

Recibido:
junio 18 de 2021
Aceptado:
octubre 26 de 2021

Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A.

Occupational stress and job performance
at Avicarnes de Venezuela, C.A.

José Alberto, Rojas Leal¹

josealbertoleal@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5449-2624>

María Elena, Arteaga Salazar²

mariaelenaarts@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7880-5149>

<https://doi.org/10.22209/amr.v1n1a04>

Resumen

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en la empresa Avicarnes de Venezuela, C.A., sustentada por Velázquez et al. (2008), Robbins y Judge (2013), Leal (2018), entre otros. La investigación fue descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental, transeccional y de campo, en el cual se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, para la cual se crearon dos cuestionarios como instrumentos de tipo dicotómicos con respuestas cerradas. La validez fue de contenido mediante juicio de expertos y la confiabilidad se obtuvo mediante el método de Kuder Richarson. La técnica de análisis fue la estadística descriptiva, mediante Figuras de barra con la frecuencia relativa. Los resultados obtenidos basados en el coeficiente de correlación de Pearson con un 0,86 permitieron concluir que existe una relación fuerte y positiva entre las dos variables objeto de estudio dentro de la empresa, lo que manifiesta que los cambios que ocurren en la variable del estrés laboral afectan a la variable del desempeño laboral; por lo tanto, se recomendó mejorar el clima organizacional, distribuir las actividades operativas de acuerdo al manual de

1 Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Alonso de Ojeda, Venezuela.

2 Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Alonso de Ojeda, Venezuela.

funciones, realizar pruebas constantes a los niveles de estrés, implementar un programa de motivación y por último, estudiar políticas que permitan otorgar mayor remuneración a empleados con un mejor desempeño.

Palabras clave: clima organizacional; organización; políticas laborales; rendimiento laboral.

Abstract

The purpose of this research study was to determine the relationship between occupational stress and job performance in the company Avicarnes de Venezuela, C.A. This research study was based on the theories of Velázquez et al. (2008), Robbins and Judge (2013), Leal (2018), among other authors. This was a descriptive correlational study with a non-experimental, cross-sectional field design. The survey was used as the data collection technique, for which two dichotomous questionnaires were developed with a closed-answer structure. Content validity was established through expert judgement and reliability was determined using the Kuder Richardson method. The analysis technique utilized was descriptive statistics, using bar graphs to represent relative frequencies. The results obtained based on the Pearson's correlation coefficient (0.86) indicate a strong and positive relationship between the two variables under study within the company, which shows that changes in the occupational stress variable have an influence on the job performance variable. Consequently, some actions were recommended such as improving the organizational environment, distributing the operational activities according to the operations manual, administering ongoing tests of stress levels, implementing a motivation program and studying policies that allow offering higher salaries to employees with better performance.

Keywords: organisational environment; organization; labor policies; labor performance.

Introducción

Las organizaciones son estructuras basadas en sistemas administrativos que tienen como propósito el alcance de objetivos y metas de acuerdo a su plan de desarrollo; para lo cual se hace necesario disponer de diversas herramientas de gestión además del talento humano requerido para la consecución de la misión corporativa. Hoy en día las empresas se ven expuestas a cambios constantes debido a los avances tecnológicos, la evolución de la mercadotecnia, los cambios sociales, políticos y económicos; sin embargo, a raíz de estos cambios, el estrés

entendido como un sentimiento de tensión física o emocional, se ha convertido en un factor común dentro de cualquier ámbito laboral; generando problemas a nivel de salud en los trabajadores, y éstos a corto o largo plazo terminan por manifestar conductas que indican en el desempeño, en la productividad y por ende, con impacto directo en el éxito de una organización.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (1984), establece que el nivel de estrés relacionado con la actividad laboral, va determinado por cada organización y las funciones de cada cargo a desempeñar, las relaciones laborales, recursos o necesidades de un trabajador, el cumplimiento o exceso de exigencias, las habilidades de cada individuo y la cultura organizativa de la empresa; siendo el estrés consecuencia de un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos o capacidades de cada individuo para cumplir con tales exigencias; dando como resultado que una parte significativa de la población laboral en la actualidad padezca de estrés, bien sea por los cambios ambientales, económicos y sociales externos o dentro de su campo laboral.

