



Desempeño Laboral y Estrés: Un Estudio Correlacional en Operarios de una maquila textil de Honduras

Seidy J. López, Josselin V. Domínguez, Aurora Orellana



sjlopez2@uth.hn, jvdominguez@uth.hn, aurora.orellana@uth.hn

Resumen

El objetivo de este estudio es analizar la relación entre el desempeño laboral y el estrés en los operarios del equipo 162 de Gildan Villanueva durante el segundo trimestre del año 2024. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de corte transversal. A través de una encuesta aplicada a una muestra de 30 operarios, se midieron los niveles de desempeño laboral y el estrés percibido.

El instrumento utilizado fue validado con un alfa de Cronbach de 0.725, garantizando su confiabilidad. Los resultados indicaron una correlación positiva media entre el desempeño laboral y el estrés, con un coeficiente de Pearson de $r = .570^{**}$ y un nivel de significancia bilateral de 0.01. Esto sugiere que a medida que aumenta el estrés, también lo hace el desempeño laboral, aunque no de manera óptima. Los hallazgos resaltan la importancia de implementar estrategias para mitigar el estrés, ya que niveles elevados podrían eventualmente afectar la salud y el rendimiento de los operarios.

Palabras Clave

desempeño laboral, estrés, maquila, operario

Abstract

The objective of this study is to analyze the relationship between work performance and stress in the operators of Gildan Villanueva's team 162 during the second quarter of the year 2024. A quantitative approach with a non-experimental and cross-sectional design was used. Through a survey applied to a sample of 30 operators, the levels of work performance and perceived stress were measured.

The instrument used was validated with a Cronbach's alpha of 0.725, guaranteeing its reliability. The results indicated a mean positive correlation between job performance and stress, with a Pearson's coefficient of $r = .570^{**}$ and a bilateral significance level of 0.01. This suggests that as stress increases, so does job performance, although not optimally. The findings highlight the importance of implementing strategies to mitigate stress, as elevated levels could eventually affect the health and performance of operators.

Keywords

job performance, stress, manufacturing, machinist, operator



Introducción

El estrés laboral y el desempeño son variables clave en la gestión de recursos humanos, especialmente en industrias altamente demandantes como la textil. El desempeño laboral se refiere a las acciones o comportamientos de los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización (Chiavenato, 2023). Por otro lado, el estrés laboral se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que afectan al trabajador cuando enfrenta demandas laborales que superan su capacidad para afrontarlas, generando efectos negativos tanto en su bienestar como en su rendimiento (Villalobos, 1999). Ambos factores juegan un papel crucial en el entorno laboral, particularmente en la industria textil, donde los empleados son orientados a presiones diarias relacionadas con el cumplimiento de metas productivas y la calidad.

El desempeño laboral según Chiavenato (2023) se define como las acciones observables de los empleados que son esenciales para cumplir con los objetivos organizacionales. Según Campbell (1990), el desempeño laboral es un constructo multidimensional que incluye varias dimensiones: la habilidad para realizar tareas específicas, la proactividad, la adaptación a situaciones imprevistas, y la capacidad para trabajar en equipo. En el presente estudio, se consideraron dimensiones como la satisfacción laboral, la proactividad empresarial y el trabajo en equipo (Rousseau et al., 2006), elementos que son clave para evaluar el comportamiento de los operarios de Gildan Villanueva.

La satisfacción laboral, definida por Robbins (1998), se refiere a las actitudes generales de los individuos hacia su trabajo. Una mayor satisfacción laboral tiende a asociarse con un mejor desempeño, ya que los empleados que se sienten valorados y comprometidos con su trabajo suelen ser más productivos y mostrar actitudes positivas hacia sus responsabilidades. Para Villalobos (1999) el estrés laboral se define como el conjunto de fenómenos fisiológicos y psicológicos que afectan al trabajador debido a factores psicosociales dentro del entorno laboral. Estos factores incluyen cargas excesivas de trabajo, horarios prolongados, y la presión por

cumplir con metas específicas. En este estudio, se evaluaron dimensiones como la fatiga laboral, la frustración y el agotamiento emocional (Preciado, 2007; Nuñez, 2014). Bravo (2021), en un estudio realizado en una empresa textil en Lima, encontró que el 70% de los trabajadores experimentaban altos niveles de estrés laboral debido a la presión por cumplir con metas de producción. Este estrés, a su vez, afectaba negativamente su rendimiento, generando un círculo vicioso en el que la productividad disminuía y el estrés aumentaba. De manera similar, Aranda et al. (2018) identificaron que el 55% de los trabajadores de una empresa peruana presentaban niveles altos de estrés laboral, lo cual repercutía en una menor satisfacción laboral y en una disminución de la productividad.

