

Estrés laboral y desempeño laboral en las madres trabajadoras del sector manufacturero del Estado de Aguascalientes

Bethsaida Medina¹, Angelica Rodríguez¹, Josefina Muñoz¹, Lourdes Sánchez¹, Jorge Pérez²

¹ Tecnológico Nacional de México Campus Aguascalientes, División de Estudios de Posgrado e Investigación, Av. Adolfo López Mateos No. 1801 Ote., Fracc. Bona Gens, C.P.20255 Aguascalientes, Ags., México, g22153065@aguascalientes.tecnm.mx, maria.re@aguascalientes.tecnm.mx, josefina.mm@aguascalientes.tecnm.mx, lourdes.sd@aguascalientes.tecnm.mx

² Centro de Investigación en Matemáticas, Coordinación Académica, Calzada de la Plenitud No. 103, Fracc. José Vasconcelos Calderón, C.P.20200 Aguascalientes, Ags., México, raul.perez@cimat.mx

Resumen

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral de las madres trabajadoras del sector manufacturero, los objetivos específicos consistieron en identificar el nivel de estrés laboral, el nivel de desempeño laboral y conocer la relación entre las variables de estudio. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de alcance descriptivo. La muestra para este estudio de investigación fue de clase no probabilística, en el cual participaron 50 mujeres madres que pertenecían al sector manufacturero del estado de Aguascalientes. El instrumento para la obtención de los datos se estructuró en tres secciones (variables demográficas, estrés laboral y desempeño laboral). La variable estrés laboral se midió con el instrumento de Macías *et al.* (2003), las dimensiones de la variable son esfuerzo extrínseco, recompensa y sobre implicación; la variable desempeño laboral se midió con el instrumento de Ramos-Villagrasa *et al.* (2019), las dimensiones de la variable son desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento contra productivo. Los datos fueron analizados en el programa estadístico SPSS. Se realizó un análisis de correlación Rho de Spearman, los resultados obtenidos demostraron que no existe relación entre el estrés laboral y desempeño laboral. Sin embargo, un análisis de correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de las variables si arrojó correlaciones entre ellas. También, los resultados indicaron que las mujeres pertenecían a un grupo de nulo o bajo riesgo de estrés laboral y que cumplían regularmente con su desempeño laboral.

Palabras clave—desempeño laboral, estrés laboral, madres trabajadoras, sector manufacturero

Abstract

The general objective of this research work was to determine the relationship between work stress and work performance of working mothers in the manufacturing sector. The specific objectives were to identify the level of work stress, the level of work performance and to know the relationship between the variables of study. A study with a quantitative approach, non-experimental design and descriptive scope was carried out. The sample for this research study was non-probabilistic, in which 50 female mothers who belonged to the manufacturing sector of the state of Aguascalientes participated. The instrument for obtaining data was structured in three sections (demographic variables, work stress and work performance). The work stress variable was measured with the instrument by Macías *et al.* (2003), the dimensions of the variable are extrinsic effort, reward and over-involvement; The work performance variable was measured with the instrument of Ramos-Villagrasa *et al.* (2019), the dimensions of the variable are task performance, contextual performance and counterproductive behavior. The data were analyzed in the SPSS statistical program. A Spearman's Rho correlation analysis was carried out, the results obtained demonstrated that there is no relationship between work stress and work performance. However, a Spearman's Rho correlation analysis between the dimensions of the variables did show correlations between them. Also, the results indicated that the women belonged to a group with no or low risk of work stress and that they regularly fulfilled their work performance.

Keywords— manufacturing sector, working mothers, work performance, work stress.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un problema que se ha vuelto relevante en las investigaciones de la salud ocupacional, como es sabido, el estrés laboral se manifiesta en todos los trabajadores a lo largo de su vida productiva pero no todos lo perciben y sienten de la misma forma, algunas personas se ven más afectadas que otras, llegan a presentar síntomas emocionales, conductuales, cognitivos y físicos que afectan su desempeño laboral y calidad de vida, pero en contraste, existen personas que pueden llegar a sentirse motivadas cuando son sometidas a estrés laboral, pues los vuelve más creativos e ingeniosos al verse retados

laboralmente. Diversas investigaciones demuestran que las mujeres son las que más perciben el estrés laboral, ya que algunas son sometidas a violencia de género, ganando menos que sus compañeros, teniendo menos responsabilidades y poca posibilidad de aspirar a puestos importantes aun estando preparadas profesionalmente, obstaculizándose aún más cuando se convierten en madres, pues las responsabilidades del hogar se cruzan con las laborales generando conflictos de roles. Debido a esto, surge la necesidad de determinar si las madres trabajadoras del sector manufacturero del estado de Aguascalientes presentan estrés laboral y conocer si tiene relación con su desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

