

ARTÍCULO ORIGINAL

Estrés laboral y su relación con el desempeño en los trabajadores de una empresa constructora, Callao de 2024

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño en los trabajadores de una empresa de construcción. El estudio usó un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación aplicada de nivel correlacional-descriptivo y un diseño no experimental transversal. La población estuvo constituida por 84 colaboradores y se aplicó un censo. La técnica elegida fue la encuesta, y como instrumento se empleó un cuestionario integrado por 22 ítems. Se realizó un análisis descriptivo para determinar los niveles de las variables de estudio y un análisis estadístico inferencial para corroborar las hipótesis planteadas. Los principales resultados demostraron que el estrés laboral presentó un 44.05 % de nivel bajo, mientras que el desempeño laboral alcanzó un 36.90 % de nivel alto. Asimismo, se evidenció una relación considerable y negativa entre el estrés laboral y el desempeño, respaldada por la prueba de Spearman ($Rho = -0.653$), resultando significativo ($p < 0.05$). Adicionalmente, se comprobó que el estrés laboral se relacionó de manera significativa y negativa con las dimensiones del desempeño laboral: conocimientos ($Rho = -0.377$; $p < 0.05$), con una relación moderada; comunicación ($Rho = -0.599$; $p < 0.05$), con una relación considerable; y trabajo en equipo ($Rho = -0.511$; $p < 0.05$), también con una relación considerable. Se concluyó que, a menores niveles de estrés laboral en los colaboradores, mayores serán los niveles de desempeño laboral.

Palabras clave: cansancio emocional; estrés laboral; gestión del estrés; desempeño laboral.

**Ana Luisa Zevallos
Hernández** 

analuisa.zevallos@unmsm.edu.pe
Universidad Nacional Mayor de
San Marcos, Facultad de Ciencias
Administrativas, Lima, Perú

Presentado: 02/12/2024 - Aceptado: 02/04/2025 - Publicado: 13/06/2025

INTRODUCCIÓN

El estudio de las capacidades laborales en el contexto actual del desempeño ha avanzado en las últimas décadas en áreas como el aprendizaje organizacional, el cambio laboral y la psicología del trabajo, especialmente en la relación entre el estrés de los empleados y su desempeño laboral vinculado a competencias y funciones (Khan *et al.*, 2024). No obstante, persisten vacíos en la literatura sobre cómo el estrés laboral se relaciona con la adquisición de conocimientos, el trabajo en equipo y la comunicación, así como su impacto en el desempeño laboral en áreas personales, entornos laborales adversos y cambios disruptivos en sectores poco estudiados, como las constructoras.

En el ámbito internacional, el estrés laboral ha generado creciente interés investigativo debido a su relación directa con el desempeño de los empleados y la productividad organizacional. Un estudio relevante es el State of the Global Workplace, Gallup (2023), cuyos resultados indicaron que un tercio de los colaboradores a nivel global experimenta estrés laboral, más de la mitad se siente emocionalmente desvinculado de sus puestos y dos terceras partes reportan malestar en su entorno laboral. Estos hallazgos evidencian los efectos adversos del estrés en la salud de los empleados, donde el agotamiento extremo y la dificultad para cumplir responsabilidades son marcadores clave, asociados a una elevada segregación de cortisol (Ponce *et al.*, 2024; Maji & Durám, 2022).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) instó a los líderes mundiales a implementar acciones correctivas y preventivas en salud mental laboral. Esta recomendación enfatiza la necesidad de estrategias como la vigilancia de cargas laborales, gestión de comportamientos negativos, monitoreo de factores de riesgo y creación de entornos saludables. De no adoptarse estas medidas, se estima que la productividad global podría disminuir en 12 billones de dólares, mientras que la depresión generaría pérdidas económicas por 1 billón. Paradójicamente, el sector salud no está exento de este problema: casi la mitad de su fuerza laboral presenta niveles moderados de estrés, bajo desempeño y resiliencia limitada (Taan *et al.*, 2024).

En Latinoamérica, diversos estudios demuestran que un alto porcentaje de trabajadores experimenta estrés laboral elevado. De hecho, el 50 % de los participantes reporta sentirse estresado, destacando la magnitud del fenómeno en la región. Los factores contribuyentes incluyen presiones laborales excesivas, liderazgo deficiente y entornos de trabajo negativos, lo que agrava el bienestar y el rendimiento de los empleados (Marín *et al.*, 2024; Mercer, 2023; Pujol & Lazzaro, 2021).

En Perú, el Ministerio de Salud (Minsa, 2021) reportó que el 52% de la población limeña padece estrés moderado a severo, atribuido principalmente al periodo pos-COVID-19. Además, el 55 % de la población económicamente activa presenta dificultades para dormir, requiriendo atención médica. Estos estados de tensión y sobrecarga emocional no solo afectan el bienestar psicológico y físico, sino que también reducen el desempeño laboral y la eficiencia, generando un impacto negativo.

El estudio de Trabajando.com señaló que el 50 % de los peruanos experimenta estrés laboral de manera continua debido a las dinámicas del trabajo remoto y los altos niveles de desempleo. Asimismo, más de un tercio de los trabajadores reportó estrés por condiciones adversas en sus lugares de trabajo, mientras que esa misma proporción manifestó afectación por desempleo derivado de la inestabilidad económica (Lizama, 2021). Respecto al impacto del estrés en el sector de construcción, se halló que el 63 % de los hombres presenta mayor prevalencia frente al 37 % de las mujeres, con grupos de edad más vulnerables: 33 % entre 30 y 39 años y 30 % entre 50 y 59 años. Las áreas más afectadas fueron ingeniería y ventas a nivel nacional (Tueros, 2021).

