

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la
Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias

Mención: Seguridad y Salud Ocupacional Minera

Autor:

Bach. Eduardo Angel VEGA CARHUAZ

Asesor:

Dr. Raul FERNANDEZ MALLQUI

Cerro de Pasco – Perú - 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la
Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Mag. Silvestre Fabián BENAVIDES CHAGUA
PRESIDENTE

Mag. Wenceslao Julio LEDESMA VELITA
MIEMBRO

Mag. Nelson MONTALVO CARHUARICRA
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 240-2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Eduardo Angel VEGA CARHUAZ

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN CIENCIAS - MENCIÓN: SEGURIDAD EN SALUD OCUPACIONAL MINERA

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
"INFLUENCIA DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD ALPAMARCA VOLCAN S.A.C. 2022"

ASESOR (A): Mg. Raúl FERNANDEZ MALLQUI

Índice de Similitud:
24%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 12 de diciembre del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON
DIEGO Jheysen Luis FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.12.2025 14:21:37 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A Dios por estar siempre presente, a mis padres Jacinto y Georgina que no están presente físicamente conmigo, pero siempre los llevo en mi corazón, mi esposa, mis hijas e hijo y hermanos.

El autor

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por su enseñanza en la obtención de la maestría.

A los administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por su apoyo en la gestión documentaria.

RESUMEN

Se realizó un estudio de investigación titulado “Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022” con el objetivo determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022. Esta investigación, se desarrolló en la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C., en una población conformada por 230 trabajadores, de los cuales se optó por tomar un muestreo no probabilístico de tipo intencional conformado por 36 trabajadores. Para comparar la información y confirmar la hipótesis alternativa propuesta en este estudio, se emplearon las tablas de contingencia creadas a partir de los datos obtenidos, y para la validación de estos datos, se utilizó el análisis estadístico de Chi Cuadrado, en relación con lo establecido en el diseño de la investigación.

Los resultados obtenidos fueron como hipótesis general, se planteó “La influencia del Estrés se ve reflejado en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C.2022” analizando se pudo llegar a la conclusión de que en un 72% nivel de estrés es Alto por lo tanto la hipótesis general es aceptada.

Palabras clave: Estrés, Desempeño laboral.

ABSTRACT

A research study entitled "Influence of Stress on the Job Performance of Workers at the Alpamarca Volcan S.A.C. Unit 2022" was conducted with the objective of determining the influence of stress on the job performance of workers at the Alpamarca Volcan S.A.C. Unit in 2022. This research was carried out at the Alpamarca Volcan S.A.C. Unit, with a population of 230 workers. A non-probabilistic, purposive sampling of 36 workers was selected. To compare the information and confirm the alternative hypothesis proposed in this study, contingency tables created from the data obtained were used. For the validation of this data, the Chi-square statistical analysis was used, in accordance with the established research design.

The results obtained supported the general hypothesis, which stated, "The influence of stress is reflected in the job performance of workers at the Alpamarca Volcan S.A.C. Unit in 2022." Analysis revealed that 72% of the workers experienced a high level of stress; therefore, the general hypothesis was accepted.

Keywords: Stress, Job performance.

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud menciona que el estrés es la reacción emocional, psicológica ante exigencias realizadas en los lugares de trabajo.

Estrés viene a ser un inconveniente socio-productivo, una patología pues la gran mayoría de las personas padecen de esta enfermedad causada por distintos factores incluso es la reacción del cuerpo ante una situación muy difícil o exigente afectando al sistema nervioso, el cual controla los organismos del cuerpo, este concepto es muy usual debido a que podrían afectar a los trabajadores.

Cuando se ven afectado por esta patología no necesariamente son muy notorios ante los demás, sino llegan a acumular estos sentimientos hasta llegar al límite ocasionando graves enfermedades en dichos trabajadores que padecen el estrés.

El presente estudio se compone de cuatro capítulos:

En el primer capítulo: Problema de investigación, se aborda la identificación y definición del problema, la delimitación del estudio, la formulación de la cuestión central, el establecimiento de los objetivos, la justificación del estudio y las limitaciones que se presentan en la investigación.

En el segundo capítulo: Marco teórico, se expone el fundamento teórico que sustenta el proyecto de investigación, incluyendo antecedentes relevantes, conceptos teóricos y científicos, definiciones de términos, formulación de hipótesis, identificación de variables y la definición operacional de variables e indicadores.

En el tercer capítulo: Metodología y técnicas de investigación, se detalla el tipo de investigación realizada, los métodos utilizados, el diseño del estudio, la población objetivo y la muestra seleccionada, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, así como el procesamiento y análisis de los datos, el tratamiento estadístico aplicado, la selección y validación de los instrumentos de investigación y la consideración de aspectos éticos.

En el cuarto capítulo: Resultados y discusión, se presenta una descripción del trabajo realizado, así como el análisis e interpretación de los resultados, la prueba de hipótesis y la discusión de los hallazgos.

Por último, se incluyen las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas del trabajo realizado y los anexos que complementan el estudio.

El autor

ÍNDICE

Página

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación	3
1.3. Formulación del problema.....	3
1.3.1. Problema general	3
1.3.2. Problemas específicos.....	4
1.4. Formulación de objetivos	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos	4
1.5. Justificación de la investigación	4
1.6. Limitaciones de la investigación.....	5

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	6
2.1.1. A nivel Internacional.....	6
2.1.2. A nivel Nacional	8
2.1.3. A nivel Local	9

2.2. Bases teóricas – científicas.....	9
2.2.1. Estrés	10
2.2.2. Desempeño laboral.....	19
2.3. Definición de términos básicos.....	23
2.4. Formulación de Hipótesis.....	23
2.4.1. Hipótesis general	23
2.4.2. Hipótesis específicas	24
2.5. Identificación de Variables	24
2.5.1. Variables independientes	24
2.5.2. Variables dependientes.....	24
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores	25

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación	26
3.2. Nivel de investigación	26
3.3. Métodos de investigación.....	26
3.4. Diseño de investigación	26
3.5. Población y muestra	27
3.5.1. Población	27
3.5.2. Muestra.....	27
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.	28
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	31
3.9. Tratamiento estadístico	31
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	31

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	32
---	----

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	33
4.3. Prueba de Hipótesis.....	51
4.3.1. Proceso de prueba de Hipótesis General.....	51
4.3.2. Proceso de prueba de Hipótesis Específicas	53
4.4. Discusión de resultados.....	56

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Operacionalización de variables	25
Tabla 2. Grupo de Edad de trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022	34
Tabla 3. Grupo de Estado Civil de trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022.....	34
Tabla 4. Grupo Tiempo de antigüedad laboral de trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022	35
Tabla 5. Grupo de ocupación de trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022.....	36
Tabla 6. Nivel de estrés según Sintomatología Fisiológica reportada por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022.....	37
Tabla 7. Sintomatología reportada por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022	38
Tabla 8. Nivel de Estrés laboral según Decisión de Control por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022.....	39
Tabla 9. Nivel de Estrés laboral según Exigencia de Trabajo por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022.....	40
Tabla 10. Nivel de Estrés laboral según Apoyo social por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022	40
Tabla 11. Nivel de Desempeño anual de los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022	41
Tabla 12. Nivel de Desempeño mensual de los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022	42
Tabla 13. Accidentabilidad mensual reportada por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022	43

Tabla 14. Amonestaciones (Verbal o Escrita) recibidas por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022	44
Tabla 15. Felicitaciones (Verbal o Escrita) recibidas por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022	45
Tabla 16. Frecuencia de uso continuo y correcto de los EPP por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022.....	46
Tabla 17. Situación de orden y limpieza aplicado por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022	47
Tabla 18. Frecuencia mensual de reporte y levantamiento de actos y condiciones inseguras de los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022.....	48
Tabla 19. Conducta de conservación y buen uso de herramientas y equipos por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022	49
Tabla 20. Conducta de propuestas de mejoras e implementación de los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022.....	50
Tabla 21. Tabla de resumen de procesamiento de casos Estrés laboral * Desempeño	52
Tabla 22. Tabla de Contingencia de Estrés laboral en contraste con el Desempeño	52
Tabla 23. Prueba de Chi cuadrado para identificación de dependencia estadística entre estrés laboral y desempeño de los Trabajadores	53
Tabla 24. Prueba Hipótesis Especifica 1.....	54
Tabla 25. Prueba Hipótesis Especifica 2.....	55
Tabla 26. Prueba Hipótesis Especifica 3.....	55

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Ubicación del estudio	3
Figura 2. Fases del Síndrome general de adaptación	11
Figura 3. Modelo ampliado de Beehr y Newman	14
Figura 4. Modelo demanda control de Karasek	15
Figura 5. Árbol de problemas	18
Figura 6. Gestión del desempeño fases y relación con otros elementos de la gestión de RRHH	20
Figura 7. Ciclo dinámico de gestión del desempeño	21
Figura 8. Puntuación de evaluación dimensión de Desempeño	30
Figura 9. Evolución del tonelaje tratado Volcan trabajos realizados	32
Figura 10. Detalle de la Unidad Minera Alpamarca	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1. Edad de trabajadores	34
Gráfico 2. Estado Civil.....	35
Gráfico 3. Tiempo de Antigüedad.....	36
Gráfico 4. Ocupación	36
Gráfico 5. Nivel de Estrés	37
Gráfico 6. Porcentaje de Sintomatología reportada.....	38
Gráfico 7. Porcentaje de Estrés laboral según Decisión de Control.....	39
Gráfico 8. Porcentaje de Estrés laboral según Exigencia de Trabajo	40
Gráfico 9. Nivel de Estrés laboral según Apoyo social	41
Gráfico 10. Nivel de Desempeño.....	42
Gráfico 11. Desempeño mensual de los Trabajadores.....	43
Gráfico 12. Frecuencia de accidentabilidad mensual reportada	44
Gráfico 13. Frecuencia de Amonestaciones recibidas.....	45
Gráfico 14. Felicitaciones (Verbal o Escrita) recibidas.....	46
Gráfico 15. Porcentaje de uso continuo y correcto de EPP	47
Gráfico 16. Porcentaje de Orden y limpieza aplicado	48
Gráfico 17. Porcentaje de reportes y levantamientos de actos y condiciones inseguras	49
Gráfico 18. Conducta de conservación y buen uso de herramientas y equipos.....	50
Gráfico 19. Conducta de propuestas de mejoras e implementación.....	51

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema

La Organización Mundial de la Salud menciona que el estrés es la reacción emocional, psicológica ante exigencias realizadas en los lugares de trabajo.

El estrés viene a ser un inconveniente socio-productivo, una patología ya que la gran mayoría de las personas padecen de esta enfermedad causada por distintos factores, incluso es la reacción del cuerpo ante una situación muy difícil o exigente, afectando al sistema nervioso el cual controla los órganos internos del cuerpo, este concepto es muy usual debido a que podrían afectar a los trabajadores.

Cuando se ven afectado por esta patología no necesariamente son muy notorios ante los demás, sino llegan a acumular estos sentimientos hasta llegar al límite ocasionando graves enfermedades en dichos trabajadores.

Desde nuestro punto de estudio, las organizaciones mineras afrontan diversos desafíos relacionados con la gestión del recurso humano, siendo uno de los más significativos el manejo adecuado del estrés laboral. La Unidad Alpamarca de Volcan S.A.C., dedicada a la explotación y procesamiento de minerales, opera en condiciones demandantes que exigen altos niveles de responsabilidad y compromiso por parte de sus trabajadores. Sin embargo, la naturaleza de las labores mineras, los turnos

rotativos, la exposición a ambientes de riesgo y la presión por cumplir metas pueden generar altos niveles de tensión emocional, mental y física, afectando negativamente la salud de los trabajadores.

Diversos reportes internos y observaciones preliminares evidencian situaciones como ausentismo laboral, conflictos interpersonales, disminución de la motivación y una baja productividad en determinadas áreas. Estos factores sugieren la presencia de estrés laboral no gestionado adecuadamente, el cual podría estar incidiendo directamente en el desempeño laboral de los trabajadores, impactando los resultados operativos de la Unidad Alpamarca.

A pesar de la existencia de programas básicos de seguridad y salud ocupacional, no se cuenta con un diagnóstico profundo ni con estrategias efectivas orientadas a prevenir o mitigar los efectos del estrés en el desempeño de los colaboradores. En este contexto, resulta necesario identificar y analizar de manera sistemática, la relación existente entre los niveles de estrés laboral y el desempeño de los trabajadores, para proponer medidas que contribuyan a optimizar la productividad y el bienestar de la fuerza laboral.

La mina Alpamarca está ubicado a 130 km al noreste de Lima en el Distrito de Santa Barbara de Carhuacayan, de la Provincia de Yauli, del Departamento de Junin, Perú. Las Propiedades están ubicadas en la Cordillera Occidental de los Andes en el centro del Perú, a una altura de 4700 m.s.n.m.

Figura 1. Ubicación del estudio



Por ello, lo veo factible tomar en cuenta la problemática identificando nuestro tema en mención que es el estrés, el desempeño laboral, causas y efectos viendo la relación que existe entre ellos. De esta manera se podrá generar información oportuna para buscar estrategias de afrontamiento de la mejor manera posible siendo muy saludable.

1.2. Delimitación de la investigación

El trabajo de investigación se desarrolló en la Unidad Alpamarca Volcan SAC., que se encuentra en el Departamento de Junín, Provincia de Yauli y Distrito de Santa Barbara de Carhuacayan. por lo que el estudio es válido para esta Unidad minera.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo influye el estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo influye la decisión de control en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022?
- b) ¿Cómo influye la exigencia de trabajo en el desempeño de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C.2022?
- c) ¿Cómo influye el apoyo social en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Analizar la decisión de control en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022.
- b) Evaluar las exigencias mentales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C.2022
- c) Analizar el apoyo social en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C.2022.

1.5. Justificación de la investigación

En las distintas organizaciones uno de los trastornos que más frecuente presenta el ser humano es el estrés, es cuando el cuerpo reacciona ante una situación que lo idealiza que es difícil.

“El estrés obstaculiza las relaciones humanas, quiere aislarte del mundo real, transformando el Desempeño laboral y la satisfacción de trabajar del personal en algo simple habitual, aburrido para ello se necesitaría un tratamiento acertado y que es un factor muy fundamental ya que depende del éxito empresarial y la buena salud del trabajador”

En esta investigación, el propósito es dar un aporte al entendimiento de los trabajadores en la organización, esto traerá como beneficio a un buen desarrollo y éxito de las personas cuando realicen sus actividades laborales en el trabajo.

En la investigación que realizare, nuestro primer factor a analizar es el estrés, explicaré cual es la relación con la problemática del desempeño, presentare experiencias obtenidas de los trabajadores de la Unidad minera, nos ayudara a obtener nuevos enfoques modernizados. Recomendando desde el plano personal hacia la organización.

1.6. Limitaciones de la investigación

La investigación que realizaré determinará como influye el estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C.