Con el transcurrir del tiempo, el estrés se ha considerado un fenómeno relevante, vinculado frecuentemente al ámbito laboral; determinando la salud mental y por consiguiente el desempeño laboral. Las organizaciones alrededor del mundo siguen considerando el tema de estrés laboral como un problema socio productivo, el cual afecta al rendimiento empresarial, nombrado en sus orígenes como el síndrome de estar enfermo.

Ahora bien, en el caso de Latinoamérica, el estrés laboral es reconocido como una epidemia de la vida laboral moderna, definido por la Organización Mundial de la Salud (2008) como aquel conjunto de fenómenos que ocurren en el organismo de la persona que labora como consecuencia de la presencia de agentes estresantes derivados directamente de la actividad que desempeña. Por su parte, Velázquez et al. (2008), al opinar sobre el estrés, refieren que se trata de la reacción que puede existir entre el individuo y las exigencias o presiones que no se ajustan al nivel del conocimiento del trabajador; poniendo a prueba la capacidad que pueda poseer para afrontar situaciones.

Sumándole al tema del estrés laboral, en Venezuela según Leal (2018), la situación que se vive a diario en relación al alto costo de la vida, la decadencia de los servicios públicos, escasez de alimentos, la existencia de un salario mínimo legal vigente que no cubre las necesidades básicas del trabajador, entre otros; podrían ser una de las principales causas del estrés en la sociedad, afectando directamente el rendimiento de los individuos dentro del ámbito laboral. Dicho esto, a través de la presente investigación, se plantea determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en la empresa Avicarnes de Venezuela, C.A.

Fundamentación teórica

Los trabajadores son un elemento clave dentro de cualquier organización; éstos son los que realizan las actividades y tareas dentro del ámbito productivo de las unidades de negocios, por lo que se espera que cada trabajador cuente con la mejor salud, física y mental, debido a que ello resultaría beneficioso para cada organización que hace esfuerzo para el cumplimiento de misión corporativa. En sus funciones laborales, algunos trabajadores pueden manifestar condiciones de ansiedad, excesiva preocupación y hasta episodios depresivos, que algunos estudios recientes han relacionado con el estrés.

Ahora bien, cuando se habla del desempeño laboral, se hace referencia al cumplimiento cabal de las obligaciones y responsabilidades exigidas para un buen servicio y, además, las acciones que favorecen al ambiente psicológico. (Robbins y Judge, 2013). Las tareas o actividades asignadas pueden representar una fuente de estrés para el trabajador si este no está o no se siente capacitado para ejecutarlas. Por lo tanto, en muchas ocasiones cuando los agentes generadores de estrés son constantes, el rendimiento de los colaboradores no es el mismo, incluso, puede llegar a desarrollar un desgaste físico, emocional o mental, lo cual impide llevar a cabalidad el buen desempeño al realizar una determinada tarea (González, 2014).

En este orden de ideas, Avicarnes de Venezuela C.A., es un establecimiento comercial dedicado a la producción y manufactura de alimentos y empaçados, que actualmente cuenta con siete años de funcionamiento y está ubicada en Ciudad Ojeda, Municipio Lagunillas, estado Zulia. Según información suministrada por la gerente de ventas en la empresa, actualmente se evidencia la presencia de estrés laboral, tanto a nivel administrativo como obrero, corroborado por especialistas en condiciones de trabajo en fecha reciente.

Según entrevistas informales no sistematizadas realizadas a los directivos en el marco de la recolección de información previa, el desempeño de los trabajadores ha desmejorado, apreciándose un alto índice de ausentismo laboral, irritabilidad, baja calidad en las tareas realizadas y expresiones de cansancio. Los directivos también afirman que los trabajadores difícilmente se encuentran concentrados, lo que impide llevar a cabalidad todas las actividades asignadas. Ahora bien, dentro del marco de referencia planteado, al mantenerse la empresa laborando bajo las mencionadas condiciones negativas causadas por el estrés, podrían generarse situaciones que lleven a acarrear problemas aún más graves como trastornos digestivos, cardiopatías, aumento de la tensión arterial, migrañas, entre otros.