En este sentido, el estrés laboral es un problema recurrente que impacta la salud física y mental, deteriorando el clima organizacional y constituyendo una prioridad de salud pública. Estudios revelaron que más del 75 % de los trabajadores peruanos experimentó agotamiento emocional, desarrolló enfermedades físicas o padeció ansiedad e ira, confirmando que el estrés afecta el desempeño y la salud independientemente del sector productivo (Flores *et al.*,

2024; Delgado *et al.*, 2020; Bada *et al.*, 2020; Gammarra & Arévalo, 2023).

Fundada en 1936, la empresa de estudio se dedica a la fundición de piezas metálicas de acero y hierro, cuenta con certificación ISO 9001 y una población de 106 colaboradores (obreros y administrativos) bajo el régimen laboral n.º 728. Se identificó que los colaboradores padecen estrés laboral por: exigencias elevadas de metas, demandas excesivas de producción, comunicación deficiente, cambios imprevistos de horario, extensión de horas extras obligatorias y condiciones laborales inadecuadas, entre otros factores.

Las consecuencias de no intervenir incluyen afectaciones a la salud de los empleados, como síntomas biológicos (cefaleas, malestar generalizado, desmayos), psicológicos y sociales. Además, se observan efectos organizacionales: deterioro en las relaciones con pares y jefes, desmotivación, evitación de responsabilidades, aumento del ausentismo y la rotación de personal, y disminución de la productividad. Así, la pregunta de investigación fue: ¿Cómo se relaciona el estrés laboral con el desempeño de los trabajadores en una empresa constructora del Callao, 2024?

El estudio se justifica teóricamente al identificar nuevos factores causales de estrés laboral desde las teorías seleccionadas, generando conocimiento sobre gestión del desempeño sin comprometer el bienestar laboral. Su enfoque innovador se alinea con los objetivos de salud y bienestar de la ONU. Prácticamente, la justificación radica en que la industria de la construcción, un sector en crecimiento sostenido, exige altos niveles físicos, mentales y emocionales. Pese a la evidencia científica disponible, la literatura sobre personal de constructoras sigue siendo limitada. Los hallazgos esperan contribuir a mejorar políticas de manejo del estrés, promoviendo entornos laborales saludables y eficientes, así como prácticas organizacionales que fortalezcan el bienestar y la productividad, elementos clave para el éxito en este sector competitivo.

A nivel internacional, Dolores *et al.* (2023) determinaron la correlación entre el estrés laboral y el desempeño de trabajadores en una empresa. El enfoque fue cuantitativo, con un

diseño no experimental transversal descriptivo. Los resultados mostraron en la prueba de Anova que hay un valor $F = 0.001$ y una significancia de 0.970, confirmando una relación significativa entre las variables. En los datos descriptivos, se halló que 27.9 % de los trabajadores nunca o casi nunca experimentaron estrés, mientras que 63.3 % siempre mantuvo un desempeño laboral adecuado. Concluyeron que las exigencias de cumplir objetivos organizacionales generan altos niveles de estrés, afectando negativamente el desempeño de los colaboradores y, consecuentemente, la competitividad empresarial.

De igual modo, Velásquez (2022) determinó la relación entre estrés laboral y desempeño en promotores de una institución financiera en México. El estudio empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y nivel correlacional. Los resultados mostraron lo siguiente: una prueba de Spearman ($Rho = 0.576$, $p < 0.001$) que confirmó una relación significativa entre las variables; datos descriptivos con 23 % de nivel bajo en estrés laboral y 63 % de nivel alto en desempeño. Adicionalmente, se demostró mediante Spearman ($Rho = 0.612$, $p < 0.001$) una relación considerable entre estrés laboral y logros profesionales (conocimientos). Asimismo, Spearman ($Rho = 0.701$, $p < 0.001$) reveló una relación significativa entre desempeño laboral y agotamiento emocional de origen organizacional. Finalmente, Spearman ($Rho = 0.62$, $p < 0.001$) confirmó una relación considerable entre desempeño y factores individuales (efectos fisiológicos).

Ávila (2022) identificó la presencia de estrés laboral y factores predisponentes en personal operativo de Bolivia. El estudio empleó un enfoque mixto (descriptivo y de cohorte transversal), utilizando el Test de Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario ad hoc basado en el CoPsoQ-istas21. Los resultados mostraron un incremento sostenido del estrés laboral (del 26 % al 59 % en tres años), atribuido principalmente a deficiencias comunicativas entre empresa y colaboradores. Se concluyó que existen altos niveles de estrés por agotamiento físico/mental, sedentarismo, dependencia de sustancias para cumplir jornadas laborales, insomnio y uso excesivo de dispositivos electrónicos, factores que afectan notablemente el desempeño en producción.

Arcos y Velásquez (2020) evaluaron el estrés térmico en el área de fundición de la empresa Fundi Laser y su impacto en la salud laboral. Mediante un enfoque cualitativo y las técnicas de prevención NTP 322 y NTP 323, calcularon el índice WBGT (ISO 7243) considerando temperatura ambiental, del globo y capacidad física del personal (muestra: 8 colaboradores). La prueba de Pearson ($r = -0.468$, $p < 0.001$) reveló una correlación significativa entre desempeño laboral y factores del entorno. Se concluyó que los trabajadores enfrentan riesgos constantes para su salud (enfermedades cardiovasculares, respiratorias, nerviosas y renales), alterando su bienestar físico y mental.

Panchano (2019) determinó la influencia del estrés laboral en el desempeño de trabajadores de una empresa metalmeccánica. El estudio combinó métodos cuantitativos y cualitativos con diseño transversal, descriptivo y correlacional. Los resultados mostraron mediante chi-cuadrado de Pearson que 84 % de los trabajadores presentó estrés bajo y 14 % intermedio, mientras que 70 % tuvo un desempeño "algo satisfactorio", 26 % "satisfactorio" y el resto "muy satisfactorio". Se concluyó que los trabajadores presentan bajos niveles de estrés y altos índices de desempeño laboral.