Durante el desarrollo del trabajo de investigación se localizó las siguientes limitaciones:

- Se llevará a cabo las encuestas de manera virtual debido a los protocolos de seguridad.
- Desconocimiento de los trabajadores del significado sobre la sintomatología fisiológica relacionada con el estrés, se confundían con otro tipo de enfermedades. Lo que obstaculizo el rellenado de las encuestas lo cual teníamos que dar conocimiento para que puedan obtener los conceptos de nuestros ítems de la encuesta para que desarrollen los ítems de las escalas.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio

Para entender nuestro problema de investigación es necesario basarnos en estudios anteriores investigaciones que se relacionen con nuestro trabajo de investigación. Ya que el estrés laboral es un problema global que día a día va en aumento, por eso se debe tener en cuenta tomar decisiones para poder evitarlo. Estos estudios me ayudaron a entender al trabajo de investigación que realicé y me brindaron nuevas metodologías y conocimientos.

2.1.1. A nivel Internacional

- Según Sanchez (2011) en su tesis titulada “Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una Industria Cerealera” Como objetivo de esta investigación se identificó las situaciones que en el espacio de la industria cerealera los trabajadores se estresan fácilmente en el lugar de trabajo, se estableció una conexión entre el estrés experimentado y el bienestar, abarcando tanto el aspecto psicológico como la satisfacción en el trabajo. La estructura de este estudio es de tipo correlacional., se realiza en la industria cerealera de la Ciudad de San Lorenzo- Santa Fe la población fue seleccionada 64 trabajadores hombres y mujeres que respondieron a los tres cuestionarios

administrados. Usaron para la evaluación cognitiva del estrés laboral un cuestionario que responde a situaciones que sean estresantes en el trabajo y su relación con la empresa. Los nombres de los cuestionarios son J.M Peiró y J.L Meliá que investiga sobre los distintos físicos del trabajo que se mide si produce una satisfacción o insatisfacción de algún grado en lo laboral. BIEPS-A de M. evalúa la psicología individual, es decir a cada trabajador. El resultado que el grado de estrés si existe en los trabajadores, las causas del estrés son falta de justicia organizacional, dificultades interpersonales, exigencias laborales, no se encuentran satisfechos por la justicia que se les otorga, distintas proyecciones toman decisiones independientes. En conclusión, la hipótesis de dicha investigación se encontró que los trabajadores de la Industria Cerealera se encuentran afectados por el estrés laboral, el cual es un problema sobre su salud psicológica y satisfacción con el trabajo.

- Según Hernandez, Fuentes y Martinez (2020) en su tesis titulada “La Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Empresa LGM Gestión Empresarial S.A.S.” el trabajo de investigación se basó principalmente en el análisis de la correlación entre estrés laboral y el desempeño de parte de los trabajadores de la empresa LGM Gestión Empresarial S.A.S. El diseño de la investigación es correlacional. Nuestra población está constituida por cinco trabajadores de la Empresa LGM Gestión Empresarial S.A.S. La muestra es pequeña por eso será lo mismo que la población cinco trabajadores. Nuestros instrumentos que usaron son el Cuestionario OIT-OMS, Preguntas abiertas. Usando estos cuestionarios se obtuvieron como resultado medir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, dando como resultado parte los niveles de estrés en la empresa LGM Gestión Empresarial S.A.S indicaron que solo

el 20% de los trabajadores tiene un nivel intermedio de estrés, en la empresa LGM Gestión Empresarial S. A. S, únicamente un empleado muestra un nivel intermedio de estrés, mientras que un 80% del personal, equivalente a cuatro trabajadores, experimentan un bajo nivel de estrés. Por lo tanto, se puede deducir que la repercusión del estrés en el rendimiento laboral es prácticamente inexistente, dado que la compañía presenta niveles de estrés muy reducidos.

2.1.2. A nivel Nacional

- Según Pagola (2021) en su tesis titulada “Estrés y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, periodo 2018” El objetivo del estudio fue evidenciar cómo el estrés laboral afecta a los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” durante el año 2018. Se utilizó un diseño que combinó métodos cualitativos y cuantitativos, implementando una metodología de enfoque aplicado y de nivel descriptivo correlacional. La investigación abarcó una población de 435 empleados administrativos, de los cuales se seleccionó una muestra de 204 para el análisis. Se llevó a cabo una encuesta compuesta por 20 preguntas relacionadas con cada variable en estudio. Los resultados mostraron que existe una alta correlación entre el estrés laboral y el rendimiento en el trabajo. En resumen, el estrés tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados administrativos de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” en el año 2018”
- Según Calderon (2016) en su tesis titulada “Estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los establecimientos Penitenciarios de la Región Altiplano: período 2016” El propósito de este estudio es analizar cómo el estrés en el lugar de trabajo afecta el rendimiento de los empleados en los centros penitenciarios de la región

altiplano durante el año 2016. La investigación se clasifica como un estudio no experimental de tipo transeccional explicativo. La población a investigar consiste en los 400 empleados de la oficina regional altiplano Puno. Para el desarrollo del estudio, se utilizarán encuestas como método de recolección de datos, que contienen diversas preguntas. Los hallazgos indican que el estrés está afectando negativamente las capacidades de los trabajadores, lo que impide alcanzar las metas y objetivos establecidos. En resumen, se concluye que el estrés tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral de los empleados”.

2.1.3. A nivel Local

- Según Valentin y Campos (1967) en su tesis titulada “El clima laboral en relación con el estrés en el trabajo en los trabajadores de las Mypes Hoteleras en el Distrito de Yanacancha Provincia de Pasco - Año 2018” objetivo principal analizó como influye el estrés en lo laboral la población y muestra está constituida por los trabajadores de las MYPES Hoteleras del distrito de Yanacancha siendo encuestados 78 trabajadores. El instrumento realizado para nuestro trabajo es los cuestionarios analizados por escalas en el Excel. Los resultados obtenidos con la investigación procesada dieron que bajo la influencia en el proceso que se tiene en cuenta la colaboración de los trabajadores la productividad tenía un aumento de 25%, caso contrario los procesos en lo que se toma en cuenta a los trabajadores viendo las opiniones que tienes los hicieron participar el aumento de la productividad era de tan solo un 20% pero se refleja una notable disminución en cuanto a la lealtad, desarrollo de trabajo. Podemos afirmar que si influye el estrés en el clima laboral.

2.2. Bases teóricas – científicas

Actualmente la vida moderna está rodeada de cambios e inseguridades por eso las personas se siente presionado por el exigente horario, compromiso, etc.

Teniendo los siguientes síntomas una vida agitada, dolores de cabeza entre otros esto hace que se sienten desgastados para realizar sus actividades laborales.

2.2.1. Estrés

Comienzos

Analizaremos como el estrés tuvo una evolución al pasar el tiempo. Todo comenzó en el siglo XIV en la época griega proviniendo del griego “stringere”, que para nuestro entendimiento significaría provocar tensión, más adelante se empleó en distintos artículos ya en el idioma inglés como las siguientes palabras “stress, stresse, strest y straisse” (Benavente de las Pozas, 2016).

Definición

Encontramos numerosas definiciones que modifican según los autores investigados a continuación daremos a conocer algunos conceptos de estos autores:

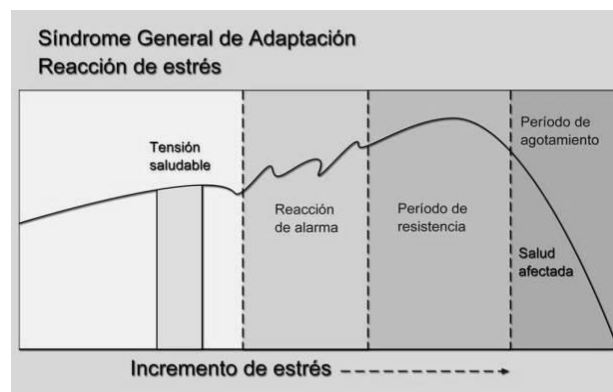
- Lo que estimula el trastorno del estrés según la investigación es por la demanda de carácter social y los riesgos de la sociedad de la persona que se requiere la adaptación. A raíz de ello, el estrés engloba en su estudio la colaboración de varias áreas sean médicas, psicológicas con la aplicación de tecnologías modernas. (J. M. Sanchez, 2010)
- En el año de 1935 le dio el concepto de respuesta adaptativa del cuerpo humano ante los numerosos estresores llamado también “Síndrome general de adaptación”
- Selye lo representó en tres niveles de adaptación al estrés que son las siguientes:
 - 1. Alarma de reacción:** El cuerpo detecta el peligro que vendría a ser el estresor.
 - 2. Fase de adaptación:** El cuerpo da alerta reaccionando al peligro que es el estresor.
 - 3. Fase de agotamiento:** Su duración empieza agotando la parte del cuerpo según la intensidad. (Selye, 2001)

- El estrés es un procesamiento en el cual influye las demandas ambientales mezclan o superando la capacidad adaptiva de un ser, dando como resultado cambios mentales, psicológicos que puedan ocasionar una enfermedad riesgosa.

El concepto lo divide en tres aspectos básicos que son los siguientes:

1. Los sucesos ambientales que se les dominaría como las causas estresantes.
2. De esta manera la persona podría evaluar como perjudicial a su salud u reto o como desafío. Identificando el estrés.
3. Reacciones que no son saludables como de tipo afectivo, biológico.(Cohen et al., 1995)

Figura 2. *Fases del Síndrome general de adaptación*



Fuente: Hans Selye, *Síndrome del estrés* (1936)

El estrés se presenta con el grado de excitación y preocupación con la debilidad de no poder hacer nada cuanto más dure el estrés más será la causa de atraer nuevas enfermedades (Levi, 1994)

“Estrés es la relación entre la persona y el medio que lo rodea, directamente provoca reacciones distintas en cada persona para volver adaptarse a la misma situación se tiene que tener un proceso para ver una mejora” (Davis & Ryewskyj, 1987)

- Tipo de estrés

“Cada persona responde de distintas maneras a la reacción del estrés se clasifican por dos tipos grado de intensidad y tiempo”(Davis & Ryewskyj, 1987)

Base de tiempo: Se divide en dos el estrés:

Temporal: Su característica es en pequeñas dosis le afecta el resultado de algunos factores que preocupan a la persona este es el caso cuando los obreros van a recibir una supervisión empieza por preocuparse a pensar en lo negativo, desesperarse se vuelven volubles lo que ocasiona dolores musculares, cabeza, apretón en el pecho, pero lo bueno es que no trae mucha consecuencia ya que desaparece en el instante de terminar la preocupación.

Permanente: La persona a diario su forma de vivir o que realiza labores estresantes, día a día tiene preocupaciones por llegar a ser una persona productiva, pero ve que no lo valoran como debe ser entonces se origina una tensión demasiado fuerte, esto se podría asociar como a la enfermedad de cáncer porque las consecuencias son a larga duración.

- Niveles de estrés

Normal: No existe posibilidad de tener resultados de tipo psicosomáticos.

Leve: La manifestación del resultado sería de un 33% psicosomático.

Moderado: Manifestación del resultado sería un 50% psicosomático.

Severo: Manifestación del resultado sería en un 80% psicosomático.

Modelos que relaciona el estrés.

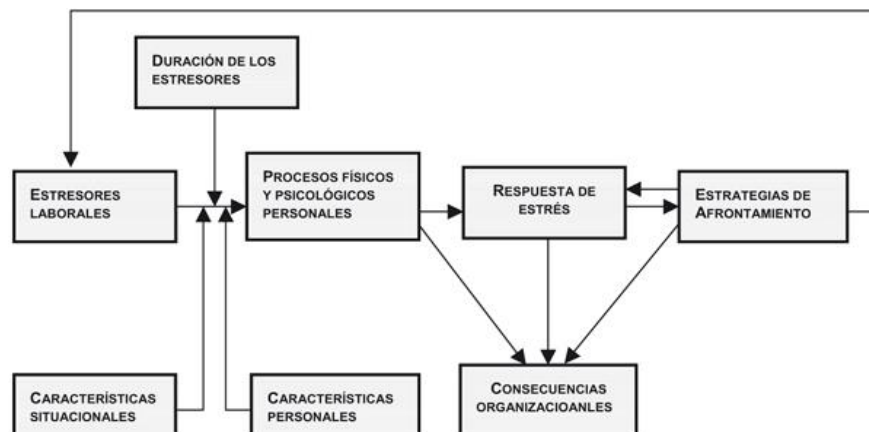
Se relaciona los componentes de estresores e interactuando con los propios rasgos del empleado en análisis, obteniendo una respuesta tan igual con los síntomas y el grado de adaptación generando como resultado el dolor o alteraciones en la salud.

Empecemos con los modelos que nos ayudaran encontrar el estresor:

1. **Modelo de facetas:** Ampliado de Beehr y Newman (1978):

Podemos visualizar la (Figura 01) y ubicamos medioambientalmente a nuestro tema de estudio al estrés laboral teniendo como respuesta una consecuencia personal. Este modelo se basa identificar la presencia de estresores y como respuesta obtendríamos las condiciones necesarias del estrés. La presencia de otros aspectos sería el indicador del posible efecto que vendrían a genera otras variables. De manera parecida la faceta del individuo las características que tendrían (los rasgos, las cualidades, sociodemográficas). Para producir la respuesta del estrés se vendría interactuando con los distintos estresores. La variable consecuencias organizativas componen los comportamientos de los trabajadores que tuviesen en las implicaciones directas en el éxito de la empresa (los niveles de rendimiento dentro del lugar de trabajo). La faceta duración se refiere al tiempo en el proceso del estrés en el lugar de trabajo. Mas adelante se realizó un modelo extendido en el que la fase ambiental se divide en dos partes: estresores laborales y otras características de la situación estudiada esto moderaría la correlación entre los estresores y el resto de las variables. En la nueva versión del modelo se realizó un cambio en el papel de las características personales para explicar detalladamente el papel de moderador en la relación de los estresores y el resultado del estrés. De esta manera “el afrontamiento y la adaptación” se ven en este modelo indicándonos las medidas adoptadas para corregir el problema ocasionado por los estresores como resultado del estrés y la manera como afecta los niveles organizacionales. (Rodríguez Carvajal & De Rivas Hermosilla, 2011)

Figura 3. Modelo ampliado de Beehr y Newman



Fuente: Rodríguez y Rivas (2011)

2. **Modelo demanda:** Control de Robert Karasek (Balvin Palomino, 2018)

Karasek introduce el modelo de demanda-control, que conceptualiza el estrés en el trabajo como un balance entre las exigencias psicológicas laborales, tanto cualitativas como cuantitativas, y el grado de control que tiene el individuo sobre su situación laboral.

El trabajo controlado incluye: oportunidad de desarrollar destrezas propias esto es de doble vertiente: Adquirir y mejorar las capacidades para realizar el trabajo.

Realizando propias tareas en el trabajo eso se refiere a la autonomía. Es muy importante el control sobre el ritmo del trabajo. La formulación de Karasek nos ayuda a ver las exigencias psicológicas tienen que ver con la idea cuantitativa (presión de tiempo) quiere decir que puedes dejar de realizar la tarea y más tarde volverlo hacer.