A. Estrés Laboral

El estrés laboral suele ser llamado también como estrés ocupacional, estrés organizacional o estrés relacionado con el trabajo. Khanmohammadi *et al.* (2020), exponen al estrés ocupacional como un predictor de dificultades psicológicas y físicas que son originadas por la presión laboral. Mirela y Mădălina-Adriana (2011) definen estrés organizacional como un fenómeno negativo que estimula respuestas desagradables respecto al ambiente de trabajo, provocando en las personas que el trabajo sea visto de manera amenazante. El estrés laboral, de acuerdo con Khan (2016), resulta del desajuste entre las habilidades y capacidades de una persona y las exigencias laborales. El estrés laboral se ha propagado sin medida alguna y se le puede encontrar en cualquier sector, trabajo o industria (Sardana, 2018). Aderibigbe y Mjoli (2018), al igual que Mirela y Mădălina-Adriana (2011), determinan que el estrés laboral es una manifestación negativa que genera una respuesta incómoda ante el ambiente laboral haciéndolo parecer riesgoso; también, sostienen que el estrés ocupacional extendido tiende a manifestarse de manera física, emocional y psicológica en la vida de los trabajadores. La mayoría de las personas comprenden el estrés laboral de distintas maneras, algunos lo ven de manera positiva o negativa, sin embargo, está basado en la relación mente-cuerpo-entorno (Ismail *et al.*, 2015). De acuerdo con Michie (2002) el estrés surge con mayor facilidad en ciertas situaciones comparado con otras y sucede lo mismo con los individuos, es más probable en unos que en otros.

B. Estrés Laboral en Mujeres

González (2015) establece que, a diferencia de los hombres, las mujeres perciben con mayor frecuencia ciertos estresores, como los conflictos familiares y laborales. Las mujeres suelen afrontarse a situaciones familiares como ser esposas, madres, amas de casa, jefas de familia, y, si estas se mantienen económicamente activas suelen afrontarse además a prejuicios de género que limitan su posibilidad de desarrollo (González, 2015). La crianza de los hijos y cuidados del hogar recae más sobre las mujeres que en los hombres, lamentablemente las mujeres que se incorporan al mundo laboral suelen tener empleos mal pagados y de baja jerarquía, en ocasiones tienen turnos que les permitan cumplir con sus responsabilidades familiares y personales, siendo propensas a sufrir de discriminación y acoso dentro de su espacio de trabajo (Michie, 2002), todo esto genera niveles altos de estrés en las mujeres económicamente activas que además son madres, repercutiendo considerablemente en su salud y trabajo (González, 2015). Jayathilaka y Subasinghe (2016) realizaron un estudio en el que analizaron el estrés laboral y desempeño laboral en relación con el género y los años de empleo, los resultados arrojaron que las mujeres experimentaron un nivel de estrés laboral mayor comparado con el de los hombres. Establecen también, que una de las principales fuentes laborales de estrés es la división del trabajo en el hogar, pues los múltiples roles en el trabajo y la familia provocan estrés que desencadena deterioros en la salud física y mental; esta fuente de estrés laboral suele afectar más a

las mujeres casadas con hijos que mantienen un empleo de tiempo completo, ya que también suelen estar sobrecargadas con las tareas del hogar. Jahnke *et al.* (2019) realizaron un estudio cuyo propósito consistía en la evaluación de la relación entre la discriminación y/o el acoso laboral crónico y la salud física y mental; el abuso de sustancias; y, la eficacia, estrés y satisfacción en el trabajo de las mujeres bomberos. Parte de los resultados obtenidos arrojaron que las mujeres bomberos que habían sufrido de discriminación y/o acoso laboral severo tenían también altos niveles de estrés relacionado con el trabajo, el cual interfería con su capacidad para desempeñar sus actividades laborales. El bajo rendimiento, ausentismo, decepción laboral, retrabajos por errores, facturas médicas elevadas, demora en el trabajo y baja productividad son algunos de los efectos que genera el estrés laboral (Banerjee y Mehta, 2016), lo que coincide con Mani *et al.* (2014) de que el ausentismo, la insatisfacción y los errores son ocasionados por niveles muy altos de estrés en los trabajadores, lo que ha llevado a las organizaciones del sector público y privado a pagar grandes costos, convirtiéndose el estrés laboral en una enorme carga para los empleadores (Wushe y Shenje, 2019).

C. Desempeño Laboral

De acuerdo con González y Vilchez (2021) el desempeño laboral consiste en determinar cómo se da el cumplimiento de las funciones, actividades o tareas que se les asignan a los trabajadores de acuerdo con su experiencia, capacidad, conocimientos y habilidades para lograr un determinado objetivo; durante este proceso surgen conductas y modificaciones que permiten a la empresa y al trabajador identificar la eficiencia y eficacia que tienen los empleados para cumplir con los objetivos propuestos. Para Chiavenato (2009) el desempeño laboral consiste en el comportamiento de cada trabajador en función de las tareas que desempeña, objetivos y metas que debe alcanzar, las competencias y habilidades que posee y la capacidad de desarrollo. Este les sirve a las empresas para determinar y juzgar la aportación que hace el trabajador a la organización. La evaluación puede ser ejecutada por el mismo empleado, por el supervisor o gerente, el equipo de trabajo, por el departamento de recursos humanos, o por personas externas a la organización que hayan sido contratadas. Karakaş y Sahin, (2017) explican que, al realizar un trabajo, como resultado se espera un beneficio, y para que este beneficio se produzca, debe existir un desempeño por cumplir; el desempeño entonces resulta un aspecto elemental que las empresas deben priorizar para garantizar la estabilidad de los trabajadores y de ellas, además, el desempeño es diferente en todos los trabajadores y no puede resultar lo mismo en cada uno. Aseguran que la evaluación del desempeño permite saber si las actividades asignadas a los trabajadores se están cumpliendo adecuadamente o no, entonces la evaluación funciona para determinar el nivel de éxito que los trabajadores tienen respecto a las actividades asignadas, ya que de acuerdo con Chiavenato (2009) los trabajadores son quienes dan fuerza a la organización y por lo tanto son considerados como su piedra angular. Es evidente que las empresas exijan a sus trabajadores obtener un desempeño óptimo, puesto que el bajo o alto desempeño que

