

## ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA METALMECÁNICA

**Elizabeth Swany Avilés**

✉ swanyelizabeth.panchanoaviles@rpguayaquil.gob.ec  
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo – Ecuador

**Alfonso Rivas Tufiño**

✉ eduardo.rivas.tufino@utelvt.edu.ec  
Universidad Técnica Luis Vargas Torres – Ecuador

**Ronal Moscoso**

✉ ronal.moscoso@epetroecuador.ec  
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo – Ecuador  
Petroecuador EP – Ecuador

**Ismael Fonseca Carrión**

✉ eduardo.rivas.tufino@utelvt.edu.ec  
Universidad Técnica de Ambato – Ecuador  
Empresa Eléctrica Riobamba S.A – Ecuador

### RESUMEN

El presente estudio se realizó con el propósito de comprobar si el estrés tiene relación con el desempeño de los trabajadores de la industria metalmeccánica mediante la identificación de los agentes estresores que pueden causar riesgo de afectación en la salud, tales como incapacidad física o mental y por ende un deficiente desempeño laboral afectando directamente en la productividad de la empresa. La metodología de esta investigación es de tipo mixta, no experimental y transversal. Se empleó como herramientas de recolección de datos a la observación directa y la encuesta, así como los métodos de evaluación del cuestionario de Estrés de la Organización Mundial de la Salud, Organización internacional del Trabajo y Desempeño Laboral de Williams y Anderson. Los resultados obtenidos, determinaron que el 84% de los trabajadores de la metalmeccánica se exponen a un nivel de estrés, el 14% presenta un nivel de riesgo intermedio y el 2% en el rango de estrés moderado. Se concluye que los agentes estresores a los que se exponen los trabajadores en su entorno laboral tienen relación en su desempeño por lo que es fundamental promover la aplicación de medidas higiénicas que permitan disminuir el estrés e incrementar el desempeño de los trabajadores.

**Palabras clave:** estresores, desempeño laboral, estrés laboral, industria metalmeccánica.

### ABSTRACT

The present study was carried out with the purpose of verifying if stress is related to the performance of workers in the metalworking industry by identifying the stressors that can cause risk of affecting health, such as physical or mental disability and by therefore poor job performance directly affecting the productivity of the company. The methodology of this research is mixed, non-experimental, and cross-sectional. Direct observation and survey were used as data collection tools, as well as the evaluation methods of the Stress questionnaire of the World Health Organization, International Labor Organization and Work Performance of Williams and Anderson. The results obtained determined that 84% of metalworking workers are exposed to a level of stress, 14% have an intermediate level of risk and 2% in the range of moderate stress. It is concluded that the stressors to which workers are exposed in their work environment are related to their performance, so it is essential to promote the application of hygienic measures that reduce stress and increase the performance of workers.

**Keywords:** metalworking industry, stressors, work performance, work stress

## 1. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se ha despertado un interés particular por estudiar los factores que desencadenan el estrés laboral y la relación de estos efectos sobre el desenvolvimiento de los trabajadores al realizar sus actividades laborales diarias, convirtiéndose en una problemática grave y evidente, ya que existen cifras alarmantes de individuos que padecen enfermedades psicosociales tales como el estrés (Avendaño, 2019).

Además, es considerada como una enfermedad laboral según el Ministerio de Trabajo, la misma está asociada con los desórdenes mentales o de conducta, por tal motivo es considerada un peligro que amenaza la salud mental (Aguilar, 2021). Se estima que los desencadenantes de estrés laboral son la globalización y el auge tecnológico, considerando que al enfrentarse a cambios transcendentales con el ambiente laboral les ocasiona a los trabajadores mayor exigencia para satisfacer sus necesidades de vida (Campos & Maya, 2022).

El estrés puede ocasionar irritabilidad, tristeza, ansiedad, entre otras exaltaciones de las emociones, por otra parte, las consecuencias a causa de estos trastornos se pueden presentar otros síntomas como el agotamiento físico y mental, deficiencia en el rendimiento, etc. Estas condiciones patológicas pueden generar desórdenes mentales (Tafur et al., 2018). Claramente se puede observar que el estrés laboral no solo afecta a la salud de los trabajadores, sino también de forma directa afecta el crecimiento y productividad de la empresa, ya que, si existen afectaciones en la salud de su recurso humano se desencadenará una

productividad deficiente, ausentismo laboral, entre otras situaciones (Zuñiga, 2019).