Tercera dimensión es introducida por Johnson y Hall a lo que se le llama demanda de control – apoyo social el cual actuaría como doble efecto:

Los dividiremos en dos componentes de apoyo social:

- Relaciones sociales cuantitativas

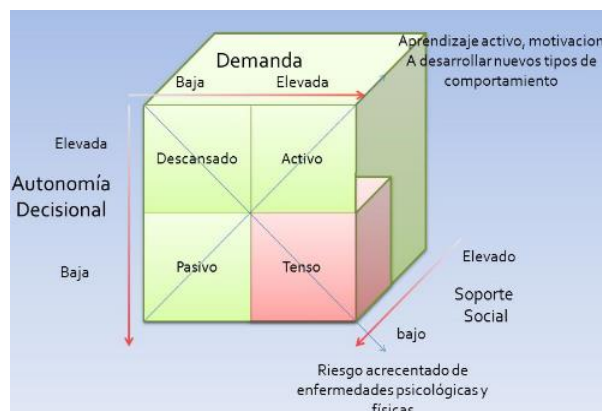
- Grado que establece el apoyo

Tanto la cantidad como la calidad modifican al tercer factor que vendrían a ser proporcionados por los compañeros de trabajo o jefes superiores. Cuanta mayor exigencia tendríamos menos posibilidades de control en el trabajo seria mayor probabilidad de padecer la consecuencia de la tensión del estrés.

Propuso cuatro grandes de ocupaciones están en función a los niveles de control y demandas psicológicas.

1. Alta tensión
2. Activo
3. Baja tensión
4. Pasivas

Figura 4. *Modelo demanda control de Karasek*



Fuente: *Modelo demanda control, apoyo social de Karasek modificado por Theorel (2011)*

Observando la Figura N°3 podemos ver el efecto doble del apoyo social, como resultado se nota que en lo laboral tiene lo negativo para la salud se está mezclando el apoyo social + alta tensión obteniendo el estrés.

El desequilibrio de responsabilidad y capacidad para dar una respuesta esto ocasiona una gran exigencia en lo laboral según Karasek.

El modelo Karasek nos ha originado distintas variables como el agotamiento, depresión, la tensión de músculos,

Contraer nuevas enfermedades.(Schnall et al., n.d.)

Hoy en día hay múltiples estudios que indican que la población con mayor estrés es en los trabajadores operativos o manuales (Karasek, 1979), los administrativos de la empresa (Almirall Hernández, 2015).

Causas del estrés

El estrés se experimenta cuando hay un desequilibrio, cuando se les exige y los recursos de exigencia para satisfacer las necesidades.

El estrés afecta a la salud de la persona. Las causas pueden ser el descontrol en el trabajo, exigencias excesivas, largas jornadas laborales, mal genio entre los compañeros, falta de motivaciones en la empresa.

Detallare algunas causas del estrés:

- Aire contaminado
- Seguridad
- Fatiga
- Movimiento y vibración
- Aburrimiento
- Temperatura ambiental
- Ruido
- Medio ambiente y sus estresores
- Agentes estresores
- Carga laboral
- Monotonía
- Inestabilidad laboral

Efecto del estrés: Se divide en tres

1. Consecuencias físicas.

- Dolor de cabeza

- Tics nerviosos
- Temblor
- Insomnio
- Pesadillas
- Ansiedad
- Boca seca, nudo en la garganta
- Dolor muscular
- Indigestión
- Vómitos
- Fatiga fácil
- Hipertensión
- Ataque cardíaco

2. Consecuencias psicológicas

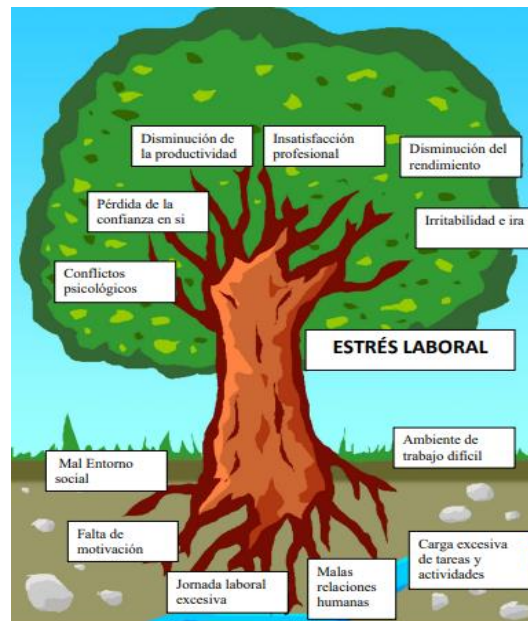
- Desorientación
- Mal genio
- Temor, fobia y angustia
- Falta de toma de decisiones
- Sensible, ante todo
- Alteración de personalidad
- Olvidarse de manera frecuente

3. Consecuencias empresariales

- Falta de ayuda de parte de los compañeros
- Aumento de supervisión en el trabajo.
- Aumento de quejas
- Falta de orden
- Alejamiento laboral
- Falta de productividad

- Falta de rotación laboral

Figura 5. Árbol de problemas



Fuente: Mayra Sánchez

Decisión de control

El concepto de decisión de control se relaciona principalmente con el modelo demanda-control de Karasek (1979), uno de los más influyentes para estudiar el estrés laboral.

Karasek plantea que el nivel de control (o autonomía) que tiene un trabajador para tomar decisiones sobre su trabajo modula el impacto de las exigencias laborales

Exigencia de trabajo

Las exigencias de trabajo abarcan factores como la carga mental, la presión de tiempo y las demandas emocionales que enfrentan los empleados. Karasek (1979) argumenta que niveles elevados de exigencias, combinados con bajo control, generan altos niveles de tensión y riesgo de estrés ocupacional.

Apoyo social

El apoyo social se refiere a los recursos proporcionados por colegas y supervisores que pueden amortiguar los efectos negativos de las demandas laborales elevadas. Según Johnson y Hall (1988), un alto apoyo social puede reducir la tensión y mejorar el bienestar del trabajador.

2.2.2. Desempeño laboral

Definición

Es el proceder y el rendimiento profesional que interactúa con el empleado, realizando las tareas encargadas de las funciones solicitadas por el empleador. (Araque Perico & Rivera Castañeda, 2005)

El trabajador durante el desempeño manifiesta los conocimientos adquiridos, habilidades, experiencias esto vendría a ser una integración sistemática como objetivo lograra las metas propuestas en relación con los servicios del lugar de trabajo siendo un trabajador productivo.

Desempeño Laboral se relaciona con lo que se hace no con lo que sabe hacer, evaluaremos aspectos en su actitud, su responsabilidad (el cumplir en el direccionamiento en salud ocupacional, laboral, las actividades de los diferentes puestos de labores) los valores como (la eficiencia, la productividad según los periodos) demostrando algunas cualidades fundamentales para el puesto requerido. (Araque Perico & Rivera Castañeda, 2005)

Características:

- Cuando termina el trabajo solicitado se ve la productividad solicitada, la eficiencia del trabajador.
- La experiencia y conocimientos lo empieza a poner en práctica en el lugar de trabajo.
- El cumplimiento de las normas como la responsabilidad y disciplina que solicita cada área de trabajo.
- Un puesto se acredita por la presentación de evidencias o documentos formales con lo solicitado por el empleador.

La evaluación del desempeño laboral se medirá por la eficacia y eficiencia de cada empleado de esta manera se verá el potencial del trabajador.

Ciclo de la Administración del Desempeño

Figura 6. Gestión del desempeño fases y relación con otros elementos de la gestión de RRHH



Fuente: Castellanos Castillo (2011)

1. Planeación del Desempeño:

Competencias de los objetivos críticos que se demostrarían en el empleo a diario para poder lograr lo emprendido.

2. Coaching

También llamado retroalimentación apoyando y reforzando el desempeño para lograr los objetivos.

3. Revisión del desempeño:

Se evalúa el desempeño así completando el ciclo analizando las tendencias pudiendo identificar áreas que como objetivo se logrará el nivel del desempeño esto se realiza cada año.

La administración sistemática del Desempeño se caracteriza por el ciclo dinámico, el cual evoluciona hacia el éxito de la empresa, logrando metas y objetivos para la organización.

Figura 7. *Ciclo dinámico de gestión del desempeño*



Fuente: Ruiz (2004)

Factores del desempeño laboral

1. Motivación

Factor clave. No solo depende del lugar de trabajo sino de manera intrínseca quiere decir la motivación de cada uno, pues cuando vez que no le das valor a tu trabajo te cansas fácilmente probablemente te costara mucho ejecutarlo.

2. Clima laboral

Tener un buen clima labora tranquilidad donde puedas sentirte libre de poder expresar lo que piensas.

3. La comunicación

Oír y escuchar a cada miembro de la empresa.

4. Los horarios

Trabajar los horarios pagándoles por el esfuerzo que hacen.

5. Factores ambientales

Previniendo los riesgos laborales.

6. Desarrollo profesional

Incentivar a los empleados para que puedan tener la posibilidad de desarrollarse profesionalmente aumentando su rendimiento.

7. Herramientas necesarias

Disponer todas las herramientas necesarias ayudar a entender las herramientas que se usaran.

Indicadores del desempeño

- Amonestaciones
- Accidentes
- Uso correcto de los EPP
- Reporte de condiciones inseguras
- Orden
- Conservación de buen uso de las herramientas de equipo

Acciones o conducta

En psicología organizacional, las acciones o conductas laborales se entienden como el comportamiento observable y medible que los trabajadores despliegan para cumplir sus tareas, interactuar con colegas y responder a demandas del entorno laboral.

La Teoría del Comportamiento Organizacional (Robbins & Judge, 2013) explica que la conducta laboral es resultado de factores individuales (actitudes, percepciones, motivación) y situacionales (cultura organizacional, liderazgo).

Además, Bandura (1986) con su Teoría del Aprendizaje Social enfatiza que la conducta es moldeada por la observación de otros y la retroalimentación recibida.

Trabajo laboral

El término “trabajo laboral” se emplea para referirse a la actividad productiva realizada por una persona en un contexto organizacional, con objetivos, roles y responsabilidades definidos.

Su conceptualización proviene de la Sociología del Trabajo y la Psicología del Trabajo.

2.3. Definición de términos básicos

- **Amonestaciones:**

Critica hecha con la intención de evitar que se repita un desorden o comportamiento arriesgado

- **Apoyo social**

Ayuda que se brinda entre empleados de trabajo o superiores, para reforzar la autoestima del empleado

- **Desempeño laboral:**

Acciones o conductas realizadas por los empleados que ayudan alcanzar los objetivos propuestos para el logro de éxito de la empresa.

- **Estresor:**

Se indica a cualquier tipo de situación esto generaría una respuesta

- **Fisiológicas.**

Relacionado con el funcionamiento del cuerpo sea de manera saludable.

- **Implementos de EPP:**

Herramientas de protección para los trabajadores en los ambientes laborales

- **Jerarquía:**

Orden de organización de personas en una escala subordinada

- **Problema Musculoesquelético.**

Se refiere a lo relacionado con los músculos que se tensan y pueden ocasionar lesiones

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La influencia del Estrés se ve reflejado en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. – 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) La toma de decisiones de control se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. – 2022.
- b) El grado de exigencia mental se relaciona en el desempeño laboral trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. – 2022
- c) La relación del apoyo social se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. – 2022

2.5. Identificación de Variables

2.5.1. Variables independientes

Estrés.

2.5.2. Variables dependientes

Desempeño laboral.

2.6. Definición Operacional de variables e indicadores

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLE	CLASIFICACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
INDEPENDIENTE	Cualitativa	Decisión de control	-Opinión y decisión
Estrés		Exigencia de trabajo	-Horas extras de trabajo -Saturación de trabajo.
		Apoyo social	-Pedidos anulados -Trabajo en equipo -Jerarquías -Rivaad
DEPENDIENTE	Continua	Acciones o conducta	-Amonestaciones -Accidentes -Reconocimiento
Desempeño laboral		Trabajo laboral	- Uso correcto de EPP -Reporte de condiciones inseguras. -Orden. -Conservación de buen uso de las herramientas y equipos.

Fuente. Elaboración Propia

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación

La investigación es Básica, se la conoce como investigación pura. Su principal característica es que se origina de un marco teórico, así desarrollaremos la ciencia llegando a la comprensión de su explicación (Rodríguez, 2011).

3.2. Nivel de investigación

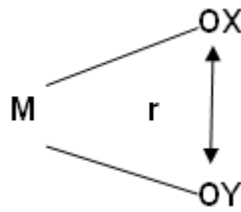
El nivel de investigación fue descriptivo explicativo de corte transversal.

3.3. Métodos de investigación

El estudio actual emplea un enfoque Deductivo - Inductivo, ya que, a través del método deductivo, se utilizan los principios que se han identificado en situaciones específicas, mediante una conexión de razonamientos. Por otro lado, es también inductivo, pues el razonamiento comienza con casos concretos y se avanza hacia conclusiones más generales.

3.4. Diseño de investigación

El estudio que llevaré a cabo será de tipo correlacional, donde las variables se conectan a través de un patrón que puede anticiparse para un grupo específico o una población. En este tipo de investigación, inicialmente se evaluarán cada una de las variables, luego se procederá a su cuantificación, análisis y a la identificación de las relaciones entre ellas. (Hernández Sampieri et al., 2014)



Donde:

M = Es la muestra a utilizar.

O = Observaciones realizadas

X = Variable Independiente (Estrés)

Y = Variable Dependiente (Desempeño)

El diseño descriptivo correlacional que se aplicó para el desarrollo del proyecto permitió describir la relación entre las variables.

Así mismo se utilizó el Coeficiente de correlación lineal r , para expresar con exactitud del grado de correlación que existía entre estas dos variables

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población para esta investigación es de 230 trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca Volcan S.A.C.

3.5.2. Muestra

Al considerar la muestra no probabilística, se debe señalar que “el enfoque no es automático ni se fundamenta en cálculos de probabilidad; más bien, se basa en el juicio del investigador, y evidentemente, los criterios empleados para la selección de muestras responden a diferentes parámetros de investigación (Hernández et al., 2013)

En el periodo en que se llevó a cabo el estudio, la Unidad Alpamarca Volcan albergaba a un total de 230 empleados organizados en diversas secciones. De este grupo, se eligió una muestra de 36 trabajadores que se enfrentaban a condiciones ambientales severas durante el proceso de perforación mediante la técnica de Raise

Boring. Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó una fórmula específica para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5%, una probabilidad de éxito del 60% y una probabilidad de fracaso del 40%.

n: Muestra	?
Z: Nivel de confianza	1.96
p: Probabilidad	0.6
q: Probabilidad de fracaso	0.4
E: Nivel de error	0.05
N: Población	230

$$n = \frac{(Z^2 \cdot pq \cdot N)}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot pq}$$

La muestra para esta investigación es de 36 trabajadores de la Unidad Minera Alpamarca Volcan S.A.C.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación, se aplicarán los siguientes técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

Técnicas:

- Encuestas
- Entrevistas

Instrumentos:

- Cuestionarios de entrevistas
- Cuestionarios de encuestas.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Se utilizó las técnicas de observación, encuesta y análisis documental para cada una de las variables.