Sum-Mazariegos (2015) realizó un estudio en Guatemala en el que analizó la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa. Los resultados mostraron que existía una correlación significativa entre estas dos variables, concluyendo que los empleados más motivados presentaban un mejor desempeño. Aunque este estudio no se centró directamente en el estrés, sus hallazgos son relevantes para el presente análisis, ya que la falta de motivación puede ser una de las consecuencias del estrés laboral prolongado. La importancia de este estudio radica no solo en explorar la relación entre el desempeño y el estrés laboral, sino también identificar posibles estrategias para mejorar las condiciones laborales en la industria textil.



Metodología

Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, cuyo objetivo fue analizar la relación entre el desempeño laboral y el estrés en los operarios del equipo 162 de Gildan Villanueva durante el segundo trimestre del 2024. El enfoque cuantitativo permitió medir y analizar datos estadísticos sin manipular las variables, obteniendo información en un solo momento.

La población del estudio estuvo compuesta por 48 operarios del equipo 162 de Gildan Villanueva, y se seleccionó una muestra de 30 operarios mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Este tipo de muestreo facilitó el acceso a los colaboradores disponibles en función de los recursos y tiempo asignados. Los encuestados tenían un rango de edad de 18 a 56 años y niveles educativos que variaban desde primaria hasta universitario.

Para recolectar los datos, se utilizó una encuesta estructurada basada en una escala Likert de cinco puntos, que contenía 18 ítems diseñados para medir las variables de desempeño laboral y estrés laboral. El instrumento fue validado por expertos y sometido a una prueba piloto con 10 colaboradores, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.725, lo que indicó una fiabilidad aceptable. Los datos fueron analizados utilizando el programa estadístico SPSS versión 27, empleando el coeficiente de correlación de Pearson.

Resultados

El análisis de los datos recolectados a través de la encuesta aplicada a los operarios del equipo 162 de Gildan Villanueva reveló hallazgos significativos sobre la relación entre el desempeño laboral y el estrés laboral. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar la relación entre estas variables, obteniendo una correlación positiva media de $r = .570$ con un nivel de significancia bilateral de 0.01. Esto indica que existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral en los operarios, con un 99% de confianza en que la correlación es verdadera y solo un 1% de margen de error. Esto sugiere que, aunque el estrés afecta negativamente al bienestar de los operarios, también está asociado con un aumento en el desempeño hasta cierto punto. Sin embargo, tal como indica el estudio, este incremento en el desempeño no es necesariamente óptimo ni sostenible a largo plazo. Este hallazgo está en sintonía con los resultados de Aranda Latorre y Obregón Quinto (2018), quienes encontraron que los niveles altos de estrés en los trabajadores afectaban su satisfacción laboral, lo que a su vez impactaba negativamente en su productividad.

En relación con el desempeño laboral, los resultados mostraron que un 60% de los operarios consideraban que su desempeño es "muy importante" para el éxito de la organización, mientras que un 40% lo calificó como "importante". Estos resultados están alineados con estudios previos, como el de Sum Mazariegos (2015), quien encontró que una alta motivación

laboral se correlaciona con un mejor desempeño en su estudio sobre el personal administrativo en Guatemala. El estudio actual refuerza esta conclusión, sugiriendo que los operarios de Gildan Villanueva reconocen la importancia de su desempeño para el éxito de la organización, lo cual coincide con lo planteado por Chiavenato (2023), quien subraya que el desempeño laboral es un factor crítico para alcanzar los objetivos organizacionales.

