

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO EN  
COLABORADORES DE EMPRESAS EDICIONES  
GRÁFICAS, LIMA 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**Autor:**

Eloy Molina Ccorpuna

**Asesor:**

Mg. Jorge Alberto Vargas Merino

<https://orcid.org/0000-0002-3084-8403>

Lima - Perú

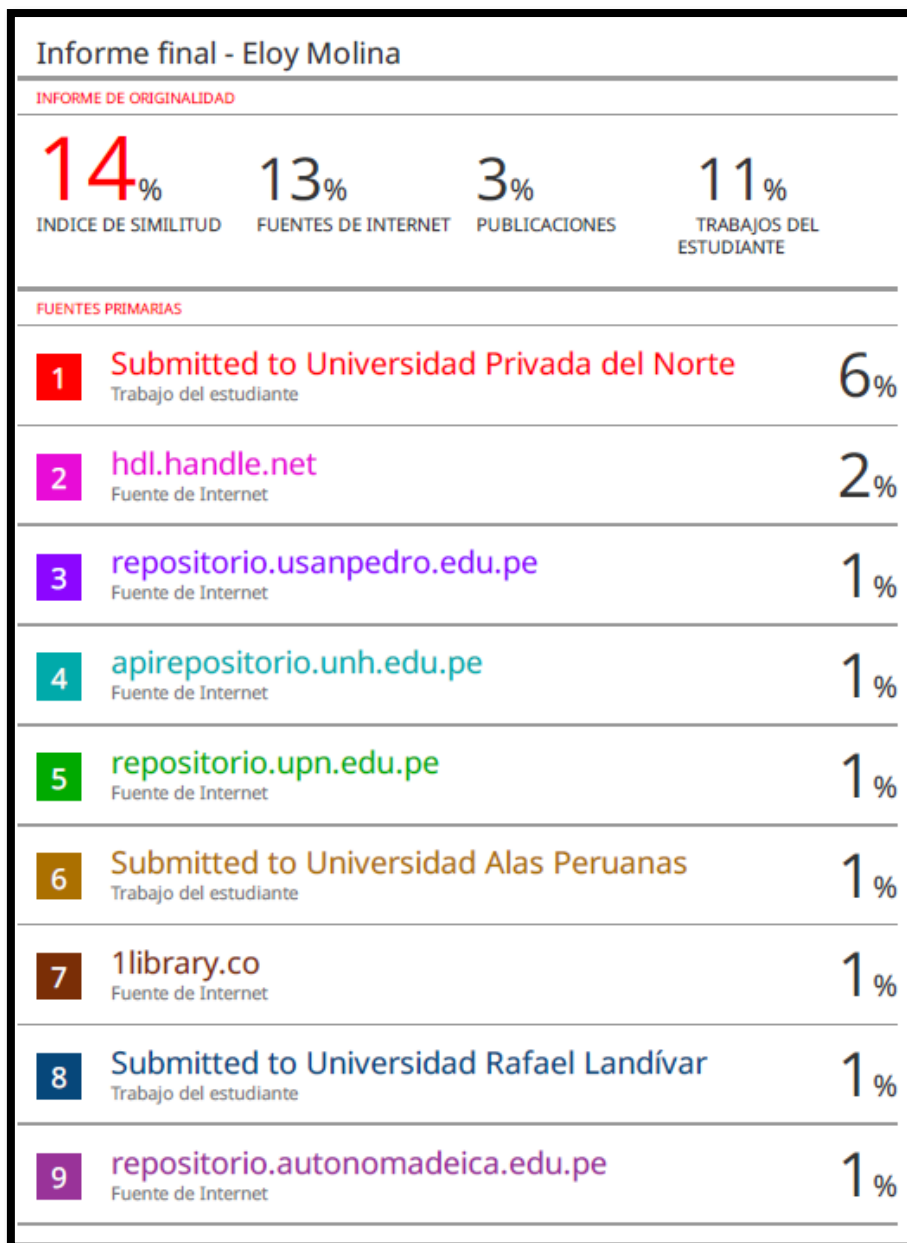
**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	FIGARI SALAS GIOVANNI PAOLO	07630330
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 2	BLAS BRAVO KARIN ZULEIKA	40542027
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 3	MANCHEGO GUERRA JOSE RENATO	20054185
	Nombre y Apellidos	N° DNI

## INFORME DE SIMILITUD



## **DEDICATORIA**

A mi esposa y mis hijas, por su apoyo incondicional gracias a ellas pude lograr el objetivo que me planteé. A mis hermanos y los demás familiares que siempre me  
brindaron su apoyo.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios por estar presente día a día y permitir llegar a cumplir el sueño de culminar la carrera universitaria. Agradecer a mi asesor, el Dr. Jorge Vargas por su paciencia, explicación y apoyo durante la elaboración de este proyecto.

## TABLA DE CONTENIDO

JURADO CALIFICADOR	
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema	13
1.3. Antecedentes de la Investigación	13
1.4. Bases teóricas	17
1.5. Objetivos de la Investigación	24
1.6. Justificación de la Investigación	24
1.7. Hipótesis de la Investigación	25
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	27
2.1 Tipo y diseño de Investigación	27
2.2 Tipo de Investigación	27
2.3 Nivel de Investigación	27
2.4 Diseño de la Investigación	27
2.5 Población, muestra y muestreo	28

2.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	29
2.7 Validez y Confiabilidad de los instrumentos	30
2.8. Análisis de Datos.	32
2.9. Aspectos Éticos	33
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>	<b>34</b>
3.1. Resultados Descriptivos	34
3.2. Resultados inferenciales – comprobación de las hipótesis	40
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	<b>45</b>
4.1. Limitaciones	45
4.2. Discusión	45
4.3. Conclusiones	49
4.4. Implicancias	50
<b>REFERENCIAS</b>	<b>51</b>
<b>ANEXO N° 1. INSTRUMENTO</b>	<b>59</b>
<b>ANEXO N° 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>	<b>62</b>
<b>ANEXO 3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>	<b>63</b>
<b>ANEXO 4. FORMULARIO</b>	<b>64</b>
<b>ANEXO 5. CÁLCULO DE FIABILIDAD</b>	<b>65</b>
<b>ANEXO 6. RESULTADOS</b>	<b>66</b>
<b>ANEXO 7. RESULTADO DEL SOFTWARE URKUND; <b>ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b></b>	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Correlación entre Estrés Laboral y Desempeño.....	40
<b>Tabla 2</b> Grado de Correlación según Coeficiente de Correlación .....	41
<b>Tabla 3</b> Correlación entre Recompensa y Desempeño Laboral .....	42
<b>Tabla 4</b> Correlación entre Esfuerzo y Desempeño Laboral .....	43
<b>Tabla 5</b> Correlación entre Implicación y Desempeño Laboral .....	44



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Recompensa.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Figura 2</b> Esfuerzos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Figura 3</b> Implicación.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Figura 4</b> Rendimiento en la tarea.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Figura 5</b> Comportamientos contraproducentes .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Figura 6</b> Rendimiento en el contexto.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## RESUMEN

En la presente investigación se buscó determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022. El método de la investigación es cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Se utilizó dos cuestionarios de escala de Likert para las variables estrés y desempeño laboral a una muestra de 80 colaboradores. En cuanto a los resultados encontrados entre estrés y desempeño laboral el coeficiente de Correlación de Spearman es 0.52, afirmando que, sí existe relación y significativamente. Asimismo, la dimensión recompensa tuvo un coeficiente de 0.336 encontrándose una relación positiva con el desempeño laboral. A su vez, la dimensión esfuerzo con un coeficiente de 0.447 nos indica que la relación es positiva. Y la dimensión implicación con un coeficiente de 0.444 nos indica también una relación positiva. En conclusión, el estrés tiene la potencialidad de afectar en el desempeño laboral, impactando en el rendimiento y las capacidades de las tareas y funciones que se le asigna a cada colaborador de las empresas Ediciones Gráficas.

**PALABRAS CLAVES:** Estrés laboral, Desempeño laboral, Recompensa, Esfuerzo, Implicación.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En mayo de 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció oficialmente el "burnout" o "agotamiento laboral" como una enfermedad, un trastorno emocional relacionado con el lugar de trabajo que se produce como resultado del estrés laboral crónico resultante de la incapacidad para trabajar, renunciar al trabajo que tiene un efecto negativo en la salud física y mental. Con graves consecuencias para el bienestar de los empleados y en última instancia para la productividad, este síndrome se ha convertido en un problema que las empresas deben afrontar y prevenir a través de la gestión de RRHH. Sobre todo, teniendo en cuenta el auge de los entornos de trabajo híbridos y el impacto de la situación actual en la salud emocional de los empleados.

Los cambios demográficos como la tecnología, el desarrollo y la organización, ocasionan riesgos para la salud principalmente para los efectos de la salud mental. Asimismo, indica que cada día fallecen 7500 personas de las cuales 1000 perecen por accidentes laborales y 6500 por enfermedades profesionales (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2019).

En Latinoamérica, la ausencia de una evaluación del desempeño laboral repercute en la comunicación de los trabajadores con los supervisores, evitando el reforzamiento con respecto a su desempeño en las actividades laborales (QuestionPro, 2022).

En México, las empresas tienen problemas estructurales, basado en decisiones con hechos subjetivos y debates informales. En cambio, podrían- desarrollar un proceso sistemático y periódico para que puedan medir el grado de eficacia de los trabajadores según las

actividades, tareas y responsabilidades asignadas (Centro Europeo de Posgrado [CEUPE], 2021).

El 70% de los empleados en el Perú se encuentran afectados por estrés laboral, a consecuencia de la pandemia COVID 19. Este brote ha aumentado de manera considerable en nuestro país, el cual ha conllevado que siete de cada 10 empleados sufran de estrés laboral por temor a contagios. Causando la disminución de la productividad y generando mayores gastos en la rotación de los trabajadores y contratación del personal (Conexión Esan, 2021).

El estrés laboral, genera en los trabajadores problemas de desmotivación, ansiedad, depresión, tensiones, frustración, enfermedades y aislamiento, causando baja productividad, desempeño obstaculizando el alcance de los objetivos empresariales (Ortiz, 2020).

Una encuesta realizada a unos trabajadores en el Perú determinó que el 81% de ellos consideran al clima organizacional como uno de los criterios más relevantes para su desempeño laboral y el 19% indicó que esto no influye en sus funciones (Andina, 2018).

El presente estudio, efectuó su exploración en las empresas Ediciones Gráficas ubicado en Lima, estas se dedican a la investigación, diseño, desarrollo y realización de publicaciones y diversos eventos en instituciones a nivel nacional tanto público y privado.

En el mercado de ediciones gráficas actualmente, existe bastante competencia entre empresas, siendo las más representativas por ejemplo Editorial Navarrete, Ediciones Corefo, Ediciones Aza Graphic, entre otros. Por lo mismo, la exigencia al personal interno y externo es bastante alto, desde antes, durante y después de la campaña escolar de cada año.

Así mismo, las empresas de Ediciones Gráficas tienen dos campos de acción, el campo interno donde actúan las áreas de logística, producción, contabilidad y administración;

y el campo externo, que se relaciona con las ventas y visitas a centro de estudios de los diversos niveles (inicial, primaria y secundaria), e instituciones públicas y privadas.