Al respecto, Chiavenato (2011), expone que mientras una empresa u organización se encuentre funcionando bajo la influencia del estrés laboral, esto podría incidir gravemente en el desempeño del trabajo, generando además de baja motivación entre los trabajadores, el incumplimiento de objetivos y metas organizacionales, incremento en los costos operativos y administrativos; ocasionando otras patologías derivadas de esa condición de estrés tales como multas y sanciones por incumplimiento de las normas de seguridad, higiene y ambiente, tipificadas en las leyes venezolanas que rigen el funcionamiento de las organizaciones. Efectivamente, las patologías y/o enfermedades ocupacionales, generadas por condiciones inadecuadas en el área de trabajo, pueden generar penalización de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1997) en su Art 70, donde incluyen todos los estados patológicos contrarios o agravados con ocasión del trabajo.

Metodología

El propósito principal del estudio consiste en determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en la empresa Avicarnes de Venezuela, C.A., por lo que la investigación se tipifica como correlacional con una fase descriptiva. Para Muñoz (2015), la investigación descriptiva implica observar algún comportamiento que describa atributos de manera objetiva y sistemática, mientras que Hernández et al. (2014) definen la investigación correlacional como aquella que permite describir la manera en cómo se relacionan dos variables sin ninguna alteración por parte del investigador. Esta investigación también es considerada de campo, por cuanto los datos fueron tomados del entorno donde ocurre el fenómeno y transeccional porque se recolectaron en un sólo momento; en un tiempo único.

Con respecto a la población, se hace mención al incorporado de situaciones similares en una secuencia de detalles y que poseen información relevante para el estudio (Mertens, 2013), en consecuencia, la población censal de la presente investigación, estuvo conformada por los diez (10) empleados, del establecimiento objeto de estudio. A continuación, se describe la unidad poblacional:

Tabla 1. Distribución poblacional

Descripción	Año
Gerente	1
Gerente de compra y venta	1
Administrador	1

Descripción	Año
Asistente administrativo	1
Supervisor de operaciones	1
Almacenista	1
Despachador	1
Operadores	3
Total:	10

Fuente: elaboración propia de acuerdo a los datos suministrados por la gerencia de Avicarnes, C.A., 2020.

Ahora bien, como técnica para la recolección de datos, se utilizó la encuesta, siendo ésta definida por Casas et al. (2003), como aquella herramienta implementada por el investigador con el fin de obtener y procesar los datos de forma rápida y eficaz; a su vez Borda (2013), establece que la finalidad de llevar a cabo una encuesta, consiste en obtener información ordenada y sistemática de una población, sobre las variables de estudio establecidas en la investigación.

Asimismo, fue necesario la creación de un instrumento el cual permitiera implementar la técnica establecida, para lo cual se eligieron dos cuestionarios dicotómicos con alternativas de respuesta Sí y No; uno para medir las variables de estudio, conformado por 36 ítems y otro para medir la correlación, con 16 reactivos. La validez de ambos instrumentos fue de contenido mediante panel de expertos y la confiabilidad del primero fue calculada mediante la fórmula de Kuder Richardson, arrojando como resultado 0,83, considerada una magnitud "muy alta". Para el análisis de resultados se utilizó la estadística descriptiva y los datos fueron presentados en gráficas de frecuencia relativa, y procesados a través del programa Microsoft Excel versión XP.

Resultados

El siguiente apartado contiene los resultados obtenidos una vez procesados estadísticamente los datos arrojados por el cuestionario dicotómico aplicado al personal de la empresa Avicarnes de Venezuela, C.A. seguidamente, se presentan las figuras correspondientes y su análisis en función del logro del objetivo de la investigación.