obtengan afectará sin duda el desempeño general y el éxito de la organización (Buyung *et al.*, 2020), lo que coincide con González y Vilchez (2021) de que el éxito de las empresas depende completamente de los trabajadores, ya que ellos deciden tomar o no la responsabilidad que conlleva las actividades que les son asignadas, por lo tanto, indicar adecuadamente cómo es que deben ejecutar sus actividades y reconocerles el cumplimiento de los objetivos planteados fortalecerá el desempeño de los empleados, atrayendo el éxito que las empresas buscan.

D. *Relación entre Estrés Laboral y Desempeño Laboral*

Se desarrollaron las investigaciones que se consideraron más pertinentes sobre la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral a continuación. Un estudio realizado por Mani *et al.* (2014) en donde se averiguaron las causas y el efecto del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una compañía de recursos humanos, arrojó como resultado que el estrés laboral afectaba la producción y otras tareas encomendadas, además, se encontró que el estrés laboral conducía a problemas psicológicos y fisiológicos en los trabajadores; de igual manera, Netemeyer *et al.* (2005) realizó un estudio en el que examinó los factores laborales que afectaban el desempeño de los trabajadores, para ello, tomó dos muestras, la primera abarcaba a los trabajadores y clientes de una empresa comerciante de productos electrónicos y la segunda a trabajadores y clientes de una empresa fabricante de equipos tecnológicos, como resultado encontró que el estrés laboral sí afectó aspectos del desempeño, además de encontrar que los conflictos trabajo-familia tenían efectos significativos sobre el estrés laboral. Nisar y Rasheed (2020) exploraron los problemas relacionados con el estrés laboral y el impacto que se generaba en el desempeño laboral de los empleados de la policía de AJ&K en Pakistán, encontraron que el estrés laboral tenía una relación negativa con el bienestar profesional, el desempeño, y el desempeño extralaboral. Por otro lado, Karakaş y Sahin (2017) estudiaron cómo el conflicto trabajo-familia de los empleados de hoteles en China afecta el estrés laboral y su desempeño, encontraron que, cuando el nivel de estrés aumenta, el nivel de conflicto trabajo-familia también lo hace, sin embargo, los conflictos trabajo-familia y el estrés laboral no tenían relación significativa con el desempeño laboral. Khan (2016), estudió el impacto del estrés laboral en el desempeño de los empleados de diversas compañías en Maharatna, dimensionó el estrés laboral en carga de trabajo, los conflictos entre varios roles, el salario inapropiado, la monotonía del trabajo y las reglas rigurosas, y pudo concluir que el estrés laboral en esas dimensiones tenía un impacto significativo en el desempeño de los trabajadores; Ismail *et al.* (2015) examinaron la relación del estrés laboral fisiológico y psicológico con el desempeño laboral en los trabajadores de un banco de Malasia peninsular, encontraron que el estrés fisiológico y psicológico funcionan como predictores del desempeño laboral; de igual manera Babarinde y Ayotunde (2022) examinaron el efecto del estrés ocupacional y el burnout (que de acuerdo con Martínez (2010), el burnout es diferente

del estrés laboral, pues el primero es la respuesta al estrés crónico que se presenta en el trabajo) en el desempeño de los trabajadores de salud del estado de Lagos en Nigeria, y descubrieron que el estrés ocupacional sí es un predictor significativo del desempeño de los trabajadores, sin embargo el apoyo de supervisores ayudo a mitigar el efecto del estrés en ellos. Banerjee y Mehta (2016) encontraron los antecedentes del estrés laboral y sus efectos en el desempeño laboral de los profesores de la India, concluyeron que el estrés laboral sí afecta el desempeño de los docentes, pues ocasionaron la evitación del trabajo y malas relaciones interpersonales; un estudio aplicado al personal administrativo gubernamental por Wushe y Shenje (2019) investigó la relación del estrés ocupacional y el desempeño laboral de los empleados, en los resultados observaron que el estrés laboral generado por el aumento en el horario laboral y la sobrecarga de trabajo tenían una relación negativa en el desempeño laboral. Una cantidad considerable de autores confirman la relación negativa que existe entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores, sin embargo, autores como Sawang y Newton (2018) en su estudio aplicado a jóvenes trabajadores para explorar cómo es que estos perciben el estrés laboral, encontraron que lo visualizan en falta de oportunidades para seguir aprendiendo, poca interacción social y falta de autonomía en los centros de trabajo, pero a pesar de esto, analizaron las demandas laborales como causantes del estrés que les permitían adquirir la capacidad de poder crecer y ganar a futuro, generando emociones favorables como ánimo, compromiso y habilidades de resolución efectiva de problemas. Ur Rahman y Azim (2018) examinaron el impacto que tiene el estrés laboral y el empoderamiento en el desempeño de los trabajadores de universidades públicas y privadas de Pakistán, y encontraron que existe una relación significativa entre el estrés laboral y el empoderamiento sobre el desempeño, además, a la mayoría de los trabajadores les agradaba estar bajo estrés, pues al sentirse empoderados, el rendimiento difícilmente sería reducido al someterse al estrés. Entonces, para poder mitigar el efecto del estrés en el desempeño, se necesita la interacción de una tercera variable, que se corrobora con el estudio efectuado por Tănăsescu y Leon (2013) en el que analizaron las relaciones entre la inteligencia emocional, el estrés y el desempeño de los trabajadores administrativos de ING Bank Romania, quienes encontraron que la inteligencia emocional tiene un efecto favorable en la disminución del estrés laboral y el aumento del desempeño laboral, además de que no existía una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y desempeño laboral. Por otro lado, los estudios realizados por Onofre (2021), Tueros (2021), Román (2019), y Gómez (2022) que buscaban determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral encontraron que no existía relación significativa entre ambas variables. Otro estudio realizado por Arcia *et al.* (2016) que buscaba determinar la relación entre el estrés, la ansiedad y el desempeño laboral, arrojó que estadísticamente no existía relación entre las tres variables de estudio.