Los instrumentos utilizados fueron:

- La Encuesta de sintomatología fisiológica del estrés:

Facilita la evaluación del nivel de síntomas relacionados con el estrés que experimenta el empleado, basado en sus reacciones fisiológicas. Este

instrumento consta de 13 preguntas con respuestas de tipo dicotómico; una respuesta afirmativa, es decir, un "sí", se traduce en 1 punto, mientras que un "no" no suma ningún punto. Al finalizar, la puntuación total se obtiene al sumar todas las respuestas, que se clasifican de la siguiente manera:

Leve	1 a 3 puntos
Moderado	4 a 7 puntos
Alto	8 a 10 puntos
Grave	11 a 13 puntos

Evaluación del estrés en el entorno laboral: Modelo de Demanda-Control (DC) de Karasek: Esta herramienta permite medir el grado de estrés en el trabajo, considerando las exigencias psicológicas y el nivel de control que posee el empleado sobre tres aspectos fundamentales: control, carga laboral y soporte social. Esta escala incluye 29 afirmaciones y utiliza un formato tipo Likert, con cuatro opciones que oscilan desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. Para calcular e interpretar los resultados, se procederá de la siguiente forma:

Decisión control	de	Contenido (ítems 1,2,3,4,7,9) sumado a las decisiones (ítems 6,5,8)
Exigencia trabajo	de	Suma de ítems 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18. Luego se debe de restar los ítems 12 (cantidad excesiva), 13 (insuficiencia de tiempo), 14 (pedidos contradictorios).
Apoyo social		Resulta al sumar las jerarquías (ítems 19, 20, 21, 22, 23). Luego restar el ítem 21 (hostilidad) Sumar compañeros (ítems 24, 25, 26, 27, 28, 29). Luego restar el ítem 25 (hostilidad).

Cálculo: suma de los criterios

Dimensión decisional = 1 + 2 + 3 + 7 + 9 + 6 + 5 + 8 (sin 4)

Exigencias = 10 + 11 + 15 + 16 + 18 (sin 12, 13, 14)

Apoyo social = Jerárquico (19 + 22 + 23) + compañeros (24 + 27 + 28 + 29) (sin 21, 26).

El resultado obtenido dará la clasificación del baremo de nivel estrés:

Rango	Nivel
0-29	Muy bajo
30-58	Bajo
59-87	Alto
88-116	Muy alto

- Evaluación del desempeño en SSOMAC

Este es el medio empleado para evaluar el nivel de competencia, posibilidades de crecimiento, efectividad y operatividad de cada trabajador en sus tareas, durante un lapso determinado. El evaluador completa esta herramienta de forma imparcial, considerando la acumulación de los puntajes logrados en las ocho áreas, presentados como un porcentaje.

Figura 8. Puntuación de evaluación dimensión de Desempeño

No tuvo accidentes ni fue parte de alguno (min hace 03 meses)			Amonestación (Escrita o verbal)			Felicitación (Escrita o verbal)		
Nunca	Una Vez	Más de Una vez	Nunca	Una Vez	Más de Una vez	Más de Una vez	Una Vez	Nunca
15	-2	-2.5	12	-1.5	-2.5	15	8	3

Utiliza en forma continua y correcta los EPP			Orden y Limpieza en su desempeño laboral				
Siempre	Frecuente-mente	Pocas veces	Siempre	Más de una vez	Cuando se le exige	2 o tres veces	Nunca
10	7	3	16	10	7	3	-1

Reporte y levanta actos y condiciones inseguras				Conservación y buen uso de herramientas y equipos		Realizo propuesta de mejoras y las implementó		
Más de 2 reportes	Dos reportes	Un reporte	No reportó	Frecuente-mente	A veces	Más de una vez	Una vez	Nunca
12	5	2.5	0	10	5	10	6	3

La sumatoria de los puntajes máximos de cada dimensión da 100%.

Los resultados obtenidos se clasificaron de la siguiente manera:

Desempeño	Denominación
0 % a 69%	Insatisfactorio
70% a 89%	Satisfactorio
90% a 100%	Destacado

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para la presente investigación se realizó el procesamiento y análisis de datos aplicando la estadística descriptiva inferencial, mediante la aplicación del programa SPSS versión 26.0.

3.9. Tratamiento estadístico

Se usará el software estadístico SPSS, porque nos permitirá procesar y analizar las variables tales como:

- Digitalización de datos
- Tablas y gráficos con frecuencias y porcentajes.
- Elaboración del reporte final de la investigación.
- Presentación del reporte final de la investigación.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.

Se realizará encuestas y cuestionarios en forma anónima a los trabajadores de la Unidad minera respetando su privacidad a los datos entregados.

CAPITULO IV

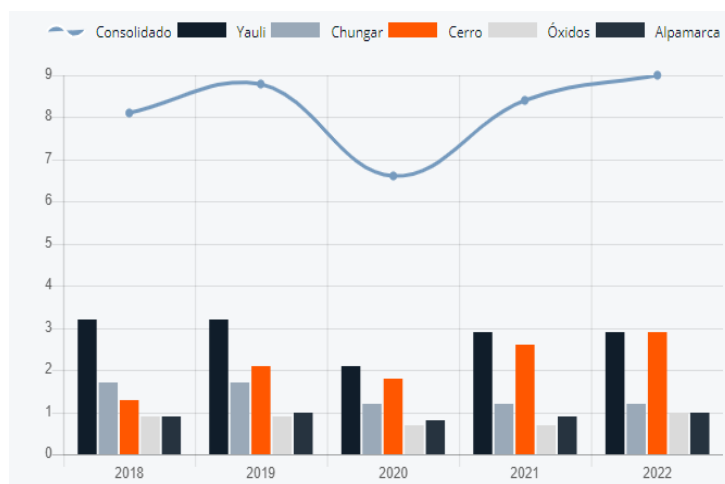
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Las actividades mineras de Volcan están situadas en la Sierra Central del Perú. Esta región es ideal para la minería, gracias a su geología favorable, su proximidad a Lima y la disponibilidad de recursos hídricos, energía y mano de obra.

Volcan opera con un total de cinco unidades: Yauli, Chungar, Alpamarca, Cerro de Pasco y Óxidos de Pasco. Además, dispone de nueve minas subterráneas, tres minas a cielo abierto, junto con siete plantas concentradoras que tienen una capacidad de procesamiento de 24,710 toneladas por día y una planta de lixiviación con un tratamiento de 2,700 toneladas por día.

Figura 9. *Evolución del tonelaje tratado Volcan trabajos realizados*



Del cual en la investigación hablaremos de la Unidad Alpamarca Volcan.

Figura 10. *Detalle de la Unidad Minera Alpamarca*



4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

A continuación, se mostrarán los datos estadísticos y las ilustraciones que reflejan el impacto del estrés en el rendimiento de los empleados de la Unidad Alpamarca Volcan S. A. C. durante el año 2022.

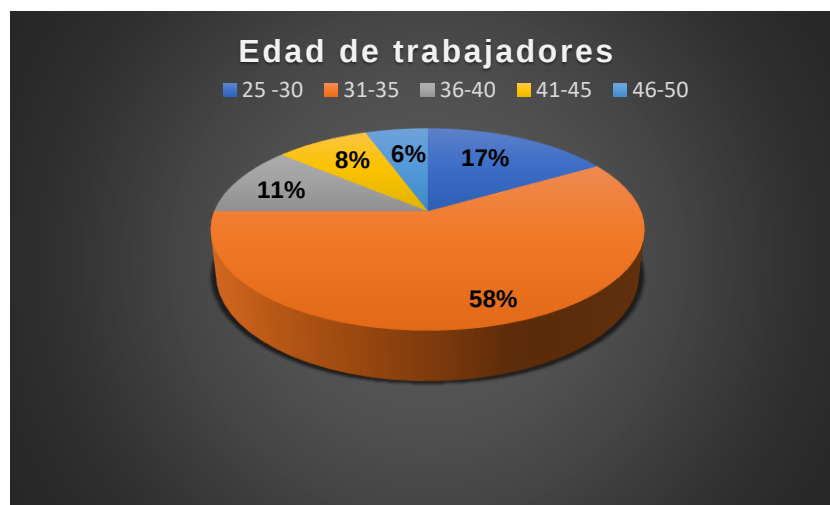
El análisis se llevó a cabo con un grupo de 36 trabajadores del área de Planeamiento - Ventilación encargados de la construcción de chimeneas y huecos HDT. Estos operan tres tipos de máquinas Raise Borer: modelos 71RQ, 71RN y RB3A2507. Cada máquina tiene asignado un operador de maquinaria, un conductor de operaciones y dos asistentes RB. Los empleados trabajan en un ambiente que presenta las siguientes condiciones:

Los trabajadores están organizados en dos turnos que consisten en 10 horas y 15 minutos de labor, operando bajo un régimen de 14 días de trabajo seguidos de 7 días de descanso, dentro de las instalaciones de la Unidad Alpamarca. Todo el personal involucrado es de sexo masculino, y sus edades varían entre los 25 y 50 años, como se detalla en las tablas que siguen.

Tabla 2. Grupo de Edad de trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca
Volcan S.A.C. 2022

Edad de trabajadores	Frecuencia	%
25 -30	6	16.67
31-35	21	58.33
36-40	4	11.11
41-45	3	8.33
46-50	2	5.56
TOTAL	36	100

Gráfico 1. Edad de trabajadores

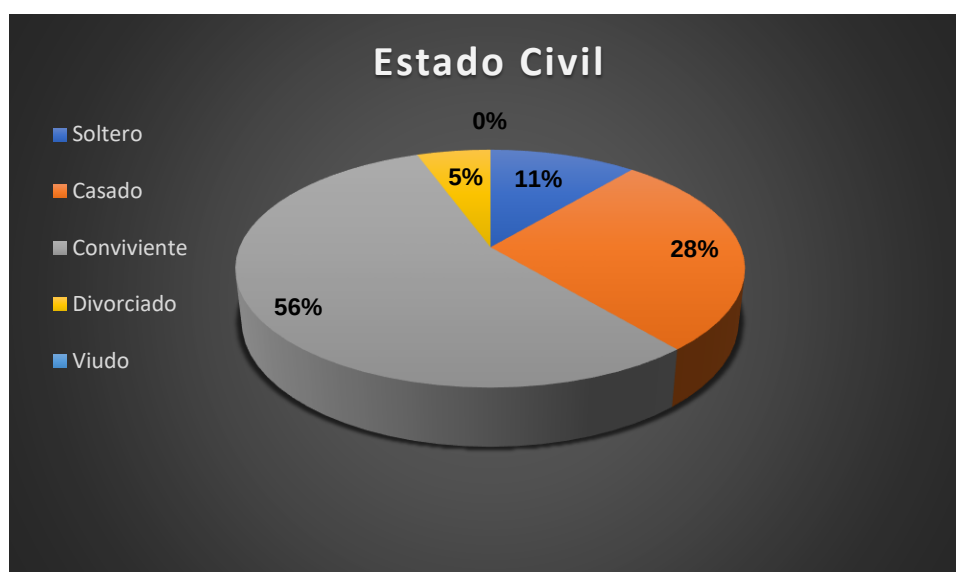


Interpretación: En cuanto a la edad de los trabajadores evaluados Unidad Alpamarca Volcan S.A.C, se encuentran en la etapa de vida joven y adulta, siendo que el 58% están el grupo de 31 a 35 años de edad, el 17% están entre los 25 a 30 años, un 11% entre los 36 a 40 años, el 6% entre los 46 a 50 años.

Tabla 3. Grupo de Estado Civil de trabajadores encuestados de la Unidad
Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Estado Civil	Frecuencia	%
Soltero	4	11
Casado	10	28
Conviviente	20	56
Divorciado	2	6
Viudo	0	0
TOTAL	36	100

Gráfico 2. Estado Civil

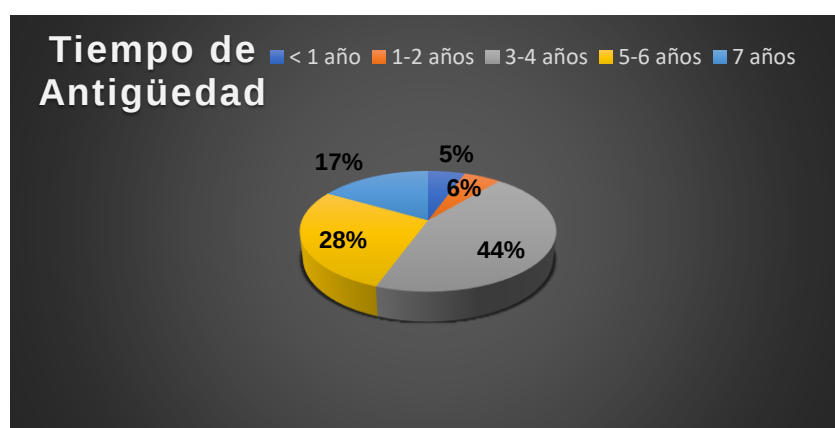


Interpretación: Con respecto al estado civil de los trabajadores evaluados en la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C., el 56% son convivientes, el 28% están casados, un 11% son solteros, el 5% son divorciados y el 0% son viudos.

Tabla 4. Grupo Tiempo de antigüedad laboral de trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Tiempo de Antigüedad	Frecuencia	%
< 1 año	2	6
1-2 años	2	6
3-4 años	16	44
5-6 años	10	28
7 años	6	17
TOTAL	36	100

Gráfico 3. Tiempo de Antigüedad



Interpretación: En cuanto al tiempo de antigüedad laboral que ostentan los trabajadores evaluados, son el 44% de 3 a 4 años, el 6% de 1 a 2 años, el 28% de 5 a 6 años, el 17% de 7 años a más, y el 5% tiene un tiempo de antigüedad menor a 1 año.

Tabla 5. Grupo de ocupación de trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Ocupación	Frecuencia	%
Ayudante	22	61
Operador	6	17
Chofer de Operaciones	8	22
TOTAL	36	100

Gráfico 4. Ocupación

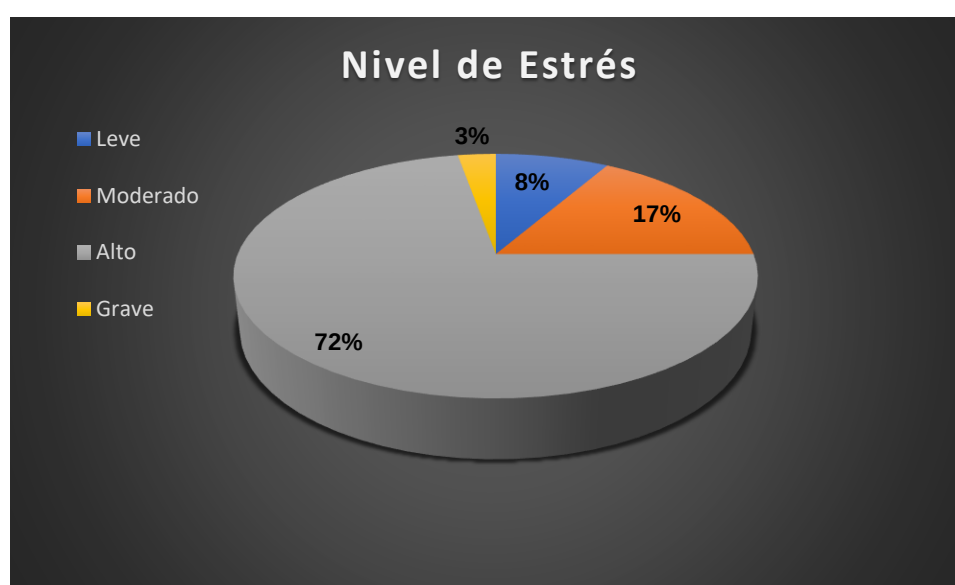


Interpretación: En cuanto a la ocupación de los trabajadores evaluados, el 61% son ayudantes, el 22% son chofer de operaciones y el 17% son operador.

