



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**EL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL CONSORCIO ALLIN CAPAC S.R.L. EN EL
CONTEXTO DE LA PANDEMIA DEL COVID 19, EN LA CIUDAD
DE MACUSANI - 2021**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. SESHIRA MARICIELO CAHUI RAMOS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PUNO – PERÚ

2023



DEDICATORIA

A nuestro señor Padre Celestial, por darme la vida, salud, fortaleza y sabiduría.

Con todo el amor que siento a mis queridos padres Leonidas Cahui y Marta Ramos, por su comprensión, apoyo y por todo su amor incondicional. A ellos por enseñarme a seguir adelante a pesar de los obstáculos, por darme la fortaleza y confianza, por sus consejos de vida, porque me alentaron día a día a seguir con mis metas. Gracias a ellos culmine con esta prestigiosa carrera profesional de Enfermería.

Con todo el cariño a Thatiana mi hermanita, porque con ella compartí cada día de mi vida, y a partir de este logro apoyarla en todos los momentos que me necesite. A mis angelitos en el cielo Lisbeth, Yosimar, Languer, mis hermanos que desde arriba siempre me protegen y guían mi camino.

A una persona muy especial; José Guillermo, mi compañero de vida, por su amor y apoyo incondicional, por motivarme e impulsarme a cumplir mis metas ya sean a nivel profesional y personal.

Seshira Maricielo Cahui Ramos



AGRADECIMIENTO

A mi Alma Mater Universidad Nacional del Altiplano – Puno, en especial a la Escuela Profesional de Enfermería, por darme la oportunidad de formarme profesionalmente y haberme acogido durante 5 años.

Quiero enunciar también mi más sincero agradecimiento a la Mg. Zoraida Nicolasa Ramos Pineda quien con sus aportes científicos y consejos orientó este trabajo, apoyándome e impulsarme a seguir cumpliendo mis metas.

Con profundo agradecimiento a los miembros del jurado: Dra. Narda Estela Calsin Chirinos, Dra: Angela Rosario Esteves Villanueva. M.Sc. Carmen Rosa Calcina Condori, quienes aportaron con sus correcciones y sugerencias contribuyendo en la calidad de esta investigación hasta su culminación.

Al Consorcio Allin Capac – Macusani, en especial al residente de Obra Ing. Ismael Cahuapaza, por su apoyo y colaboración en la ejecución de esta presente tesis, y a todos mis compañeros de Trabajo Ingenieros, Licenciadas, Personales de obra, Operadores de Obra. Que me estuvieron colaborando de forma directa o indirecta al desarrollo de esta presente tesis.

Seshira Maricielo Cahui Ramos



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 8

ABSTRACT..... 9

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 10

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 13

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 14

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 14

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 16

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 MARCO TEÓRICO 17

2.2 MARCO CONCEPTUAL 26

2.3 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 27

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 34

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO 35

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA 35

3.4 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN..... 37



3.5	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	39
3.6	PROCEDIMIENTO Y RECOLECCIÓN DE DATOS	41
3.7	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	42

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	RESULTADOS	44
4.2	DISCUSIÓN	47
V.	CONCLUSIONES.....	52
VI.	RECOMENDACIONES	53
VII.	REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....		64

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 13 de enero de 2023



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Relación del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.....	44
Tabla 2.	Tipos de estrés relacionado con la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.....	45
Tabla 3.	Relación de los tipos de estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.	46
Tabla 4.	Estresores laborales que se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.	47



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

OMS	: Organización Mundial de la Salud
OIT	: Organización Internacional de Trabajo
S.R.L.	: Sociedad de Responsabilidad Limitada
SSOMA	: Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente



RESUMEN

La investigación planteó como objetivo general de “Determinar la relación del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del COVID-19, en la ciudad de Macusani – 2021”. El estudio se basó mediante el método hipotético deductivo, de diseño de investigación no experimental, transversal; el tipo de investigación fue el descriptivo-correlacional. La población con la que se trabajó es en promedio de 173 personas en total entre trabajadores y administrativos de dicho consorcio de los cuales obtuvo una muestra estratificada para la ejecución de la investigación aplicando la técnica de encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario estructurado para cada variable, validados por un juicio crítico de 5 expertos lo cual se llevó a una prueba nominal garantizando la validez del instrumento y determinando una confiabilidad por la escala de Alfa de Cronbach mayor a 0,8 en ambas variables; demostrando en los resultados en el tipo de estrés; donde el 60,5% de los trabajadores presenta un tipo de estrés episódico y 49,6% de los trabajadores tiene estresores laborales por las relaciones sociales en el trabajo; mediante la prueba de hipótesis por Rho de Spearman se llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación ($p < 0,05$) entre estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del COVID – 19, en la ciudad de Macusani – 2021; donde el 59,7% presenta un nivel de estrés laboral moderado y un regular desempeño laboral.