III. METODOLOGÍA

Se realizó un estudio cuantitativo, de diseño no experimental y, de alcance descriptivo y correlacional; las hipótesis que se establecieron fueron las siguientes, H_0 : No existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de las madres trabajadoras del sector manufacturero del estado de Aguascalientes y H_1 : Existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de las madres trabajadoras del sector manufacturero del estado de Aguascalientes. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo correspondiente al cuarto trimestre del 2022, existen 37,517 mujeres que son madres y trabajaban en el sector manufacturero en el estado de Aguascalientes, que corresponde al 65% del total de las mujeres que laboraban en dicho sector (INEGI, 2022). Por lo tanto la población objeto de estudio fueron las 37, 517 mujeres madres que laboraban en el sector manufacturero. La unidad de análisis para este estudio fueron las 5,908 unidades económicas, denominadas empresas manufactureras del estado de Aguascalientes, considerándose las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas DENU (2022). El sujeto de estudio para esta investigación fueron las mujeres madres que ocupen puestos operativos, de supervisión, profesional o técnico y gerencial de todas las áreas que tuviera cada una de las empresas. Debido a la baja participación de la población de estudio, la muestra se definió como de clase no probabilística, que de acuerdo con Sampieri *et al.* (2014) este tipo de muestra supone un procedimiento de selección guiado por las características de la investigación y no por un criterio estadístico de generalización. Finalmente, para este estudio de investigación participaron voluntariamente 50 mujeres (pertenecientes a 5 unidades económicas) que en el momento ocupaban puestos operativos, de supervisión, profesional o técnico, y gerencial de cualquier área de la empresa, algunas participaron contestando el cuestionario de Google Forms y otras el cuestionario físico. El instrumento para la obtención de datos se estructuró en tres secciones, la primera sección corresponde a las Variables Demográficas de los Informantes Clave, tiene 9 ítems, que van desde la información básica como nivel de estudios, cantidad y edades de los hijos hasta el tiempo en el puesto, usa una escala de medición nominal. La segunda sección corresponde a la variable Estrés Laboral, tiene un total de 23 ítems con escala de medición ordinal tipo Likert, las dos primeras dimensiones que son esfuerzo extrínseco y recompensa, recopilan información sobre la apreciación de las trabajadoras acerca de su situación laboral y la recompensa que reciben, estas dos dimensiones cuentan con ítems desarrollados con descriptores de respuesta estratificados en dos pasos, primero, se pregunta si se está o no de acuerdo con la interrogación y segundo, se solicita que evalúe la medida en que les afecta negativamente, por ejemplo, si la interrogación no aplica a la encuestada se puntúa 1; si aplica pero no afecta, la puntuación es 2; si afecta moderadamente la puntuación es 3; si afecta mucho la puntuación es 4, y si afecta muchísimo la puntuación es 5. La tercera dimensión denominada sobre implicación, permite medir el grado de implicación vivido por las trabajadoras en sus centros laborales, se emplea una escala