Se ha identificado que los colaboradores de las empresas en Lima están sufriendo de estrés laboral, por los criterios mencionadas anteriormente. Esto origina los problemas de aspectos individuales, ambientales y organizacionales. Por lo tanto, es importante conocer y mejorar el desempeño de los trabajadores para el éxito futuro de las empresas.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema general.**

¿Cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022?

### **Problemas específicos.**

¿Cómo se relaciona las recompensas con el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022?

¿Cómo se relaciona el esfuerzo con el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022?

¿Cómo se relaciona la implicación con el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022?

## **1.3. Antecedentes de la Investigación**

### **Antecedentes internacionales.**

En Ecuador, Galarza (2016) tiene como objetivo investigar de qué manera afecta el estrés laboral al desempeño profesional de los colaboradores de la empresa Carrocerías “CEPSAN” en la ciudad de Ambato, Tungurahua. Es de tipo cuantitativa descriptiva correlacional. Con una población de 48 trabajadores, la cual se aplicará la técnica la encuesta.

En los resultados el estrés laboral si incide en el desempeño profesional de los colaboradores de la empresa. Según los resultados el 64% de los empleados en Carrocerías CEPSAN reportaron mayores niveles de estrés, contra el 60% de los colaborades de empresas multinacionales. Y se recomienda que se debe de tomar vías alternas para un mejoramiento continuo.

En Nicaragua, Santamaría *et al.*, (2016) tienen como objetivo conocer la relación existente entre estrés y desempeño laboral. En el estudio se utilizó el enfoque cuantitativo, de corte transversal, un diseño no experimental, con un alcance descriptivo y correlacional. Tiene una población de 42 trabajadores de la empresa, el muestreo no es probabilístico. Para ello utilizaron los instrumentos como; Cuestionario de Maslach Burnout Inventory para medir los niveles de Estrés, la Escala de Hamilton para Ansiedad y la Evaluación del desempeño por el método de Escala Gráfica. Se concluye que la mayor parte se enfocan en realizar su trabajo de manera adecuada sin pensar excesivamente en lo que ha ocurrido.

En Colombia, Hernández *et al.*, (2020) tienen como objetivo identificar los estresores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa LGM Gestión Empresarial S.A.S. El tipo descriptiva con diseño de corte transversal. La metodología es mixta cualitativa y cuantitativa. La población y la muestra está conformada por cinco colaboradores. La técnica es de enfoque cuantitativo como cualitativo, se aplicó tres instrumentos de medición: el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, el cuestionario de desempeño laboral y una encuesta de preguntas abiertas. Se concluye que dicha empresa tiene un nivel de estrés bajo y que son muy pocos los estresores laborales que tiene la empresa, y el desempeño laboral se encuentra en un nivel muy alto, es decir los trabajadores tienen objetivos claros.

En Guatemala, González (2014) tiene como objetivo establecer la relación que tiene el estrés con el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A. Es tipo descriptiva de diseño explicativo correlacional. Tiene una población de 100 personas. La muestra se eligió por la unidad de análisis para el trabajo de campo. El instrumento a utilizar es la prueba psicométrica escala de apreciación del estrés, EAE. También se utilizará una evaluación de desempeño siendo una selección forzada. Se concluye que la mayoría de los trabajadores manifiestan altos niveles de estrés, si hay relación con el desempeño laboral. El estrés genera conflictos que producen disminución de la productividad en el personal.

En Colombia, Amaya *et al.*, (2019) tiene como objetivo determinar el impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas en Emtelco. Es tipo cuantitativa descriptiva experimental. La población son los 40 empleados del departamento de fidelización de empresas y gobierno. El instrumento es el Test de estrés laboral, tomando del cuestionario de problemas psicosomáticos. Se concluye que los colaboradores sienten el peso de su labor diaria en la empresa, también se concluye que los empleados tienen una extensión de largas horas laborales.

#### **Antecedentes nacionales.**

Echevarría (2018), tiene como objetivo determinar la relación entre estrés y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del Régimen Laboral del Contrato Administrativo de Servicios-CAS de la Universidad Nacional de Trujillo. Se utilizó un diseño no experimental u observacional de corte transversal descriptivo, se empleó la técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para la recopilación de datos. La población y la muestra está conformada por los 120 administrativos. Se concluye que, si existe una relación negativa media, entre variables estrés y desempeño laboral, los resultados obtenidos según la

correlación de Spearman (-0.209) la significancia  $p$  ( $\text{sig}=0,022$ ) lo que indica que se rechaza la hipótesis de la investigación entre las variables en los colaboradores administrativos.

Calderón y Levaggil (2018), tienen como objetivo determinar el estrés y desempeño de los colaboradores en la empresa PROCASA SRL. El enfoque es cuantitativo. El diseño es de corte transversal no experimental correlacional-causal. La población y la muestra son los 32 trabajadores de la empresa. La técnica es la encuesta y el instrumento el cuestionario. La variable desempeño laboral se utilizó el método de evaluación de 270°. Se concluye que existe un grado de correlación de coeficientes de -0.95, mostrando relación negativa entre variables. El 34% de los trabajadores tienen un nivel de estrés alto, y el 34% de desempeño de los trabajadores tienen un nivel bajo.

Chávez (2018), tiene como objetivo establecer la relación del estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Total Clean S.A.C, Los Olivos. El método es cuantitativo descriptivo - correlacional no experimental – transversal. La población y la muestra es limitada de 32 trabajadores administrativos del área comercial. La técnica es la encuesta evaluada por el coeficiente de correlación spearman y la prueba chi cuadrado, y el instrumento a utilizar el cuestionario. Se concluye que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) por tanto podemos afirmar que el estrés laboral afecta significativamente en el desempeño de los trabajadores administrativos.

Dancourt (2018), tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CASOLI SAC. El enfoque es cuantitativo y el método de investigación hipotético-deductivo, de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño fue no experimental, de corte transversal. La población y la muestra está comprendida por 30 trabajadores de la empresa. La técnica es la encuesta. Se



concluye que si existe relación entre estrés y desempeño laboral. Se recomienda conversar con los jefes o supervisores con respecto a sus labores.

Da Cruz Bejarano & Melgarejo (2021), tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de servicios de Lima, 2020. El diseño es no experimental de corte transversal. La población esta conformada por 420 trabajadores de una empresa privada y la muestra es de 151 trabajadores. La técnica es recopilación de datos Ficha Técnica. Se concluye que si existe relación entre variables y que el incremento de niveles de estrés produce disminución en los niveles del desempeño en los trabajadores. Se precisa de la muestra de estudio, el estrés prevalece un nivel medio de 35,8% y el desempeño laboral predomina un nivel alto con el 39,1%.

#### **1.4. Bases teóricas**

##### **Estrés laboral.**

El estrés es una condición dinámica en la que el individuo se enfrenta a una oportunidad, es una demanda o un recurso que se va a relacionar con lo que se desea y cuyo resultado se percibe un tanto incierto. Normalmente al estrés se le define como algo negativo, pero también tiene un valor positivo en los individuos (Robbins y Judge, 2017).

El estrés es una condición inherente a la vida moderna. Las exigencias, las necesidades, las urgencias, los plazos por cumplir, los retrasos, las metas y los objetivos, la falta de medios y recursos, las expectativas de otros, las indefiniciones e infinidad de límites y exigencias que provocan que las personas estén con tantas incertidumbres y zozobras ocasionándoles exposición al estrés (Chiavenato, 2017).

El estrés laboral es el nerviosismo, la sensación de ansiedad, la angustia, el agobio y la tensión física que se presentan cuando un colaborador piensa que las exigencias de tareas

---

que pesan sobre él son muy superiores a su capacidad para enfrentarlas (Hellriegel y Slocum, 2009).

El estrés laboral incluye diferentes enfermedades como la ansiedad, depresión, enojo y consecuencias físicas en enfermedades cardiovasculares, dolores de cabeza, accidentes e incluso la aparición temprana de la enfermedad de Alzheimer (Gary y Varela, 2017).

El estrés laboral no se puede evitar ya que cualquier cambio que requiera de adaptación generará estrés, y no necesariamente suele ser nocivo y perjudicial, sino que, en muchas ocasiones, es el motor que impulsa a la acción de lograr metas en la vida, pero si llegase a ser constante el estrés llega alcanzar niveles patológicos y en consecuencia vienen a ser negativos con múltiples enfermedades (Vidal, 2019).

El estrés laboral es la respuesta que se produce cuando las demandas y las presiones laborales no se corresponden con los conocimientos y habilidades con el trabajo y suelen sobrepasar su capacidad para hacerles frente (Navinés *et al.*, 2021).

El estrés laboral es el concepto de factores psicosociales para referirse a ellas, estos factores actúan como consecuencias de la interacción inadecuada entre los factores humanos, tales como necesidades, motivaciones personales, sociales y familiares, entre otros (Rochabrun *et al.*, 2021).

En el medio laboral los colaboradores están expuestos a una variedad y diversidad de factores que provocan estrés, a corto o a largo plazo, por ende trae como consecuencia alteraciones de la salud física o mental y cambios en el comportamiento (Trujillo y García, 2017).

Con referencia al estrés por medio de un modelo denominado Síndrome de Adaptación General (SAG), se describe la reacción fisiológica que muestra un individuo ante

las exigencias que se encuentra por encima de su capacidad para poder mantenerla limitada a través de tres fases; fase de alarma, fase de resistencia y fase de agotamiento (Hans Selye, como se citó en Linares, 2019).

El estrés laboral es como el estudio clínico que presenta una serie de factores desencadenantes en el rendimiento y estabilidad de los colaboradores, el estrés afecta de manera negativa en la productividad del trabajador (Velásquez, 2022).

Según el estrés laboral es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral presenta un desajuste entre el colaborador, el puesto de trabajo y la misma empresa (Zuñiga, 2019).

### **Dimensiones de Estrés Laboral**

**Recompensa.** La recompensa al trabajador se refiere al estatus, estima, salario, seguridad, además de las oportunidades laborales que se le brinden con respecto a su carrera en el centro laboral (Tirado *et al.*, 2019). Por su parte, los trabajadores al no recibir la recompensa que los motiva a seguir laborando sufren de infartos miocárdios, la cual se debe por el alto esfuerzo que realizan en sus actividades (Kurniawan & Anindita, 2021).

La recompensa se divide en tres métodos; monetario, oportunidades y seguridad laboral, es por ello, que la recompensa se verá afectada en su totalidad, ya que, el esfuerzo que el trabajador decide realizar en sus actividades laborales será de alta/Bajo esfuerzo-Recompensa (Díaz y Feldman, 2010).

La recompensa se divide en varios elementos como estimación, respeto, apoyo adecuado, tratamiento injusto, gratificación monetaria, salario y esfuerzos, control de estatus,

perspectivas de promoción, cambio indeseado, inseguridad laboral, inconsistencia del estatus de los empleadores hacia sus trabajadores (Ordoñez & Saltos, 2018).