Figura 1. Factores psicosociales del estrés laboral

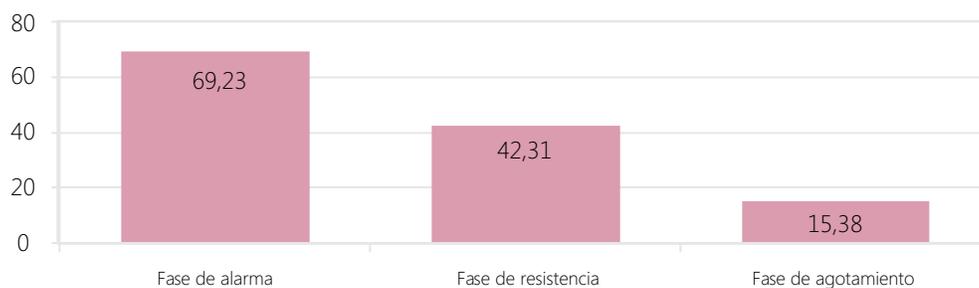


Fuente: elaboración propia, 2020.

Al observar la figura 1, en la cual se muestra la distribución de las frecuencias relativas concernientes a los elementos correspondientes a los factores psicosociales del estrés laboral de la empresa Avicarnes de Venezuela C.A., se observa que el clima organizacional es el indicador con mayor presencia dentro de la organización con un 73,08% de respuestas positivas. Esto explica, que los empleados consideran que en la organización está presente un ambiente organizacional inadecuado para el cumplimiento de las actividades, lo que a su vez justifica la sensación de angustia y malestar dentro de la empresa.

De igual forma, el indicador sobrecarga de trabajo obtuvo un porcentaje de respuestas positivas alto, con 65,38%, lo cual deja en evidencia que los empleados de la organización consideran que las actividades desarrolladas, sobrepasan sus capacidades, funciones y/o responsabilidades contractuales. El resto de los indicadores obtuvieron porcentajes menos significativos, sin embargo, ello no implica que los mismos no generen influencia en los niveles de estrés dentro de la empresa.

Figura 2. Fases del estrés laboral

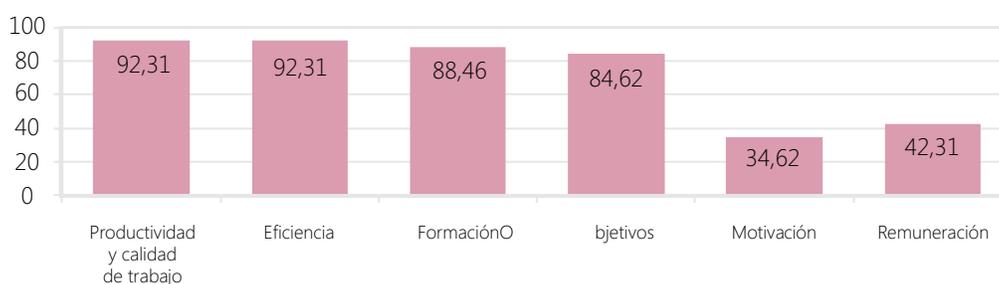


Fuente: elaboración propia, 2020.

Siguiendo con el análisis de los resultados, al observar los datos mostrados en la figura 2, correspondiente a la dimensión fases del estrés laboral, se evidencia que en la organización existe un vestigio de estrés y que éste se encuentra en su fase de alarma, representado en un 69.23% de respuestas positivas, lo que representa el resultado menos negativo que podía esperarse por parte de la empresa como de sus empleados, debido a que el estrés solo se encuentra en su fase inicial.

A su vez, los resultados obtenidos por los otros dos indicadores: fase de resistencia y fase de agotamiento, con 42,31% y 15,38%, respectivamente, corroboran que, a pesar de que corresponden a porcentaje cuantitativamente considerables, los mismos arrojan síntomas que los ubican en la fase de resistencia y a medida que se agravan las fases, el porcentaje de afectados disminuye.

Figura 3. Factores del desempeño laboral



Fuente: elaboración propia, 2020.