Tabla 6. Nivel de estrés según Sintomatología Fisiológica reportada por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Nivel de Estrés	Frecuencia	%
Leve	3	8
Moderado	6	17
Alto	26	72
Grave	1	3
TOTAL	36	100

Gráfico 5. Nivel de Estrés

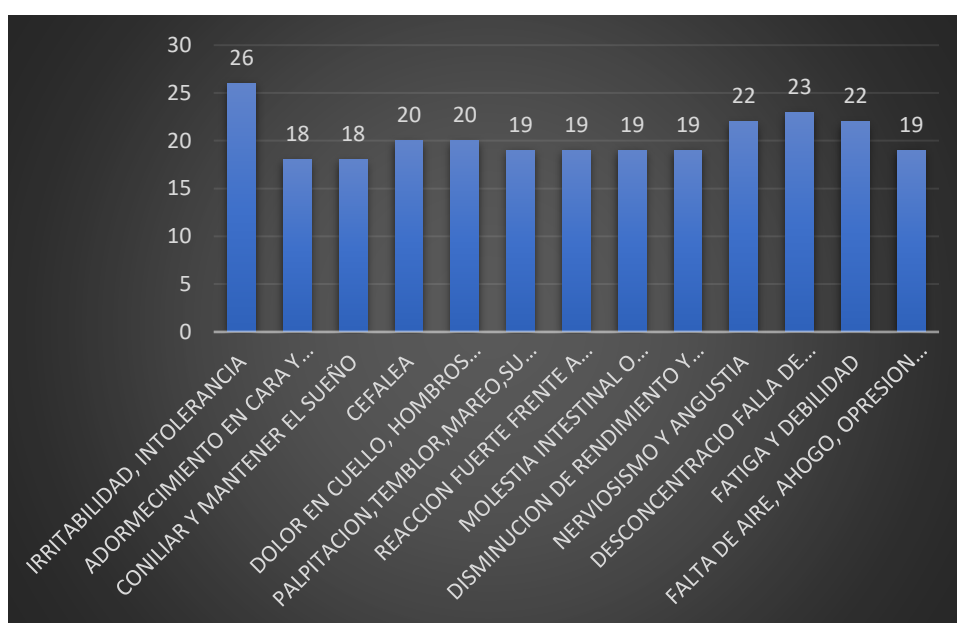


Interpretación: Los resultados de la encuesta sobre Sintomatología y Fisiología del estrés indican que un 72% de los empleados experimentan altos niveles de estrés. A esto le sigue un 17% que presenta estrés moderado, un 8% con estrés leve y un 3% que enfrenta un estrés severo. Esto sugiere que tanto la capacidad de acción como la forma en que los trabajadores sienten, piensan y se comportan están afectadas a nivel físico y funcional.

Tabla 7. *Sintomatología reportada por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022*

Síntomas	SI	NO	TOTAL
Irritabilidad, intolerancia	26	10	36
Adormecimiento en cara y extremidades	18	18	36
Conciliar y mantener el sueño	18	18	36
Cefalea	20	16	36
Dolor en cuello, hombros parte superior de la espalda	20	16	36
Palpitación, temblor, mareo, sudoración	19	17	36
Reacción fuerte frente a problemas cotidianos	19	17	36
Molestia intestinal o estomacal	19	17	36
Disminución de rendimiento y eficacia	19	17	36
Nerviosismo y angustia	22	14	36
Desconcentración falla de memoria	23	13	36
Fatiga y debilidad	22	14	36
Falta de aire, ahogo, opresión pectoral	19	17	36

Gráfico 6. *Porcentaje de Sintomatología reportada*



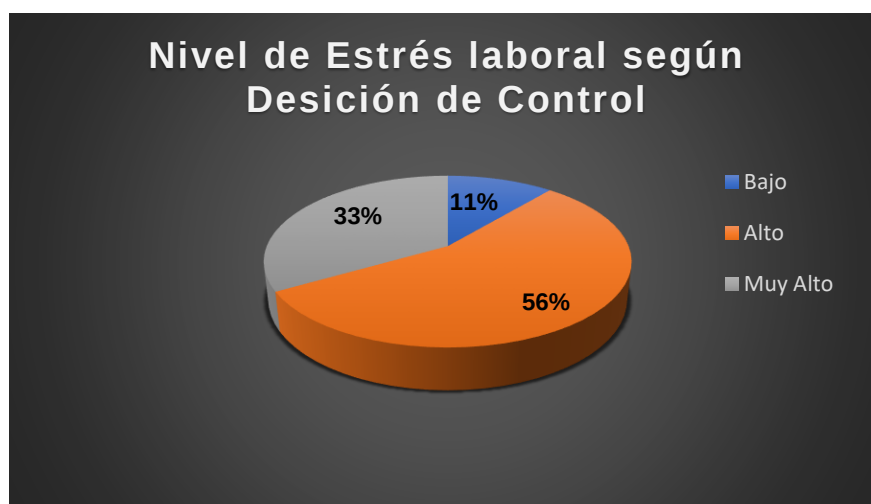
Interpretación: La sintomatología más frecuente fue la irritabilidad e intolerancia con 26 respuestas afirmativas, seguido de adormecimiento en cara y extremidades, dificultad para conciliar el sueño con 18, y cefaleas y dolores musculares en cuello, hombros y espalda con 20 afirmaciones respectivamente, lo cual evidencia problemas psicosomáticos por estrés permanente de consideración.

ESTRÉS:

Tabla 8. Nivel de Estrés laboral según Decisión de Control por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Nivel de Estrés laboral según Decisión de Control	Frecuencia	%
Bajo	4	11
Alto	20	56
Muy Alto	12	33
TOTAL	36	100

Gráfico 7. Porcentaje de Estrés laboral según Decisión de Control



Interpretación: El nivel de estrés es Alto en un 56%, seguido de nivel Muy alto en 33% y Bajo en un 11%. Lo que evidencia que el personal posee un adecuado nivel de formación y habilidades, pero no goza de un buen grado de autonomía, al igual que la participación durante la toma de decisiones sobre aspectos que dificultan su trabajo.

Tabla 9. Nivel de Estrés laboral según Exigencia de Trabajo por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Nivel de Estrés laboral según Exigencia de Trabajo	Frecuencia	%
Bajo	6	17
Alto	28	78
Muy Alto	2	6
TOTAL	36	100

Gráfico 8. Porcentaje de Estrés laboral según Exigencia de Trabajo



Interpretación: En cuanto a la dimensión de Exigencia de Trabajo, el nivel de estrés es Alto en un 78%, seguido de nivel Bajo en 6% y Muy alto en un 2%. Estos resultados muestran que la elevada demanda laboral exige mayor ritmo, rapidez y cantidad de trabajo, así mismo existen demandas conflictivas, órdenes contradictorias, mayor necesidad de concentración, interrupciones y por la dependencia del ritmo de los demás.

Tabla 10. Nivel de Estrés laboral según Apoyo social por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Nivel de Estrés laboral según Apoyo Social	Frecuencia	%
Bajo	6	17
Alto	30	83
TOTAL	36	100

Gráfico 9. Nivel de Estrés laboral según Apoyo social



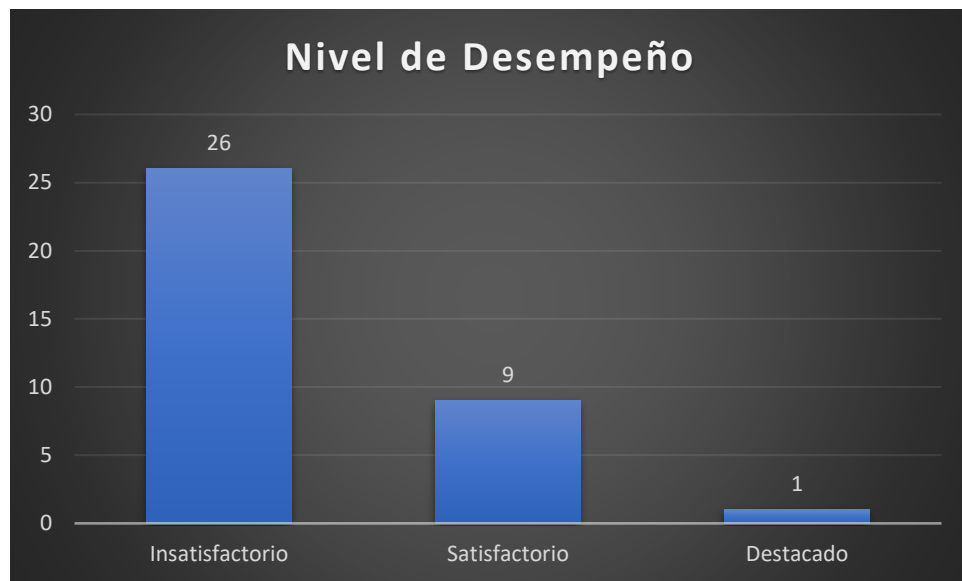
Interpretación: En cuanto a la dimensión de Apoyo Social, el nivel de estrés es Alto en un 83%, seguido de nivel Bajo en un 17%. Lo que evidencia que el apoyo social que proporcionan los superiores y compañeros de trabajo es insuficiente, habiendo así mayor posibilidad de padecer estrés como consecuencia de la tensión psicológica por el que pasan los trabajadores.

DESEMPEÑO:

Tabla 11. Nivel de Desempeño anual de los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Nivel de Desempeño	Frecuencia	%
Insatisfactorio	26	72
Satisfactorio	9	25
Destacado	1	3
TOTAL	36	100

Gráfico 10. Nivel de Desempeño

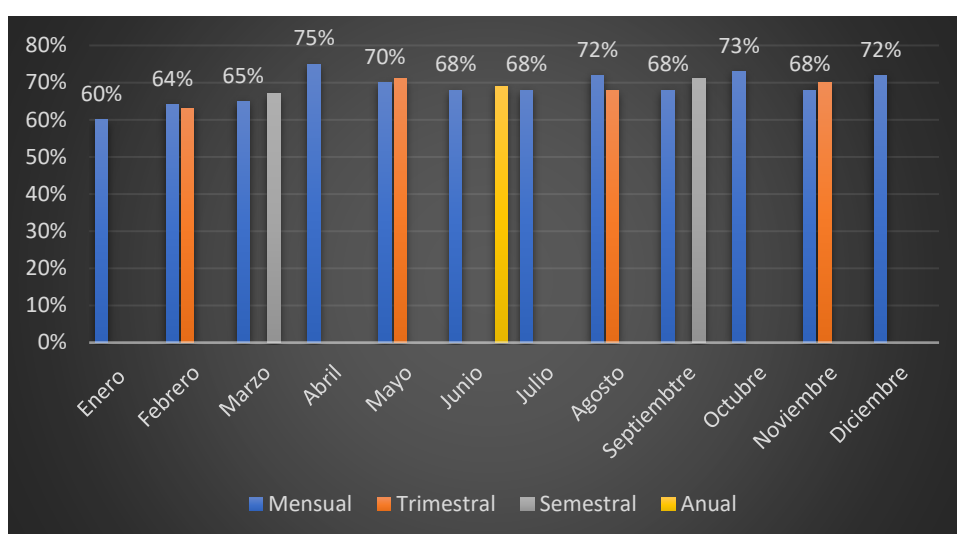


Interpretación: En cuanto al nivel de Desempeño de los trabajadores evaluados el 72% presenta un nivel insatisfactorio, el 25% un nivel satisfactorio, y un 3% un nivel de desempeño destacado, demostrando así que los trabajadores no integran sus conocimientos, habilidades, y actitudes ya que existe desmotivación, incertidumbre y excesivas exigencias laborales.

Tabla 12. Nivel de Desempeño mensual de los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Nivel de Desempeño	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Mensual	60%	64%	65%	75%	70%	68%	68%	72%	68%	73%	68%	72%
Trimestral		63%			71%			68%			70%	
Semestral			67%						71%			
Anual						69%						

Gráfico 11. Desempeño mensual de los Trabajadores

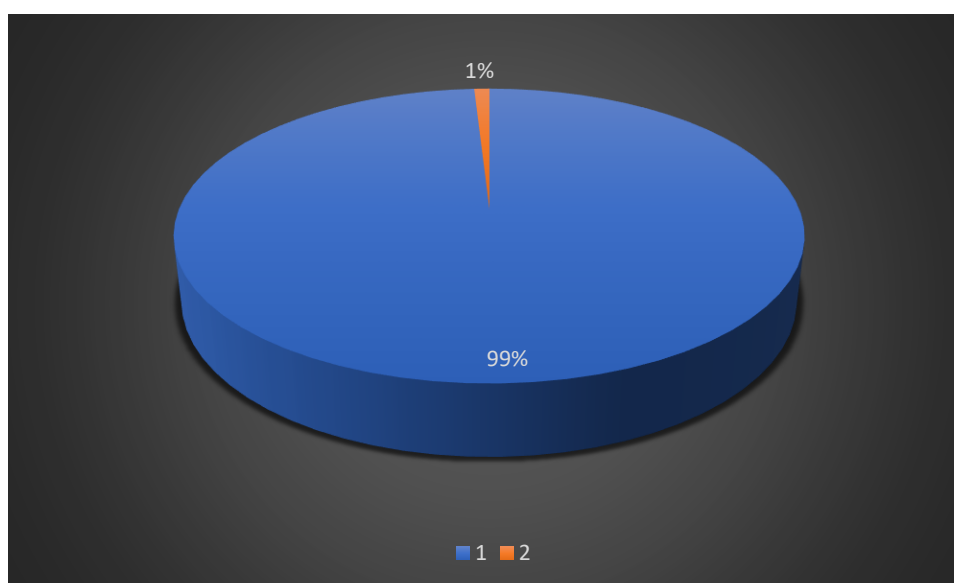


Interpretación: El nivel de Desempeño general alcanzado por los trabajadores en función al tiempo, muestra que durante 7 meses del año el resultado fue insatisfactorio, con porcentajes que van desde 60% a 69%, mientras que 5 meses presentaron nivel satisfactorio con porcentajes que van desde 68% a 76%, dando como resultado anual un Desempeño general de 68%, evidenciando que las competencias laborales alcanzadas no están integradas, con las exigencias técnicas, productivas y de servicios.