**Esfuerzo.** El esfuerzo es parte del proceso social organizado y cambiante de un trabajo constante. Por ende, en el área donde se desempeña el trabajador su esfuerzo suele ser un gasto tanto psicológico como físico (Díaz y Feldman, 2010). Asimismo, el esfuerzo representa a la exigencia que el trabajador decide poner al momento de realizar sus actividades, lo cual aborda aspectos durante su desarrollo, horas extras, nivel de ritmo, esfuerzo físico y el nivel de responsabilidad (López y Ayensa, 2008).

El esfuerzo profesional invierte en el desempeño laboral de los colaboradores, ello se ve reflejado en la demanda de trabajo tanto extrínsecas y motivación intrínseca para que se pueda cumplir con las demandas del trabajo (Tirado *et al.*, 2019). Además, el esfuerzo no compensado conlleva a que el trabajador sufra de estrés y trastornos psicosomáticos. Algunos de los esfuerzos son: salario, estima, valoración, seguridad y promoción profesional (Babamiri *et al.*, 2022).

El esfuerzo se divide en dos partes que son Extrínseco, relacionado con presiones de tiempo, interrupciones, responsabilidad, presiones de trabajo extra y otros. Y las intrínsecas, como la necesidad de control, necesidad de aprobación, competitividad, irritabilidad desproporcionada, entre otros (Ordoñez y Saltos, 2018).

**Implicación.** Según Díaz y Feldman (2010) señalan que la implicación es el conjunto de actitudes, conductas y emociones de los trabajadores que reflejan un deseo de ser aprobado y estimado por parte de sus supervisores. En este sentido, la implicación es la excesiva dedicación de los trabajadores en su oficio, por lo que, los sentimientos juegan un

papel importante ya sea positivo o negativo en las actitudes que estén relacionadas con su desempeño (López *et al.*, 2006).

La implicación es considerada como una dedicación excesiva de los trabajadores al momento de desempeñar sus actividades, lo cual genera que sus actitudes y sentimientos sean sensibles y varíe según la sobrecarga de trabajo del momento ya sea de manera negativa o positiva (López y Ayensa, 2008). De esta manera, la implicación conduce a un riesgo de salud, malestar físico y psicológico en los trabajadores. Asimismo, se evalúa la dedicación excesiva al trabajo, ello conllevará a que el trabajador posee sentimientos negativos y positivos, lo cual su actitud influirá en las relaciones del trabajo (Tirado *et al.*, 2019).

La implicación es la excesiva dedicación al trabajo lo cual bloquea la promoción profesional y la inseguridad de los trabajadores al momento de realizar sus trabajos (Lucía *et al.*, 2013). En otras palabras, la implicación es el grado que se obtiene entre la recompensa y el esfuerzo que realizan los trabajadores en la organización. Además, sus efectos dependerán de su autocontrol en el futuro (Ordoñez y Saltos, 2018).

*Teoría del modelo de la Escuela de Michigan.* Este modelo nació de los trabajos de los psicólogos sociales y organizacionales del Institute for Social Research de la Universidad de Michigan, y se encuentran a Robert L. Kahn, Donald M. Wolfe, Robert P. Quinn, J. Diedrick Snoek y Robert A. Rosenthal, se enfocaron en la investigación no experimental del estrés ocupacional. Estos autores introdujeron los términos ambigüedad y conflictos de roles como factores generadores de estrés. El estrés se produce por desajuste entre las necesidades individuales y los recursos del ambiente para satisfacerlas, este desajuste puede ocasionar alteraciones psicológicas, fisiológicas y conductuales. Las personas llegan a emplear distintos

estilos de afrontamiento para cambiar su ambiente o sus actitudes y lograr superar los desajustes (Arbaiza, 2019).

### **Desempeño Laboral**

El desempeño laboral, específicamente es analizar o medir el comportamiento de la persona que ocupa este puesto determinado, por lo que el desempeño laboral es situacional, ya que varía de una persona a otra y además dependen de diversos factores condicionantes, que van a influir a la persona que ocupa el puesto, el valor de las recompensas y la percepción del puesto determinarán la magnitud del esfuerzo que la persona está dispuesta a realizar (Chiavenato, 2019).

Por consiguiente, los empleados de una organización o empresa ofrecen su esfuerzo y dedicación a cambio de una serie de compensaciones, principalmente el salario, por lo que la retribución del empleado se relaciona en función al desempeño de los empleados en sus puestos de trabajo (De la Calle y Ortiz, 2018).

### **Dimensiones del Desempeño Laboral**

***Rendimiento en la tarea.*** El desempeño de las tareas corresponden al puesto de trabajo que se realizará de forma diligente cumpliendo la jornada y el horario establecido (Ramos, 2017). En ese sentido, son conductas inherentes a la tareas técnicas del puesto, que se va a medir los planes de la organización del trabajo, con una orientación a resultados, priorización de trabajo y eficacia la boral (Gabini y Salessi, 2016).

El rendimiento de la tarea es el grado en la cual el trabajador demuestra su capacidad y habilidad para realizar las actividades, tareas y deberes laborales asignadas por sus supervisores (Escobedo y Quiñones, 2020).

***Comportamientos contraproducentes.*** Se denomina comportamientos

contraproducentes a los actos deliberados que se dan de manera voluntaria que se busca perjudicar a las organizaciones y que son de beneficio para el colaborador (Bautista y Cienfuegos (2020).

Por otro lado, el desempeño contraproducente son las conductas que atentan con la convivencia como interpersonal y organizacional a favor del incumplimiento de las normas, ya sean implícitas o manifestadas (Bartra y Torres, 2019).

El comportamiento laboral contraproducente es un enfoque completo parsimonioso del desempeño laboral general y que ayudará a determinar las habilidades que puedan generar los colaboradores (Geraldo, 2022).

***Rendimiento en el contexto.*** El desempeño contextual es discrecional dado que estas conductas no están relacionadas con un trabajo en particular, ni tampoco asociados a las sanciones o recompensa. El desempeño contextual no se encuentran relacionadas con las destrezas que posee el empleador (Bartra y Torres 2019). También, son comportamientos direccionados a mantener un ambiente interpersonal y psicológico a establecer un papel positivo, es decir, son comportamientos cooperativos y cuentan con un mayor rendimiento y aporte en la organización (Gabini, 2018).

Es la competitividad de un trabajador con el objeto de mejorar constantemente en la organización y de generar un crecimiento a corto y largo plazo, como en el desarrollo de tareas extras, dar inicio y plantear nuevos proyectos generar la creatividad y la ingeniosidad frente a diferentes problemas se pretenderá obtener buenas relaciones con el compromiso en la organización y compañeros (Díaz, 2022).

***Modelo teórico de Campbell.*** Este modelo teórico surge de una necesidad de medir el desempeño laboral para el logro de la efectividad y el éxito de las empresas. Es por

ello que los empresarios se encuentran interesados no solo en medir si no en mejorar el desempeño de sus colaboradores.

El modelo se enfoca en ocho elementos del desempeño laboral que se encuentran vinculadas a los comportamientos vinculados a las tareas específicas, capacidad del individuo, habilidades en tareas no específicas, comunicación oral y escrita, mantenimiento de la disciplina personal, facilitación del rendimiento en equipo y administración de cada puesto y conducta que se brinde a la organización (Bautista y Cienfuegos, 2020).

## 1.5. Objetivos de la Investigación

### **Objetivo general.**

Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.

### **Objetivos específicos.**

Determinar la relación entre las recompensas y el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.

Determinar la relación entre el esfuerzo y el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.

Determinar la relación entre la implicación y el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.

## 1.6. Justificación de la Investigación

En cuanto a la investigación teórica, la razón de esta investigación es que se busca conocer la relación del estrés laboral con el desempeño; mediante el análisis de estudios y de



los conceptos básicos de las variables, para que de esta manera se obtenga las explicaciones oportunas que apunten al objetivo de dicha investigación; incrementando el conocimiento científico relacionado con las variables y el campo de estudio.

En la investigación metodológica, es de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, la cual permitirá utilizar distintos métodos de investigación, en este caso se utilizará como instrumento una encuesta, que servirá para la recolección de datos. Una vez adaptado el instrumento será aplicado para su validez y confiabilidad. De manera que, nos permita conocer cómo actúa la variable con relación a la otra. Esta investigación permitirá que el instrumento utilizado pueda servir de guía para la elaboración de futuras investigaciones.

La presente investigación se justifica de manera práctica puesto que los resultados obtenidos y las distintas recomendaciones planteadas permitirán que las empresas Ediciones Gráficas y otras empresas de diferente rubro y con distintos problemas que se igualen con este, puedan controlar o solucionar claramente los problemas que están apareciendo dentro del centro laboral con sus colaboradores.

## **1.7. Hipótesis de la Investigación**

### **Hipótesis general.**

El estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño en los colaboradores de las Empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.

### **Hipótesis específicas.**

Las recompensas se relacionan significativamente con el desempeño en los colaboradores de las Empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.

El esfuerzo se relaciona significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas ediciones gráficas, Lima 2022.

La implicación se relaciona significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1 Tipo y diseño de Investigación

#### **Enfoque cuantitativo**

La investigación cuantitativa es cuando se quiere estimar magnitudes u ocurrencias de los fenómenos y probar hipótesis. Analizar los datos con el objetivo de dar respuestas basados en resultados numéricos, información cuantificable o medible. El diseño de la investigación se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que deseas con el propósito de responder al planteamiento del problema (Hernández y Mendoza, 2018).

### 2.2 Tipo de Investigación

#### **Aplicada**

Este tipo de investigación lleva a cabo soluciones de problemas, con la finalidad de generar bienestar en la sociedad. Busca conocer para hacer, actuar, construir y modificar soluciones concretas, reales, factibles y necesarios para los problemas planteados (Valderrama, 2020).

### 2.3 Nivel de Investigación

#### **Correlacional**

Es de tipo correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo tanto, el alcance que encaja con esta investigación es de tipo descriptivo correlacional.

### 2.4 Diseño de la Investigación

#### **Diseño no experimental.**

El estudio realizado tiene características de diseño no experimental. Porque no se manipuló la variable. En los diseños experimentales no se deben manejar intencionalmente las variables, por lo que se emplea la observación solamente para su posterior análisis (Hernández y Mendoza, 2018).

### **Transversal.**

La investigación es transversal, ya que se recolectó datos de la población de estudio en un único momento o tiempo determinado, teniendo como propósito describir y analizar la variable (Hernández y Mendoza, 2018).

## **2.5 Población, muestra y muestreo**

### **Población.**

Es el conjunto infinito o finito de todos los elementos ya sea, individuos, objetivos, procesos o personas, que tienen como característica similar o que se aporte con información sobre el fenómeno de estudio que se espera estudiar (Arotoma, 2015).

Para la investigación se utilizó la población total de los colaboradores de una empresa de Ediciones Gráficas. Considerando todos los datos mencionados, la población es infinita.

### **Muestra.**

La muestra se refiere a una parte de la población elegida tomando en cuenta cierto proceso. Esta viene siendo un fragmento del conjunto total seleccionado (Arotoma, 2015).