ordinal de medición tipo Likert de cinco puntos (muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo). La tercera sección corresponde a la variable Desempeño Laboral, tiene un total de 18 ítems, para la dimensión desempeño de tareas, que mide la conclusión del trabajo y, la dimensión desempeño contextual, que mide el comportamiento que promueve los objetivos de la organización, se emplea una escala ordinal de medición de Likert de cinco puntos (raramente, algunas veces, regularmente, a menudo, siempre), para la dimensión de comportamiento contra productivo, que mide el comportamiento que perjudica la organización se emplea una escala ordinal de medición de Likert de cinco puntos (nunca, raramente, algunas veces, regularmente, a menudo). Se realizó una prueba piloto a un total de 11 mujeres madres pertenecientes al sector manufacturero del estado, el análisis se llevó a cabo en el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS 21. Se estructuró el Coeficiente Alpha de Cronbach por dimensión de cada variable. La variable estrés laboral y sus tres dimensiones arrojaron los siguientes resultados: esfuerzo extrínseco con seis reactivos obtuvo un coeficiente de .813, recompensa con diez reactivos obtuvo un coeficiente de .861 y sobre implicación con seis reactivos obtuvo un coeficiente de .770. La variable desempeño laboral y sus tres dimensiones arrojaron los siguientes resultados: desempeño de la tarea con cinco reactivos obtuvo un coeficiente de .902, desempeño contextual con ocho reactivos obtuvo un coeficiente de .930 y comportamientos contra productivos con cinco reactivos obtuvo un coeficiente de .757. De acuerdo con Oviedo y Campo-Arias (2005) el valor mínimo aceptable para el coeficiente de Alpha de Cronbach es de .70, valores menores a este, son considerados bajos, por otro lado, el valor más alto aceptable es de .90, valores superiores son considerados redundantes y duplicados, es decir, miden lo mismo, por lo que los ítems altos deben eliminarse. En este pilotaje se obtuvieron coeficientes de .757 como mínimo y .930 como máximo. Para la variable desempeño laboral, en su dimensión desempeño de tarea con coeficiente de .902 se tomó la decisión de eliminar el ítem DL_DET_04: "He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente" para bajar la confiabilidad del Alpha de Cronbach a .845 en total por esta dimensión; respecto a la dimensión de desempeño contextual, que obtuvo un coeficiente de .930, considerado también alto, no se tomó la decisión de eliminar algún ítem, pues con la eliminación de alguno de ellos, la confiabilidad seguía manteniéndose por arriba del .90, por lo que se dejó tal cual para la recolección de datos.

IV. RESULTADOS

Los datos obtenidos a través de los cuestionarios de Google Forms y los cuestionarios impresos que fueron contestados se descargaron en un archivo de Microsoft Excel, después fueron analizados en el programa IBM SPSS STATISTICS 21 para realizar las pruebas de normalidad, confiabilidad y correlación. Se analizaron también los datos demográficos del perfil del informante clave y las empresas en las que laboran. Se obtuvo además la estadística descriptiva de las variables, prueba de hipótesis y correlación de Rho Spearman. Las informantes

clave que participaron de manera voluntaria arrojaron el siguiente perfil. Respecto a su edad el 40% (20 mujeres) tenían entre 18 y 29 años, el 34% (17 mujeres) tenían entre 30 y 39 años, el 18% (9 mujeres) tenían entre 40 y 49 años, y el 8% (4 mujeres) tienen más de 50 años. Según su estado civil, el 68% (34 mujeres) dijeron estar casadas, el 14% (7 mujeres) dijeron estar solteras, el 10% (5 mujeres) dijeron estar en unión libre, el 6% (3 mujeres) dijeron estar divorciadas, y el 2% (1 mujer) dijo ser viuda. Respecto al nivel de estudios el 84% (42 mujeres) afirmaron tener Licenciatura/Ingeniería, el 6% (3 mujeres) afirmaron tener secundaria, otro 6% (3 mujeres) afirmaron tener preparatoria, el 2% (1 mujer) dijo ser técnico superior universitario, y otro 2% (1 mujer) dijo tener un posgrado (Maestría/Doctorado). Respecto al número de hijos que tenían las participantes, el 56% (28 mujeres) tenían 1 hijo, el 28% (14 mujeres) tenían 2 hijos, el 14% (7 mujeres) tenían 3 hijos, y el 2% (1 mujer) tenía 4 hijos o más. Según el tamaño de la empresa a la que pertenecen las participantes, el 78% (39 mujeres) dijo pertenecer a una gran empresa, el 14% (7 mujeres) dijo pertenecer a una mediana empresa, 6 % (3 mujeres) dijo pertenecer a una microempresa y el 2% (1 mujer) dijo pertenecer a una pequeña empresa. Respecto al puesto laboral que ocupaban las participantes, el 46% (23 mujeres) tenían un puesto profesional o técnico, el 28% (14 mujeres) tenían un puesto de supervisor, el 16% (8 mujeres) tenían un puesto de gerente y el 10% (5 mujeres) tenían un puesto operativo. Según el tiempo en el puesto de las participantes el 52% (26 mujeres) afirmaron tener entre 1 y 5 años, el 16% (8 mujeres) afirmaron tener entre 6 y 10 años, el 14% (7 mujeres) afirmaron tener más de 16 años, el 10% (5 mujeres) afirmaron tener entre 11 y 15 años, y el 8% (4 mujeres) dijo tener menos de un año. La confiabilidad del instrumento con las 50 participantes voluntarias se observa en la Tabla I.

Tabla I
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Cantidad de reactivos	Alpha de Cronbach
Estrés Laboral		23	
	Esfuerzo extrínseco	6	0.803
	Recompensa	10	0.880
	Sobre implicación	6	0.893
Desempeño Laboral		17	
	Desempeño de tarea	4	0.890
	Desempeño contextual	8	0.847
	Comportamiento contra productivo	5	0.878

Fuente: Elaboración propia.

La estadística descriptiva se realizó a través del programa IBM SPSS STATISTICS 21, contemplando el total de los datos, se obtuvo el rango, valor mínimo (Min.) y máximo (Max.), media, desviación estándar (DE) y varianza. Para la variable Estrés Laboral obsérvese la Tabla II y para la variable Desempeño Laboral obsérvese la Tabla III.