A nivel nacional, Caro y López (2020) determinaron los efectos del estrés térmico sobre la salud de los trabajadores y su desempeño en el área de fundición. La metodología utilizada fue el WBGT (índice de temperatura de globo de bulbo húmedo) y el índice de valoración medio (IVM) de Fanger. Los resultados mostraron que el desempeño laboral y los factores del entorno se relacionan significativamente, según la prueba de Pearson ($r = -0.501$; $p < 0.001$). Concluyeron que las afecciones en la salud física y mental tienen implicaciones en el estrés laboral, lo cual reduce la eficiencia en el cumplimiento de las metas de producción industrial y afecta negativamente el desempeño.

Según Manay (2020), el estrés en el centro laboral se relaciona con el desempeño en una empresa privada. El enfoque fue cuantitativo, con un estudio de tipo básico, nivel relacional y diseño no aplicado transversal. Los resultados indicaron que el estrés laboral y los conocimientos se relacionaron significativamente, según la

prueba de tau de Kendall ($\tau = 0.402$; $p = 0.022 < 0.05$), corroborado con la prueba de Spearman ($\rho = 0.436$), mostrando una fuerza media. Asimismo, el estrés laboral y las habilidades se asociaron de manera significativa ($\tau = 0.402$; $p = 0.022 < 0.05$), respaldado por Spearman ($\rho = 0.436$). Finalmente, el estrés laboral y el desempeño presentaron una correlación significativa ($\tau = 0.688$; $p = 0.003 < 0.05$), confirmada por Spearman ($\rho = 0.622$), con una fuerza considerable. Concluyó que existe una relación positiva moderada entre el estrés laboral y el desempeño.

Rivera (2020) estableció que las labores bajo estrés térmico se asocian con la satisfacción laboral en empleados expuestos al calor durante procesos siderúrgicos. El enfoque fue cuantitativo, con diseño no experimental y asociación de variables en un solo recojo de datos retrospectivo. Los resultados revelaron una relación entre el estrés laboral y la insatisfacción en el desempeño ($r = -0.509$; $p = 0.004 < 0.05$), significativa y de magnitud considerable. Concluyó que los puestos de trabajo de campo presentan altos niveles de estrés térmico, lo que genera insatisfacción y afecta el desempeño en una siderúrgica peruana.

Carrera y Cueto (2022) plantearon la relación entre el estrés laboral y el desempeño en trabajadores de una empresa. El enfoque fue cuantitativo, con diseño aplicado y correlacional. Los resultados mostraron un 77.5 % de nivel bajo en estrés laboral y un 69.9 % de nivel alto en desempeño. La prueba de Spearman ($\rho = -0.223$; $p = 0.025 < 0.05$) indicó una asociación débil pero significativa.

Chambi (2021) determinó la relación entre el estrés y el rendimiento laboral en colaboradores de una empresa minera. El enfoque fue cuantitativo, con diseño no experimental correlacional. Se emplearon encuestas con los cuestionarios OIT y el de Calizaya, Bellido y Huamani. Los resultados, mediante la prueba de Spearman ($\rho = -0.641$; $p = 0.001 < 0.05$), revelaron una correlación significativa e inversa entre estrés y rendimiento. Concluyó que mayores cargas laborales aumentan el estrés, reduciendo la organización y el rendimiento.

El estrés laboral se define como la discrepancia entre las demandas del trabajo y la capacidad de respuesta del individuo ante presiones internas y externas. Este desajuste genera tensión y malestar, afectando el bienestar físico y emocional del personal, así como su desempeño (Chiavenato, 2013).

Asimismo, el estrés laboral tiene tres dimensiones, las cuales son factores del entorno, referidos a todos aquellos elementos que pueden afectar al personal de una empresa, ya que generan impactos negativos, en especial porque crean pensamientos de incertidumbre y riesgos. Algunos de estos elementos son la iluminación, la ventilación, el ruido y la comodidad. Por otro lado, los factores organizacionales aluden a aquellas exigencias que superan las capacidades del personal y que, por lo general, se presentan en situaciones inoportunas, denominadas “retos laborales”. Algunos indicadores son la sobrecarga de tareas, la falta de recursos, la monotonía y las horas extras obligatorias (Rasool *et al.*, 2024). Finalmente, los factores individuales son aquellos aspectos de la personalidad de cada trabajador que generan discrepancias, como la desaprobación o diferencias de opinión entre colegas, lo que puede derivar en situaciones conflictivas y estresantes (Junca & Lopez, 2023).

De acuerdo con Velázquez (2023), el desempeño laboral se define como el rendimiento de una o varias personas en el cumplimiento de objetivos, evidenciado en efectividad y calidad. Asimismo, Zaragoza Andrade *et al.* (2023) lo conceptualizan como el comportamiento del empleado orientado al logro de las metas establecidas por la empresa.

Según Davis y Newstrom (2003), el desempeño laboral puede dimensionarse en trabajo en equipo, comunicación y conocimientos. En cuanto a los conocimientos, estos constituyen un conjunto de saberes que integran información académica y experiencial adquirida a lo largo del tiempo, ya sea de manera individual o grupal (Chiavenato, 2000).

Asimismo, se considera que el conocimiento es una mezcla flexible de prácticas organizadas basadas en la experiencia, junto con conductas aplicadas de información contextual y fundamentada en hechos reales, que pueden ser asimiladas mediante la habitualidad

(Davenport & Prusak, 2006). Los indicadores incluyen experiencia práctica, información académica y observación de tareas y actividades.