Para la investigación se utilizó una parte de la población de las empresas Ediciones Gráficas. Considerando todos los datos mencionados, la muestra es 80 colaboradores bajo criterio no probabilístico por conveniencia. Considerando que la población es de 110 colaboradores.

### **Tipos de muestreo.**

El muestreo no probabilístico es el número de elementos a elegir basadas en un juicio subjetivo en lugar de elegir al azar para la investigación de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). El muestreo por conveniencia o de selección intencionada es no aleatorio. Teniendo en cuenta las definiciones, para la presente investigación se trabajará el muestreo no probabilístico y muestreo por conveniencia.

## **2.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

### **Técnicas.**

La técnica es el procedimiento mediante el cual se realiza la recolección de datos de campo sobre las variables involucradas en el estudio (Valderrama, 2013). En el caso del estudio, se consideró como técnica a la encuesta, ya que se aplicó a cada participante mediante formulario en Google y de manera física con la entrega de los instrumentos para su respectivo llenado.

### **Instrumento.**

Se utilizó dos cuestionarios, una herramienta estándar para la recogida de datos durante el trabajo de campo en algunas encuestas cuantitativas, que, permiten a los científicos sociales hacer un conjunto de preguntas para recopilar información estructurada sobre una muestra de una población, al utilizar el procesamiento cuantitativo para describir la población a la que pertenecen y contrastar estadísticamente algunas entre las medidas de interés (Katz *et al.*, 2019). Para el estudio, se consideró dos instrumentos: el inventario de Burnout y el cuestionario de desempeño laboral.

## 2.7 Validez y Confiabilidad de los instrumentos

La validez consiste en el nivel en que se debe medir la variable a través del instrumento (Hernández y Mendoza, 2018). Sobre la confiabilidad, corresponde al grado en el que las puntuaciones de una medición se encuentran sin errores de medida, en otras palabras, al repetir la medición constantemente estas deberían dar resultados similares. Esta definición se relaciona a la estabilidad del mismo instrumento, independiente de la persona quien lo realice y del momento de su realización (Aravena *et al.*, 2014).

En el caso de la variable Estrés Laboral crónico se usará el instrumento Inventario de Burnout, que permitirá evaluar la variable, que cuenta con validez, conforme a la ficha técnica que se describe a continuación.

### ***Ficha Técnica: Estrés Laboral.***

***Nombre del instrumento.*** Cuestionario DER y sus saturaciones por factor.

***Autor.*** Antonio Díaz y Lya Feldman.

***Año.*** 2010.

***Tipo de instrumento.*** Cuestionario.

***Número de ítems.*** 22 ítems.

***Aplicación.*** Individual y colectiva.

***Tiempo de administración.*** 20 minutos aproximadamente.

***Usos.*** Para medir el estrés laboral en trabajadores.

***Estructura.*** Se organiza en tres dimensiones: recompensa, esfuerzo e implicación.

***Escala de medición.*** Es ordinal con valores de (1) Totalmente en desacuerdo (2), En desacuerdo (3), Regular (4) En desacuerdo (5) Totalmente de acuerdo. Los rangos de medición son tres: alto, medio y bajo.

**Validez y confiabilidad.** El instrumento fue validado por Díaz y Feldman (2010), el análisis factorial confirmatorio observó que el alfa de Cronbach por variable: recompensas 0.87, esfuerzo 0.83 e implicación 0.57.

En el caso del instrumento Cuestionario de desempeño laboral, que midió la variable desempeño, se trata de uno ya existente, pero que fue adaptado para el estudio a partir de la investigación de Gabini y Salessi (2016). A continuación, se presenta la ficha técnica del instrumento.

**Ficha Técnica: Desempeño Laboral.**

**Nombre del instrumento.** Escala de Rendimiento Laboral Individual.

**Autor.** Gabini & Salessi.

**Año.** 2016.

**Tipo de instrumento.** Cuestionario.

**Número de ítems.** 16 ítems.

**Aplicación.** Individual y colectiva.

**Tiempo de administración.** 15 minutos aproximadamente.

**Usos.** Para evaluar el desempeño laboral en trabajadores.

**Estructura.** Se organiza en tres dimensiones: rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto.

**Escala de medición.** Es ordinal con escala de (1) Totalmente en desacuerdo (2), En desacuerdo (3), Regular (4) En desacuerdo (5) Totalmente de acuerdo. Los rangos de medición son tres: alto, medio y bajo.

**Validez y confiabilidad.** El instrumento fue adaptado de Gabini & Salessi (2016) p. 31-45. El cuestionario fue validado por 3 profesionales especializados en psicología del

trabajo y las organizaciones, con el propósito de establecer la equivalencia funcional de los trabajadores. La confiabilidad del instrumento completo fue de 0.70.

***Procedimiento y Recolección de Datos.*** Inicialmente para la investigación se realizó la búsqueda de distintas fuentes secundarias como libros, tesis y artículos científicos, para la correcta y adecuada elaboración de cada parte del documento como la realidad problemática, antecedentes y el marco teórico. Las posturas y opiniones observadas de los distintos autores sirvieron como guía y fueron vitales para el desarrollo de la presente tesis. Finalmente, para la recolección de datos de las fuentes primarias se realizó una encuesta como instrumento cuantitativo que fue el cuestionario, el cual pasó por un análisis de validez y confiabilidad. Dicho cuestionario se realizó a través del Google Forms mediante el envío de un formulario online por sus correos electrónicos, para luego realizar el análisis descriptivo y de esa manera arrojar conclusiones y recomendaciones. Los datos recogidos del cuestionario se procesaron a una base de datos en Excel, donde se analizaron los resultados a través de las gráficas de cada una de las preguntas respondidas previamente por los encuestados, continuamente se realizó la interpretación respectiva a cada una de ellas, para la emisión de discusión, conclusiones y recomendaciones.

Cálculo de fiabilidad realizado por el investigador para la variable estrés 0,879 y para la variable desempeño laboral 0,827.

## **2.8. Análisis de Datos.**

***Estadística Descriptiva.*** El análisis descriptivo utiliza medidas numéricas, así como expresiones gráficas para lograr resumir con la mayor fidelidad posible toda la información que arroja los datos. El análisis aporta lo sintetizado acerca de la muestra o de las medidas. Las tablas obtenidas se utilizaron para resumir los datos y cifras. Las figuras o gráficas



señalan tendencias y comparaciones y, por último, las imágenes permiten mostrar fenómenos difíciles de explicar en el texto, cada uno de ellos con su respectiva interpretación, para un mayor entendimiento de los resultados (Contento, 2019).

***Estadística Inferencial.*** Comprende los métodos y los procedimientos estadísticos que implica darle solución a los problemas de aplicación para poder deducir propiedades de una población a partir de una pequeña parte de la muestra. La estadística paramétrica es parte de la inferencia estadística que trata de estimar ciertos parámetros de una población de información o datos puntuales. La estadística no paramétrica trata de averiguar la naturaleza de una variable aleatoria. Intenta hallar su comportamiento, realizar cálculos y métricas que la caracterizan (Díaz, 2019).

## **2.9. Aspectos Éticos**

El trabajo de investigación respetó la autenticidad de la recolección de los datos y resultados, sin falsificar ni manipular ningún dato, cumpliendo con los lineamientos éticos de la universidad, consiguientemente se respeta la integridad de los autores y la honestidad, citándolos como corresponde, manejando de manera correcta cada una de las citas plasmadas en la investigación, es decir, respetando las normas APA en cada momento. Por otro lado, al momento de enviar la encuesta, se les indicó a los participantes cuál era el objetivo de la encuesta y cuidando el anonimato en todo momento.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### 3.1. Resultados Descriptivos

#### Recompensa

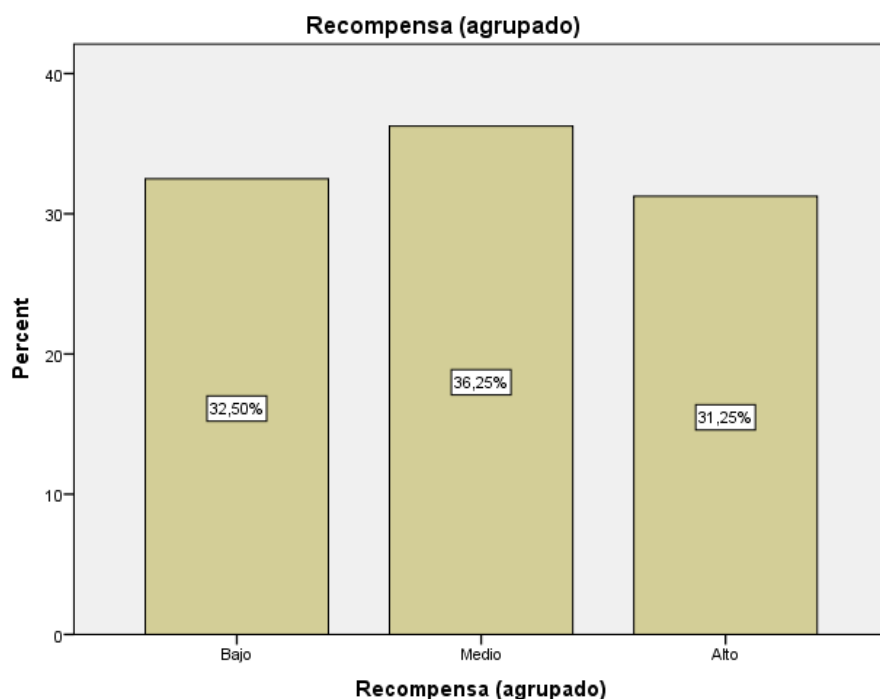


Figura 1. Base de datos e IBM SPSS.

**Nota.** En la figura 1, se presenta el nivel de recompensa que perciben los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas. Como se observa, la mayoría de los colaboradores perciben recompensa en un nivel bajo (32.5%), con tendencia a medio (36,25%); y solo el (31,25%) en el nivel alto. Esto significa que un grupo de colaboradores en el nivel medio consideran que no hay presencia de plenos reconocimientos y ascensos, asimismo opinan que las remuneraciones son relativamente considerables cuando realizan bien su labor.

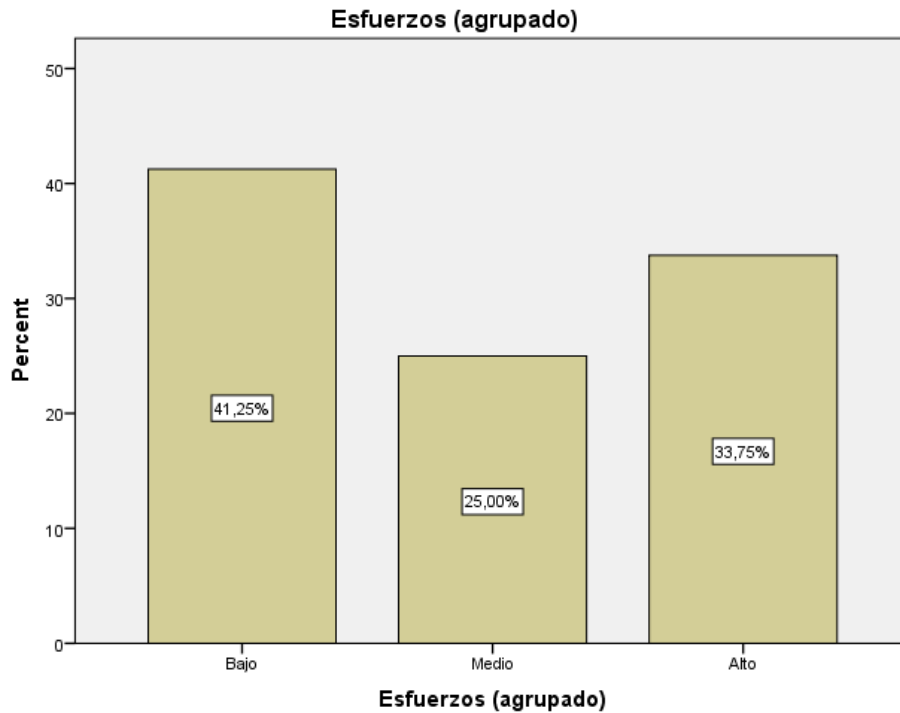


Figura 2. Base de datos e IBM SPSS.