Tabla II
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA ESTRÉS LABORAL

Dimensión	N	Rango	Min.	Max.	Media	DE	Varianza
Esfuerzo extrínseco	50	4	1	5	2.506	0.785	0.617
Recompensa	50	3	1	4	2.114	0.814	0.663
Sobre implicación	50	4	1	5	3.460	0.981	0.963

Fuente: Elaboración propia. DE: Desviación Estándar; Min.: Mínimo; Max.: Máximo

Tabla III
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión	N	Rango	Min.	Max.	Media	DE	Varianza
Desempeño de tarea	50	4	0	4	2.800	1.022	1.046
Desempeño contextual	50	3	1	4	2.512	0.837	0.701
Comportamiento contra productivos en el trabajo	50	4	0	4	1.260	0.849	0.849

Fuente: Elaboración propia. N: número de datos; DE: Desviación Estándar; Min.: Mínimo; Max.: Máximo

Se realizó una prueba de normalidad con el estadístico Shapiro-Wilk debido a que la muestra fue de 50 datos, considerando un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia de 5%, los resultados se observan en la Tabla IV.

Tabla IV
PRUEBA DE NORMALIDAD SHAPIRO-WILK

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	0.994	50	0.031
Desempeño Laboral	0.893	50	0.681

Fuente: Elaboración propia. gl: grados de libertad; Sig.: Significancia.

Para el análisis estadístico se consideraron ambas variables como no normales, por lo tanto, se realizó un análisis no paramétrico tomando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, este coeficiente varía de -1.0 (correlación negativa perfecta) a +1.0 (correlación positiva perfecta), considerando el 0 como ausencia de correlación entre las variables jerarquizadas (Sampieri *et al.*, 2014). Retomando las hipótesis del estudio: H₀: No existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de las madres trabajadoras del sector manufacturero del estado de Aguascalientes y H₁: Existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de las madres trabajadoras del sector manufacturero del estado de Aguascalientes. La Tabla V muestra el análisis de correlación no paramétrica de las variables Estrés Laboral y Desempeño Laboral con el coeficiente Rho de Spearman para la muestra de 50, usando un nivel de confianza de 95%, y un nivel de significancia del 5%.

La prueba de correlación obtuvo un p valor (Sig.) de 0.792, es decir $p > 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, por lo tanto, no existe correlación significativa entre las variables estrés laboral y desempeño laboral para la muestra de 50 mujeres madres que laboraban en el sector manufacturero del estado de Aguascalientes. Se realizó también un análisis de correlación Rho de Spearman por dimensiones (véase Tabla VI).

TABLA V
ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	0.038
		Sig. (bilateral)	0.792
		N	50

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia. Sig.: Significancia.

V. CONCLUSIÓN

Con el trabajo de investigación que se desarrolló se pudo comprobar, mas no determinar contundentemente debido a la muestra, que no existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral para la muestra de las 50 madres trabajadoras del sector manufacturero del estado de Aguascalientes, rechazando la hipótesis alternativa y aceptando la hipótesis nula que afirma la no existencia de relación entre las variables. Respecto a los objetivos específicos, para el primero, se encontró que las madres trabajadoras del sector manufacturero del estado de Aguascalientes no pertenecen a un grupo de alto riesgo, por lo tanto, se concluye que la muestra de 50 mujeres no presentan Estrés Laboral; para el segundo se encontró que las madres trabajadoras del sector manufacturero del estado de Aguascalientes cumplen regularmente con su Desempeño Laboral; para el tercero se encontró que no existía relación entre las variables Estrés Laboral y Desempeño Laboral, pero si existía correlación entre las dimensiones de dichas variables. Es importante destacar que el estrés laboral existe y está presente en muchas empresas, el Instituto Municipal de Salud Mental de Aguascalientes ha reportado atender casos de Estrés Laboral (Aguilera, 2023), lo que nos demuestra que es un problema latente entre los trabajadores. Este estudio demostró que no existía estrés laboral entre las madres trabajadoras del sector manufacturero del estado de Aguascalientes que participaron voluntariamente, además de no encontrar relación entre el estrés laboral y desempeño laboral; retomando sus características demográficas recordemos que el 68% estaba casada, lo que podría mitigar el peso de tener toda la responsabilidad del hogar sobre ellas si sus parejas trabajaran de igual manera; el 88% tenía estudios de técnico universitario, licenciatura o ingeniería, y posgrado, lo que podría sugerir que los sueldos y turnos no son iguales a los de una persona de menor nivel académico que termina laborando como personal operativo; el 56% tenía sólo un hijo; el 78% trabajaba para una gran empresa, lo que sugiere que dichas empresas se vean responsabilizadas a evaluar los factores de riesgo psicosocial que podrían afectar la salud mental de los trabajadores y desencadenar estrés laboral, todo esto para poder garantizar un centro de trabajo favorable, que es lo que establece la NOM 035; el 8% tenía menos de un año en el puesto, lo que nos podría indicar que la mayoría de las participantes tenía ya experiencia en su puesto; y algo muy importante es que solo el 10% era personal operativo por lo que los horarios, sueldos, actividades y responsabilidades eran diferentes a las del resto que tenían puestos de supervisor, profesional o técnico y gerencial. Desafortunadamente no se obtuvo el nivel de respuesta que se esperaba respecto al tamaño de la muestra, el cuestionario fue compartido con personal de recursos humanos, conocidos a través de redes sociales y de forma física con las trabajadoras, pero los cuestionarios no fueron contestados, ni llenados en su totalidad, solo 50 cuestionarios pudieron ser empleados para este trabajo de investigación, los cuales pertenecían a mujeres madres de varias empresas de diversos tamaños y distintas ramas de manufactura. El acercamiento con las empresas no resulto ser tan favorable pues muy pocas accedieron a compartir