De acuerdo con estudios realizados por la Unión Europea en el 2019, se menciona que aproximadamente del 50% al 60% de los días laborales perdidos están relacionados al estrés (Buitrago et al., 2021). En el mismo ámbito el Centro de Referencia de la Organización del Trabajo y Salud del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, afirma que los riesgos se duplican cuando se combina las altas exigencias laborales con el deficiente control de las actividades realizadas, adicionalmente indica que, al ser eliminados estos factores desfavorables, se podrían eliminar el estrés entre el 25% y el 40% de los casos (Barón & Tamayo, 2018).

La mayor parte de los trabajadores de los países en desarrollo son autoempleados en empresas familiares o pequeñas compañías. Al ser estas pequeñas empresas, es claro que no disponen de infraestructura y recursos suficientes para precautelar la salud e integridad de sus trabajadores (Chávez & Maza, 2021).

La Organización Internacional de trabajo, en su informe del 2019 referente a la enfermedad del estrés laboral determinó que el 25% de los trabajadores europeos habían padecido de estrés en su trabajo, el 16% de los trabajadores del continente americano refieren haber sentido las mismas molestias, por consiguiente, el 72% de los trabajadores australianos mencionan que a causa del estrés se ha visto afectada su salud de forma acelerada e inapropiada (García & Espinoza, 2021).

En el Ecuador ha existido un crecimiento de la población trabajadora afectada por el estrés, esta situación genera preocupación en el ámbito familiar y empresarial, por lo que se asume como un desafío la atención y prevención de esta afectación (Velasteguí, 2021).

Esta situación es evidente en la industria metalmeccánica, considerando que carece de divulgación y aplicación de la normativa que se deben tratar en estas actividades para evitar el estrés laboral, se puede mencionar que para las empresas el desconocimiento es general en cuanto a los riesgos psicosociales que pueden afectar a los trabajadores (Mollo & Salinas, 2021).

Esta investigación es importante debido a que la problemática de estrés laboral está cada día tomando mas fuerza en los empleados, mas aún se ha profundizado por las malas practicas laborales de ciertas empresas junto con el creciente desempleo que existe, lo que denota en un incremento de personas que, por acceder a una plaza laboral, terminan aceptando cualquier política laboral impuesta por el patrono, afectando su salud física y psicosocial al largo plazo.

Es por ello por lo que, atendiendo a esta problemática, esta investigación tiene como objetivo general determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la industria metalmeccánica.

## 2. MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología empleada en el presente estudio es tiene un enfoque mixto debido a que, por un lado, se utiliza datos

numéricos para obtener conclusiones mientras se utiliza enfoques teóricos observados y descritos.

Además, esta investigación tiene un diseño exploratorio con un nivel descriptivo, puesto que se detallan los hallazgos encontrados en las herramientas de recolección de datos, exponiendo todos los detalles. Por otro lado, la investigación es de corte trasversal, al investigar un periodo específico de tiempo. Como herramientas de recolección de datos se utilizó la encuesta con varios cuestionarios específicos que miden el estrés laboral y cuyos datos fueron procesados por técnicas estadísticas.

Para el análisis estadístico se determinó como muestra de estudio a 168 trabajadores de la industria metalmeccánica, 20 personas del área administrativas y 148 del área operativa. Los datos numéricos son analizados mediante técnicas estadísticas en programa Excel y SPSS, para la misma se utilizaron 2 instrumentos científicos que permiten establecer el nivel de estrés y desempeño laboral.

Para evaluar el nivel de estrés se aplicó el cuestionario Estrés Laboral Organizacional constituido por 25 preguntas divididas en las dimensiones agrupadas en clima organizacional, estructura organizacional, territorio organización, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo.

Para la identificación del desempeño laboral se aplicó el cuestionario de Williams y Anderson, el cual proporciona el análisis de tres escalas: OCB-O o conductas cívicas que se centran en el

beneficio de la organización, OCB-I o conductas cívicas organizacionales que procuran el beneficio de un individuo en particular e IN-ROLE o conductas formales estipuladas.

Los dos instrumentos se midieron con una escala de Likert, los datos obtenidos son presentados en tablas simple con distribución gráfica de frecuencia absoluta y relativa. Para establecer la relación de las dos variables se realizó la tabla cruzada junto con la aplicación del método estadístico chi-cuadrado que permitieron comprobar la hipótesis. La investigación garantiza la reserva y no divulgación de los datos, es decir los nombres de los participantes se mantendrá en anonimato.