**Nota.** En la figura 2, se presenta el nivel de esfuerzos que perciben los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas. Como se observa, la mayoría de los colaboradores perciben al esfuerzo en un nivel bajo (41.25%), con tendencia a medio (25,00%); y solo el (33,75%) el nivel es alto. Esto significa que los colaboradores no suelen contar con exceso de trabajo, no realizan horas ni actividades extras en la cual se carguen fuera de su horario de trabajo. Consideran que laboran tranquilamente sin cargas de actividades y sin necesidad de trabajar arduamente.

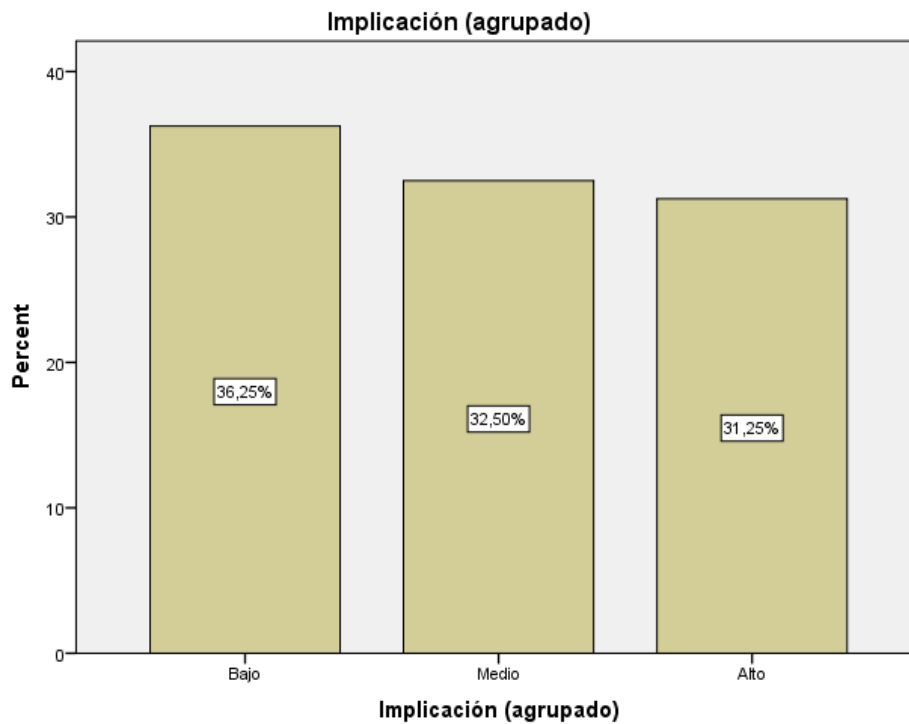


Figura 3. Base de datos y IBM SPSS

*Nota.* En la figura 3, se presenta el nivel de implicación que perciben los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas. Como se observa, la mayoría de los colaboradores perciben a implicación en un nivel bajo (36.25%), con tendencia a medio (32,50%); y solo el (31,25%) el nivel es alto. Esto significa que las actitudes y los sentimientos de los colaboradores reflejan no ser favorables esto obedece a una comunicación deficiente y la carencia de reconocimiento y estima por parte de los supervisores.

## Rendimiento en la Tarea



Figura 4. Base de datos y IBM SPSS.

**Nota:** En la figura 4, se presenta el nivel de rendimiento en la tarea que perciben los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas. Como se observa, la mayoría de los colaboradores perciben el rendimiento en la tarea en un nivel bajo (33.75%), con tendencia a medio (33,75%); y solo el (32,50%) el nivel es alto. Esto evidencia que la mayoría de los colaboradores no están dando el mejor desempeño ni cumpliendo de forma diligente las actividades laborales encomendadas por sus superiores.

## Comportamientos Contraproducentes

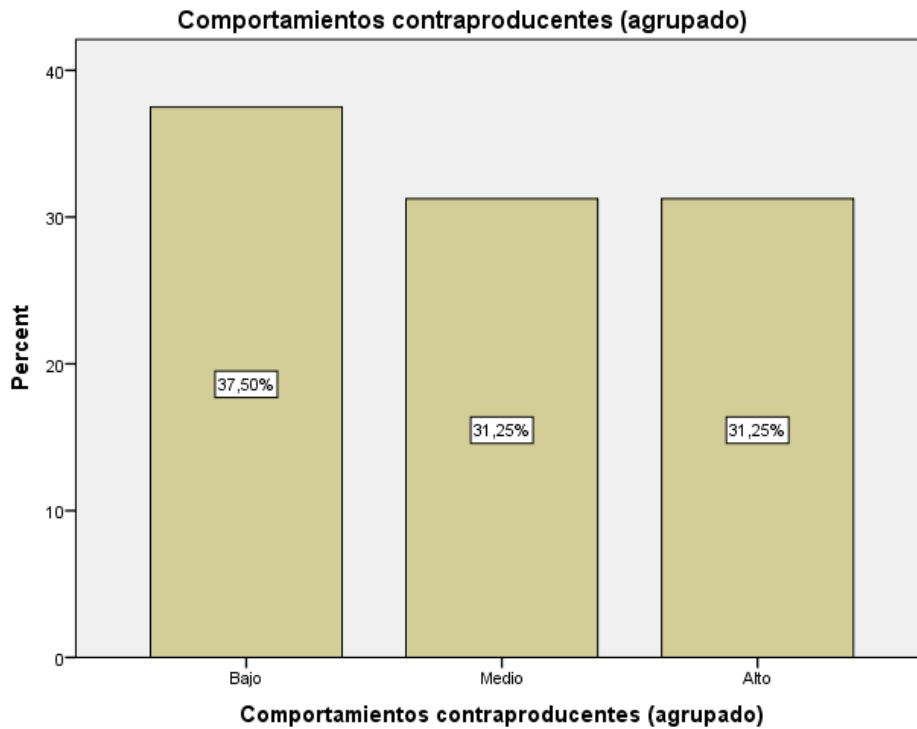


Figura 5. Base de datos y IBM SPSS.

**Nota.** En la figura 5, se presenta el nivel de comportamientos contraproducentes que perciben los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas. Como se observa, la mayoría de los colaboradores perciben los comportamientos contraproducentes en un nivel bajo (37.50%), con tendencia a medio (31,25%); y solo el (31,25%) el nivel es alto. Esto significa que los colaboradores no suelen quejarse de asuntos sin importancia, existe algunos comentarios negativos sobre otros compañeros, lo que podría incrementar los problemas en la empresa.

## Rendimiento en el Contexto

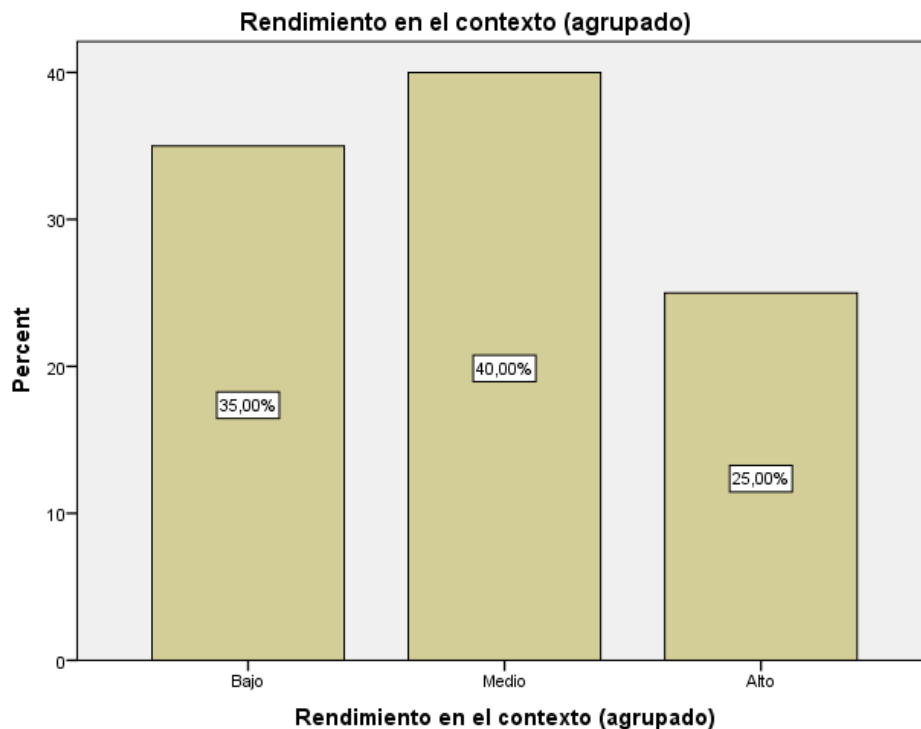


Figura 6. Base de datos y IBM SPSS.

**Nota.** En la figura 6, se presenta el nivel de rendimiento en el contexto que perciben los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas. Como se observa, la mayoría de los colaboradores perciben el rendimiento en el contexto en un nivel bajo (34.6%), con tendencia a medio (40,7%); y solo el (24,7%) el nivel es alto. Esto significa que hay un porcentaje medio de colaboradores que consideran la participación medianamente en las reuniones laborales, asimismo, suelen realizar la planificación laboral media de su trabajo en el tiempo y forma regular, las relaciones de compromiso con la empresa y compañeros son medianamente aceptables.

### 3.2. Resultados inferenciales – comprobación de las hipótesis

#### Hipótesis General

*H<sub>0</sub>*. El estrés laboral no se relaciona significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.

*H<sub>a</sub>*. El estrés laboral se relaciona significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.

#### Criterio de Aceptabilidad.

Si la sig. < 0.05, se acepta la *H<sub>a</sub>*, es decir que el estrés laboral si se relaciona de forma significativa con desempeño laboral.

Para determinar si es positiva o negativa, y la magnitud de dicha relación, se analiza el coeficiente que nos arroja el software estadístico.

