como propósito establecieron la correlación entre el desempeño de los empleados y el estrés. Utilizaron un enfoque de regresión multivariante y encontraron una fuerte correlación estadística de Rho de Spearman de 0.972 con un nivel de significancia de 0.481. La baja productividad se asoció con horas de trabajo irregulares y relaciones deficientes. Concluyeron que hay una correlación entre desempeño y estrés, destacando lo importante de indagar el estrés en el ambiente laboral y su efecto en la eficiencia y productividad. A pesar de su naturaleza desagradable, el estrés siempre ha sido una presencia constante y, al mismo tiempo, tiende a servir a un propósito útil.

En relación al objetivo específico 1, se estableció el Rho de Spearman encontrando una correlación positiva considerable de $r=0,669$, asimismo se estableció un sig. bilateral de 0.001 aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula. Gabini (2018), el rendimiento laboral implica lograr con éxito las tareas asignadas en un trabajo, convirtiendo los recursos en productos o servicios para la compensación económica. En investigaciones sobre estrés y rendimiento, se exploró la relación entre el estrés en el ambiente de trabajo y la capacidad de los empleados para desempeñarse en tareas específicas, respaldando la existencia de una correlación efectiva entre ambos. Es evidente que el estrés laboral puede influir de manera significativa en la capacidad de los trabajadores para ejecutar sus labores de manera eficiente.

En relación al objetivo específico 2, se estableció el Rho de Spearman encontrando una correlación positiva media de $r=0,316$, asimismo se estableció un sig. bilateral de 0.089 aceptando la hipótesis nula y rechazando la alterna. Gabini (2018) define el rendimiento en el contexto como labores voluntarias que parten más allá de las tareas específicas del puesto, contribuyendo positivamente a la empresa. En investigaciones sobre estrés y rendimiento, se destaca la relevancia del estrés en este rendimiento más amplio en el entorno laboral. Se destaca que esta relación puede variar según las condiciones laborales específicas y el contexto de trabajo particular.

En relación al objetivo específico 3, se estableció el Rho de Spearman encontrando una correlación positiva media de $r=0,270$, asimismo se estableció un sig. bilateral de 0.149 aceptando la hipótesis nula y rechazando la alterna. Gabini (2018) define comportamientos laborales contraproducentes como acciones negativas de los trabajadores que afectan la eficiencia y el ambiente laboral. En investigaciones sobre estrés, se destaca la complejidad de la relación entre el estrés y estos comportamientos perjudiciales. Es fundamental abordar de manera integral el estrés laboral y sus implicaciones para promover un entorno de trabajo saludable y productivo.

5. Conclusiones.

En relación al propósito general, se determinó que se evidencia una correlación positiva media entre las variables estrés y rendimiento laboral. El (Rho) de Spearman mostró un valor de $r = 0.196$, con un nivel de significancia de 0.299, superando el umbral de 0.05. Esto comprueba que la hipótesis alterna se rechaza y se acepta la hipótesis nula.

En relación al OE1, se determinó que se evidencia una correlación positiva considerable entre la variable estrés y la dimensión rendimiento de la tarea. El (Rho) de Spearman fue de 0.669, con un valor de significancia de 0.001. Esto condujo que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis alterna.

En relación al OE2, se determinó que se evidencia una correlación positiva media entre la variable estrés y la dimensión rendimiento en el contexto. El (Rho) de Spearman fue de 0.316, la prueba de significancia arrojó un valor de 0.089. Esto llevó que la hipótesis alterna se rechaza y se acepta la hipótesis nula.

En relación al OE3, se determinó que se evidencia una correlación positiva moderada entre la variable estrés y la dimensión comportamiento laboral contraproducente. El (Rho) de Spearman fue de 0.270, y la prueba de significancia dio como resultado un valor de 0.149. Esto condujo que la hipótesis alterna se rechaza y se acepta la hipótesis nula.

6. Referencias Bibliográficas

- Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (2020). *La contribution du travail à la performance*.
- Alinejad, V., Parizad, N., Almasi, L., Cheraghi, R., Pirán, M. (2023). Evaluación del estrés ocupacional y el desempeño laboral en enfermeras iraníes: el efecto mediador de la inteligencia moral y emocional. *Psiquiatría BMC*, 23(1), 769. <https://doi.org/10.1186/s12888-023-05277-8>
- Alles M. (2017). *Desempeño por competencias*. Argentina: GRANICA. https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbgsummary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación serie integral por competencias. México, D. F. Grupo editorial Patria, S.A.
- Bardales, M. (2019) *Gestión de recursos humanos en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Empresa de Transportes de Personal Jessica Tours SAC. Lima 2017*. (Tesis Pregrado). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3875/UNFV_BARDALES_RIVERA_ARCO_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Buitrago, L. Barrera, M. Plazas, L. y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista De Investigación En Salud. Universidad De Boyacá*. 8 (2):131-146. doi: <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Byun G., Rhie J., Lee S., et al. (2023). Los impactos de las tácticas de influencia de los líderes en el estrés y el desempeño laboral de los teletrabajadores: el papel moderador del apoyo organizacional en COVID-19. *Behavioral Sciences*, (2023), 13(10). <https://doi.org/10.3390/bs13100835>
- Chiavenato, I. (2020). Administración de Recursos Humanos. (10a ed.). Editorial Mc GRAWHILL INTERAMERICANA.