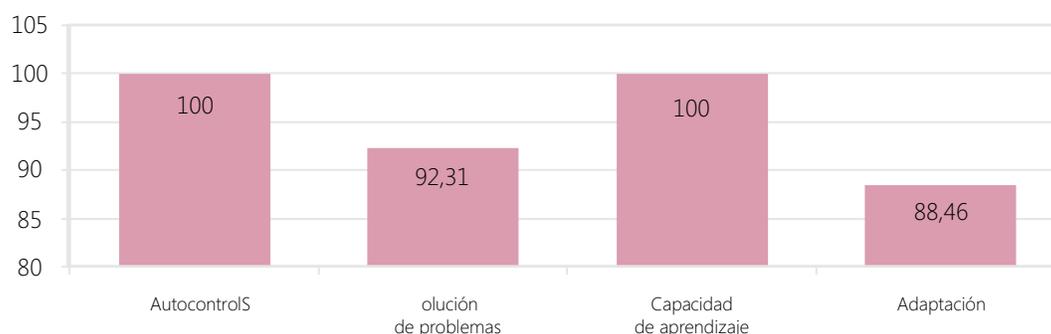
Analizando la figura anterior, la cual muestra los resultados y distribución de frecuencia de la dimensión concerniente a los factores del desempeño laboral de la empresa Avicarnes de Venezuela C.A., se hace evidente que los indicadores con mayor presencia son la productividad y calidad de trabajo, seguida de la eficiencia, la formación así como los objetivos y con un menor porcentaje de participación la motivación y la remuneración, lo cual significa que, en relación a estos factores del desempeño, la productividad y la calidad del trabajo con un 92.31% de respuestas afirmativas corresponde a uno de los aspectos de mayor interés para la empresa en cuanto al rendimiento de los colaboradores y el alcance de las metas corporativas.

Por su parte, la formación del personal y el logro de objetivos, les siguen con 88,46% y 84,62% respectivamente, significando esto que los empleados consideran que la empresa ofrece oportunidades de formación y provee las herramientas

necesarias para el mejor cumplimiento de las actividades. Ahora bien, para la motivación solo un 34,62% de los trabajadores de la empresa afirman que se les ofrece estímulos necesarios para comprometerse a dar el mejor desempeño, lo que se corresponde con la realidad de que la empresa no tiene establecido programas motivacionales al personal, por lo tanto, la motivación no representa un factor ligado al desempeño dentro de la empresa.

En cuanto a la remuneración solo el 42,31% de los trabajadores considera que se les otorgan remuneración o beneficios complementarios por haber cumplido un desempeño excepcional, por tanto, no es un factor influyente para la mayoría de los trabajadores de la empresa, lo que permite reafirmar que en la unidad de negocios no se tiene un plan motivacional ni de remuneración al mejor desempeño.

Figura 4. Conductas del desempeño laboral



Fuente: elaboración propia, 2020.

Al observar la figura 4, referente a los resultados obtenidos para la dimensión conductas del desempeño laboral, puede evidenciarse que en la empresa Avicarnes de Venezuela, C.A., las conductas del desempeño laboral son aspectos importantes para los trabajadores. En la figura se identifican el autocontrol con un 100% de respuestas afirmativas, lo que representa que los trabajadores consideran que pueden controlar sus emociones y comportamiento frente a circunstancias adversas.

De igual forma, la capacidad de aprendizaje con un porcentaje representativo del 100% por parte de los trabajadores, lo cual significa que los colaboradores intentan adquirir nuevos conocimientos para responder mejor a las situaciones que se puedan presentar y sacar provecho de sus propias experiencias dentro del cargo, con el fin último de optimizar su desempeño laboral.

Seguidamente, otro de los indicadores más representativos es la solución de problemas, donde el 92,31% de las respuestas de los trabajadores fueron afirmativas, significando que los colaboradores están de acuerdo con llevar a cabo diversas acciones que les permitan decidir entre alternativas, mediante un proceso de razonamiento para acatar una mejor solución ante una situación adversa. Con relación al último indicador de esta figura, la adaptación, un 88,46% de los empleados afirmaron que se desempeñan de forma eficiente ante las situaciones que pueden ocurrir en la realización de sus actividades y al mismo tiempo, son capaces de amoldarse a los cambios necesarios para el buen desempeño de sus funciones.