Palabras Clave: Desempeño laboral, estrés, estrés laboral.



ABSTRACT

The general objective of the research was to "determine the relationship between work stress and the work performance of the workers of Consorcio Allin Capac S.R.L. in the context of the Covid 19 pandemic, in the city of Macusani - 2021. The study was based on the hypothetical-deductive method, non-experimental, cross-sectional research design; the type of research was descriptive-correlational. The population with which we worked is an average of 173 people in total between workers and administrative of the consortium of which obtained a stratified sample for the execution of the research applying the survey technique whose instrument was the structured questionnaire for each variable validated by a judgment of 5 experts which was taken to a nominal test guaranteeing the validity of the instrument and determining a reliability by the scale of Cronbach's Alpha greater than 0.8 in both variables; demonstrating in the results in the type of stress; where 60.5% of the workers present a type of episodic stress and 49.6% of the workers have work stressors due to social relations at work; by means of the hypothesis test by Spearman's Rho the following conclusion was reached: There is a relationship ($p < 0.05$) between job stress and job performance of workers of Consorcio Allin Capac S.R.L. in the context of the Covid 19 pandemic, in the city of Macusani - 2021; where 59.7% present a moderate level of work stress and a regular work performance.

Key Words: Job performance, stress, job stress.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad seguimos enfrentando la pandemia de COVID – 19 que desde su llegada demostró tener impactos negativos significativos en todos los sectores, donde el ámbito laboral afrontó diferentes estragos producto del coronavirus que no solo implica realizar gastos en la implementación de los protocolos de bioseguridad con el propósito de prevención del contagio de esta enfermedad, sino que a nivel emocional tuvo repercusiones negativas, entre ellas resalta el estrés (1).

Hablar de estrés es referirse a un fenómeno que afecta la salud pública que por su complejidad se relaciona con respuestas negativas que demuestran las personas frente a determinadas circunstancias, conllevando a desequilibrios entre las exigencias y la capacidad de respuesta (2). Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (3) cataloga como una patología que afecta de manera directa la salud ya sea física como mental, que en el ámbito laboral repercute de manera directa en la productividad y desempeño eficiente del personal, convirtiéndose en un problema a nivel global, que va allá de afectar la salud mental de las personas ya que afecta su productividad y con ello el desarrollo y economía de la sociedad.

Situándonos específicamente en estrés laboral es referirnos a la reacción que emite la persona frente las presiones y exigencias que superan su capacidad de afrontamiento, generando percepciones de incapacidad de no poder enfrentar afectándoles negativamente el cual es reflejado en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores (4). Entre las cifras reportadas por la OMS hasta noviembre de 2020 se registraron mayor número de casos de estrés en los espacios laborales que en 2019 era de 45% y en



noviembre de 2020 se registró en un 60%, debido a la coyuntura vivida y de los factores como el cierre total de lugares de trabajo pasando de trabajo presencial a remota o teletrabajo, estimando que las cifras asumen una dirección ascendente (5).

De igual manera, Carbajal (6) en 2021 demostró que “la coyuntura de pandemia por COVID-19 tuvo un ascenso de 35% en China, el cual fue medido desde inicio de la pandemia, siendo la población femenina quienes presentaron mayor nivel de estrés, debido que tuvieron que trabajar desde sus casas sumado a ello las responsabilidades y deberes del hogar son algunos de los factores que conllevaron a presentar estrés de grado alto. Por otro lado, Wang y otros (7) realizó un estudio donde evidencia que en China durante la pandemia muestran que un 24,5% de impacto psicológico leve, 21,7%, moderado y un 53,8%, de moderado a grave, resaltando la población estudiantil, los discapacitados y las mujeres fueron los más afectados. Estos datos evidencian que el estrés laboral asume dirección ascendente y los estudios demuestran que en diferentes organizaciones existe la presencia de estrés pese que implementan estrategias de afrontamiento, sin embargo, su presencia es inevitable producto de las exigencias, cargas y tensiones que ocurren en el ambiente de trabajo perjudicando a los trabajadores ya sean a nivel de pensamientos, emociones y aspectos físicos, pese que en la actualidad se pone énfasis en el estrés y se tiene conocimiento que este impacta en el desempeño, productividad y rentabilidad de la organización e inclusive daña la salud, reduciendo la capacidad de dar respuesta a circunstancias (8).

