

Estrés y rendimiento laboral en la oficina de bienestar universitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2018

Stress and work performance in the university welfare office of the José Faustino Sánchez Carrión National University - Huacho 2018

Gleny Amelia Ching Campos¹, Wilmer Huerta Hidalgo², Alex Hugo Alberto Ching Campos³

RESUMEN

Objetivo: Determinar si el estrés se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos en la oficina de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2018; **Método y Material:** La población de estudios está conformada por los trabajadores administrativos de la Oficina de Bienestar Universitario. Se trata entonces de una población limitada. Contando esta área con 23 trabajadores abarcando administrativos y jefes; Como instrumentos de recolección de datos se aplicó la encuesta; la cual contenía 25 preguntas referentes a la variable Estrés y Rendimiento Laboral. Se remarcó el carácter anónimo del formulario, así como la sinceridad de las respuestas emitidas para contribuir al éxito del estudio. **Resultados:** Demuestran que las principales fuentes de estrés en el lugar de trabajo están dadas principalmente por los factores de riesgo extralaborales tales como situación económica, problemas familiares y tiempo fuera del trabajo. Estos factores se lograrían mejorar si las empresas asumen políticas claras de responsabilidad social. **Conclusiones:** El presente trabajo estableció la relación significativa del Estrés y el Rendimiento Laboral, al mismo tiempo mediante el cálculo de la Correlación de Pearson se pudo establecer que el Estrés laboral afecta significativamente al Rendimiento de los trabajadores administrativos de la Oficina de Bienestar Universitario y que esto se debe a la determinación de distintos factores de Estrés.

Palabras Claves: Estrés, Rendimiento Laboral, OBU, Satisfacción, Autoestima.

ABSTRACT

Objective: To determine if stress is related to the job performance of administrative workers in the University Welfare Office of the José Faustino Sánchez Carrión National University - Huacho 2018; **Method and Material:** The study population is made up of the administrative workers of the University Welfare Office. It is then a limited population. Counting this area with 23 workers covering administrative and chiefs; As instruments of data collection, the survey was applied; which contained 25 questions regarding the variable Stress and Work Performance. The anonymous character of the form was highlighted, as well as the sincerity of the answers issued to contribute to the success of the study. **Results:** They show that the main sources of stress in the workplace are mainly due to extra-employment risk factors such as economic situation, family problems and time away from work. These factors would be improved if companies assume clear policies of social responsibility. **Conclusion:** The present work established the significant relationship of Stress and Labor Performance, at the same time by calculating the Pearson Correlation it was established that Work Stress significantly affects the performance of administrative workers of the University Welfare Office and that This is due to the determination of different Stress factors.

Keyword: Stress, Labor Performance, OBU, Satisfaction, Self-esteem.

INTRODUCCIÓN

Los temas relacionados a estrés laboral, son cada vez más frecuente de escuchar, reconociéndose actualmente como uno de los principales problemas para los trabajadores y para el buen funcionamiento de la organizaciones; la cual genera diversas consecuencias que afectan no solo a la persona sino también a la organización, siendo una de las más resaltantes su impacto sobre el desempeño laboral de los trabajadores. Por ello, es importante que cada entidad identifique y

analice las fuentes de estrés laboral, con el fin de realizar una buena gestión. Por otro lado, puede que la edad, el género y el nivel de instrucción, hagan que el estrés y el desempeño afecten de manera diferente a los trabajadores. En consecuencia, es importante desglosar los resultados en base a estas variables. (OMS, 2016).

La presente investigación tiene como principal objetivo determinar si el estrés se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos en la oficina de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional

Recibido 02/05/2022 Aprobado 16/05/2022

Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



¹ Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Huaura, Perú. ORCID: [0000-0001-7152-9110](https://orcid.org/0000-0001-7152-9110). gching@unjfsc.edu.pe

² Egresado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Huaura, Perú. ORCID: [0000-0002-2229-1211](https://orcid.org/0000-0002-2229-1211) alexching225@gmail.com

³ Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Huaura, Perú. ORCID: [0000-0002-8772-8672](https://orcid.org/0000-0002-8772-8672) whuertah@unjfsc.edu.pe

José Faustino Sánchez Carrión – Huacho 2018.

OMS. (2004). La Organización Mundial de la Salud nos dice “para el año 2021, la causa más importante de interferencia laboral será el estrés. El estrés laboral genera consecuencias sobre los trabajadores, en sus funciones y por último en la misma organización, dado que propicia ausentismo, rotación y un desempeño inadecuado.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). “El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres”.

Se puede decir que el estrés laboral es el peor enemigo de las organizaciones, ya que este es uno de los principales factores, el hace que reduzcan sus niveles de eficiencia en la producción y/o en la baja calidad en los servicios de atención que muchas prestan a sus clientes o usuarios.

La Oficina de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, es el órgano que tiene bajo su responsabilidad promover y brindar programas de bienestar a la comunidad universitaria, el cual cuenta con las unidades orgánicas: Unidad de servicio social, Unidad de servicio de salud, Unidad de servicio alimentario, y la Unidad de recreación; en el cual tiene un trato directo con los alumnos, donde el personal administrativo, debe brindar una calidad de atención a los estudiantes; en donde se ha visto frustración y enojo de parte de los estudiantes cuando han sido entrevistados, de acuerdo a lo anterior, con este estudio se pretende conocer de qué manera el estrés se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2018, y así determinar, el porqué de muchas actitudes del trabajador ante ciertas situaciones dentro del centro de labores, y como a la persona le puede o no afectar, circunstancias que se den en el ámbito laboral.