Por otra parte, la comunicación es la interacción verbal o escrita eficiente que facilita el intercambio de información relevante. Es decir, es un proceso de transferencia de conocimientos entre personas, en el que se comparten emociones, saberes y sentimientos (Davis & Newstrom, 2003). En este sentido, la comunicación es inherente a las relaciones humanas y funciona como una herramienta lingüística que permite la interacción, el desarrollo y la socialización (Gómez, 2016).

Robbins y Judge (2013) destacan que el lenguaje y la forma de transmitir información son fundamentales para gestionar ideas, regular la motivación y controlar la expresión emocional, elementos clave para influir en el comportamiento de los miembros de un equipo. Algunos indicadores son los reportes, informes, transmisión tecnológica, intercambio de ideas y expresión de pensamientos. Finalmente, Davis y Newstrom (2003) señalan que el trabajo en equipo se basa en la conexión, la igualdad y el liderazgo, sustentados en conductas aceptadas por todos los integrantes. Algunos aspectos clave son la toma de decisiones colectiva, las tareas compartidas, la democracia y los comportamientos admitidos. Según, Acosta (2014), mostró que las labores en nivel de unanimidad, es decir: dos o más personas que trabajan en común en logro de un solo objetivo. Por otra parte, Chiavenato (2015) afirma que “los equipos de trabajo operan mediante un proceso participativo de toma de decisiones, tareas compartidas y responsabilidad por el trabajo” (p. 221). A la luz de estos fundamentos teóricos, se planteó como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño en los trabajadores de una empresa constructora del Callao, 2024.

MÉTODOS

El enfoque del estudio fue cuantitativo porque utilizó las ciencias de la estadística para probar las hipótesis planteadas. Además, el estudio fue de tipo aplicado, ya que estuvo orientado a aportar ideas de solución mediante sus resultados sobre cómo reducir el estrés laboral en

relación con el incremento del desempeño en el trabajo (Hernández & Mendoza, 2018).

Asimismo, el nivel de investigación fue correlacional porque buscó medir la asociación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, con el fin de conocer no solo la fuerza de la relación, sino también su sentido y dirección (Ñaupá *et al.*, 2018). Además, fue un estudio descriptivo porque empleó la estadística descriptiva para medir la situación actual de ambas variables, a través del baremo, describiendo las razones de hecho (Hernández & Mendoza, 2018). Por otro lado, la investigación usó un diseño no experimental, ya que no manipuló ninguna variable independiente para estimular el fenómeno de estudio ni realizó intervenciones sobre la realidad del problema (Supo & Zacarías, 2020). En correspondencia, para la recolección de datos se aplicó el método inductivo; es decir, se levantaron los datos una sola vez en el tiempo, comúnmente denominado transaccional, con el fin de realizar medidas específicas en ambas variables que sirvieran para validar las teorías generales seleccionadas (Hernández & Mendoza, 2018).

En cuanto al procedimiento para definir la población de estudio, se utilizaron los criterios de inclusión y exclusión, estableciendo de forma exacta y precisa las características de los elementos que la conformaron, la cual se constituyó de 84 trabajadores, todos censados. Respecto a las técnicas, se empleó la encuesta porque es un procedimiento para recolectar datos de forma sistematizada, rápida y confiable (Ñaupá *et al.*, 2018). En correspondencia, se aplicó como instrumento un cuestionario conformado por una escala de Likert. Por otro lado, los autores Hernández y Mendoza (2018) aconsejaron que los instrumentos documentales de medición deben ser validados por un mínimo de dos expertos para su mejora; razón por la cual tres peritos validaron los instrumentos. Posteriormente, se aplicó una prueba piloto con 25 elementos similares a la población de estudio para obtener un alfa de Cronbach (AC) aprobado por la comunidad científica, siendo los resultados para el estrés laboral $AC = 0.791$ y para el desempeño laboral $AC = 0.746$. Por otro lado, la prueba estadística seleccionada fue la de Spearman, porque el nivel de medición de ambas

variables fue de tipo ordinal y no cumplió con los supuestos de normalidad.

Finalmente, en palabras de Álvarez (2024), se expusieron las consideraciones éticas aplicadas al estudio, como garantizar que los participantes fueran informados sobre los objetivos de la investigación y consintieran voluntariamente su participación. Asimismo, se aplicaron estrictamente los principios de confidencialidad, protegiendo los datos personales conforme a la Ley n.º 29733 de Protección de Datos Personales, asegurando el anonimato durante todo el proceso.

Además, se respetó plenamente la autonomía de los participantes, permitiéndoles expresar sus opiniones, juicios y actitudes sin influencias externas, asegurando que sus decisiones fueran libres de intervenciones.

RESULTADOS

En cuanto, a los resultados descriptivos, se obtuvieron los siguientes resultados:

En la Figura 1 se muestra la situación actual de la variable estrés laboral, cuyos hallazgos reflejan un 9.52 % de nivel alto, 46.43 % de nivel medio y 44.05 % de nivel bajo. Cabe señalar que estos datos indican la existencia de un ambiente laboral saludable, respaldado por una gestión basada en la seguridad y salud ocupacional que promueve el bienestar de los colaboradores. Asimismo, el diseño organizacional demuestra ser eficiente, con una clara definición de roles, responsabilidades y procesos para cada puesto.

No obstante, se observa una discrepancia que comienza a ampliar la brecha entre las expectativas de los mandos medios respecto al desempeño de los trabajadores y los resultados que estos evidencian, lo cual genera tensiones y presiones.