Resaltando que estrés afecta a nivel mundial, por lo tanto, el Perú no es ajeno a esta realidad, tal como Rojas (9), presenta que “nuestro país registra estrés en un 60%, de los cuales el 70% ocurre en espacios laborales, siendo la edad promedio de 25 a 39 años, esta afección es mayor cuando existen responsabilidades mayores, comparando entre varones y mujeres, la población femenina tiene probabilidad mayor de padecer estrés



debido que asume otras responsabilidades en su hogar”. Por otro lado, es importante resaltar que el desempeño laboral de la población trabajadora de Perú debido a la coyuntura del COVID-19 generó diferentes determinantes endógenas como es la preocupación, ansiedad, tensión, temor, irritabilidad, angustia, insomnio e inclusive depresión incidiendo directamente al desempeño laboral (10) (11).

Además, analizando a la realidad problemática sobre desempeño laboral en diversos estudios no lo muestra como una problemática, si no al contrario como un efecto de diversas causas como el estrés laboral, personal, características de los trabajadores y mucho otros. Según Figueroa (12) determina los factores del desempeño laboral realizando unos análisis sistemáticos donde “el factor de responsabilidad el cual lo refleja con un 72.33% seguido por comunicación con 61.50%, liderazgo con 58.83%, siendo los de índice más bajo madurez con 44.75% y trabajo en equipo 44.17%, los cuales fueron los 5 factores de acuerdo con el instrumento elaborado”. Además, indica que cada empresa tiene sus respectivos indicadores para medir el desempeño laboral de acuerdo con la política, como visión y misión de la empresa, eso quiere decir que de acuerdo con los resultados obtenidos por diversos instrumentos puede variar el desempeño laboral.

Por otro lado, a nivel nacional la problemática de desempeño laboral está ligado a la productividad, donde Poquioma (13) evidenció “que el desempeño del personal no es el adecuado, dado que se encuentra en un nivel bajo de 58%, así mismo los principales elementos que no permiten que el personal tenga un buen rendimiento son, la falta de motivación, el reconocimiento laboral y la falta de iniciativa”.

Asimismo Chávez y Arias (14) indica que el desempeño laboral afecta al crecimiento económico de la empresa y es por lo cual identificaron las debilidades que “que no permiten que el personal demuestre un mejor rendimiento, entre ellas se ha mencionado a las nulas capacitaciones, falta de incentivos económicos y la permanente



motivación que debe recibir el recurso humano”. Con estos estudios, se muestra que el desempeño es un efecto del problema, mas no es una problemática en un estudio (15).

Es por lo expuesto sobre la variable de desempeño laboral, en nuestra investigación se toma al estrés como un problema que requiere análisis y comprensión, por lo que se plantea este estudio en el Consorcio Allin Capac S.R.L. que realiza trabajos en la ciudad de Macusani, debido que la realidad no es diferente a la realidad regional, nacional y mundial aun cuando se han incorporado los protocolos correspondientes para el reinicio de labores de los trabajadores en este consorcio, se evidenció presencia de estrés laboral de manera considerables con dirección ascendente, el cual fue estudiado por la oficina de bienestar social del consorcio donde se determinó que el 56% de los trabajadores sufre ansiedad, el 64% de los trabajadores tiene preocupación siendo indicadores de la presencia de estrés y como profesional de la salud, es deber velar por la salud mental de los todos los trabajadores e indicar los determinantes causales y consecuencias de esta afección para brindar soluciones, lo cual conlleva este estudio.

Por ello, es importante resaltar que el consorcio demostró tener interés para conocer los resultados como parte del diagnóstico situacional debido que existen casos de estrés severo en algunos trabajadores que incide tanto al consorcio como a su vida cotidiana, por lo tanto, sirve como base para implementar planes o estrategias de intervención para dar frente a esta problemática.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿En qué medida se relaciona el estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del COVID – 19, en la ciudad de Macusani – 2021?



1.2.2 Problema específico

- ¿En qué medida se relaciona los tipos de estrés laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.?
- ¿En qué medida se relaciona los tipos de estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.?
- ¿Cuáles son los estresores laborales que se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.?

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Hipótesis general

Existe una relación entre estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del COVID – 19, en la ciudad de Macusani – 2021.