Tabla 13. Accidentabilidad mensual reportada por los trabajadores encuestados de la Unidad Alparmarca Volcan S.A.C. 2022

Mes	Frecuencia		
	Nunca	Una vez	Más de una vez
Enero	36		
Febrero	36		
Marzo	36		
Abril	36		
Mayo	36		
Junio	36		
Julio	36		
Agosto	35	1	
Setiembre	35	1	
Octubre	35	1	
Noviembre	36		
Diciembre	35	1	
Total	428	4	

Gráfico 12. Frecuencia de accidentabilidad mensual reportada

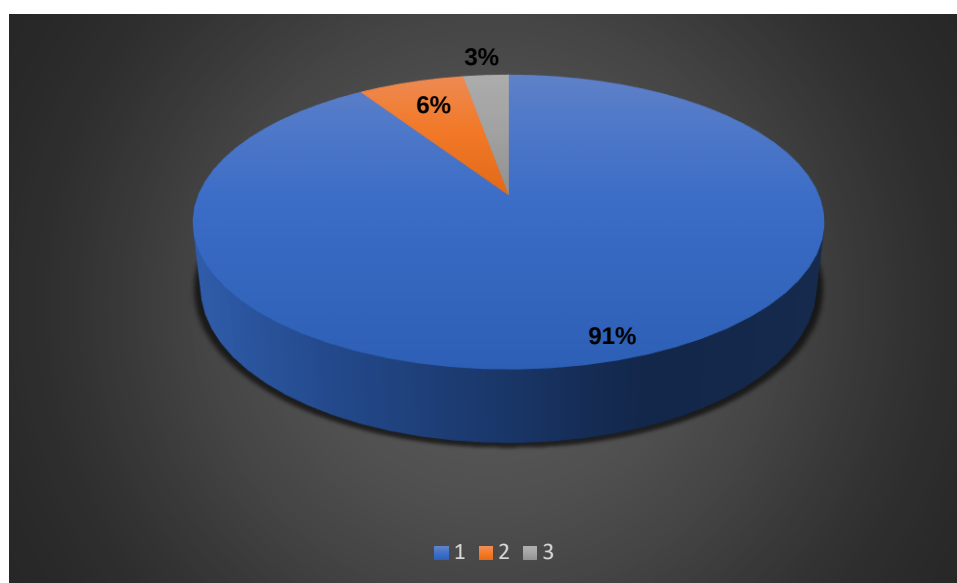


Interpretación: En cuanto a la accidentabilidad mensual reportada por los trabajadores, se tiene que solo el 1% de los trabajadores reportaron haber tenido accidentes solo una vez, mientras que el 99% no tuvo ninguno.

Tabla 14. Amonestaciones (Verbal o Escrita) recibidas por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Mes	Frecuencia		
	Nunca	Una vez	Más de una vez
Enero	36		
Febrero	36		
Marzo	36		
Abril	36		
Mayo	32	4	
Junio	32	4	
Julio	32	4	
Agosto	32	4	
Setiembre	32	4	
Octubre	28	2	6
Noviembre	32	4	
Diciembre	28	2	6
Total	392	28	12

Gráfico 13. *Frecuencia de Amonestaciones recibidas*

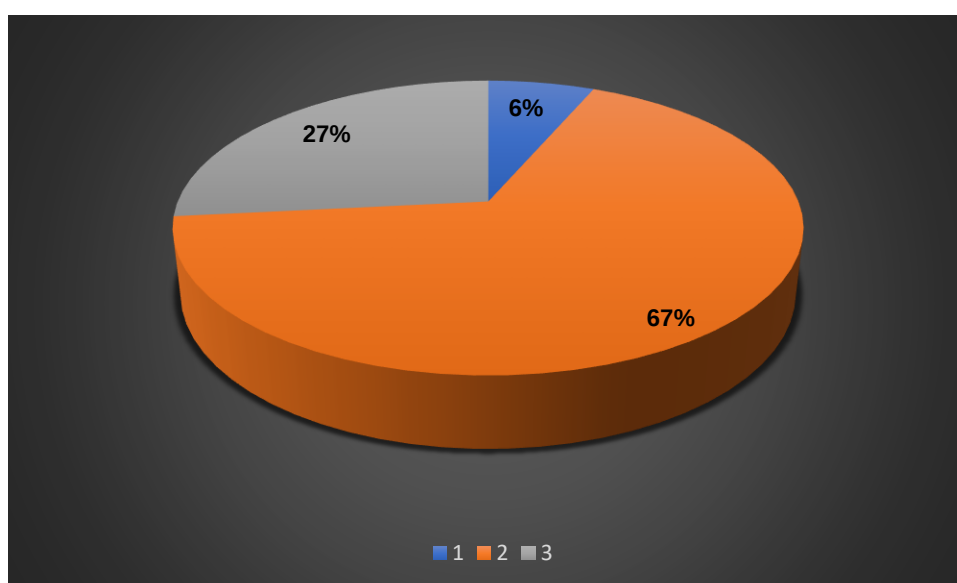


Interpretación: Respecto a las amonestaciones, el 91% de trabajadores evaluados menciona no haber recibido ninguna amonestación, el 6% haber recibido amonestación verbal o escrita una vez, y el 3% más de una vez.

Tabla 15. *Felicitaciones (Verbal o Escrita) recibidas por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022*

Mes	Frecuencia		
	Nunca	Una vez	Más de una vez
Enero		36	
Febrero		36	
Marzo		22	14
Abril		22	14
Mayo	7	15	14
Junio	7	15	14
Julio	3	22	11
Agosto	5	13	18
Setiembre	3	18	15
Octubre		36	
Noviembre	3	18	15
Diciembre		36	
Total	28	289	115

Gráfico 14. Felicitaciones (Verbal o Escrita) recibidas

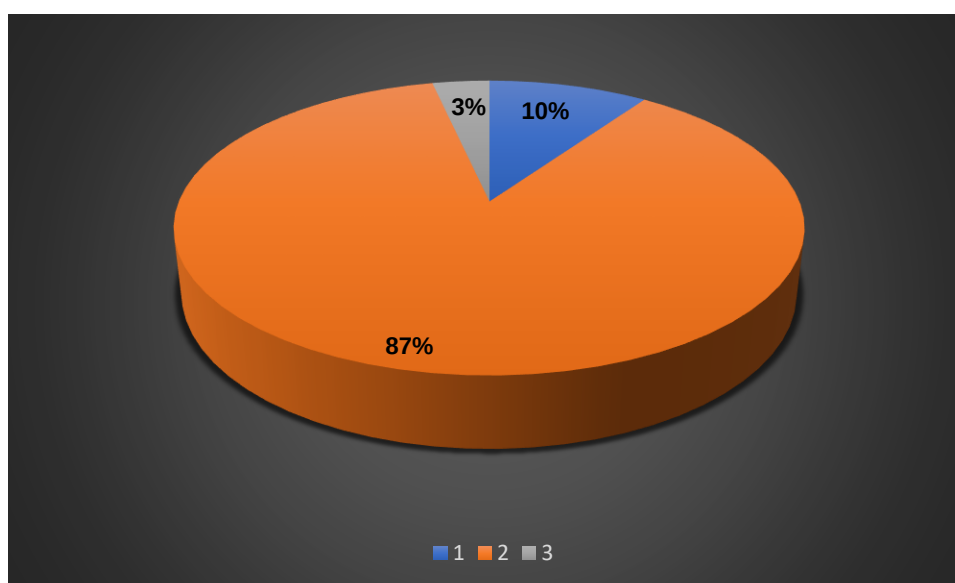


Interpretación: El 67% de los trabajadores evaluados reportan haber sido acreedores de felicitaciones verbales o escritas una vez, más de una vez el 27%, mientras que un 6% reporta no haber recibido nunca ningún tipo de felicitación.

Tabla 16. Frecuencia de uso continuo y correcto de los EPP por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Mes	Frecuencia		
	Siempre	Frecuentemente	Pocas veces
Enero		21	15
Febrero	7	29	
Marzo	4	32	
Abril	4	32	
Mayo		36	
Junio		36	
Julio	8	28	
Agosto	13	23	
Setiembre	3	33	
Octubre		36	
Noviembre		36	
Diciembre	3	33	
Total	42	375	15

Gráfico 15. Porcentaje de uso continuo y correcto de EPP

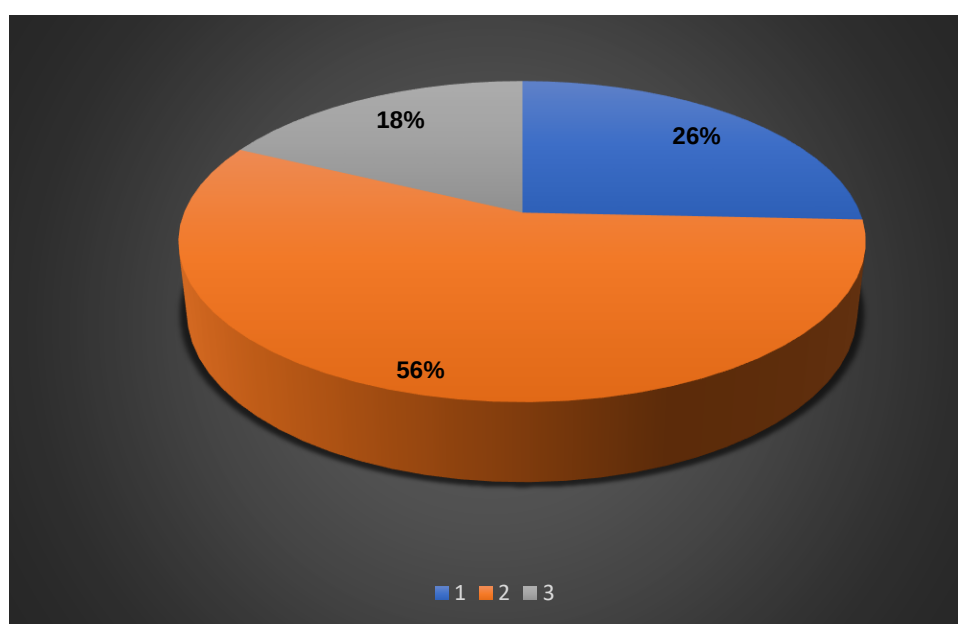


Interpretación: En cuanto al uso continuo y correcto de Equipos de protección personal, por parte de los trabajadores evaluados, el 87% lo usa frecuentemente, el 10% siempre, y el 3% pocas veces.

Tabla 17. Situación de orden y limpieza aplicado por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Mes	Frecuencia			
	Siempre	Más de una vez	Cuando se le exige	Nunca
Enero		15	21	
Febrero		18	18	
Marzo		21	15	
Abril		21	15	
Mayo	36			
Junio	36			
Julio	1	35		
Agosto	14	22		
Setiembre	14	22		
Octubre	5	27		
Noviembre		28	8	
Diciembre	5	35		
Total	111	244	77	

Gráfico 16. Porcentaje de Orden y limpieza aplicado

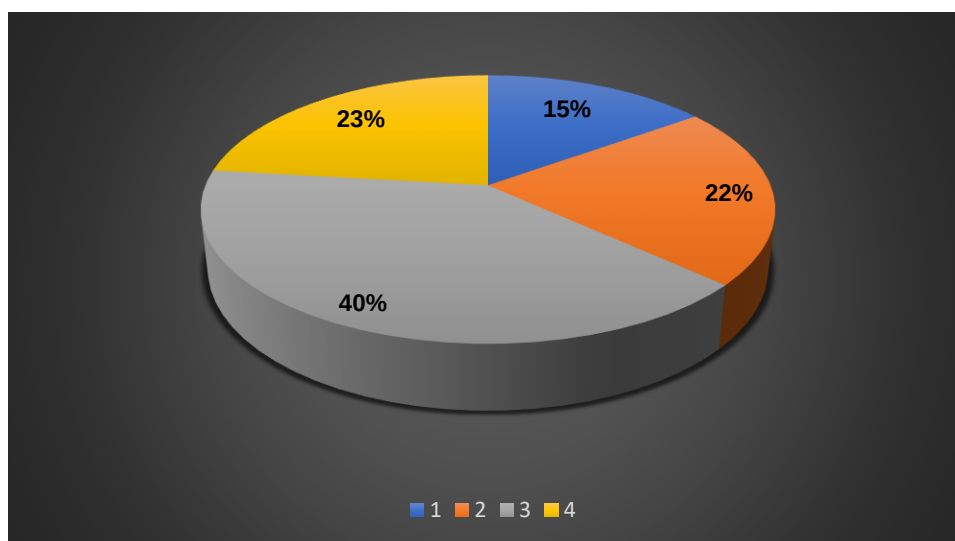


Interpretación: En cuanto al porcentaje de trabajadores que aplica orden y limpieza en sus labores, el 56% lo realiza más de una vez, el 26% cuando se le exige, y el 18% mantiene el orden y limpieza siempre.

Tabla 18. Frecuencia mensual de reporte y levantamiento de actos y condiciones inseguras de los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Mes	Frecuencia			
	Mas de dos reportes	Dos reportes	Un reporte	No reportó
Enero			18	18
Febrero		4	32	
Marzo		14	20	2
Abril		14	20	2
Mayo	24	5	7	
Junio	24	5	7	
Julio	8	8	17	3
Agosto	3		4	29
Setiembre	3	7	9	17
Octubre		15	15	6
Noviembre	3	7	9	17
Diciembre		15	15	6
Total	65	94	173	100

Gráfico 17. *Porcentaje de reportes y levantamientos de actos y condiciones inseguras*

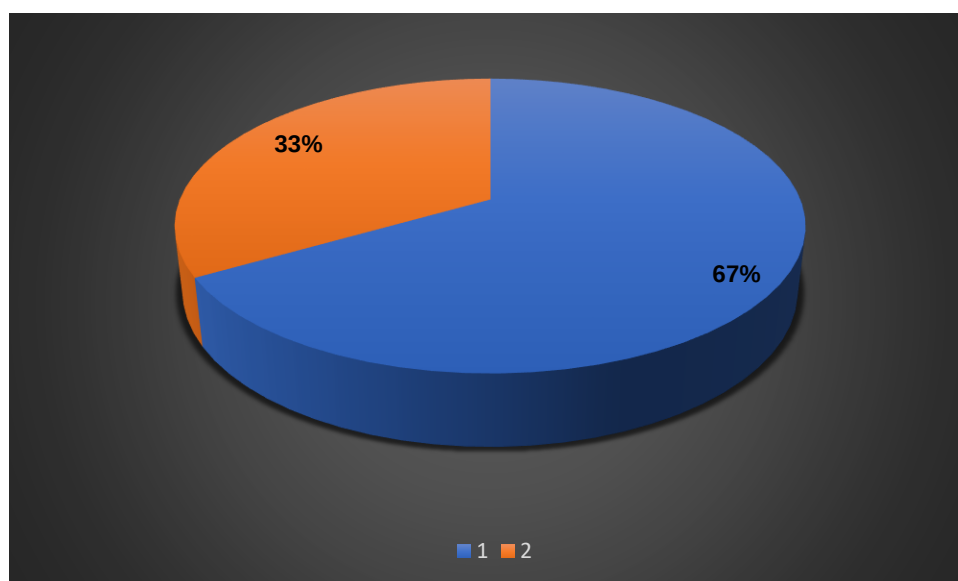


Interpretación: El 40% de trabajadores evaluados realizó solamente un reporte y levantamiento de actos y condiciones inseguras, el 23% no reportó, el 22% realizó dos reportes, mientras que el 15% realizó más de dos reportes.