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados del nivel de estrés

Se observa que el género masculino en el cuestionario de la OIT-OMS; presenta un nivel mayor de estrés que representa una media aritmética de 93,53 a diferencia género femenino con una media de 90,55. El 85% de trabajadores masculinos muestran un nivel de estrés bajo, 14% intermedio y 1% muestran un nivel de estrés más elevado. En relación con el personal femenino se identifica un nivel de estrés bajo del 70%, nivel intermedio de 20% y respecto al nivel intermedio el 10% presenta un grado mayor de estrés. Es decir, el análisis determina que el nivel de riesgo alto es 0, tal como se muestra en la tabla 1.

Se determina, que en los rangos de edades establecidos muestran un promedio de nivel bajo de estrés, del

Nivel de estrés	Escala	Masculino				Femenino			
		N° trabajadores	Porcentaje	Media	Desviación Estándar	N° trabajadores	Porcentaje	Media	Desviación Estándar
Nivel bajo	>90	134	85%	67,96	9,29	7	70%	62,14	11,45
Nivel intermedio	90,3-117,2	22	14%	91,64	1,18	2	20%	91,5	0,71
Nivel estrés	117,3-153,2	2	1%	121	4,24	1	10%	118	0
Nivel alto	>153,3	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>158</b>	<b>100%</b>	<b>93,53</b>	<b>4,10</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>90,55</b>	<b>6,42</b>

Tabla 1: Nivel de estrés según el género  
Fuente: Encuestas  
Elaborado por: Autores

mismo modo los rangos de 20 a 49 años presentaron un nivel mayor de riesgo, del mismo modo se identifica que la empresa no cuenta con personal mayor a 65 años.

El rango de edades que oscilan entre 20-34 años muestran un nivel de riesgo bajo 42%, el 39% nivel intermedio y el 100% un nivel de estrés considerando que es el único rango que presenta más alteración.

Del mismo se identifica un nivel bajo de 29% y el 39% intermedio que corresponden al rango de 35-49 años. Por último, en el rango de 50-65 se identifica un nivel bajo de estrés del 29% y 22% un nivel intermedio de estrés, tal como se expone en la tabla 2.

Los datos permiten indicar con respecto al personal del área administrativa, 14 personas o 70% presenta un nivel de estrés bajo, 5 personas 25% nivel intermedio y nivel de estrés de 1 persona que corresponde al 5%. En el área de producción 127 trabajadores es decir 86% presentan un nivel de riesgo bajo. El 13% un nivel de intermedio comprendido por 19 trabajadores y 2 trabajadores es

Edad	Bajo			Intermedio		Estrés		Alto		Media	Desviación Estándar
	N° Trabajadores	N° Trabajadores	Porcentaje	N° Trabajadores	Porcentaje	N° Trabajadores	Porcentaje	N° Trabajadores	Porcentaje		
20-34	72	60	42%	9	39%	3	100%	-	-	69,71	17,24
35-49	50	41	29%	9	39%	0	-	-	-	74,18	10,66
50-64	46	41	29%	5	22%	0	-	-	-	72,70	9,13
Más de 65	-	0	0%	-	0%	0	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>142</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>72,19</b>	<b>4,31</b>

Tabla 2: Nivel de estrés según la edad  
Fuente: Encuestas  
Elaborado por: Autores

decir el 1% nivel de estrés. En el personal objeto de estudio el nivel de estrés alto no se ha detectado, tal como demuestra la tabla 3.

Nivel de estrés	Escala	Administrativo				Producción			
		N° trabajadores	Porcentaje	Media	Desviación Estándar	N° trabajadores.	Porcentaje	Media	Desviación Estándar
Nivel bajo	>90	14	70%	65,64	10,73	127	86%	67,89	9,32
Nivel intermedio	90,3-117,2	5	25%	92,60	2,07	19	13%	91,37	0,60
Nivel estrés	117,3-153,2	1	5%	118	0,00	2	1%	121	4,24
Nivel alto	> 153,3	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>92,08</b>	<b>5,69</b>	<b>148</b>	<b>100%</b>	<b>93,42</b>	<b>4,38</b>

Tabla 3: Nivel de estrés según área laboral  
Fuente: Encuestas  
Elaborado por: Autores

Una vez analizadas las siete dimensiones que comprenden el cuestionario de la OIT-OMS se observa en la figura 1, que las dimensiones tecnología, estructura organizacional y respaldo de grupo presentan un índice mayor de estrés.