1.3.2 Hipótesis específico

- Existe una relación de los tipos de estrés laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L
- Existe una relación de los tipos de estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L
- Los estresores laborales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L, será la demanda o carga de trabajo.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación plantea realizar un aporte teórico porque pretende demostrar que el nivel del estrés es una de las principales causas en la productividad de la empresa, principalmente en el desempeño laboral en el área de recursos humanos, en los cuales se



toma los estresores y las estrategias de afrontamiento para mejorar indicadores de un buen clima laboral y eficiente organización.

Además, la investigación se planteó para determinar el tipo de estrés que conllevan los trabajadores, y eso como influye en el desempeño laboral de los trabajadores, en lo cual se toma diversos instrumentos de medición con diferentes dimensiones sea en las variables de estrés y desempeño laboral.

La investigación se planteó considerando que el estrés tiene repercusión en el desempeño laboral, debido que tiene impacto en la capacidad para realizar sus tareas atribuidas eficientemente, por lo que suele causar errores continuos en el cumplimiento de sus actividades, no cumplir en fechas programadas, etc., situaciones que afectan a la empresa. Esta afección tuvo mayor realce en la coyuntura de COVID – 19 que conllevó a una crisis sanitaria afectando diferentes sectores, entre ellas se resalta la salud mental, debido que la población se vio una situación de preocupación a las incertidumbres, ansiedad, temor, e inclusive depresión. Como sabemos, que nuestro país como una medida de afrontamiento fue el aislamiento domiciliario, entre otras medidas decretadas por el Gobierno a cargo, en el ámbito laboral hubo cierre total de organizaciones, empresa y entidades, sin embargo, los medios de comunicación jugaron un rol importante que informaron sobre el registro de casos de pacientes COVID – 19 y las cifras de fallecidos generando miedo, temor y ansiedad en la población.

Por último, desde la perspectiva de la práctica realizada en el Consorcio Allin Capac depende en gran medida del desempeño y rendimiento del personal, debido que son un recurso humano importante que contribuye al cumplimiento de metas establecidas y con ello el éxito productivo, por tanto, conocer e identificar las afecciones que presentan cada trabajador es fundamental, siendo así el estrés una afección que se presencia en la empresa para plantear estrategias y planes de acción para afrontarlo. Este estudio



contribuye como base por los resultados que demuestra el escenario actual del personal, permitiendo determinar las alternativas de soluciones que permitan profundizar y tratar aspectos críticos, debido que en la actualidad no existe datos exactos y actualizados sobre estos aspectos por tanto no existen políticas y programas anti estrés, además se espera dar luces y datos sobre la problemática estudiada para posteriores estudios.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del COVID-19, en la ciudad de Macusani – 2021

1.5.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación de los tipos de estrés laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.
- Determinar la relación de los tipos de estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.
- Identificar los estresores laborales que se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Concepto de estrés

Hablar de estrés hoy en día se ha convertido en un problema común como tantos de ellos, pero es importante que concierna la categoría estrés, tal como Silva – Ramos y otros (2), refiere que el estrés es una categoría que no posee una definición unívoca, que por su complejidad se asocia con respuestas negativas que emiten las personas frente a una situación, generándoles desequilibrio entre las exigencias y su capacidad de respuesta.

Según McGrath (16), define como “un desajuste percibido entre la demanda y la capacidad de respuesta de un individuo en circunstancias en las que la falta de respuesta a esa demanda tiene graves consecuencias”. De igual manera, Fontana (17) señala como “un requisito que pone a prueba la capacidad de adaptación de la persona”. Dejando comprender que el estrés es bueno si esta capacidad puede tolerarlo; de lo contrario, el estrés puede llegar a ser debilitante y perjudicial para el individuo

Asimismo, Davis y Newstrom (18) sostienen que “el estrés genera la sobreexcitación de procesos intelectuales emociones personales y condiciones corporales. Esta frase se refiere a las tensiones a las que se enfrentan las personas en su vida diaria”. De igual modo, Wallace y Szilagyi (19) agregan que es “una experiencia o situación interna que provoca un desequilibrio fisiológico o psicológico en una persona”.



Por otro lado, Vernier (20) refiere que el estrés es una condición de tensión extraordinaria en una persona causada por cualquier actividad, ya sea brusca o continua, y suele ser perjudicial para el organismo.

En palabras de Mikhail es el “estado psicológico y fisiológico que surge cuando el entorno de una persona presenta un desafío y da lugar a un desequilibrio real o imaginario entre lo que es necesario y la propia capacidad para ajustarse a él, lo que da lugar a una respuesta indefinida” (21).