En la Figura 2 se presenta la situación actual de la variable desempeño laboral, cuyos hallazgos reflejan un 36.90 % de nivel alto, 55.95 % de nivel medio y 7.15 % de nivel bajo. Cabe señalar que estos datos indican una mala asignación de las cargas de trabajo debido a una distribución inadecuada. Además, existen actividades que carecen de un responsable designado, situación que coexiste con cierta falta

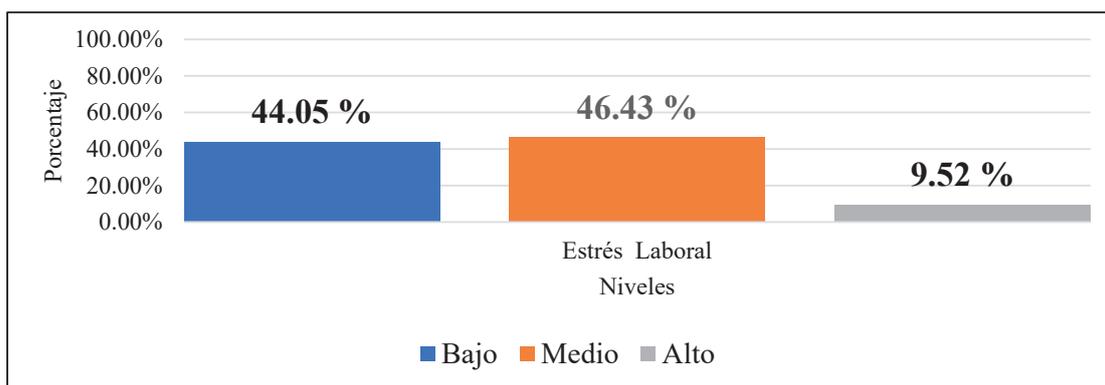
de apoyo por parte de los supervisores hacia sus subordinados.

En cuanto, a los resultados inferenciales:

En la Tabla 1 se evidenció que el estrés y el desempeño laboral presentan una relación considerable, según el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman siendo igual a

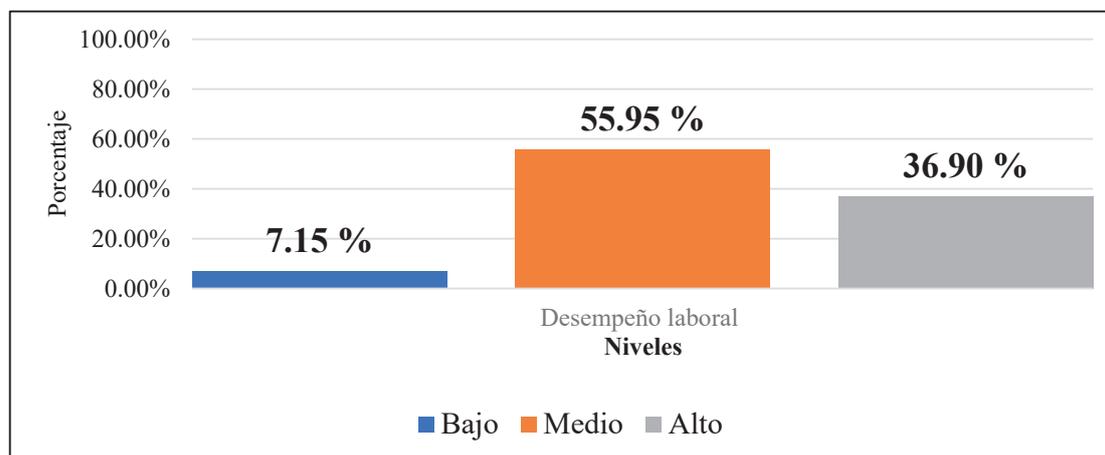
Rho = $-.653$; así mismo dicha asociación fue inversa por presentar signo negativo y además fue significativa al ser la significancia <0.001). Esto indica que existe una gestión del personal que tiende a exigir rendimientos superiores a las capacidades individuales de los trabajadores, sin proporcionar los recursos necesarios para alcanzarlos.

Figura 1
Situación actual de la variable estrés laboral



Nota. Elaboración propia.

Figura 2
Situación actual de la variable desempeño laboral



Nota. Elaboración propia.

Tabla 1
Resultado de la consolidación de pruebas relacionales

Variable 1	Variable 2	Sig.	Rho
Estrés laboral	Desempeño laboral	$<.001$	$-.653$
		Sig.	Rho

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento de datos en el software SPSS versión 27.

Por otro lado, se observó que la variable 1 (estrés laboral) se relaciona con cada una de las dimensiones de la variable 2 (desempeño laboral), siendo:

En la Tabla 2 se demostró que el estrés laboral se relaciona con las dimensiones del desempeño laboral, según los resultados de la prueba de Spearman. Los coeficientes de correlación, ordenados de mayor a menor relación siendo la comunicación $Rho = -.599$ considerable, el trabajo en equipo $Rho = -.551$ considerable y los conocimientos $Rho = -.377$ media. Cabe señalar que existe una deficiencia en el manejo de la comunicación, considerando que su efectividad reduce la incertidumbre y las malinterpretaciones, que son fuentes comunes de estrés. Asimismo, se evidenció una gestión inadecuada de los grupos de trabajo, con descoordinaciones que limitan su capacidad para enfrentar desafíos, lo que a su vez incrementa la presión en el cumplimiento de tareas.

Por otro lado, se analizó la variable 2 (desempeño laboral) y su relación con cada una de las dimensiones de la variable 1 (estrés laboral), siendo:

En la Tabla 3 se corroboró que el desempeño laboral mantiene una relación significativa con las dimensiones del estrés laboral mediante la prueba de Spearman. Los coeficientes de correlación, ordenados de mayor a menor siendo factores organizacionales $Rho = -.540$ asociación considerable, factores del entorno

$Rho = -.465$ con asociación media y factores individuales $Rho = -.431$.

Cabe señalar que en la empresa objeto de estudio se identificaron deficiencias en cuatro aspectos clave: 1) organización de tareas, 2) distribución de recursos, 3) monotonía en las actividades, y 4) asignación de horas extras.