De acuerdo con estas cifras podemos expresar que con mayor frecuencia los trabajadores se estresan por los aspectos relacionados a la supervisión y los espacios de trabajo.

Se vinculó la tabulación de los niveles de

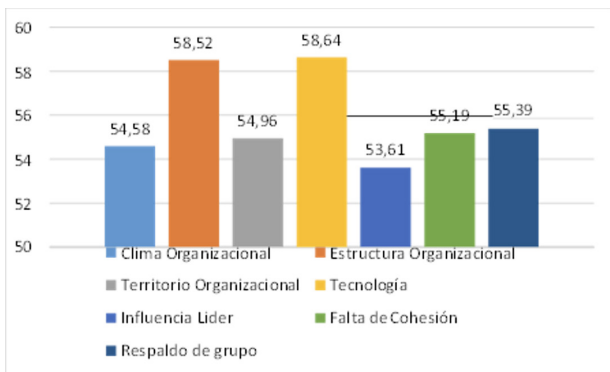


Figura 1: Dimensiones del cuestionario  
Fuente: OIT-OMS  
Elaborado por: Autores

estrés laboral evidenciando que el 84% presenta nivel bajo, 14% nivel intermedio y 2% nivel de estrés.

Además, se aprecia una media de 93,08 y una desviación estándar de 4,19 que al ser sumadas arroja un nivel intermedio de estrés del 97,26 y al establecer la diferencia un nivel bajo de 88,89 comprobando lo plasmado por el cuestionario aplicado que estima un nivel de estrés bajo en el rango < 90 y en el rango 90,3-117,2 un nivel intermedio, tal como se expone en la tabla 4.

Nivel de estrés	Puntaje	N° de trabajadores	Porcentaje	Media	Desviación
Nivel bajo	<90	141	84%	67,61	
Nivel intermedio	90,3-117,2	24	14%	91,63	
Nivel estrés	117,3-153,2	3	2%	120	
Nivel alto	>153,3	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>168</b>	<b>100%</b>	<b>93,08</b>	

Tabla 4: Nivel de estrés general de los trabajadores  
Fuente: Encuestas  
Elaborado por: Autores

### 3.2. Resultados de desempeño laboral

El análisis de las conductas organizaciones, que procura el beneficio



del individuo en particular (OCBI), muestra en relación con el ítem 1, que el 23% de los trabajadores siempre ayuda a sus compañeros, el 39% menciona que casi siempre, 32% refiere que a veces.

Con respecto al ítem 2, que hace referencia a la ayuda que se otorga cuando existe carga laboral el 28% indica que siempre lo realiza, 41% menciona que casi siempre.

Por otra parte, en el ítem 3, el 23% de los trabajadores indica que siempre asiste a su supervisor de trabajo, 46% menciona que casi siempre.

Respecto al ítem 4, el 23% de los trabajadores expresan que siempre toma tiempo para escuchar los problemas de sus compañeros, 46% refiere que casi siempre.

Del mismo con respecto al ítem 5, de los trabajadores evaluados el 24% menciona que siempre realizan esfuerzos para ayudar a nuevos empleados.

El ítem 6, se refiere a interés por el bienestar de los demás, para el cual el 26% de los trabajadores mencionaron que siempre les interesa.

De acuerdo con el ítem 7, que hace referencia a compartir información del trabajo, el 27% de los trabajadores indican que siempre lo realizan, 41% menciona que casi siempre, tal como se muestra en la figura 2.

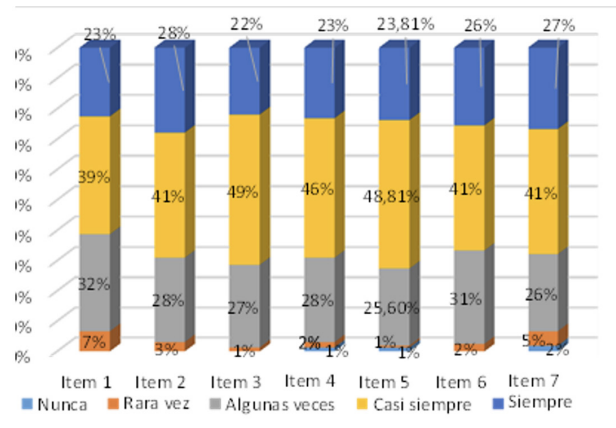


Figura 2: Desempeño OCBI  
Fuente: OIT-OMS  
Elaborado por: Autores

En el estudio de la investigación exploratoria se definió, tomar en consideración los resultados significativos del ítem 9, el 32% de los trabajadores manifiestan que siempre notifica cuando no va a poder asistir a su trabajo, el 39% menciona que casi siempre realiza lo enunciado, el 26% menciona que a veces.