Discusión

De acuerdo con los resultados obtenidos para la dimensión factores psicosociales del estrés, donde se evidenció la presencia de los indicadores: clima organizacional y sobrecarga de trabajo con porcentajes superiores al 60%, puede afirmarse que Avicarnes de Venezuela C.A., estaría siendo afectada por los factores psicosociales del estrés laboral que tienen su origen en la propia organización. Según Sumoza y Faneite (2019) los factores como la autoeficacia, la demanda emocional y el desempeño del personal directivo, hacen referencia a aspectos personales, propios del individuo o del trabajador. Mientras que un segundo grupo incluye a los factores que se desarrollan en la organización, como son el clima organizacional y la sobrecarga de trabajo.

De igual manera, Goncalves (2000), sostiene que el clima resultante tiene la capacidad de influir en los comportamientos y influye directamente en el desarrollo organizacional. En relación con el indicador sobrecarga de trabajo, según lo expuesto por Dolan y Valle (2003), este factor que mide los excesos en los límites de la exigencia laboral, es considerado una fuente frecuente de estrés, generando consigo sensación de tensión, insatisfacción, taquicardia, bajo autoestima, consumo de nicotina, entre otras patologías.

Seguidamente, en cuanto a la dimensión fases del estrés, se obtuvieron resultados que señalan que esta patología se encuentra presente en la fase de alarma, es decir, en sus inicios, evidenciado por el hecho de que los empleados manifiestan percibir situaciones que les generan angustia, aceleración del ritmo cardiaco y/o respiratorio. A pesar de ser la fase más benévola o menos dañina del estrés, no deja de ser preocupante debido a que Muñoz (2019), explica que en esta fase el trabajador consume más recursos que al inicio, siendo la resistencia al estrés lo que determina la duración de esta etapa.

En lo que respecta a los factores del desempeño, los resultados coinciden parcialmente con lo señalado por Robbins y Coulter (2010), debido a que, si bien la empresa se preocupa por obtener los mejores resultados, estableciendo parámetros para medir la productividad, obtener eficiencia, otorgando información para el logro de los objetivos y proveyendo capacitación al personal; la gerencia no realiza el mismo empeño para mantener la motivación ni se esfuerza por ofrecer una remuneración competitiva, obviando la importancia de contar con un programa de motivación, debido a que según los referidos autores Robbins y Coulter (2010) una persona motivada pone mayor empeño y trabaja duro en cada actividad que realiza.

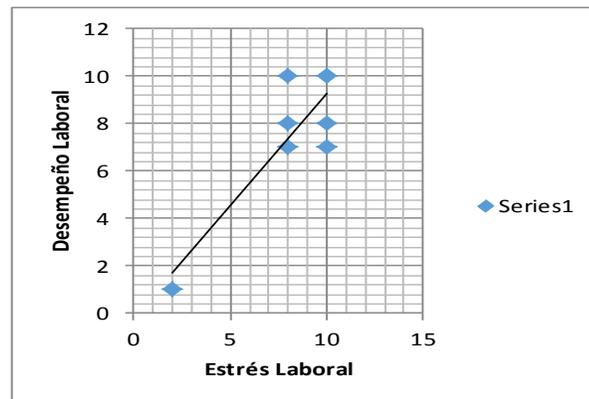
Finalmente, en lo que respecta a la dimensión conductas del desempeño laboral, donde los resultados obtenidos demuestran que en la empresa están presentes con altos porcentajes de respuestas positivas, el autocontrol, la solución de problemas, la capacidad de aprendizaje y la adaptación; resulta imperativo señalar que estos resultados están en total concordancia con lo señalado por Ortega y Patlan (2019), cuando mencionan que son estos los patrones comportamentales que hacen posible el enfrentamiento y ajuste a los cambios constantes que se producen en los entornos de trabajo, debido a que las exigencias derivadas de las innovaciones tecnológicas colocan a los empleados en una situación en la que necesitan demostrar constantemente su capacidad para adquirir nuevos aprendizajes y enfrentarse a dichos cambios.