DISCUSIÓN

En cuanto al estrés laboral y el desempeño en los trabajadores de una empresa de fundición, gracias a la información derivada mediante estadística inferencial a través de la prueba de Spearman (Rho), que arrojó un valor de -0.653 y un p valor de 0.000 (menor que 0.05), se ratificó que existe una asociación considerable, negativa, inversa y significativa entre las variables. Por otro lado, el estrés laboral presentó un 44.05% de nivel bajo, mientras que el desempeño laboral registró un 36.90% de nivel alto como datos más representativos.

En este sentido, los hallazgos se corroboraron con Dolores *et al.* (2023), quienes demostraron mediante la prueba de Anova que hay un valor $-f = 0.001$ y una significancia de 0.970 , lo que confirmó la relación significativa entre las variables. En cuanto a los datos descriptivos, se encontró que un 27.9% de los trabajadores nunca o casi nunca experimentaron estrés, mientras que un 63.3% mostró siempre un desempeño laboral adecuado.

Tabla 2

Relación entre el estrés laboral y las dimensiones del desempeño laboral

Variable 1	Dimensiones de la Variable 2	Sig.	Rho
Estrés laboral	Conocimientos	<.001	-.377
	Trabajo en equipo	<.001	-.551
	Comunicación	<.001	-.599

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento de datos en el *software* SPSS versión 27.

Tabla 3

Relación entre el estrés laboral y las dimensiones del desempeño laboral

Variable 2	Dimensiones de la Variable 1	Sig.	Rho
Desempeño laboral	Factores individuales	<.001	-.431
	Factores del entorno	<.001	-.465
	Factores organizacionales	<.001	-.540

Nota. Resultados obtenidos del procesamiento de datos en el *software* SPSS versión 27.

Por otro lado, los resultados coincidieron con Velásquez (2022), quien probó, mediante la prueba de Spearman (Rho) = 0.576 y un $p < 0.001$, una relación significativa entre las variables de estudio. En los datos descriptivos, se observó un 23 % de nivel bajo en estrés laboral y un 63 % de nivel alto en desempeño laboral.

Además, las evidencias coincidieron con Panchano (2019), quien demostró que el estrés y el desempeño laboral se relacionan significativamente mediante la prueba de chi-cuadrado, con un valor de 218.04 y 12 grados de libertad. Asimismo, los resultados concordaron con Manay (2020), quien encontró una relación significativa entre estrés y desempeño laboral mediante la prueba tau de Kendall = 0.688; $p(0.003) < 0.05$, corroborándose también con la prueba de Spearman = 0.622, indicando una fuerza considerable.

De la misma manera, se alineó con Rivera (2020), quien demostró una relación entre las variables mediante la prueba de Pearson $r = -0.509$; $p(0.004) < 0.05$, siendo considerable y significativa. Así, se confirmaron los datos descriptivos e inferenciales con Carrera y Cueto (2022), quienes reportaron un 77.5 % de nivel bajo en estrés laboral y un 69.9 % de nivel alto en desempeño laboral, junto con una prueba de Spearman (Rho) = -0.223 ; $p(0.025) < 0.05$, reflejando una asociación débil pero significativa.

Finalmente, el estudio confirmó los hallazgos de Chambi (2021), quien demostró una correlación de Spearman (Rho) = -0.641 ; $p(0.001) < 0.05$, significativa e inversa entre el nivel de estrés laboral y el rendimiento laboral.

Asimismo, en cuanto al estrés laboral y los conocimientos en los trabajadores de una empresa de fundición, la estadística inferencial mediante la prueba de Spearman (Rho) = -0.377 y un p valor de 0.000 (menor que 0.05) ratificó una asociación media, negativa, inversa y significativa.

La información se corroboró con Velásquez (2022), quien probó, a través de la prueba de Spearman (Rho) = 0.612 y un $p < 0.001$, lo cual confirmó una relación considerable y significativa entre la variable estrés laboral y los logros profesionales enfocados en los conocimientos.

Por otro lado, los resultados coincidieron con Manay (2020), quien demostró que el estrés laboral y los conocimientos (habilidades y capacidades) se relacionaron de forma significativa mediante la prueba tau de Kendall = 0.402; $p(0.022) < 0.05$, corroborándose con la prueba de Spearman = 0.436, indicando una fuerza media.

Además, en cuanto al estrés laboral y la comunicación de los trabajadores en una empresa de fundición, el análisis inferencial mediante la prueba de Spearman (Rho) = -0.599 y un p valor de 0.000 (menor que 0.05) afirmó que existe una asociación considerable, negativa, inversa y significativa. Los hallazgos se alinearon con Ávila (2022), quien demostró, mediante la prueba de Maslach, un incremento sostenido del estrés laboral en tres años (del 26 % al 59 %), atribuido a factores como la escasa comunicación entre la empresa y los colaboradores.

En este sentido, respecto al estrés laboral y el trabajo en equipo en los trabajadores de una empresa de fundición, la estadística inferencial mediante la prueba de Spearman (Rho) = -0.551 y un p valor de 0.000 (menor que 0.05) validó una asociación considerable, negativa, inversa y significativa. Cabe destacar que no hubo estudios previos que contrastaran estos hallazgos.

Por otro lado, en relación con el desempeño laboral y los factores del entorno, la prueba de Spearman (Rho) = -0.465 y un p valor de 0.000 (menor que 0.05) confirmó una asociación media, negativa, inversa y significativa. Estos resultados se correspondieron con Arcos y Velásquez (2020), quienes mediante la prueba de Pearson ($r = -0.468$; $p < 0.001$) revelaron una correlación significativa entre el desempeño laboral y los factores del entorno. Asimismo, el estudio confirmó los hallazgos de Caro y López (2020).