Se determinó que el ítem 10, que hace referencia a las pausas activas de trabajo innecesarias el 3% indica que siempre lo realiza, el 32% menciona que a veces, el 35% indica que casi nunca y el 31% señala que casi nunca realiza pausas innecesarias.

Estableciendo la línea de la investigación descripción sobre el anunciado y la pérdida de tiempo en referencia al ítem 11; determinando que el 1% de los trabajadores indican que siempre pierden tiempo en conversaciones personales, el 4% menciona que casi siempre, el 26% manifiesta que a veces, el 36% refiere que casi nunca.

Los resultados que se evidencian en el ítem 12; determinan que el 3% de los

trabajadores casi siempre se queja de cosas insignificantes, el 43% refiere que a veces.

La función objetiva del estudio se evidencia que el ítem 13, los trabajadores evaluados se definen en el 44% que menciona que siempre y conserva la integridad de su puesto laboral y determina la protección en la propiedad de la organización con el 35% indica que casi siempre, 21% realiza lo describe el enunciado.

Determinando las restricciones en el ítem 14, sobre el cumplimiento de las reglas y la organización evidenciando que el 27% de los trabajadores mencionaron que siempre, 42% indica que casi siempre, 20% señala que a veces y el 5% menciona que nunca cumple con las reglas de la organización.

En concordancia con la investigación exploratoria y descriptiva el análisis general de los datos obtenidos se manifiesta que existen pruebas suficientes que benefician a la organización en un 75%, tal como se señala en la figura 3.

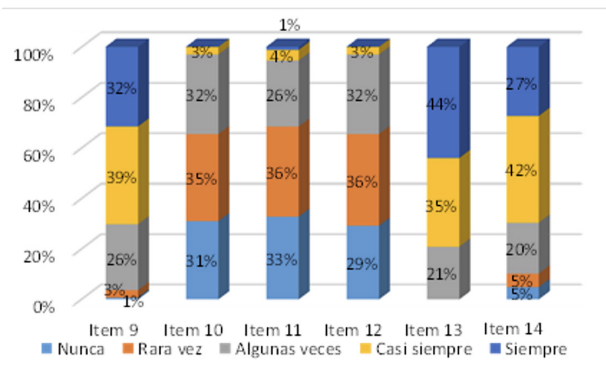


Figura 3: Desempeño OCBO  
Fuente: OIT-OMS  
Elaborado por: Autores

Contrastando la información en el ítem 15,

expresa que el 33% de los trabajadores mencionan que siempre completa las tareas asignadas, el 40% menciona que casi siempre, 26% refiere que a veces.

En referencia al ítem 16, en el cumplimiento de las responsabilidades, se evidencia que el 37% de los trabajadores menciona que siempre cumple con sus responsabilidades, el 40% indica que casi siempre lo realiza.

En concordancia, en el ítem 17, el 51% de los trabajadores indica que siempre realiza las tareas que se espera de ellos, 49% menciona que casi siempre.

Definiendo en el ítem 18, que el 40% de los trabajadores expresan que siempre cumple con los requisitos formales de desempeño de su puesto de trabajo, 49% refiere que casi siempre, el 10% indica que a veces cumple con todos los requisitos formales.

A continuación, en el ítem 20; de los trabajadores evaluados, el 9% menciona que siempre descuida aspectos del trabajo que está obligado a realizar, el 21% indica que casi siempre, 23% refiere que a veces, 20% indica que casi nunca y 47% manifiesta que nunca descuida sus tareas.

Expresando que en el ítem 20, se refiere al interés por el bienestar de los demás, para el cual el 26% de los trabajadores mencionaron que siempre les interesa, 41% indica que casi siempre.

Finalmente, el ítem 21, hace referencia a la falla con las obligaciones esenciales, el 8% de los trabajadores indican que

siempre falla, el 24% menciona que casi siempre.

En evidencia general, los trabajadores muestran un buen desempeño sobre las dimensiones analizadas, con excepción de los ítems 20 y 21 que reportan un rango alto de incumplimiento organizacional, tal como se expresa en la tabla 4.