**Tabla 1**

*Correlación entre Estrés Laboral y Desempeño*

		Estrés laboral	Desempeño laboral
Estrés laboral	Correlation Coefficient	1,000	,523**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	80	80
Spearman's rho	Correlation Coefficient	,523**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

La sig. es < 0.05, por lo tanto, se acepta *H<sub>a</sub>*, es decir el estrés laboral si se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral. El coeficiente de 0.523 o 52.3%, nos indica que la relación es positiva (el coeficiente es positivo).

Y para analizar la magnitud de dicha relación se toma en cuenta la siguiente tabla.



**Tabla 2**

*Grado de Relación según coeficiente de correlación*

<b>RANGO</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

*Fuente.* Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Por tanto, se puede concluir que la relación es positiva considerable, ya que está en el intervalo de +0.51 a +0.75. Esto quiere decir que cuando existe estrés laboral, se tiene relevancia o implicancias en el desempeño laboral de los colaboradores.

**Hipótesis Específica 1.**

***Ho.*** Las recompensas no se relacionan significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.

***Ha.*** Las recompensas se relaciona significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas ediciones gráficas, Lima 2022.

**Criterio de Aceptabilidad.**

Si la sig. < 0.05, se acepta la Ha, es decir que la dimensión recompensa si se relaciona de forma significativa con desempeño laboral.

Para determinar si es positiva o negativa, y la magnitud de dicha relación, se analiza el coeficiente que nos arroja el software estadístico.

**Tabla 3**

*Correlación entre Recompensa y Desempeño Laboral*

		Recompensa	Desempeño laboral
Spearman's rho	Recompensa	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,336**
	Desempeño laboral	N	80
		Correlation Coefficient	,336**
		Sig. (2-tailed)	,002
		N	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

La sig. es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta  $H_a$ , la dimensión recompensa si se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral. El coeficiente de 0.336 o 33.6%, nos indica que la relación es positiva (el coeficiente es positivo).

Por tanto, según la tabla 2, se puede concluir que la relación es positiva media, ya que está en el intervalo de +0.11 a +0.50. Esto quiere decir que cuando existe recompensa, se tiene relevancia o implicancias en el desempeño laboral de los colaboradores.

**Hipótesis Específica 2.**

***H<sub>0</sub>***. Los esfuerzos no se relacionan significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.

***H<sub>a</sub>***. Los esfuerzos se relaciona significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.

**Criterio de Aceptabilidad.**

Si la sig.  $< 0.05$ , se acepta la  $H_a$ , es decir que la dimensión esfuerzos si se relaciona de forma significativa con desempeño laboral.

Para determinar si es positiva o negativa, y la magnitud de dicha relación, se analiza el coeficiente que nos arroja el software estadístico.

**Tabla 4**

*Correlación entre Esfuerzos y Desempeño Laboral*

			<b>Esfuerzos</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Spearman's rho	Esfuerzos	Correlation Coefficient	1,000	,447**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Correlation Coefficient	,447**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	80	80

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

La sig. es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta  $H_a$ , es decir la dimensión los esfuerzos si se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral. El coeficiente de 0.447 o 44.7%, nos indica que la relación es positiva (el coeficiente es positivo).

Por tanto, según la tabla 2, se puede concluir que la relación es positiva media, ya que está en el intervalo de +0.11 a +0.50. Esto quiere decir que cuando existe esfuerzo, se tiene relevancia o implicancias en el desempeño laboral de los colaboradores.

**Hipótesis Específica 3.**

***H<sub>0</sub>***. La implicación no se relaciona significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.

***H<sub>a</sub>***. La implicación se relaciona significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.

**Criterio de Aceptabilidad.**

Si la sig. < 0.05, se acepta la Ha, es decir que la dimensión implicación si se relaciona de forma significativa con desempeño laboral.

Para determinar si es positiva o negativa, y la magnitud de dicha relación, se analiza el coeficiente que nos arroja el software estadístico.

**Tabla 5**

*Correlación entre Implicación y Desempeño Laboral*

		Implicación	Desempeño laboral
Spearman's rho	Implicación	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,444**
		N	80
	Desempeño laboral	Correlation Coefficient	,444**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	80

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

La sig. es < 0.05, por lo tanto, se acepta Ha, es decir la implicación si se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral. El coeficiente de 0.444 o 44.4%, nos indica que la relación es positiva (el coeficiente es positivo).

Por tanto, según la tabla 2, se puede concluir que la relación es positiva media, ya que está en el intervalo de +0.11 a +0.50. Esto quiere decir que cuando existe implicación, se tiene relevancia o implicancias en el desempeño laboral de los colaboradores.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Limitaciones

Las limitaciones presentadas a lo largo de la investigación fue la búsqueda de la información documental, aplicación del instrumento de recolección de la información, debido a los diferentes horarios de los colaboradores, se procedió a enviar un enlace por whatsapp de Google forms.

### 4.2. Discusión

A partir de los resultados logrados en esta investigación, se presenta lo siguiente:

**En la hipótesis general**, de acuerdo con los resultados se logró determinar que el estrés laboral si se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral; dado a que la significancia fue de 0,000, al ser menor que 0,05; se demuestra la hipótesis de la investigación. Por otra parte, el coeficiente de 0.523 o 52.3%, nos indica que la relación es positiva. Lo que significa que a mayor estrés mayor es el desempeño laboral.

Con lo señalado anteriormente, estos resultados tienen similitud con los resultados de Echevarría (2018), en una investigación elaborada en la ciudad de Trujillo, en una empresa de servicios-CAS, sobre el estrés y el desempeño laboral, se determinó una relación positiva media entre estrés laboral y desempeño (nivel de significancia= $\leq 0.05$ ; Rho Spearman=0.209), a pesar de desarrollarse en diferentes contextos se halló de esta manera que los estudios tienen similitud, a su vez, el estrés laboral es influyente en el desempeño de los colaboradores. Se recomienda tratar de utilizar técnicas adecuadas para minorizar las tensiones laborales, a través de pausas activas más frecuentes, recibir apoyo emocional por parte de la empresa y evitar futuras complicaciones tantas físicas como psicológicas.

De igual forma, Santamaría (2016), obtuvo resultado similar con un estudio en Nicaragua, en una empresa dedicada al empaque y productos plásticos, sobre el estrés y su relación significativa en un nivel moderado con el desempeño de los colaboradores, se ha encontrado que existe una leve ansiedad y que es influyente en el desempeño laboral que genera el ambiente de trabajo.

Luego de comparar las dos investigaciones, se puede decir que existe similitud a pesar de que las dos investigaciones se vienen desarrollando en diferentes contextos, ya que la primera investigación corresponde a una empresa de servicios-CAS y a la segunda investigación corresponde a una empresa de empaque y productos plásticos, por consiguiente, el estrés se relaciona significativamente en el desempeño laboral, confirmando de esta manera las bases teóricas. Así como lo indica el autor Chiavenato (2017) el estrés es como una condición inherente a la vida moderna. Las exigencias, las necesidades, las urgencias, los plazos por cumplir, los retrasos, las metas y los objetivos, la falta de medios y recursos, las expectativas de otros, las indefiniciones e infinidad de límites y exigencias que provocan que las personas estén con tantas incertidumbres y zozobras ocasionándoles exposición al estrés.

**En la hipótesis específica 1**, las recompensas se relacionan significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022. Los resultados señalan que la sig. es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta  $H_a$ , asimismo el coeficiente de 0.336 o 33.6%, nos indica que la relación es positiva. Es decir, las recompensas se relacionan positivamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.

Estos resultados son similares a la investigación de Galarza (2016), el sostiene que el estrés laboral si incide en el desempeño profesional de los colaboradores de la empresa.

Según los resultados el 64% de los empleados en Carrocerías CEPSAN reportaron mayores niveles de estrés, contra el 60% de los colaboradores de empresas multinacionales. Y se recomienda que se debe de tomar vías alternas para un mejoramiento continuo.

Por otro lado, no existe semejanza con los resultados de Calderón y Levaggil (2018), concluye que existe un grado de correlación de coeficientes de -0.95, con relación al estrés laboral predomina un nivel alto siendo el 34% de los colaboradores quienes perciben este nivel de estrés laboral en la organización de los cuales el 44% perciben manifestaciones de estrés de diferentes tipos y el 34% de los mismos están totalmente de acuerdo con que las fuentes definidas de estrés laboral son similares. Después de la evaluación del desempeño laboral el 34% presenta un nivel de desempeño medio-bajo resaltando las dimensiones de desempeño de la tarea en la que los colaboradores tienen en su mayoría un nivel bajo (38%), así mismo, el desempeño contextual indica un 53% pertenecientes a un nivel bajo y nivel medio-bajo, y además según la opinión de los trabajadores es la función en la organización el mayor generador de estrés teniendo como aval un valor de R igual a - 0.816 respecto a la relación entre este indicador y la variable desempeño laboral.

Por tanto, Vidal (2019) afirma que el estrés laboral no se puede evitar ya que cualquier cambio que requiera de adaptación generará estrés, y no necesariamente suele ser nocivo y perjudicial, sino que, en muchas ocasiones, es el motor que impulsa a la acción de lograr metas en la vida, pero si llegase a ser constante el estrés llega alcanzar niveles patológicos y en su consecuencia vienen ser negativas con múltiples enfermedades.

**En la hipótesis específica 2** el esfuerzo se relaciona significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas ediciones gráficas, Lima 2022. Es decir, sig. es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta  $H_a$ , y el coeficiente de 0.447 o 44.7%, nos indica que la

relación es positiva. Es decir, Mientras más esfuerzo del colaborador es mayor el desempeño laboral.

Estos resultados son similares a la investigación de Hernández et. al., (2020), por lo que concluyen que dicha empresa tiene un nivel de estrés bajo y que son muy pocos los estresores laborales que tiene la empresa, y el desempeño laboral se encuentra en un nivel muy alto, es decir los trabajadores tienen objetivos claros. Así como Chávez (2018), el autor concluye que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) por tanto afirma que el estrés laboral afecta significativamente en el desempeño de los trabajadores administrativos. En los hallazgos encontrados se dio un resultado  $Rho=0.905$  lo que indica que se relacionan de manera positiva muy alta entra las variables. En conclusión, se determinó que el estrés laboral se correlaciona con el desempeño de los trabajadores, puesto que el estrés laboral es una condición de trabajo que esta confrontado por la presión del entorno que se refleja en el rendimiento.

Rochabrun *et. al.* (2021), sostiene que el estrés laboral es el concepto de factores psicosociales para referirse a ellas, éstos factores actúan como consecuencias de la interacción inadecuada entre los factores humanos.

**En la hipótesis específica 3**, la implicación se relaciona significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022. La sig. es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta  $H_a$ , el coeficiente de 0.444 o 44.4%, nos indica que la relación es positiva. Es decir, la implicación se relaciona positivamente con el desempeño laboral.

Estos resultados no son similares a la investigación de González (2014), el cual concluye que la mayoría de los trabajadores manifiestan altos niveles de estrés, si hay relación con el desempeño laboral. El estrés genera conflictos que producen disminución de



la productividad en el personal y en donde los resultados según la correlación de la tabla 1 demuestra que el coeficiente para 50 sujetos en la prueba Escala de apreciación del estrés general y socio laboral es de -0.56 y de la evaluación de desempeño de -0.16 en donde se pudo comprobar el resultado fue de 0.35 el cual sobrepaso el mínimo de significancia de 0.05 igual a 0.28. Se hace referencia al desempeño de los colaboradores dentro de la empresa se ve afectado por el estrés manejado dentro del ámbito laboral.