Tabla 19. *Conducta de conservación y buen uso de herramientas y equipos por los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022*

Mes	Frecuencia	
	Frecuentemente	A veces
Enero		36
Febrero		36
Marzo		36
Abril		36
Mayo	36	
Junio	36	
Julio	36	
Agosto	36	
Setiembre	36	
Octubre	36	
Noviembre	36	
Diciembre	36	
Total	288	144

Gráfico 18. Conducta de conservación y buen uso de herramientas y equipos

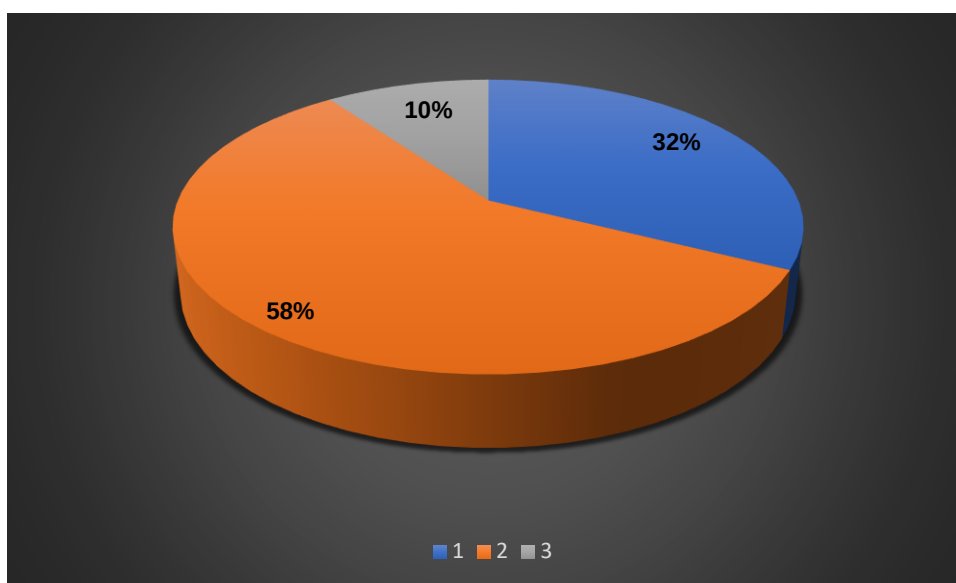


Interpretación: El 67% de trabajadores evaluados posee frecuentemente una conducta de conservación y buen uso de las herramientas y equipos, mientras que el 33% lo realiza a veces.

Tabla 20. Conducta de propuestas de mejoras e implementación de los trabajadores encuestados de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Mes	Frecuencia		
	Nunca	Una vez	Más de una vez
Enero	36		
Febrero	32	4	
Marzo	19	17	
Abril	19	17	
Mayo		26	10
Junio		29	7
Julio		36	
Agosto	24	8	4
Setiembre	5	20	11
Octubre		36	
Noviembre	5	20	11
Diciembre		36	
Total	140	249	43

Gráfico 19. *Conducta de propuestas de mejoras e implementación*



Interpretación: El 58% de los trabajadores evaluados realiza una vez propuestas de mejora e implementación, el 32% no lo hace nunca y el 10% lo hace más de una vez.

4.3. Prueba de Hipótesis

4.3.1. Proceso de prueba de Hipótesis General.

La influencia del Estrés se ve reflejado en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C.2022

H_0 = La influencia del Estrés **no se ve reflejado** en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C.2022

H_a = La influencia del Estrés se ve reflejado en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C.2022

$\alpha=0.05$

Tabla 21. *Tabla de resumen de procesamiento de casos Estrés laboral **
Desempeño

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
ESTRES * DESEMPEÑO	36	100,0%	0	0,0%	36	100,0%

Tabla 22. *Tabla de Contingencia de Estrés laboral en contraste con el Desempeño*

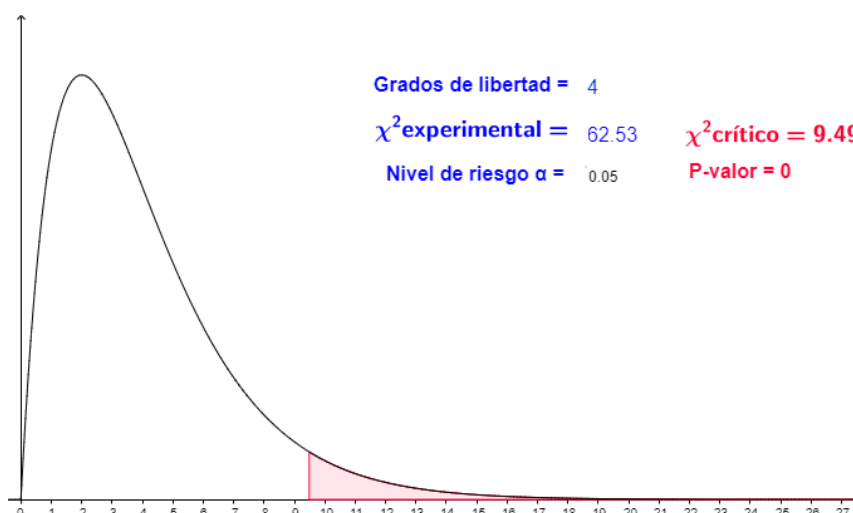
Nivel de Estrés		Desempeño		
		Insatisfactorio	Satisfactorio	Destacado
Moderado	N	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
Alto	N	26	9	1
	%	72%	25%	3%
Grave	N	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAL	N	26	9	1
	%	72%	25%	3%

Interpretación: En el contraste entre nivel de estrés laboral y desempeño, el 72% de trabajadores presenta un nivel alto de estrés y un desempeño insatisfactorio, el 25% nivel de estrés alto y desempeño satisfactorio, y el 3% presenta nivel de estrés alto y desempeño destacado.

Tabla 23. Prueba de Chi cuadrado para identificación de dependencia estadística entre estrés laboral y desempeño de los Trabajadores

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	62,525 ^a	9	,000
Razón de verosimilitudes	64,259	9	,000
Asociación lineal por lineal	23,190	1	,000
N de casos válidos	52		

Como se puede observar, a un nivel de confianza de 95%, el valor del estadístico de prueba (62,5) es considerablemente mayor que el valor crítico de tabla (9,49), así mismo Sig. (Valor crítico observado) es $0,000 < 0,05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna.



4.3.2. Proceso de prueba de Hipótesis Específicas

- La toma de decisiones de control se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022.

H_0 = La toma de decisiones de control **no se relaciona** en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

H_a = La toma de decisiones de control **se relaciona** en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

$\alpha=0.05$

Tabla 24. Prueba Hipótesis Especifica 1

		DESEMPEÑO	CONTROL DECISION	EXIGENCIA DE TRABAJO	APOYO SOCIAL
DESEMPEÑO	Coefficiente de Correlación	1	,753	,183	,620
	Sig. (bilateral)		,038	,194	,039
DECISIÓN CONTROL	Coefficiente de Correlación	,753	1	,275*	,126
	Sig. (bilateral)	,038		,048	,374
EXIGENCIA DE TRABAJO	Coefficiente de Correlación	,183	,275*	1	,047
	Sig. (bilateral)	,194	,048		,739
APOYO SOCIAL	Coefficiente de Correlación	,620	,126	,047	1
	Sig. (bilateral)	,039	,374	,739	

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se valoró el coeficiente de correlación entre el Desempeño y el Control

Decisional, con un valor $r=,758$ y un nivel de significancia $0,038 < 0,05$; lo cual demuestra que la correlación es positiva entre moderada y fuerte, concluyendo que, a mayor control decisional, habrá mayor desempeño y viceversa. Así mismo la correlación entre el Desempeño y el Apoyo social, con un valor $r=,620$ y nivel de significancia de $0,039 < 0,05$; encontrándose así una correlación positiva entre moderada y fuerte. Mientras que con la exigencia del trabajo es escasa o nula con un $r=,183$. Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

- El grado de exigencia mental se relaciona en el desempeño laboral trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. – 2022

H_0 = El grado de exigencia mental **no se relaciona** en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

H_a = El grado de exigencia mental **se relaciona** en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Tabla 25. Prueba Hipótesis Específica 2

		ESTRES	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	ESTRES		
	Coefficiente de correlación	1,000	-,700
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
	DESEMPEÑO		
	Coefficiente de correlación	-,700	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

Al encontrar el valor del coeficiente de correlación $r = -,700$ y un nivel de significancia $0,00 < 0,05$; se concluye que la relación es negativa de tipo inversa fuerte y moderada, entre el estrés laboral y el desempeño, es decir que a mayor estrés laboral es menor el desempeño de los trabajadores, por tanto, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- La relación del apoyo social se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Ho= La relación del apoyo social **no se relaciona** en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Ha= La relación del apoyo social **se relaciona** en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022

Tabla 26. Prueba Hipótesis Específica 3

		ESTRES	CONTROL DECISION	EXIGENCIA DE TRABAJO	APOYO SOCIAL
ESTRES	Coefficiente de Correlación	1	,189	,593**	-1,000**
	Sig. (bilateral)		,181	,000	,000
DECISION CONTROL	Coefficiente de Correlación	,189	1	,275*	,189
	Sig. (bilateral)	,181		,048	,181
EXIGENCIA DE TRABAJO	Coefficiente de Correlación	,593**	,275*	1	,593**
	Sig. (bilateral)	,000	,048		,000
APOYO SOCIAL	Coefficiente de Correlación	-1,000**	,189	,593**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,181	,000	

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

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Como podemos notar, se concluye que el coeficiente de correlación, entre el Estrés y el Apoyo Social, nos da un valor $r = 1,000$; lo cual indica que existe una correlación negativa, fuerte y perfecta, asumiendo que, al incrementar el apoyo social, disminuye el estrés laboral. Así mismo, la correlación entre el Estrés laboral y la exigencia de trabajo presenta un valor de $r = ,593$, lo que demuestra que la correlación es positiva entre moderada y fuerte. Además, se encontró que el nivel de significancia es $0,000 < 0.05$ en ambos casos, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

4.4. Discusión de resultados

“De un tiempo a esta parte se ha ido identificando al estrés laboral como una enfermedad que surge de la interacción entre los factores estresantes, exigencias laborales, apoyo social percibido y la demanda-control, que no solo afecta al trabajador, sino también a su entorno, dicha situación se torna habitual dentro de una institución, derivándose en un bajo Desempeño.

Bajo esta premisa se realizó la presente investigación sobre el estrés y su influencia sobre desempeño de los trabajadores de la Unidad Alpamarca, el mismo que está orientado hacia el mejor entendimiento y manejo del estrés en estas situaciones, para cuidar la salud de los trabajadores y por ende incrementar la productividad” (Balvin Palomino, 2018)

Pero en contraste a lo encontrado, Ojeda (2014), Carvo (2011) y Valderrama (2013), identifican estrés moderado en los trabajadores, y a diferencia de nuestro resultado, asocian el estrés como causa inmediata o como factor que influye significativamente en la ocurrencia de accidentes asociados a actos subestándar.

Como hipótesis general se planteó “La influencia del Estrés se ve reflejado en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C.2022” analizando se pudo a llegar a la conclusión de que en un 78% nivel de estrés es Alto por lo tanto la hipótesis general es aceptada.

Las hipótesis específicas:

1. La toma de decisiones de control se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022. Así mismo la correlación entre el Desempeño y el Apoyo social, con un valor $r = ,620$ y nivel de significancia de $0,039 < 0,05$; encontrándose así una correlación positiva entre moderada y fuerte. Mientras que con la exigencia del trabajo es escasa o nula con un $r = ,183$. Por lo tanto, se acepta a la hipótesis planteada
2. El grado de exigencia mental se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022. Así mismo, la correlación entre el Estrés laboral y la exigencia de trabajo presenta un valor de $r = ,593$, lo que demuestra que la correlación es positiva entre moderada y fuerte. Además, se encontró que el nivel de significancia es $0,000 < 0.05$ en ambos casos, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se acepta a la hipótesis planteada.
3. La relación del apoyo social se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022. Así mismo la correlación entre el Desempeño y el Apoyo social, con un valor $r = ,620$ y nivel de significancia de $0,039 < 0,05$; encontrándose así una correlación positiva entre moderada y fuerte. Mientras que con la exigencia del trabajo es escasa o nula con un $r = ,183$. Por lo tanto, se acepta a la hipótesis planteada.

CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación se obtuvieron los resultados esperados y planteados cumpliendo los objetivos e hipótesis propuestas:

- Se cumplieron los objetivos propuestos, tanto el objetivo general como los objetivos específicos.
- Como hipótesis general se planteó “La influencia del Estrés se ve reflejado en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022”, analizando se pudo llegar a la conclusión de que en un 78% nivel de estrés en los trabajadores es Alto, por lo tanto la hipótesis general es aceptada.
- La toma de decisiones de control se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022. Así mismo la correlación entre el Desempeño y el Apoyo social, con un valor r (coeficiente de correlación de Pearson) = 0,620 y nivel de significancia de $0,039 < 0,05$; encontrándose así una correlación positiva entre moderada y fuerte. Mientras que con la exigencia del trabajo es escasa o nula con un r (coeficiente de correlación de Pearson) = 0,183. Por lo tanto, se acepta a la hipótesis planteada
- El grado de exigencia mental se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022. Así mismo, la correlación entre el Estrés laboral y la exigencia de trabajo presenta un valor de r (coeficiente de correlación de Pearson) = 0,593, lo que demuestra que la correlación es positiva entre moderada y fuerte. Además, se encontró que el nivel de significancia es $0,000 < 0.05$ en ambos casos, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, se acepta a la hipótesis planteada.
- La relación del apoyo social se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022. Así mismo la correlación entre el Desempeño y el Apoyo social, con un valor r (coeficiente de correlación de Pearson) = 0,620 y nivel de significancia de $0,039 < 0,05$; encontrándose así una correlación positiva entre moderada y fuerte. Mientras que con la exigencia del trabajo es escasa o nula con un

r (coeficiente de correlación de Pearson) = 0,183. Por lo tanto, se acepta a la hipótesis planteada.