TABLA VI
ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LAS VARIABLES ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL

		DET	DEC	CCP	
Rho de Spearman	ESE	Coefficiente de correlación	-0.302*	-0.088	0.441**
		Sig. (bilateral)	0.033	0.543	0.001
		N	50	50	50
	REC	Coefficiente de correlación	-0.111	-0.232	0.280*
		Sig. (bilateral)	0.442	0.105	0.049
		N	50	50	50
	SOI	Coefficiente de correlación	-0.216	0.026	0.591**
		Sig. (bilateral)	0.132	0.860	0.000
		N	50	50	50

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

* La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia. Sig.: Significancia; ESE: Esfuerzo extrínseco; REC: Recompensa; SOI: Sobre implicación; DET: Desempeño de tarea; DEC: Desempeño contextual; CCP: Comportamiento contra productivo.

Se obtuvo también el ratio esfuerzo-recompensa, que analiza el desequilibrio esfuerzo-recompensa, por lo tanto, determina la existencia o no de estrés en las informantes, este ratio se calcula con la puntuación del esfuerzo extrínseco en el denominador y la puntuación de la recompensa en el denominador, posteriormente, se multiplica el cociente por el factor de correlación 0.5454 (por las 6 preguntas de la dimensión esfuerzo extrínseco) para compensar el desigual número de ítems, los resultados se aprecian en la Tabla VII.

TABLA VII
RATIO ESFUERZO-RECOMPENSA

Dimensión	N	Rango	Min.	Max.	Media	DE	Varianza
Esfuerzo extrínseco	50	0.58	0.17	0.74	0.381	0.137	0.019

Fuente: Elaboración propia. DE: Desviación Estándar; Min.: Mínimo; Max.: Máximo

El ratio esfuerzo-recompensa, de acuerdo con Macías *et al.* (2003), es una medida estandarizada del componente extrínseco del modelo, definida por un umbral en el que valores mayores a 1,0 discrimina entre grupos de alto riesgo y valores iguales o menores a 1,0 discrimina entre grupos de bajo o nulo riesgo. El ratio esfuerzo-recompensa del promedio de las informantes fue de 0.381, que de acuerdo con lo anterior, pertenece a un grupo de bajo o nulo riesgo.

el cuestionario con sus empleadas. Los resultados que se obtuvieron no pueden ser del todo extrapolados a la población de madres trabajadoras del sector manufacturero del estado de Aguascalientes debido a que el muestreo se realizó por conveniencia y no fue probabilístico, por lo tanto, no se puede establecer con un alto grado de seguridad que no exista relación entre las variables. El estudio realizado y sus resultados sugieren que no existe, pero los resultados podrían ser diferentes si se replicara el estudio con un muestreo probabilístico. En el campo de la psiquiatría, Marian Rojas-Estapé, psiquiatra y escritora, establece que el mejor antídoto al sufrimiento y al dolor es el amor. El amor a uno mismo; el amor de pareja, siendo este impresionante debido a que mejora el sistema inmune permitiendo una mejor salud física y psicológica; el amor a los demás, pues cuando uno está en armonía con las personas del entorno, es capaz de mitigar los efectos que el estrés puede producir en él, si uno se siente preocupado por algo pero se siente querido, el estrés que eso produce es mucho menor; el amor a las creencias y a los ideales, pues cuando se cree en algo y se ama a las creencias, las personas se vuelven fuertes y superan casi todo; y, finalmente el amor a los recuerdos, pues traer a la mente imágenes placenteras produce efectos bioquímicos en el organismo (Aprendamos Juntos 2030, 2021, 2m36s).