Ahora bien, a continuación, se presenta la relación entre las variables estrés laboral y desempeño laboral de la Avicarnes de Venezuela C.A., para lo cual se diseñó un cuestionario compuesto por 16 ítems de carácter dicotómico dirigido a la población censal de estudio de los empleados de la empresa en estudio. La correlación de las variables se calculó mediante el coeficiente de correlación por Pearson con el programa Microsoft Excel versión XP, a través de lo siguiente:

Tabla 2. Cálculo del coeficiente de Correlación

Sujetos	Estrés laboral								Desempeño laboral							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1
2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
3	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1
4	1	1	1	0		1	1	1	1	1	1	1		1	1	0
5	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1		1	1	1
6	1	1	1	1		0	1	1	1	0	1	0		1	1	1
7	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	0		1	1	1
8	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	0		1	1	1
9	1	1	1	1		0	1	1	1	0	1	1		1	1	0
10	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1		1	1	1
Totales	10	10	8	8	2	8	10	10	10	7	10	7	1	8	10	8

10	10
10	7
8	10
8	7
2	1
8	8
10	10
10	8



$r = 0,86$ Coeficiente de Correlación de Pearson

$r^2 = 0,75$ Coeficiente de determinación

Fuente: elaboración propia 2020.

Según Martínez (2009), el análisis del coeficiente de correlación de Pearson puede realizarse mediante 4 escalas. Para efectos de esta investigación, se asumirá la escala 4, por considerar que es la que aporta el mejor rango para ubicar el resultado obtenido:

Tabla 3. Baremo de correlación

Correlación	Rango
Entre fuerte y perfecta	0,76 – 1,00
Entre moderada y fuerte	0,51 – 0,75
Débil	0,26 – 0,50
Escasa o nula	0 – 0,25

Fuente: Martínez (2009).

Según esta última escala, el 0,86 obtenido como resultado se encuentra en un rango de relación entre fuerte y perfecta. El coeficiente de Correlación de Pearson demuestra, que al menos matemáticamente, con un valor de (0,86), existe entre las variables del estrés laboral y el desempeño laboral, una correlación entre fuerte y perfecta significativa, que manifiesta que los cambios que ocurren en la variable estrés laboral afectan notablemente a la variable desempeño laboral. El coeficiente de determinación, según los resultados (0,75) ayuda a concluir que un cambio en la variable independiente, genera cambios proporcionales en la dependiente.

Conclusiones

Una vez se ha finalizado la investigación y habiendo analizado los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos diseñados, se llega a una serie de conclusiones relacionadas con cada una de las dimensiones de la investigación:

En cuanto a la primera dimensión factores psicosociales del estrés laboral en la empresa Avicarnes de Venezuela, C.A., se destacaron dos de los cinco elementos de la misma. Estos fueron, el clima organizacional y la sobrecarga de trabajo, lo que explica que los empleados consideran que en la organización está presente un ambiente organizacional inadecuado para el cumplimiento de las actividades y que les son asignadas un número mayor no normal de actividades para cumplir a la vez.

En este mismo orden de ideas, según los hallazgos obtenidos, en la empresa no se toma en cuenta la autoeficacia debido a que la mayoría de las respuestas ofrecidas por los empleados, llevan a considerar que son capaces de enfrentar con situaciones estresantes, como la demanda emocional donde se presume que los trabajadores cuentan con la habilidad de lidiar fácilmente con las emociones que surgen del ejercicio de sus funciones. En cuanto a la segunda dimensión, fases

del estrés laboral de la empresa Avicarnes de Venezuela, C.A., ésta se encuentra en la fase de alarma lo que es un factor positivo debido a que pueden evaluarse alternativas y aplicar correctivos que ayuden a disminuirlo de tal forma que no representen un riesgo para la salud de toda la organización.