RECOMENDACIONES

- Fomentar el equilibrio entre la responsabilidad y la capacidad de responder en los trabajadores, con auditoria de comportamiento seguro (ACS) que enseñan a disminuir el comportamiento de riesgos y aumentar el comportamiento seguro.
- Para identificar los estados mentales (prisa, frustración, fatiga y complacencia) se sugiere continuar el uso del IPERC continuo.
- Establecer mecanismos de control y motivación, sistemas de premio y felicitación, por cumplimiento de metas y productividad.
- Incrementar el grado de apoyo y relaciones sociales que proporcionan los supervisores y compañeros de trabajo, para mejorar el clima laboral, fomentando la empatía laboral, establecer de grupos de ayuda con capacitaciones y asistencia psicológica individual y grupal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almirall Hernández, P. J. (2015). Ergonomía cognitiva. Apuntes para un programa de evaluación del trabajo computarizado. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 16(2), 64–68.
- Araque Perico, J., & Rivera Castañeda, N. (2005). *Psicología Organizacional e Industrial* (Ecoe Ediciones (ed.)).
- Balvin Palomino, C. D. (2018). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017 [Universidad Nacional del Centro del Perú]. In *Universidad Nacional Del Centro del Perú* (Vol. 1). <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4868>
- Beehr, T., & Newman, J. (1978). *Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature*. (Personnel Psychology (ed.)).
- Benavente de las Pozas, M. (2016). *UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID FACULTAD DE PSICOLOGÍA Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación TESIS DOCTORAL El estrés y la velocidad de anticipación en los “Call Centers” MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTORA PRESENTADA POR. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.*
- Calderon Ramos, V. M. (2016). Estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los establecimientos penitenciarios de la región altiplano: período 2016. In *Universidad Nacional del Altiplano. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO.*
- Cohen, S., Kessler, R. C., & Gordon, L. U. (1995). *Measuring stress*. Oxford University Press.
- Davis, L., & Ryewskyj, T. (1987). *Sources of stress in third year baccalaureate nursing students*. 5–19.
- Hernandez Montes, R., & Fuentes Pitre, María;Martinez Arturo, C. (2020). *LA INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA LGM GESTIÓN EMPRESARIAL S.A.S* (Vol. 3, Issue 2017)

<http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2013). Metodología de la investigación. In S. . McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (6°, Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (S. A. D. C. . McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (ed.); Sexta).

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.

Levi, L. (1994). *Work, worker and wellbeing: An overview*. 8(2), 79–83.

Pagola Brito, J. (2021). *Universidad nacional josé faustino sánchez carrión escuela de posgrado* [UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4885>

Rodríguez Carvajal, R., & De Rivas Hermosilla, S. (2011). Medicina y Seguridad del Trabajo. *SCIELO*, 57. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>

Rodríguez, W. (2011). *Guía de Investigación Científica* (U. de C. y Humanidades (ed.)).

Sanchez, F. C. (2011). “Estrés Laboral, Satisfacción En El Trabajo Y Bienestar Psicológico En Trabajadores De Una Industria Cerealera” [UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA]. In *International Biodeterioration & Biodegradation* (Vol. 43, Issues 1–2). <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf> <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0964830598000705>

Sanchez, J. M. (2010). Estrés laboral. *Riesgos Asociados a La Organización Del Trabajo*, 8.

Schnall, P. L., Schwartz, J. E., Landsbergis, P. A., Warren, K., & Pickering, T. G. (n.d.). *A longitudinal study of job strain and ambulatory blood pressure: results from a three-year follow-up* (Psychosomatic Medicine (ed.)).

Selye, H. (2001). ¿Qué es el estrés? In *Universidad de Granada*.
<http://www.ugr.es/~ve/pdf/estres.pdf>

Valentin Guillermo, D. N., & Campos Quispe, H. S. (1967). EL CLIMA LABORAL EN RELACIÓN CON EL ESTRÉS EN EL TRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE LAS MYPES HOTELERAS EN EL DISTRITO DE YANACANCHA PROVINCIA DE PASCO - AÑO 2018. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN.

ANEXOS

Instrumento De Recolección De Datos

FORMULARIO DE ENCUESTA DE SISTOMATOLOGÍA FISIOLÓGICA DEL ESTRÉS

Edad:

Genero:

Instrucciones: La presente encuesta tiene como objetivo medir como influye el estrés en los trabajadores en la Unidad Alparmarca Volcan S.A.C. Lee correctamente y marca con un aspa, la respuesta que hayas presentado durante los últimos meses.

N°	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿Ha sentido últimamente palpitaciones, temblor, mareos o sudoración de manos, en forma más frecuente que lo habitual?		
2	¿Se encuentra más irritable y menos tolerante?		
3	¿Ha sentido últimamente, sensación de “falta de aire”, ahogos u opresión en el pecho, en forma más frecuente que lo habitual?		
4	¿Ha sentido últimamente, en forma más frecuente que lo habitual, una sensación de adormecimiento de la cara y las extremidades?		
5	¿Se ha sentido más fatigado y débil que de costumbre?		
6	¿Tiene dificultades para conciliar o mantener el sueño en la noche?		
7	¿Ha tenido últimamente dolores de cabeza en forma más frecuente que lo habitual?		
8	¿Se ha sentido últimamente más nervioso y angustiado que lo habitual?		
9	¿Ha tenido últimamente sensación de rigidez o dolor en el cuello, hombros y parte superior de la espalda, en forma más frecuente que lo habitual?		
10	¿Tiene usted últimamente reacciones fuertes frente a los pequeños problemas cotidianos (malas notas de sus hijos, desperfectos del auto, etc.)?		
11	¿Tiene dificultades para concentrarse o siente que su memoria ha estado fallando?		
12	¿Ha tenido últimamente molestias intestinales o estomacales, en forma más frecuente que lo habitual?		
13	¿Siente que su rendimiento y eficacia en sus ocupaciones ha disminuido últimamente?		

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL: MODELO DEMANDA

CONTROL (DC) DE KARASEK

Edad:

Genero:

Instrucciones: La presente encuesta tiene como objetivo medir como influye el estrés en los trabajadores en la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. Lee correctamente y marca con un aspa, la respuesta que hayas presentado durante los últimos meses.

ESCALA: 1) Totalmente en desacuerdo;2) En desacuerdo; 3) Deacuerdo;4)

Totalmente de acuerdo

N°	ITEM		TD	ED	D	TA
1	CD	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.				
2	CD	Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación				
3	CD	En mi trabajo debo ser creativo				
4	CD	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo				
5	CD	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo				
6	CD	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma				
7	CD	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes				
8	CD	Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo				
9	CD	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales				
10	ET	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente				
11	ET	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental				
12	ET	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva				
13	ET	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo				
14	ET	No recibo pedidos contradictorios de los demás				
15	ET	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo				
16	ET	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde				
17	ET	Mi trabajo es muy dinámico				
18	ET	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás				

19	AS	Mi jefe presta atención a lo que digo				
20	AS	Para fomentar la cultura preventiva antes tiene que existir la planificación				
21	AS	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi				
22	AS	Mi jefe facilita la realización del trabajo				
23	AS	Mi jefe consigue que la gente trabaje unida				
24	AS	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan				
25	AS	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mi				
26	AS	Las personas con las que trabajo se interesan por mi				
27	AS	Las personas con las que trabajo son amistosas				
28	AS	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas				
29	AS	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo				

TOTAL				
--------------	--	--	--	--

Validación de Juicio de Expertos



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO "JUICIO DE EXPERTOS"

I. DATOS PERSONALES.

- NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Julio MARCELO AMES
- GRADO ACADÉMICO: Doctor
- CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:
- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpacar Volcan S.A.C. 2022
- AUTOR DEL INSTRUMENTO: Ing. Eduardo Angel VEGA CARHUAZ
- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN.

N°	Indicadores	Criterios	A Deficiente 1	B Baja 2	C Regular 3	D Buena 4	E Muy Buena 5
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad	Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4	Organización	Existe una organización lógica entre (variables e indicadores)					X
5	Suficiencia	Los instrumentos son suficientes para las mediciones de todos los indicadores					X
6	Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7	Consistencia	¿Los objetivos y variables están formulados de forma que puedan ser medibles y comprobados?					X
8	Coherencia	Hay coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores				X	
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10	Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)						5	5

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = 0,90$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<0,70 – 1,00]

Cerro de Pasco, 2024


Firma del Experto



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO "JUICIO DE EXPERTOS"

I. DATOS PERSONALES.

- a. **NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO:** Reynaldo MEJIA CACERES
b. **GRADO ACADÉMICO:** Doctor
c. **CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:**
d. **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022
e. **AUTOR DEL INSTRUMENTO:** Ing. Eduardo Angel VEGA CARHUAZ
f. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN.

N°	Indicadores	Criterios	A Deficiente 1	B Baja 2	C Regular 3	D Buena 4	E Muy Buena 5
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad	Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4	Organización	Existe una organización lógica entre (variables e indicadores)					X
5	Suficiencia	Los instrumentos son suficientes para las mediciones de todos los indicadores					X
6	Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados				X	
7	Consistencia	¿Los objetivos y variables están formulados de forma que puedan ser medibles y comprobados?				X	
8	Coherencia	Hay coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores				X	
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10	Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)						5	5

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = 0,90$$

- III. **CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<0,70 – 1,00]

Cerro de Pasco, 2024


Firma del Experto



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO “JUICIO DE EXPERTOS”

I. DATOS PERSONALES.

- NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Pit Frank ALANIA RICARDI
- GRADO ACADÉMICO: MAESTRO
- CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:
- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022
- AUTOR DEL INSTRUMENTO: Ing. Eduardo Angel VEGA CARHUAZ
- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN.

Nº	Indicadores	Criterios	A Deficiente 1	B Baja 2	C Regular 3	D Buena 4	E Muy Buena 5
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad	Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4	Organización	Existe una organización lógica entre (variables e indicadores)				X	
5	Suficiencia	Los instrumentos son suficientes para las mediciones de todos los indicadores					X
6	Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7	Consistencia	¿Los objetivos y variables están formulados de forma que puedan ser medibles y comprobados?					X
8	Coherencia	Hay coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores					X
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)						2	8

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = 0,96$$

- III. CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<0,70 – 1,00]

Cerro de Pasco, 2024

Firma del Experto

Matriz de Consistencia

Tema: “Influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADORES DE VARIABLE INDEPENDIENTE	DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cómo influye el estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022?	Determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022	La influencia del Estrés se ve reflejado en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C.2022.	Estrés (Causa)	- Decisión de Control -Exigencia de Trabajo - Apoyo Social	-Función fisiológica -Opinión y decisión -Exigencias mentales -Apoyo social (jerarquía trabajadores)	Investigación Básica	POBLACIÓN 230 trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. – 2022. MUESTRA 36 trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. – 2022
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICA	VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADORES DE VARIABLE DEPENDIENTE	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS - INSTRUMENTOS
- ¿Cómo influye la decisión de control en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022? - ¿Cómo influye la exigencia de trabajo en el desempeño de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022? - ¿Cómo influye el apoyo social en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022?	- Analizar la decisión de control en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C.2022. - Evaluar las exigencias mentales en el desempeño laboral trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C.2022 - Analizar apoyo social en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C.2022.	-La toma de decisiones de control se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022. - El grado de exigencia mental se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022. -La relación del apoyo social se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Alpamarca Volcan S.A.C. 2022.	Desempeño laboral (efecto)	-Acciones o conducta -Trabajo laboral	-Amonestaciones -Accidentes -Reconocimiento - Uso correcto de EPP -Reporte de condiciones inseguras. -Orden. -Conservación de buen uso de las herramientas y equipos.	Método Científico Método Particular Descriptivo Inductivo Deductivo Diseño de Investigación Correlacional	Técnicas: -Encuestas -Entrevistas Instrumentos: -Cuestionarios de entrevistas -Cuestionarios de encuestas.

RELACIÓN DE TRABAJADORES QUE PARTICIPARON EN LA ENCUESTA

N	Unidad Minera	Razon Social	Apellidos y Nombres	Puesto
1	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	ARTEAGA LUIS FIDEL	OPERARIO
2	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	BALDEON LUIS JHONNY SAMUEL	OPERARIO
3	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	BEJAR AMPUERO HENRY ANTONIO	INGENIERO DE CIERRE DE MINAS
4	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	CAPANI QUISPE JERSON FRANCISCO	JEFE DE ASUNTOS AMBIENTALES
5	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	CHANCHAL GALICIO DENIZ ALVARO	TECNICO DE MONITOREO
6	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	CRUZ TORRES IVAN EMILIO	OPERARIO
7	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	CRUZ TRINIDAD SAMUEL MARCOS	OPERARIO
8	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	GARCIA ESPIRITU ARMANDO ALEJANDRO	OPERARIO
9	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	LUIS VARGAS JUAN JOSE	OPERARIO
10	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	MARCELO VARGAS PACO EDWIN	OPERARIO
11	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	MONTENEGRO GARCIA LUIS GABRIEL	INGENIERO DE ASUNTOS AMBIENTALES
12	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	NAUPARI QUIQUIA CARLOS ALBERTO	TECNICO DE MONITOREO
13	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	RAPRI NAVARRO GONZALO TOLEDO	OPERARIO
14	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	RAPRI YACHACHIN HERACLIO PRUDENCIO	OPERARIO
15	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	SOLANO VICENTE EDWIN EDMUNDO	OPERARIO
16	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	VALERIO GOZAR ALEQUES	OPERARIO
17	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	VILLANUEVA LUIS JULIAN LENIN	OPERARIO
18	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	BARDALES VALDERRAMA ANGEL MORDOS	MUESTRERO
19	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	BEJARANO GOMEZ YALY	MUESTRERO
20	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	HINOSTROZA VILLANUEVA DIMAS JAIME	MUESTRERO
21	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	LAUREANO VICENTE GILMER EDWIN	MUESTRERO
22	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	MALPARTIDA ZEVALLOS WINDER NILSON	MUESTRERO
23	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	MAMANI PAREDES ELMER TITO	JEFE DE GEOLOGIA
24	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	PALOMINO HUARCAYA ARTEMIO	GEOLOGO DE MINA
25	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	PORTAL CALIXTO PAHOLO BENJAMIN	MUESTRERO
26	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	ROBLES ESPIRITU ALEX GEMAYEL	MUESTRERO
27	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	SOSAYA YUFRA DIANA LUCIA	GEOLOGO JUNIOR
28	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	CUTIPA CONDORI VICTORIA DEL CARMEN	JEFE DE GEOMECANICA
29	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	VEGA CARHUAZ EDUARDO ANGEL	INGENIERO SENIOR DE GEOMECANICA
30	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	AMES PARRAGA CRISTOPHER ANDRE	INGENIERO JUNIOR DE PLANEAMIENTO
31	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	ATENCIO FALCON LUCIO MAURO	TOPOGRAFO
32	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	CONDOR CAMAYO OSCAR ALBERTO	AYUDANTE TOPOGRAFO
33	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	FALCON HEREDIA MAYCOL ANTHONY	TOPOGRAFO
34	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	LLACCHUA LOPEZ DIEGO PEPE	INGENIERO DE PLANEAMIENTO
35	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	MAMANI ARACAYO MARIO JUYAKI	INGENIERO DE PLANEAMIENTO
36	Alpamarca	CIA MINERA VOLCAN	NAVARRO MALPARTIDA ANDRES ROMAN	TOPOGRAFO