- Chowhan J., Pike K. (2023). Carga de trabajo, interfaz work–life, estrés, satisfacción laboral y desempeño laboral: un estudio modelo demand–resource de trabajo durante COVID-19. *International Journal of Manpower*, 44(4), pp. 653–670. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254>
- Delgado, S et al (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Dobrowolski, J., Chreim, S., Yaya, S. et al. (2023). Estresores ocupacionales y mecanismos de enfrentamiento entre el personal de enfermería obstétrica durante la pandemia de COVID-19: un estudio cualitativo. *BMC Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01557-6>
- Dunn L., Mirzaie I. (2023). Diferencias de género en el estrés por deuda de los consumidores: impactos en el desempeño laboral, la vida familiar y la salud. *Journal of Family and Economic Issues*, 550-567, 44(3). <https://doi.org/10.1007/s10834-022-09862-z>
- Dwaikat, N. (2023). El impacto del estrés laboral y la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados: El caso de las Compañías de Software en Palestina. *An-Najah University Journal for Research - B (Humanities)*, 37(4), pp. 775–803. <https://doi.org/10.35552/0247-037-004-007>
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. UAI Editorial. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Hernández, R., Baptista, M. y Fernández, C. (2020). Metodología de la investigación, (6ta ed.). México: Mc Graw Hill Education
- Kalteh H., Tajpoor A., Mousavi Kordmiri S. (2023). El Papel Mediador del Burnout Ocupacional entre el Estrés Laboral y el Desempeño Laboral entre los Maestros Iraníes. *Journal of Health Sciences and Surveillance System*, 11(2), pp. 277–283. <https://doi.org/10.30476/jhsss.2022.93125.1418>
- Larico, E et al. (2021). *Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras*. *Dominio de las ciencias*, 7(4), 356–372. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2097/html>
- Lastya, D. Storyna, H. Putri, R. Fergyanto, E. Asrol, M. y Perwira, A. (2021). *The Relationship between Job Stress and Employee Performance in Manufacturing Industry in indonesia*. *Journal of Academic Research and Sciences*, 6(2). <https://doi.org/10.35457/jares.v6i2.1640>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis*. (5ta ed.) Bogotá: Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Organización Mundial de Salud (2020). Faire ce qui compte en période de stress: Un guide illustré. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/336217/9789240009646-fre.pdf>
- Singh S., Chaturvedi S. (2023). Inteligencia emocional, estrés ocupacional y satisfacción laboral en el lugar de trabajo. *Handbook of Research on Dissecting and Dismantling Occupational Stress in Modern Organizations*, pp. 216–236. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-6543-1.ch016>
- Singh, P., Snell, S., Belcourt, M., Morris S. & Bohlander, G. (2020) *Managing Human Resources*. Editorial Nelson Education.
- Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (2018). Estrés laboral. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Sokro E., Obuobisa-Darko T. (2023). Gestionar el estrés y mejorar el bienestar y el rendimiento de los empleados en tiempos de crisis: el auténtico líder como la "Bala Mágica". *Perspectives on Stress*

and Wellness Management in Times of Crisis, pp. 17–38. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-8565-1.ch002>

Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención. (1ª ed.)*. Prensas de la Universidad de Zaragoza. https://books.google.com.pe/books?id=AvKRDwAAQBAJ&printsec=frontcover&q=estrés hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Widjaja A., Fitria D., Ellynia E., Juliani E (2023). El impacto de la pandemia de COVID-19: estrés laboral diario y desempeño laboral entre el trabajo desde casa (FMH), el trabajo desde la oficina (WFO) y el trabajo híbrido en Indonesia. *Medical Journal of Malaysia*, 519-522, 78(4). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37518925/>

Yagil D., Medler-Liraz H., Bichachi R (2023). La atención plena y la autoeficacia mejoran el desempeño de los empleados al reducir el estrés. *Personality and Individual Differences*, 207, 112150. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112150>

Zampetakis, L.A., Gkorezis, P. (2023). Explorar los recursos laborales como predictores del afrontamiento eficaz del estrés laboral por parte de los empleados. *Personnel Review*, 1791-1806, 52(7). <https://doi.org/10.1108/PR-11-2020-0814>