Además, al evaluar dimensiones específicas del desempeño, como la proactividad y el trabajo en equipo, se observó que la mayoría de los operarios calificó estas áreas como importantes para su desempeño laboral diario. Esto está en línea con lo que expusieron Rousseau, Aubé y Savoie (2006), quienes destacaron que el trabajo en equipo y la proactividad son esenciales para mejorar la productividad y el clima laboral en cualquier organización.

Los niveles de estrés laboral en los operarios fueron considerablemente altos. El 46.67% de los encuestados reportaron tener niveles de estrés "muy altos", mientras que un 46.67% mencionó tener estrés "alto". Solo un 6.67% de los operarios indicaron tener niveles de estrés "moderados". Estos resultados son consistentes con el estudio de Bravo (2021), quien observó altos niveles de estrés en empleados de una empresa textil en Lima, lo que afectó negativamente su rendimiento. En la presente investigación, el estrés también parece estar vinculado a una mayor carga de trabajo, presión por cumplir con metas y la falta de mecanismos adecuados para mitigar este estrés.

La fatiga laboral, como una de las dimensiones del estrés, se identificó como un factor clave. Los operarios que manifestaron altos niveles de estrés también reportaron fatiga, lo que impactaba en su capacidad para realizar sus tareas eficientemente. Este hallazgo concuerda con lo planteado por Nuñez (2014), quien destacó que la fatiga laboral es un riesgo crítico en el entorno laboral y puede incrementar las probabilidades de cometer errores y reducir la productividad.

Asimismo, se identificaron niveles elevados de agotamiento emocional y frustración entre los operarios, lo cual influye negativamente en su desempeño. La mayoría de los encuestados coincidieron en que trabajar bajo presión constante y con horarios rotativos contribuye a

estos síntomas de agotamiento, una conclusión que también es respaldada por Preciado (2007), quien encontró que el agotamiento emocional está fuertemente relacionado con el estrés crónico en el lugar de trabajo.

Es importante mencionar la importancia de gestionar adecuadamente los niveles de estrés en el entorno laboral. Si bien algunos empleados parecen funcionar bien bajo presión, los altos niveles de estrés pueden generar efectos adversos a largo plazo, tales como agotamiento físico y emocional, lo que podría, eventualmente, deteriorar su capacidad para desempeñarse de manera efectiva.



Conclusiones

El presente estudio confirmó la relación entre el desempeño laboral y el estrés en los operarios del equipo 162 de Gildan Villanueva, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados indican una correlación positiva media de $r = .570$ con un nivel de significancia bilateral de 0.01, lo que implica que, a medida que los niveles de estrés aumentan, también lo hace el desempeño laboral, aunque no de forma óptima. Estos hallazgos sugieren que, si bien los operarios pueden incrementar temporalmente su rendimiento en condiciones de estrés, este factor no genera un impacto positivo a largo plazo en el desempeño. De hecho, el estrés podría tener consecuencias negativas sobre el bienestar físico y mental de los empleados, afectando su rendimiento a futuro, tal como lo indicaron estudios previos, como los de Bravo Puca (2021) y Preciado (2007), que vinculan el estrés crónico con la disminución del rendimiento y la salud mental.

Con respecto al objetivo específico 1, se concluye que la variable desempeño laboral es un aspecto clave para los operarios de Gildan Villanueva. El 60% de los encuestados lo calificaron como "muy importante" y un 40% como "importante". Esto refleja el reconocimiento de los operarios sobre el papel fundamental que tiene su desempeño para el éxito productivo de la empresa. Estos resultados están alineados con las teorías de Chiavenato (2023) y Campbell (1990), quienes afirman que el desempeño laboral es una herramienta crítica para alcanzar los objetivos organizacionales. Además, se evidenció que los operarios consideran que la proactividad y el trabajo en equipo son factores fundamentales que les permiten trabajar de manera más eficiente y

eficaz, contribuyendo a una producción exitosa. Esto coincide con lo planteado por Rousseau, Aubé y Savoie (2006), quienes subrayan la importancia de estas dimensiones para mejorar la productividad.