Por otro lado, tampoco se halla semejanza con los resultados de Da Cruz Bejarano y Melgarejo (2021), quienes sostienen que si existe relación entre variables y que el incremento de niveles de estrés produce disminución en los niveles del desempeño en los trabajadores. Se precisa de la muestra de estudio, el estrés prevalece un nivel medio de 35,8% y el desempeño laboral predomina un nivel alto con el 39,1%. Estos resultados se estableció que existe una relación significativamente, inversa y débil entre variables entre estrés y desempeño laboral en trabajadores.

Por su parte Trujillo y García (2017) afirman que en el medio laboral los colaboradores están expuestos a una variedad y diversidad de factores que provocan estrés, a corto o a largo plazo, por ende trae como consecuencia alteraciones de la salud física o mental y cambios en el comportamiento.

### **4.3. Conclusiones**

1. Se logró determinar que el estrés laboral si se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral; dado a que la significancia fue de 0,000, al ser menor que 0,05; se demuestra la hipótesis de la investigación. Por otra parte, el coeficiente de 0.523 o 52.3%, nos indica que la relación es positiva. Lo que significa que a mayor estrés mayor es el desempeño laboral.

2. Se determinó que, el esfuerzo se relaciona significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas ediciones gráficas, Lima 2022. Es decir, sig. es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta  $H_a$ , y el coeficiente de 0.447 o 44.7%, nos indica que la relación es positiva. Es decir, Mientras más esfuerzo del colaborador es mayor el desempeño laboral.

4. Se determinó que, la implicación se relaciona significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022. La sig. es  $< 0.05$ , por lo tanto, se acepta  $H_a$ , el coeficiente de 0.444 o 44.4%, nos indica que la relación es positiva. Es decir, la implicación se relaciona positivamente con el desempeño laboral.

#### **4.4. Implicancias**

Se ha determinado que este trabajo de investigación ayudará a entender y comprender el compromiso que las empresas deben de tener con sus colaboradores, ya que el estrés se ha convertido en uno de los fenómenos más relevantes en la actualidad relacionándose con el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas. El fomentar la calidad de vida laboral, va a fortalecer el aumento de participación en la toma de decisiones y así evitar los trastornos de cualquier tipo de estrés que se le pueda producir en las horas laborales, por tal motivo se recomienda seguir investigando a trabajadores de otros sectores para comprobar en que contexto de estrés laboral es negativo y/o positivo, por lo tanto se recomienda a futuras investigadores desarrollen en esa línea mejoras investigaciones para comprobar si la relación sigue siendo positiva o existirán contextos negativos.

## REFERENCIAS

- Amaya, B., Galvis, D., Acosta, G., Aguilera, L., y Olarte, Y. (2019). *Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización* [Tesis de Pregrado, Universidad Politécnico Grancolombiano de Medellín].  
<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1404>
- Andina. (20 de agosto de 2018). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Aravena, P. Ch., Moraga, J., Cartes-Velásquez, R., y Manterola, C. (2014). Validez y Confiabilidad en Investigación Odontológica. *International journal of odontostomatology*, 8(1), 69-75. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-381X2014000100009>
- Arbaiza Fermini, L. (2019). *Liderazgo y Comportamiento Organizacional*. Alfaomega Esan.
- Arotoma, S. (2015). *Investigación Científica y Desarrollo de Tesis de Grado: Teoría y Práctica*. V&S Editores S.A.C.
- Babamiri, M., Heydari, B., Mortezapour, A., & Tamadon, T. M. (2022). Investigation of demand–control–support model and effort–reward imbalance model as predictor of counterproductive work behaviors. *Safety and Health at Work*, 13(4), 469-474.  
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2022.08.005>
- Bartra, K., y Torres, O. (2019). *Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los colaboradores en una empresa de tecnología en Lima Metropolitana* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/626180>

Bautista , R., y Cienfuegos , R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*

[Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Unión].

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita\\_Trabajo\\_Bachiller\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Calderón, H., y Levaggil, L. V. S. (2018). *Estrés laboral y desempeño de los colaboradores*

*en la empresa Procasa S.R.L., Chimbote - 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad

César Vallejo]. <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2999560>

Centro Europeo de Posgrado. (11 de Junio de 2021). *La importancia de la evaluación del*

*desempeño*. Obtenido de [https://www.ceupe.mx/blog/la-importancia-de-la-](https://www.ceupe.mx/blog/la-importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno-de-los-empleados.html)

[evaluacion-de-desempeno-de-los-empleados.html](https://www.ceupe.mx/blog/la-importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno-de-los-empleados.html)

Chávez, C. (2018). *Estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa*

*TOTALCLEAN S.A.C., Los Olivos, 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad César

Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24691>

Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las*

*Organizaciones*. Mc Graw Hill Education.

Conexión Esan. (26 de mayo de 2021). *¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial?*

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial>

Contento Rubio, M. R. (2019). *Estadística con aplicaciones en R*. Editorial UTadeo.

<http://hdl.handle.net/20.500.12010/21660>

Da Cruz Bejarano, J. F., y Melgarejo Aguirre, R. D. (2021). *Estrés y desempeño laboral en*

*trabajadores de una empresa privada de servicios de Lima, 2020* [Tesis de Pregrado,

Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63035>

Dancourt Donayre, M. De J. (2018). “*Estrés y desempeño laboral en la empresa Casoli SAC, San Miguel, 2018*” [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/19446>

De la Calle Duran, M., y Ortiz de Urbina, M. (2018). *Fundamentos de Recursos Humanos*. Pearson.

Díaz, A., y Feldman, L. (2010). Validación Preliminar del Cuestionario de Estrés Laboral (Desbalance-Esfuerzo/Recompensa) en una Muestra de Trabajadores de la Salud Venezolanos. *Revista Ciencia y Trabajo*, 12(36), 320-323.

<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-562752>

Díaz, G. (2022). *Inteligencia emocional y rendimiento laboral en colaboradores de la gerencia de vialidad y transporte de la municipalidad provincial de Cajamarca 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca].

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4900/Tesis%20Gary%20D%20C%20ADaz.pdf?sequence=1>

Díaz, M. (2019). *Estadística Inferencial aplicada*. Universidad del Norte.

Echevarría, G. (2018). *Estrés y desempeño laboral de los colaboradores administrativos del Régimen laboral por contrato administrativo de servicios - CAS de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33668>

Escobedo, C., y Quiñones, M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019* [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16601>

- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. Teseo.
- Gabini, S., y Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 1(16), 31-45. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Galarza, D. (2016). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño profesional de los colaboradores de la empresa carrocerías “Cepsan” en la ciudad de Ambato, Tungurahua* [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/20681?mode=full>
- Gary, D., y Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos*. Pearson.
- Geraldo, L. (2022). Validación de la escala de desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81.  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- González Acabal, M. R. (2014). *Estrés y Desempeño Laboral (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltengo)* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar].  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
- Hellriegel, D., y Slocum Jr., J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Cengage Learning.
- Hernández Montes, R. M., Fuentes Pitre, M. J., y Martínez Arturo, C. Z. (2020). *La influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la empresa LGM Gestión Empresarial S.A.S* [Tesis de Especialización, Iberoamericana].  
<https://repositorio.iberu.edu.co/handle/001/1061>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas Cuntitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw-Hill.

- Katz, M., Seid, G., y Abiuso, F. L. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. *Cuaderno de Cátedra*, (7).  
<http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Kurniawan, R., & Anindita, R. (2021). Impact of perceived supervisor support and rewards and recognition toward performance through work satisfaction and employee engagement in employee marketing Banks. *Business and Entrepreneurial Review*, 21(1), 171-192. [https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-22371-11\\_1997.pdf](https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-22371-11_1997.pdf)
- Linares, S. (2019). *Carga de Trabajo y estrés laboral en magistrados de Lima Metropolitana* [Tesis de Pregrado, Universidad San Martín de Porres].  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5518/LINARES\\_PS.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5518/LINARES_PS.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- López, Á., y Ayensa, J. (2008). Un método para anticiparse al estrés laboral: el modelo de Siegrist (I). *Revista Gestion practica de riesgos laborales*, 1(46), 52-61.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2911599>
- Lucía-Casademunt, A. M., Ariza-Montes, J. A., Morales-Gutiérrez, A. C., y Becerra-Alonso, D. (2013). Implicación laboral y emociones en el trabajo: Estudio empírico de sus factores determinantes. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 18(62), 217-246.  
<http://dx.doi.org/10.31876/revista.v18i62.12882>
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., y Martín-Santos, R. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una apuesta al día. *Medicina Clínica*, 157, 130-140. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>

- Ordoñez García, S., y Saltos, D. (2018). Intensificación del trabajo, estrés laboral sus efectos en la salud docente de Unidades Educativas de la Zona 8 del Guayas. *RECIMUNDO*, 2(1) (Esp.), 650-670. <https://doi.org/10.26820/recimundo/2.esp.2018.650-670>
- Organización Naciones Unidas. (2019). *El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día*. <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
- Ortiz Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1-19. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- QuestionPro. (2022). *Importancia de la Evaluación de desempeño de empleados*. <https://www.questionpro.com/blog/es/importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno/#:~:text=La%20importancia%20de%20la%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral%20radica%20en,reforzar%20o%20aclarar%20las%20expectativas>
- Ramos Caballero, N. L. (2017). *Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú*, 2017 [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31753>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Education de México.
- Rochabrun, F., Uceda, R., y Sala-Blas, E. (2021). Estrés laboral y percepción de competencias parentales en padres que trabajan. *Revista de Investigación Psicológica*, 51-67. <https://doi.org/10.53287/wzsy6920rr57j>



- Santamaría, D., Leiva, P., y Prado, M. (2016). *Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016* [Tesis de Pregrado, Universidad de Autónoma de Nicaragua]. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/10378>
- Tirado, G., Llorente-Alonso, M., y Topa, G. (2019). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. *Revista European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9(2), 59-70. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7109634>
- Trujillo, C., y García, C. (2017). *Impacto del estrés laboral en la institución financiera FAVI de la Universidad Tecnológica de Pereira* [Tesis de Pregrado, Universidad Tecnológica de Pereira]. <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/039dc4f3-0340-4fe2-8bdb-b598aafb6ef6/content>
- Valderrama Mendoza, S. (2020). *Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (Décima segunda reimpresión ed.). Editorial San Marcos.
- Velásquez, E. (2022). El estrés y su relación con el desempeño de los promotores de servicios de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019-2020. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 155-180. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1492](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492)
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Zuñiga Cristobal, E. C. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 115-120.