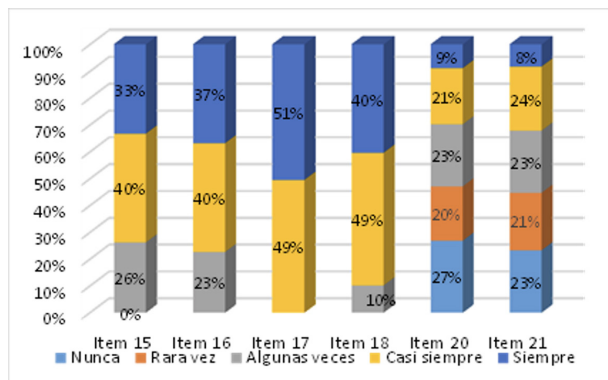


Figura 4. Desempeño In-Role  
Fuente: OIT-OMS  
Elaborado por: Autores

### 3.3. Análisis de relación entre el estrés y el desempeño laboral

El análisis determina que el 4% de los trabajadores que presentan estrés bajo su desempeño es poco satisfactorio. El 70% de los que trabajadores presentan un desempeño algo satisfactorio, 26% presentan un desempeño satisfactorio.

Los 24 trabajadores que presentaron un nivel medio de estrés muestran un desempeño satisfactorio y finalmente los 3 trabajadores con nivel mayor de estrés muestran un desempeño nada satisfactorio, tal como se manifiesta en la tabla 5.

Nivel de Desempeño	Nivel de estrés laboral									
	Bajo		Medio		Estrés		Alto		TOTAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nada satisfactorio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0	0	0%
Poco satisfactorio	0	0%	0	0%	3	100%	0	0	3	2%
Algo satisfactorio	6	4%	24	100%	0	0%	0	0	30	18%
Satisfactorio	99	70%	0	0%	0	0%	0	0	99	59%
Muy satisfactorio	36	26%	0	0%	0	0%	0	0	36	21%

Tabla 5: Tabla de niveles de estrés  
Fuente: Encuestas  
Elaborado por: Autores

### 3.4. Comprobación de hipótesis

En la investigación exploratorio, descriptiva y correlacional, se determina la aplicación del método estadístico chi cuadrado, con una significancia del 5% y 12 grados de libertad que establece la relación entre las variables estrés y desempeño laboral, considerando que el chi cuadrado calculado de 218.04 es mayor que el tabular de 210.261 se da por aceptada la hipótesis de la investigación, tal como se expone en la tabla 5 y figura 4 como gráfico de campana.

Chi-Cuadrado	Grados de libertad	Chi-Cuadrado tabular
218,04	12	21,0261

Tabla 5. Relación entre estrés y desempeño laboral  
Fuente: Encuestas  
Elaborado por: Autores

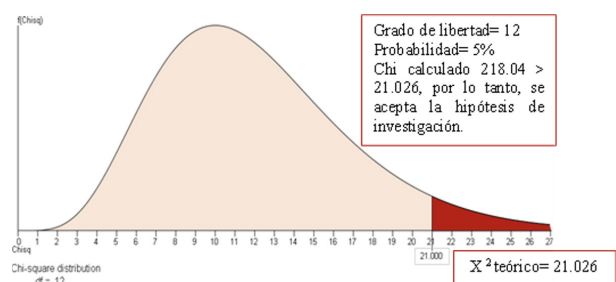


Figura 4. Relación entre estrés y desempeño laboral  
Fuente: Encuestas  
Elaborado por: Autores



#### 4. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos mostraron que entre más bajo sea el nivel de estrés mayor será el desempeño y viceversa, presentado un personal con el 2% personas con nivel de estrés su desempeño es poco satisfactorio, 18% individuos con nivel de riesgo bajo y medio muestran un desempeño algo satisfactorio, el 59% personas con bajo nivel de estrés presentan un desempeño satisfactorio y 21% trabajadores también con nivel de estrés tienen un desempeño muy satisfactorio, es decir existe una significancia negativa entre las variables, tal como se expuso en las investigaciones de (Morales, 2019).

Esta información es similar a los resultados obtenidos por (Obando et al., 2018) en su estudio determinó un coeficiente de relación negativa moderada de -0.50 de las variables y por tanto acepta su hipótesis de relación inversa.

En el mismo contexto (Elizalde, 2021), en su estudio sobre el estrés y su relación con el desempeño laboral determinó la relación inversa de las variables con un coeficiente de correlación de -0,386 y un p-valor de 0,00 ubicado en el límite inferior de cada categoría de la prueba estadística Spearman.