En relación con el objetivo específico 2, se identificó que el 46.67% de los colaboradores presenta niveles de estrés "muy altos" y otro 46.67% niveles de estrés "altos", lo que evidencia una sobrecarga emocional significativa entre los operarios. Esta situación se debe a las altas exigencias del equipo, que genera presión constante para cumplir con las metas productivas. Aunque algunos operarios consideran que trabajar bajo presión les ayuda a obtener mejores resultados, la mayoría reportó que este estrés incrementa el riesgo de agotamiento emocional y fatiga laboral, tal como lo sugieren también Nuñez (2014) y Villalobos (1999). Se recomienda realizar revisiones periódicas sobre los niveles de estrés en los operarios para prevenir posibles consecuencias físicas y mentales. Asimismo, sería beneficioso implementar políticas internas de bienestar laboral que equilibren las exigencias productivas con la salud mental de los trabajadores, alineándose con las recomendaciones de Aranda Latorre y Obregón Quinto (2018), quienes enfatizan la necesidad de mejorar las condiciones laborales para reducir el impacto del estrés.



Referencias

- Aranda Latorre, S., & Obregon Quinto, E. M. (2018). La influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa DINO S.R.L, Nuevo Chimbote. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28664>
- Bravo Puca, N. Z. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en los trabajadores de una empresa. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.
- Campbell. (1990). El desempeño laboral desde una perspectiva teorica. Cienfuego. doi:10.17162/riva.v7i1.1417
- Chiavenato. (2023). Desempeño laboral. *Revistas academicas*, 5(1). Retrieved from [https://revistas-academicas.ucol.mx/index.php/commerci-um_plus/article/view/638/893#:~:text=Seg%C3%BAn%20Chiavenato%20\(2000\)%2C%20se,la%20que%20cuenta%20una%20organizaci%C3%B3n](https://revistas-academicas.ucol.mx/index.php/commerci-um_plus/article/view/638/893#:~:text=Seg%C3%BAn%20Chiavenato%20(2000)%2C%20se,la%20que%20cuenta%20una%20organizaci%C3%B3n).

Crant, B. y. (1993). La proactividad empresarial como elemento de competitividad. *Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable*, 6(2). doi:10.35197/rx.06.02.2010.11.a1

Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A de C. V.

Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A de C. V.

IBM. (2023). *ibm.com*. Retrieved from IBM: <https://www.ibm.com/es-es/spss>

Lucano, M. N. (2024). MARIA NOEL LUCANO. Retrieved from <https://www.marianoellucano.com/frustracion-laboral-sintomas/>

Nuñez, M. (2014). FACTORES RELACIONADOS A LA FATIGA LABORAL: CAUSAS, CONSECUENCIAS Y. [https://digitek.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/664/Fatigalaboral.pdf?se#:~:text=Golembiewski%20Munzenrider%20Carter\(1983\),la%20tensi%C3%B3n%20que%20les%20genera](https://digitek.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/664/Fatigalaboral.pdf?se#:~:text=Golembiewski%20Munzenrider%20Carter(1983),la%20tensi%C3%B3n%20que%20les%20genera).

OMS. (2020). Los riesgos del estrés laboral para la salud. Obtenido de <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., Zaragoza Andrade, W. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. *Comercium plus*, 5(1), 12. doi:<https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

Preciado, M. D. (2007). Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos. *Universidades Psicológicas*, 16(2). doi:<https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy16-2.refp>

Robbins, S. P. (1998). Satisfacción laboral. *Contribuciones a las ciencias sociales*, 9. Retrieved from <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>

Rousseau, Aubé, & Savoie. (2006). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado*, 15(3), p. 330. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/277227326_Competicia_de_trabajo_en_equipo_definicion_y_categorizacion

Suarez, M. (2024). Impacto del teletrabajo en el estrés laboral de docentes universitarios por el covid-19. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1781>

Sum Mazariegs, M. I. (2015). MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL. *Recursos bibliograficos*.

Telos. (2010). Confiabilidad y coeficiente alpha de cronbach. *Telos*, 12. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>

Tribunal superior de cuentas. (1959). *Leyes de código de trabajo*. Obtenido de [tsc.gob.hn](https://www.tsc.gob.hn): https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/codigo_de_trabajo.pdf

Villalobos, O. (1999). *Gestión administrativa*. *Hidrogenesis*, 8(2), p. 59. Retrieved from <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>