De igual manera, en cuanto al desempeño laboral y los factores organizacionales, la prueba de Spearman (Rho) = -0.540 y un p valor de 0.000 (menor que 0.05) confirmó una asociación considerable, negativa, inversa y significativa. Estos datos concordaron con Velásquez (2022), quien mediante la prueba de Spearman (Rho) = 0.701 y $p < 0.001$ corroboró una relación significativa entre el desempeño laboral y el agotamiento emocional derivado de aspectos organizacionales.

Además, los resultados coincidieron con Manay (2020), quien demostró que el desempeño laboral y los factores organizacionales (condiciones de trabajo) se relacionan significativamente mediante la prueba tau de Kendall = 0.601; $p(0.000) < 0.05$, respaldado por la prueba de Spearman = 0.645, con una fuerza de asociación considerable.

Finalmente, en lo que respecta al desempeño laboral y los factores individuales, la prueba de Spearman (Rho) = -0.431 y un p valor de 0.000 (menor que 0.05) ratificó una asociación media, negativa, inversa y significativa. Estos hallazgos se corroboraron con Velásquez (2022), quien mediante la prueba de Spearman (Rho) = 0.62 y $p < 0.001$ confirmó una relación considerable y significativa entre el desempeño y los factores individuales (efectos fisiológicos).

CONCLUSIONES

El estrés laboral y el desempeño laboral revelaron una relación moderada y significativa, lo que indica que, a menor estrés laboral, mayor será el desempeño de los colaboradores. Es decir, el nivel de estrés que experimenta un trabajador puede afectar directamente su capacidad para realizar sus tareas de manera eficiente. En el sector de la construcción, reducir el estrés laboral mejora la concentración y la eficiencia de los trabajadores, lo que incrementa su desempeño, garantiza la calidad del trabajo y optimiza la productividad en los proyectos.

El estrés laboral y los conocimientos demostraron una relación baja pero significativa, donde a menor estrés laboral, mayor será la capacidad de absorción de conocimientos por parte de los colaboradores. Esto significa que el estrés en el entorno laboral puede obstaculizar la capacidad de una persona para adquirir y aplicar nuevos aprendizajes. Por ello, es fundamental que las empresas constructoras fomenten ambientes adecuados que faciliten la asimilación eficiente de conocimientos, sin presionar los tiempos de aprendizaje.

El estrés laboral y la comunicación manifestaron una relación moderada y significativa, lo que sugiere que, a menor estrés laboral, mejor será la comunicación entre los colaboradores. El estrés puede generar frustración, irritabilidad o agotamiento en los empleados, lo que deriva

en una comunicación deficiente y un aumento de conflictos dentro del equipo. Por esta razón, las empresas del sector construcción deben promover una comunicación asertiva, minimizando conflictos y creando un ambiente colaborativo, clave para el éxito de los proyectos.

El estrés laboral y el trabajo en equipo revelaron una relación moderada y significativa, evidenciando que a menor estrés laboral, mayor será la colaboración entre los miembros del equipo. Cuando los trabajadores están estresados, su disposición a cooperar disminuye, lo que afecta la eficiencia grupal. La carga emocional puede hacer que los empleados se centren en sus problemas individuales en lugar de los objetivos colectivos. Por ello, las organizaciones constructoras deben fortalecer el trabajo en equipo, mejorando la cohesión y asegurando el éxito en los proyectos de ingeniería.

El desempeño laboral y los factores del entorno mostraron una relación moderada y significativa, indicando que a menor exposición a factores ambientales desfavorables, mejor será el desempeño de los colaboradores. Esto se refiere a cómo las condiciones del entorno laboral (como el ruido, los riesgos físicos o la sobrecarga de trabajo) impactan directamente en la eficacia y el rendimiento de los empleados. En construcción, mitigar estos factores mejora el desempeño, incrementa la productividad y fortalece la seguridad, aspectos esenciales para el bienestar del equipo.

El desempeño laboral y los factores organizacionales presentaron una relación moderada y significativa, demostrando que a menor influencia de aspectos organizacionales negativos (como estructuras rígidas, falta de recursos o políticas ineficientes), mayor será el desempeño de los colaboradores. En el sector construcción, optimizar estos factores favorece la eficiencia, la calidad del trabajo y la reducción de conflictos, contribuyendo al éxito de los proyectos.

Finalmente, el desempeño laboral y los factores individuales confirmaron una relación moderada y significativa, señalando que a menor impacto de características personales desfavorables (como habilidades limitadas o actitudes negativas), mejor será el rendimiento de los trabajadores. En la industria de la construcción, fortalecer las competencias individuales

y reducir estos factores mejora el desempeño, elevando la calidad y eficiencia en la ejecución de proyectos.

REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2024). Ética en la investigación y en la publicación científica: desafíos actuales. *Revista de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1), 4-6. <https://doi.org/10.47554/revie.vol11.num1.2024.pp4-6>
- Arcos, J. & Velásquez, A. (2020). *Estrés térmico en el área de fundición de la empresa Fundi Laser y su afectación a la salud de los trabajadores* [tesis de pregrado, Universidad de las Fuerzas Armadas Innovación para la Excelencia]. Repositorio ESPE. <https://repositorio.espe.edu.ec/items/ac2b19be-ba5c-470c-a558-0538507c3ac4>
- Ávila, E. (2022). Estrés laboral en personal operativo de perforación de pozo de petróleo y gas durante el COVID- 19. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*, 20(25), 1-14. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2225-87872022000100006&script=sci_arttext
- Bada, Q., Salas, S., Castillo, S., Arroyo, R R., & Carbonell, G. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1-7. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2020/msu206i.pdf>
- Caro, J., & López, G. (2020). *Efectos del estrés térmico en trabajadores en áreas de fundición*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio UPEU. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/935435>
- Carrera, D., & Cueto, J. J. (2022). Relación entre estrés laboral con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa creaciones urbanas EIRL de Arequipa [tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María (UCSM)]. Repositorio UCSM. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12026#:~:text=Se%20concluye%20que%20existe%20una,de%20Arequipa%2C%202021>
- Chambi, D. A. (2021). *Estrés laboral y rendimiento laboral en colaboradores de la empresa minera Titan del Perú S.R.L. Caravelí, Arequipa* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa (UNSA)]. Repositorio UNSA. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/aae1221f-ffd7-4422-a35d-b2eb69b4b5dd>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ª ed.). MacGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del Talento Humano*. (3ª ed.). MaccGraw Hill.
- Davenport, T., & Prusak, L. (2006). *Conocimientos en acción: Cómo las organizaciones manejan lo que saben*. Pearson Education. <https://www.worldcat.org/es/title/conocimiento-en-accion-como-las-organizaciones-manejan-lo-que-saben/oclc/47721469>
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill.
- Delgado, S. K., Calvanapón, F. A., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo* 14(2), 1-7. <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., Valdivia Rivera, M. de J., Hernández Cárdenas, M., & Huerta Mora, I. R. (2023). Job stress in relation to job performance: a case study. *RAN - Revista Academia & Negocios*, 9(2), 169-182. <https://revistas.udel.cl/index.php/ran/article/view/10456/10199>
- Flores, P., Huancoco, D., Quispe, V., & Yana, M. (2024). Estrés y desempeño laboral: análisis desde el punto de vista de los empleados en puestos directivos. *Revista Venezolana de Gerencia* 29(11), 622-636. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.37>
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace. The voice of the world Employees*. New York. <https://goo.su/CmYpJn>
- Gamarra, I., & Arevalo, R. A. (2023). Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo. *Investigación E e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 3(3), 7-18. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10314>
- Gómez, S. (2016). La Comunicación. *Rev. Salud* 20(3), 5-6. <https://www.redalyc.org/pdf/3759/375949531002.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Mc Graw Hill.
- Junca, S., & Lopez, C. (2023). Cognitive and affective predictors of occupational stress and job performance: the role of perceived organizational support and work engagement. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(4), 1013 - 1026. <https://doi.org/10.1108/JEAS-02-2021-0020>
- Khan, H., Abbas, J., Kumari, L., & Najam, H. (2024). Corporate level politics from managers and employees perspective and its impact on employees' job stress and job performance, *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 40(3), 516-532. <https://doi.org/10.1108/JEAS-12-2021-0246>

- Lizama, N. (2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena? *El Comercio*, pág. 1. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
- Maji, C. V., & Durám, Y. E. (2022). Determinación del cortisol y su relación con el síndrome de burnout en pacientes de 20 a 40 años de la ciudad de Ambato. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 816-833. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1925
- Manay, F. T. (2020). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa DSE Ingeniería SAC – Lima, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo (UCV)]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54562/Manay_LFT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marín, M., Caqueo, A., Castillo, J., & Escobar, C. (2024). The 5Cs of positive youth development: their impact on symptoms of depression, anxiety, stress, and emotional distress in Chilean adolescents. *BMC Psychol*, 12(1), 1-19. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01863-x>
- Mercer. (2023). *Health on Demand 2023: Benefits for all. Benefits for a fast-changing world. Benefits for healthier societies* [Informe]. Mercer. https://www.mercer.com/assets/pe/es_pe/shared-assets/global/attachments/pdf-2023-health-on-demand-report.pdf
- Ministerio de Salud. (2021). *52.2% de limeños sufren de estrés debido a la pandemia de la COVID -19*. <https://goo.su/oanUkIO>
- Ñaupá, H., Palacios, J. J., Valdivia, M., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis*. (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Mental health at work: Policy brief. World Health Organization and International Labour. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
- Panchano, S. E. (2019). *Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores en una empresa metalmeccánica de Guayaquil 2018* [Tesis de posgrado, Universidad del Pacífico (UP)]. Repositorio UP. https://uprepositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/123456789/593/1/MSSO-UPAC_27872.pdf
- Ponce, L. L., Castillo, A., & Hidrovo, T. (2024). Concentraciones de cortisol asociadas a estrés laboral en adultos. *MQRInvestigar*, 8(1), 470-490. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.470-490>
- Pujol, C., & Lazzaro, M. (2021). Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and Performance in Latin America: A comprehensive Systematic Review and Research Agenda. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3), 187 - 202. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>
- Rasool, T., Warraich, N., & Arshad, A. (2024). Assessing the relationship between information overload, role stress, and teachers' job performance: Exploring the moderating effect of self-efficacy. *Information Development*. <https://doi.org/10.1177/026666669241232422>
- Rivera, J. M. (2020). *Riesgo de estrés térmico en trabajadores expuestos al calor en un proceso térmico* [Tesis de doctorado, Universidad Mayor de San Marcos (UNMSM)]. Repositorio institucional Cybertesis. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/7a1c8db85-ee03-4d32-96ea-93cbd555009d/content>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed.). Pearson.
- Supo, J., & Zacarías, H. (2020). *Metodología de la Investigación Científica: para las ciencias de la salud y las ciencias sociales*. (3ª ed.). Bioestadístico.
- Taan, W., Hijazi, D., Sulimán, M., Al Rub, R. R., & Álvarez, M. (2024). Exploring the relationships between stress, resilience and job performance among nurses in Jordan. *Nursing management*, 31(3), 27-33. <https://doi.org/10.7748/nm.2023.e2112>
- Tueros, M. F. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora T&T Arquitectos SAC [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/16349>
- Velásquez, E. C. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. *Ciencia Latina* 6(1), 1-26. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492
- Velásquez, A. (2023). *Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>
- Zaragoza Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

Conflicto de intereses

El autor declara que no existe conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Ana Luisa Zevallos Hernández (autor principal): conceptualización, investigación, metodología, recursos, supervisión, validación, visualización, redacción (borrador original, revisión y edición).