Por otra parte, (Quirós, 2019) en su investigación estableció un coeficiente de correlación de -0.755 entre las variables lo cual es similar a los resultados obtenidos en el presente estudio, sin embargo, existe una diferencia en cuanto a la significancia considerando que el estudio presentado por el autor es relación inversa negativa pero fuerte y la

presente tiene relación inversa negativa baja.

La comprobación de la hipótesis planteada con un nivel de del 5% error y con grado de libertad de 12, se determinó que la relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral considera que el chi calculado es mayor chi cuadrado tabular, por lo tanto, el estudio guarda relación con la investigación realizada por (Ruiz, 2021).

Adicionalmente, las variables, tales como el rol funcional y su demanda laboral, la proyección del desarrollo ocupacional, fueron sensibles a cambio de función y crisis emocional, en referencia a potenciales generadores de estrés (Sheron, 2021).

Para ultimo según (Navarreta & Casique, 2019) quienes en su investigación concluyeron que el estrés provoca en el individuo problemas psicológicos y corporales que afectan negativamente la productividad y rendimiento laboral, con frecuencia se presentan con síntomas de desmotivación, ansiedad y alteración de las sensaciones funcionales que inciden negativamente en la adaptación natural con el entorno.

#### 5. CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos en el presente estudio se concluye que la organización presenta síntomas de estrés que derivan en el desempeño y la eficiencia esperada de la alta dirección, tal como se manifestó en el planteamiento del problema y del objetivo general el cual era determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de

la industria metalmecánica.

Se determinó además que los factores que generan mayor estrés en los trabajadores de la industria metalmecánica se identifica la tecnología con el 58,65% y la estructura organizacional con el 58,52%. Se detectó una relación entre las variables estrés y desempeño laboral, mediante métodos estadísticos como la tabla cruzada y la prueba de comprobación de hipótesis Chi-cuadrada, dicha influencia evidencia disminución del desempeño en la producción organizacional.

En términos generales en el estudio se detectaron relaciones sólidas entre las variables analizadas de forma individual y colectiva, por lo cual es necesario establecer medidas de afrontamiento de estrés, con la finalidad de reducir o eliminar los padecimientos identificados y en base a esto lograr un mayor desempeño de los trabajadores, para promover el crecimiento empresarial.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

5. Aguilar, J. (2021). Factores psicosociales que impactan en el estrés organizacional: primera aproximación teórica. *VinculaTégica: EFAN*, 7(1), 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.29105/vtga7.2-52>
6. Aparicio, V., Enciso, K., & Daza, D. (1 de agosto de 2021). Análisis de ausentismo laboral de los trabajadores de una empresa de metalmecánica en Malambo, Atlántico - Colombia para el periodo 2018 - 2020. Universidad ECCI: <https://colciencias.metabiblioteca.com.co/handle/001/1202>
7. Araujo, G., & Palacio, Y. (1 de junio de 2021). Análisis del estrés laboral en los empleados del área administrativa en la empresa multiservicios (Multisegua) municipio de Albania la Guajira. Universidad Antonio Nariño: <http://186.28.225.13/handle/123456789/4785>
8. Avendaño, C. (16 de junio de 2019). Tensión en el trabajo asociado con cortisol sérico en una industria metalmecánica del Estado de México. Red de Posgrados en Salud en el Trabajo: [http://132.248.60.104:8888/ocs/index.php/6o\\_Foro/6o\\_Foro/paper/view/361](http://132.248.60.104:8888/ocs/index.php/6o_Foro/6o_Foro/paper/view/361)
9. Barón, B., & Tamayo, J. (10 de diciembre de 2018). Relación del nivel de sintomatología de estrés laboral y de fatiga en trabajadores de una empresa metalmecánica de la ciudad de Bogotá en 2018. Universidad del Rosario: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/18819>
10. Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (11 de noviembre de 2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Universidad de Boyaca: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
11. Campos, Y., & Maya, M. (2 de febrero de 2022). Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de una floricultora en el sector de Tabacundo. Universidad Internacional SEK: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4661>
12. Chávez, M., & Maza, R. (25 de marzo de 2021). Relación de la inteligencia