<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>

## ANEXO N° 1. INSTRUMENTO

### Cuestionario de Estrés laboral y desempeño en colaboradores de las empresas ediciones gráficas, Lima 2022

Estimados (as) somos un grupo de investigación preocupados por generar aportes concretos de solución a problemas reales de nuestra sociedad, por ello estamos proponiendo realizar un estudio sobre la relación entre el estrés laboral y desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria y puede elegir no participar. Si decide participar de esta investigación podrá retirarse de esta en cualquier momento, no será penalizado de ninguna manera. Los procedimientos incluyen completar el cuestionario en línea que tomara alrededor de 10 minutos. Todas sus respuestas serán confidenciales. **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, MARQUE LA OPCIÓN QUE SE AJUSTA A SU PERCEPCIÓN Y RESPUESTA REAL.**

La información recogida será guardada en formato electrónico por contraseña. Para ayudar a preservar la confidencialidad los datos para el análisis NO contendrán ninguna información que lo identifique personalmente.

La información anónima que se recoja solo será analizada por el equipo de investigación y será utilizada para los propósitos que se permitan.

Si usted tuviera alguna pregunta sobre este estudio por favor contáctese con el investigador Eloy Molina CCorpuna, al correo electrónico: [eloymolina\\_12@hotmail.com](mailto:eloymolina_12@hotmail.com)

Opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)

ESTRÉS LABORAL					
1. Recompensa	ESCALA				
	1	2	3	4	5
01. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
02. Mis compañeros me dan el reconocimiento que merezco					
03. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
04. En mi trabajo me tratan injustamente					
05. Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas					
06. Estoy padeciendo o esperando un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc.)					
07. Mi puesto de trabajo está en peligro					
08. Teniendo en cuenta mi formación, considero adecuado el cargo que desempeño					
09. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas					



10. Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado					
<b>2. Esfuerzos</b>	<b>ESCALA</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11. A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.					
12. Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo					
13. En mi trabajo tengo mucha responsabilidad					
14. A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado					
15. Mi trabajo requiere esfuerzo físico					
16. En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo					
<b>3. Implicación</b>	<b>ESCALA</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17. Siempre me falta tiempo para terminar mi trabajo					
18. Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza					
19. Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo					
20. Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo					
21. No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él					
22. Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche					

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
<b>1. Rendimiento en la tarea</b>	<b>ESCALA</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
02. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
03. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes					
04. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
05. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
06. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
07. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
<b>2. Comportamientos contraproducentes</b>	<b>ESCALA</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
08. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
09. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					



11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					
<b>3. Rendimiento en el contexto</b>	<b>ESCALA</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
15. Participé activamente de las reuniones laborales					
16. Mi planificación laboral fue óptima					

¡¡¡Gracias!!!

## ANEXO N° 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Variable	Dimensiones	Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Estrés Laboral	Recompensa	<b>Problema General</b> ¿Cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022	<b>Hipótesis General</b> El estrés laboral se relaciona negativa y significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas ediciones gráficas, Lima 2022	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Diseño:</b> No experimental, transversal <b>Población:</b> Infinita <b>Muestra:</b> 81
	Esfuerzo				
Desempeño Laboral	Implicación	<b>Problemas Específicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se relaciona las recompensas con el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona el esfuerzo con el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022?</li> <li>• ¿Cómo se relaciona la implicación con el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022?</li> </ul>	<b>Objetivos Específicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre las recompensas y el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.</li> <li>• Determinar la relación entre el esfuerzo y el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.</li> <li>• Determinar la relación entre la implicación y el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022.</li> </ul>	<b>Hipótesis Específicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las recompensas se relacionan negativa y significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas ediciones gráficas, Lima 2022</li> <li>• El esfuerzo se relaciona negativa y significativamente con el desempeño en los colaboradores de las empresas ediciones gráficas, Lima 2022</li> <li>• La implicación se relaciona negativa y significativamente y el desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022</li> </ul>	<b>Colaboradores Muestreo:</b> No probabilístico por conveniencia <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario
	Rendimiento en la tarea				
	Comportamientos contraproducentes				
	Rendimiento en el contexto				

### ANEXO 3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estrés Laboral	Según Díaz y Feldman (2010) mencionan al estrés laboral como el Desbalance Esfuerzo-Recompensa (IER). El esfuerzo gastado percibido es visto en términos de demandas psicológicas y físicas. Las recompensas sociales son obtenidas a través de tres sistemas: monetario, estima/oportunidades de ascenso y seguridad laboral.	El estrés laboral se medirá con el instrumento el cual lleva por nombre cuestionario DER y sus saturaciones por factor creado por Antonio Díaz y Lya Feldman (2010), el mismo cuenta con 3 dimensiones recompensa, esfuerzo, implicación.	Recompensa	Reconocimiento	1, 2	Escala Ordinal
				Actuaciones	3	
				Trato justo	4	
				Oportunidades	5, 9	
				Carga laboral	6	
				Seguridad laboral	7	
			Esfuerzo	Desempeño laboral	8	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3),
				Salario	10	
				Ritmo laboral	11	
				Ambiente bajo presión	12, 13	
				Tiempo laboral	14	
				Esfuerzo físico	15	
				Carga laboral	16	
Implicación	Tiempo	17	De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)			
	Problemas laborales	18				
	Olvido	19				
	Sacrificio	20				
Desempeño Laboral	Según Gabini & Salessi (2017) menciona que el desempeño laboral es integrado por 3 dimensiones: rendimiento en el contexto, rendimiento en la tarea y comportamientos contraproducentes es el constructo como reflejo de las conductas de los trabajadores más que de la efectividad de las mismas.	El desempeño laboral se medirá con la escala de rendimiento laboral individual, creada por Gabini & Salessi (2016), este consta de rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto	Rendimiento en la tarea	Desconexión laboral	21, 22	Escala Ordinal
				Esfuerzo	01	
				Soluciones	02	
				Labores desafiantes	03	
				Nuevas tareas	04	
				Resultados	05, 06	
			Comportamientos contraproducentes	Desafíos	07	Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)
				Queja	08, 09	
				Magnificar	10	
				Aspectos negativos	11, 12	
				Planificación	13	
				Habilidades	14	
				Participación	15	
Rendimiento en el contexto	Planificación	16				

# ANEXO 4. FORMULARIO

## Cuestionario de estrés laboral y desempeño en colaboradores de las empresas ediciones gráficas, Lima 2022

Estimados (as) somos un grupo de investigación preocupados por generar aportes concretos de solución a problemas reales de nuestra sociedad, por ello estamos proponiendo realizar un estudio sobre la relación entre el estrés laboral y desempeño en los colaboradores de las empresas Ediciones Gráficas, Lima 2022

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria y puede elegir no participar. Si decide participar de esta investigación podrá retirarse de esta en cualquier momento, no será penalizado de ninguna manera. Los procedimientos incluyen completar el cuestionario en línea que tomara alrededor de 10 minutos. Todas sus respuestas serán confidenciales. **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, MARQUE LA OPCIÓN QUE SE AJUSTA A SU PERCEPCIÓN Y RESPUESTA REAL.**

La información recogida será guardada en formato electrónico por contraseña. Para ayudar a preservar la confidencialidad los datos para el análisis NO contendrán ninguna información que lo identifique personalmente.

La información anónima que se recoja solo será analizada por el equipo de investigación y será utilizada para los propósitos que se permitan. Si usted tuviera alguna pregunta sobre este estudio por favor contáctese con el investigador Eloy Molina CCorpuna, al correo electrónico: [eloymolina\\_12@hotmail.com](mailto:eloymolina_12@hotmail.com)

Opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo(2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo(3), De acuerdo(4) y Totalmente de acuerdo(5)

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

Siguiente

Página 1 de 3

Borrar formulario

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

Google Formularios

## Cuestionario de estrés laboral y desempeño en colaboradores de las empresas ediciones gráficas, Lima 2022

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

\*Obligatorio

### ESTRÉS LABORAL

Por favor, lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione su respuesta.

#### Recompensa

Valores: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo(2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo(3), De acuerdo(4) y Totalmente de acuerdo(5) \*

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mis compañeros me dan el reconocimiento que merezco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Esfuerzos

Valores: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo(2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo(3), De acuerdo(4) y Totalmente de acuerdo(5) \*

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi trabajo tengo mucha responsabilidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo requiere esfuerzo físico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Implicación

Valores: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo(2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo(3), De acuerdo(4) y Totalmente de acuerdo(5) \*

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Siempre me falta tiempo para terminar mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muchos días me despierto con los problemas del trabajo en la cabeza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Atrás

Siguiente

Página 2 de 3

Borrar formulario



## ANEXO 5. CÁLCULO DE FIABILIDAD

\*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARI/
    - Título
    - Resumen de
    - Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARI/
    - Título
    - Resumen de
    - Estadísticas

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	22

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

→ **Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	N		%	
	Válido	Excluido <sup>a</sup>		
	24	0	100,0	,0
Total	24		100,0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	16

# ANEXO 6. RESULTADOS

\*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 38 de 38 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	VAR0001 6	VAR0001 7
1	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	1,00	4,00	3,00	1,00	1,00	2,00	4,00	
2	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	1,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	
3	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	
4	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	5,00	2,00	5,00	2,00	
5	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	
6	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00	
7	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	1,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	
8	1,00	2,00	3,00	3,00	5,00	3,00	1,00	2,00	5,00	2,00	3,00	4,00	1,00	2,00	3,00	3,00	
9	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	
10	3,00	4,00	1,00	3,00	5,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	
11	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	
12	5,00	5,00	4,00	1,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	5,00	2,00	2,00	3,00	
13	5,00	4,00	4,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	1,00	5,00	2,00	4,00	3,00	
14	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	2,00	2,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	2,00	3,00	
15	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
16	4,00	1,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	
17	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00	3,00	2,00	5,00	5,00	1,00	5,00	
18	5,00	3,00	4,00	1,00	1,00	4,00	1,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	
19	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	
20	3,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	2,00	5,00	
21	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	
22	5,00	5,00	5,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	2,00	5,00	
23	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
24	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	
25	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	
26	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
27	4,00	3,00	3,00	1,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	1,00	3,00	2,00	4,00	5,00	4,00	
28	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	1,00	
29	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	

Vista de datos Vista de variables





Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 38 de 38 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	VAR0001 6	VAF
60	3,00	2,00	2,00	3,00	5,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	5,00	1,00	5,00	4,00	4,00	2,00	
61	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	
62	4,00	4,00	5,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3,00	5,00	2,00	4,00	3,00	5,00	4,00	2,00	4,00	
63	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
64	5,00	5,00	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
65	4,00	4,00	5,00	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00	4,00	4,00	3,00	1,00	4,00	3,00	2,00	3,00	
66	4,00	4,00	5,00	1,00	3,00	2,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	5,00	4,00	3,00	4,00	
67	4,00	4,00	4,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	1,00	2,00	
68	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	1,00	5,00	3,00	2,00	3,00	
69	4,00	4,00	4,00	1,00	4,00	1,00	1,00	4,00	4,00	1,00	4,00	3,00	4,00	5,00	2,00	4,00	
70	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	
71	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	
72	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
73	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
74	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	5,00	3,00	3,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	
75	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	
76	4,00	5,00	5,00	1,00	3,00	4,00	2,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
77	4,00	5,00	4,00	1,00	3,00	3,00	1,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	1,00	3,00	
78	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00	5,00	5,00	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	
79	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
80	5,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
81																	
82																	
83																	
84																	
85																	
86																	
87																	
88																	