REFERENCIAS

- Aderibigbe, J. K., & Mjoli, T. Q. (2018). Psychological capital as a moderator in the relationship between occupational stress and organisational citizenship behaviour among Nigerian graduate employees. *SA Journal of Human Resource Management*, 16, 1–14. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.1030>
- Aguilera, R. (2023, March 31). IMASAM atiende frecuentemente casos de estrés laboral. <https://www.elsoldelcentro.com.mx/doble-via/salud/imasam-atiende-frecuentemente-casos-de-estres-laboral-9849382.html>
- Aprendamos juntos 2030. (13 de septiembre de 2021). *Version Completa. La neurociencia de las emociones. Marian Rojas-Estapé, psiquiatra y escritora* [Archivo de Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=TjqrualxgkI>
- Arcia, D., Leiva, P., & Prado, M. (2016). Estrés, ansiedad y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Empaques y Productos Plásticos de Nicaragua durante el primer semestre del año 2016.
- Babarinde, S. A., & Ayotunde, O. (2022). Understanding the effect of occupational stress on employee performance at Covid-19 treatment centers. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 25(S1), 1–13.
- Banerjee, S., & Mehta, P. (2016). Determining the antecedents of job stress and their impact on job performance: A study among faculty members. *IUP Journal of Organisational Behavior*, 15(2), 7–24. <https://search.proquest.com/openview/226b1f489b2c52dd56b5e08aad003771?pq-origsite=gscholar&cbl=2029985>
- Buyung, H., Safrizal, A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work Stress as the Intervening Variable. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 10).
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera).
- DENUE. (2022). Industrias manufactureras: Salarios, producción, inversión, oportunidades y complejidad. <https://datamexico.org/es/profile/industry/manufacturing?occupationMetrics=workforceOption>
- Gómez, K. E. (2022). Relación entre el estrés y desempeño laboral en los oficiales de crédito de una institución financiera en Tegucigalpa.
- González, R. (2015). El efecto de los factores estresantes en las mujeres. *Alternativas En Psicología*.
- González, W. de J., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 50, 186–216. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- INEGI. (2022). Encuesta nacional de ocupación y empleo. https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2010_pe_ed15/po.asp?s=est&proy=enoe_pe_ed15_po&p=enoe_pe_ed15
- Ismail, A., Saudin, N., Ismail, Y., Jauhariah, A., Abu Bakar, R., & Norsiah Aminudin, N. (2015). Effect of workplace stress on job performance. *Economic Review-Journal of Economics and Business*, 13(1), 45–57. www.econstor.eu
- Jahnke, S. A., Haddock, C. K., Jitnarin, N., Kaipust, C. M., Hollerbach, B. S., & Poston, W. S. C. (2019). The prevalence and health impacts of frequent work discrimination and harassment among women firefighters in the US fire service. *BioMed Research International*, 2019. <https://doi.org/10.1155/2019/6740207>
- Jayathilaka, P., & Subasinghe, P. (2016). Work stress and job performance in relation to gender and years of employment. *Sri Lanka Journal of Population Studies*, 15, 89–102.
- Karakaş, A., & Şahin, N. (2017). The relation between work family conflict and employee performance: A research on hotel employee. *Sosyoekonomi*, 25(32), 51–51. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.289385>
- Khan, A. (2016). Effect of stress on employees job performance in Maharatna companies. *Anvesha*, 9(4), 31–43. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=124104030&site=ehost-live>
- Khanmohammadi, S., Hajibeglo, A., Rashidan, M., & Bekmaz, K. (2020). Relationship of resilience with occupational stress among nurses in coronavirus ward of Khatam Al-Anbia hospital, Gonbad Kavous, 2020. *Neuropsychiatry i Neuropsychologia*, 15(1–2), 1–6. <https://doi.org/10.5114/nan.2020.97397>
- Macías, M. D., Fernández-López, J. A., Hernández-Mejía, R., Cueto-Espinar, A., Rancaño, I., & Siegrist, J. (2003). Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público español. Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo «desequilibrio esfuerzo-recompensa». *Medicina Clínica*, 120(17), 652–657. [https://doi.org/10.1016/s0025-7753\(03\)73799-3](https://doi.org/10.1016/s0025-7753(03)73799-3)
- Mani, K. P., Sritharan, R., & Gayatri, R. (2014). Effect of job stress on the employees performance. *Annalmal International Journal of Business Studies and Research*, 6(1), 47–55.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 42–80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occup Environ Med*, 59, 67–72. www.occenvmed.com
- Mirela, B., & Mădălina-Adriana, C. (2011). Organizational stress and its impact on work performance. 333–337. <http://www.academia.edu/download/30856530/conference-proceedings-2011.pdf#page=1622>
- Netemeyer, R. G., Iii, J. G. M., & Pullig, C. (2005). Conflicts in the work – family interface: Links to job stress , customer service employee. *Journal of Marketing*, 69(2), 130–143. <http://www.atypon-link.com/AMA/doi/abs/10.1509/jmkg.69.2.130.60758>
- Nisar, S. K., & Rasheed, M. I. (2020). Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees. *Journal of Public Affairs*, 20(1). <https://doi.org/10.1002/pa.1986>
- Onofre, L. M. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la dirección de talento humano del hospital de especialidades fuerzas armadas n. o 1, Quito, en el año 2019.
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572–580. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Román, M. A. (2019). Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas Inkafarma del distrito El Agustino turno tarde, octubre-diciembre 2018.
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Vol. 6).

- Sardana, A. (2018). An analytical introspection of work related stress; In indian corporate sector. *Global Journal of Enterprise Information System*, 10(2), 36–44. <https://doi.org/10.18311/gjeis/2018/20930>
- Sawang, S., & Newton, C. J. (2018). Defining work stress in young people. *Journal of Employment Counseling*, 55(2), 72–83. <https://doi.org/10.1002/joec.12076>
- Tănăsescu, R.-I., & Leon, R. (2013). Emotional intelligence, occupational stress and job performance in the romanian banking system: A case study. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 322–335. <https://doi.org/10.25019/mdke/7.3.03>
- Tueros, M. F. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora T&T arquitectos SAC.
- Ur Rahman, M. K., & Azim, N. (2018). The impact of job stress and empowerment on employees' performance: An analysis of private and public sector universities of Khyber Pukhtunkhwa, Pakistan. *Middle East Journal of Business*, 13(2), 8–12. <https://doi.org/10.5742/mejb.2018.93373>
- Wushe, T., & Shenje, J. (2019). An analysis of the relationship between occupational stress and employee job performance in public health care institutions: A case study of public hospitals in Harare. *SA Journal of Human Resource Management*, 17, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1079>