- emocional y estrés laboral en trabajadores de una empresa de Chimbote, 2021. Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79692>
13. Cortez, L., Pantoja, M., Cortes, D., & Tello, M. (2022). Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. *IPC Revista Investigación y Pensamiento Crítico*, 10(2), 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.37387/ipc.v10i2.288>
  14. Elizalde, F. (1 de agosto de 2021). Factores psicosociales, estrés y fatiga en trabajadores de la industria metalmeccánica. *Revista de investigación Salud y Trabajo*: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/71599623/5\\_Articulo-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1652861606&Signature=g8ho4ZLeLEgri4ZX6s1jZmNzLj7UVfurBDEhpojX6EKq8ejneaxxiQ82g-C-y5EqoRxDcxhDcStuYCvoT630zEYR0DNEkFA3aemvfDa4dxQPpXiU2R8FBaOG30dK~1waqQ65ueL4~BiwBrS1](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/71599623/5_Articulo-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1652861606&Signature=g8ho4ZLeLEgri4ZX6s1jZmNzLj7UVfurBDEhpojX6EKq8ejneaxxiQ82g-C-y5EqoRxDcxhDcStuYCvoT630zEYR0DNEkFA3aemvfDa4dxQPpXiU2R8FBaOG30dK~1waqQ65ueL4~BiwBrS1)
  15. García, M., & Espinoza, E. (1 de julio de 2021). Profundizar en las consecuencias del estrés laboral en el personal médico tratante de COVID-19. Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/24201>
  16. Mollo, L., & Salinas, R. (1 de julio de 2021). Implementación de la programación neurolingüística para la reducción efectiva de los riesgos psicosociales en dos empresas de metal mecánica. Universidad Tecnológica de Perú: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/4705>
  17. Morales, J. (1 de septiembre de 2019). Identificación del Mobbing o acoso laboral, desde las narrativas de los empleados en una empresa del sector metalmeccánico y metalúrgico de la ciudad de Manizales. Repositorio Institucional Universidad de Manizales: <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/5781>
  18. Navarreta, R., & Casique, A. (7 de noviembre de 2019). Cultura organizacional y su relación con el estrés en trabajadores de una empresa metal-mecánica en Celaya. Tecnológico Nacional de México: <http://51.143.95.221/handle/TecNM/482>
  19. Obando, I., Calero, S., Carpio, P., & Fernández, A. (1 de agosto de 2018). Efectos de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Revista Cubana de Medicina General Integral*: <http://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/382>.
  20. Quirós, D. (2019). Percepción de profesionales en administración sobre algunas variables organizacionales como potenciales generadores de estrés laboral. *Revista Nacional de Administración*, 10(1), 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.22458/rna.v10i1.2469>
  21. Ruiz, E. (25 de julio de 2021). Relación entre los factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral en trabajadores administrativos de una municipalidad de Lima Metropolitana-2019. Universidad Peruana Cayetano Heredia: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9724>
  22. Salvador, J., Torrens, M., Vega, V., & Noroña, D. (1 de septiembre de 2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19.

- Revista Retos: <https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/21.2021.03>
23. Sheron, M. (1 de febrero de 2021). Estrés laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de una empresa constructora, Lurín - Lima 2021. Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73700>
24. Taco, I. (1 de enero de 2019). Caracterización de factores de clima laboral y su influencia en el estrés laboral del personal dedicado a la fabricación y comercialización de cilindros de uso doméstico en el sector metalmeccánico. Escuela Politécnica Nacional: <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/20040>
25. Tafur, D., García, M., & Azuero, R. (1 de agosto de 2018). La comunicación y el estrés laboral, un análisis cualitativo. Unicatólica: <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/1330>
26. Velásquez, E. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 - 2020. Ciencia Latina "Revista Multidisciplinar", 6(1), 21. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1492](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492)
27. Velasteguí, C. (1 de septiembre de 2021). Factores de riesgo psicosocial y clima laboral en la industria metalmeccánica. Universidad Técnica de Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33484>
28. Vélez, S. (18 de febrero de 2018). Prevención de accidentes laborales en el área de producción de la empresa Metalmeccánica S.A. ubicados en la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica Santiago de Guayaquil: <http://201.159.223.180/handle/3317/10616>
29. Vilca, M. (1 de noviembre de 2018). Estrés y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de El Porvenir 2017. Universidad Nacional de Trujillo: [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11393/lujanventura\\_alberto.pdf?%20sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11393/lujanventura_alberto.pdf?%20sequence=1&isAllowed=y)
30. Zuñiga, E. (31 de diciembre de 2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. Revista Gestión del Tercer Milenio: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17317>