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de investigación: Aplicada

Nivel de investigación: Relacional

Diseño de investigación: No experimental, transaccional, descriptivo –relacional

RESULTADOS

Tabla 1.

Correlación entre el Estrés y Rendimiento Laboral

		Estrés	Rendimiento Laboral
Estrés	Correlación de Pearson	1	0,85*
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	23	23
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	0,85*	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	23	23

*. La correlación es significativa al nivel 0,00 (bilateral).

El valor encontrado de 0,85, que corresponde a la correlación de Pearson, nos indica que existe una correlación muy alta entre las dos variables en estudio. Se encontró un valor del Sig. Igual 0,000, lo que nos da entender cuando aplicamos el análisis de p - valor, resulta que 0,000, es menor que 0,05, lo cual rechazamos la hipótesis nula y damos por aceptado la hipótesis alterna. Por lo tanto, Existe relación significativamente entre el estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos en la oficina de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho 2018.

Tabla 2.

Correlación entre la falta de apoyo organizacional y rendimiento laboral

		Falta de apoyo organizacional	Rendimiento Laboral
Falta de apoyo organizacional	Correlación de Pearson	1	0,75*
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	23	23
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	0,75*	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	23	23

*. La correlación es significativa al nivel 0,00 (bilateral).

El valor encontrado de 0,80 que corresponde a la correlación de Pearson, nos indica que existe una correlación muy alta entre las dos variables en estudio.

Se encontró un valor del Sig. Igual 0,000, lo que nos da entender cuando aplicamos el análisis de p - valor, resulta que 0,000, es menor que 0,05, lo cual rechazamos la hipótesis nula y damos por aceptado la hipótesis alterna.

Por lo tanto, Existe relación significativamente entre la recarga laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos en la oficina de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho 2018.

Tabla 3

Correlación entre la dificultad interpersonal y el rendimiento laboral

		Estrés	Rendimiento Laboral
La dificultad interpersonal	Correlación de Pearson	1	0,85*
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	23	23
Rendimiento Laboral	Correlación de Pearson	0,85*	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	23	23

*. La correlación es significante al nivel 0,00 (bilateral).

El valor encontrado de 0,85, que corresponde a la correlación de Pearson, nos indica que existe una correlación muy alta entre las dos variables en estudio.

Se encontró un valor del Sig. Igual 0,000, lo que nos da entender cuando aplicamos el análisis de p - valor, resulta que 0,000, es menor que 0,05, lo cual rechazamos la hipótesis nula y damos por aceptado la hipótesis alterna.

Por lo tanto, Existe relación significativamente entre la dificultad interpersonal y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos en la oficina de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho 2018.

El presente trabajo estableció la relación significativa del Estrés y el Rendimiento Laboral, al mismo tiempo mediante el cálculo de la Correlación de Pearson se pudo establecer que el Estrés laboral afecta significativamente al Rendimiento de los trabajadores administrativos de la Oficina de Bienestar Universitario y

que esto se debe a la determinación de distintos factores de Estrés.

De acuerdo a la validación de Hipótesis de la Variable Independiente "Estrés Laboral" se ha llegado a la conclusión que el factor que determina el Estrés Laboral que se manifiesta en los trabajadores administrativos de la OBU. son ocasionados por una recarga laboral, esta afirmación está sustentado en el trabajo y se puede visualizar en el Tabla N°8 en la cual un 60.9% de los trabajadores encuestados nos indica que se sienten con un poco de sobre carga laboral y el 8.7% de los trabajadores opinan que tiene bastante sobrecarga de tareas la cual nos indica que hay un alto nivel de estrés.

También se pudo ver que la encuesta tomada a los trabajadores administrativos de la Oficina de Bienestar Universitario, me pareció que todo fue contestado con una cierta cantidad de presión debida que los conocía.

DISCUSIÓN

Acabal, M. R. (2014). en la investigación "Estrés y Desempeño Laboral" Los resultados; por lo que se acepta la hipótesis alterna de investigación la cual menciona que si existe una relación estadísticamente significativa con un nivel Alpha de 0.05 entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A. De acuerdo a la investigación realizada la mayoría de los trabajadores del Serviteca Altense S.A. manifiestan niveles altos de estrés, donde se toma en cuenta la media arrojada por la prueba sobre estrés administrada la cual fue de 21.1 y de acuerdo a los estándares de la prueba donde la media normal debe ser de 16.3 y 14.7, es decir que los resultados que estén por encima de este manifiestan niveles altos de estrés y los que sean menores se consideran bajos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mis padres, mis hermanos, mis tíos, mi esposo, sin ellos no hubiera podido lograr todo esto.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Acabal, M. R. (2014). "ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL". Quetzaltenango.
- OMS. (2004). *La Organización del trabajo y el Estrés: Estrategias sistemática se solución de problemas para los empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Serie de protección de salud de los trabajadores.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <http://www.ilo.org/safework/events/safeday/lan-es/index.htm>