Por otro lado, en relación a la dimensión factores del desempeño laboral en la empresa Avicarnes de Venezuela, C.A., que incluye factores como la eficiencia, la productividad y calidad de trabajo, fueron éstos los indicadores con mayor influencia siguiéndole con un menor porcentaje la formación y los objetivos, lo que representa que dentro de la organización se toman en cuenta la calidad del trabajo en razón al desempeño de cada trabajador. Del mismo modo, se les promueve formación lo que a su vez representa una buena inversión para la empresa y finalmente, se le suministra al trabajador la información necesaria sobre los objetivos organizacionales que deben lograrse. En cambio, no se toman en consideración para esta dimensión, la motivación como factor ligado al desempeño, debido a que, en relación a los resultados obtenidos, a los trabajadores no se les otorgan los estímulos necesarios para comprometerse a dar el mejor desempeño. Ocurre igual con la remuneración, debido a que sólo una minoría de los sujetos informantes afirmaron que se les otorgan beneficios complementarios necesarios para estar motivados y comprometidos con la organización.

Ahora bien, haciendo referencia a la conductas del desempeño laboral en la empresa Avicarnes de Venezuela, C.A., fue posible distinguir que, tanto el autocontrol, como la solución de problemas, la capacidad de aprendizaje y la adaptación, representan conductas importantes dentro de la organización, expresando que la empresa cuenta con un personal capacitado para sobrellevar cualquier situación adversa intentando mediar de forma lógica y coherente en la solución de problemas, aplicando las experiencias adquiridas a lo largo de la relación laboral.

Finalmente, en cuanto a la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en la empresa Avicarnes de Venezuela, C.A., se logró determinar que el estrés laboral incide fuerte y positivamente sobre el desempeño laboral en la empresa en estudio, por lo que se logra determinar que el clima organizacional puede influenciar directamente en la manera como cada trabajador realiza el cumplimiento de sus obligaciones dentro de la empresa.

A pesar todo lo anteriormente mencionado, se logró determinar que el estrés presente en la organización no está en su fase más grave, pero de igual forma podría incrementar rápidamente de no aplicarse correctivos necesarios relacionados con el clima organizacional y la sobrecarga de trabajo, dos de los factores más resaltantes expresados por los trabajadores encuestados dentro de la empresa, Avicarnes de Venezuela. C.A.

Referencias

- Arias, F. (2015). *El proyecto de investigación. Introducción a la investigación científica*. Episteme.
- Borda, M. (2013). El proceso de investigación. Visión general de su desarrollo. Barranquilla: Universidad del Norte.
- Casas, J., Repullo, Labrador, y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656703707288>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado.
- Dolan, S. y Valle, R. (2003). *La Gestión de los Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- González, M. (2014). Estrés y Desempeño laboral. Guatemala. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta Edición). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Leal, S. (2018). El estrés, un mal en la cotidianidad. <http://uma.edu.ve/periodico/2018/05/25/estres-cotidianidad-venezuela/>.
- Martínez, R. (2009). *Interpretación de la Correlación de Pearson*. Revista habanera de Ciencias Médicas.
- Mertens, D. (2013). *Research an evaluation methods in special education*. Thousand Oak: Corin Press-Sage.
- Muñoz, C. (2015). Metodología de la investigación. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>.
- Muñoz, P. (2019). El estrés laboral: qué es, causas y síntomas Blog de Nasia. <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>.
- Organización Internacional del trabajo. (1984). Factores psicosociales. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Obtenido de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsession.
- Ortega, A., & Patlán, J. (2019). Efecto del engagement en el desempeño adaptativo y la satisfacción laboral de profesores universitarios satisfacción laboral de profesores universitarios. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiv/docs/3.02.pdf>.
- República Bolivariana de Venezuela (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Gaceta Oficial No. 38.236 del 26 de julio.

- Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. En T. A. Judge. https://www.academia.edu/20446601/Stephen_P._Robbins_y_Timothy_A._Judge_-_Comportamiento_organizacional_15_edicion_.pdf0ep_nzq_g_2_
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). Administración. En Administración. https://www.academia.edu/20236958/Administracion_10_Robbins_Coulter
- Sumoza Sumoza, A., & Faneite, E. (2019). Estrés laboral y riesgos psicosociales: una mirada desde la salud de los trabajadores de una universidad. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/fcs/cysv17n1/art10.pdf>
- Velázquez, J., González, S., y Maldonado, G. (2008). Síndrome de burnout y estrés laboral: Una revisión. México. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2008/amf082i.pdf>