Por otra parte, Selye (22) quien engloba como un proceso de varias etapas. Donde el primer signo que presenta el individuo es la alarma, seguido de resistencia y por último, fatiga después de haber agotado todos sus recursos en situaciones de tensión.

Por último, Lazarus & Folkman (23), definen como la interacción entre los trabajadores y el ambiente en el que operan. Surge cuando una persona da prioridad a su trabajo sobre su propio bienestar, sin tener en cuenta que esto repercute negativamente en su salud mental.

En síntesis, el estrés es categorizado como “respuestas psicosociales que una persona demuestra al intentar adaptarse a las exigencias, presiones tanto internas y externas, lo que implica un proceso sistemático con características de adaptación a los cambios que ocurren en diferentes espacios de la vida y la capacidad de poder afrontarlos por lo que pueden ser considerados como negativo o positivos” (24).

2.1.2 Concepto de estrés laboral

Según Brengelman (25) es definido como las situaciones que ponen a prueba las capacidades de afrontamiento de un individuo y lo desgastan, del mismo modo Alamian (26) refiere que el estrés laboral se genera cuando



aumentan responsabilidades y exigencias mayores en el ámbito laboral afectando el desenvolvimiento del individuo, lo que pone de manifiesto tres componentes del proceso de estrés laboral: estímulo, respuesta e interacción.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (27) el “estrés laboral es catalogada como la objeción emotiva-física aun efecto negativo estimulado por desequilibrio que existe de expectativas, capacidades y recursos observados”. De igual manera, Ansoleaga (28) define como “la objeción producto del desajuste que ocurre entre las expectativas que tiene el individuo y su capacidad para realizarlas”.

En palabras de Araujo y otros (29), definieron como “las experiencias que tiene el individuo producto de las sensaciones que presentan producto de expectativas mayores o amenazadores que les resulta difícil regularlas generado graves efectos para el individuo”.

2.1.3 Etapas de estrés

Entre las etapas de estrés según Rodríguez (30), son las siguientes:

Etapa 1 denominado señal de alarma: es la fase donde el organismo comienza a prepararse para afrontar o luchar contra los posibles estresores, en la cual el sistema nervioso simpático se activa y comúnmente tiene poca duración que cuando culmina inicia la recuperación, de lo contrario da pie a que ocurra la etapa 2.

Etapa 2, llamado resistencia: comprende el proceso donde se emiten reacciones adaptativas que demanda alto consumo de energías, ya que se generan cambios en el metabolismo, por lo que posee una duración cambiante, es decir



depende mucho del factor estresor, que comúnmente conlleva el agotamiento del cuerpo si esta se prolonga por mucho tiempo.

Etapa 3, denominado agotamiento que comprende si el estrés llega a exceder el tiempo el cuerpo empieza a deteriorarse afectando la resistencia, es decir, es la fase donde el organismo empieza a colapsar por el alto nivel de estrés presentando alteraciones psicosomáticas, psicológicas y conductuales.

2.1.4 Tipos de estrés

2.1.4.1 Estrés agudo

Es un tipo de estrés que se presenta en un periodo corto, vigorizante, no obstante, agotador, que puede conllevar y desencadenar signos en un periodo largo (31).

Según la Asociación Americana de Psiquiatría, Los individuos pueden desarrollar nueve o más síntomas de los cinco tipos de intrusión entre tres días y un mes después del incidente traumático y pueden perdurar desde unos días hasta cuatro semanas (32).

Asimismo, Beverly (33) plantea que “este tipo de estrés se produce a corto plazo y es fácilmente tratable porque es una cuestión transitoria; se puede afirmar que este tipo de estrés surge después de un acontecimiento estresante”.

De igual manera, Yépez (34) refiere que el estrés agudo suele producirse como resultado de un suceso instantáneo al que se expone el individuo, puede ser estimulante si sólo se experimenta durante un breve periodo de tiempo.



2.1.4.2 Estrés agudo episódico

Según Posada (35) define como “un tipo de estrés que se produce de manera regular; es un escenario que no se puede posponer durante un periodo de tiempo prolongado una vez afrontada o resulta, donde los signos que provocaron desaparecen”. Siendo ejemplo claro cuando una persona es despedida de su trabajo.

Es el tipo de estrés que se presenta de manera esporádico, sin ningún signo de alarma. Cuando esta fuente de tensión desaparece, también lo hace el estrés (36).

Asimismo, Yépez (34) plantea que “el estrés episódico se compone de las mismas variables que el estrés agudo, pero se aplica durante un periodo de tiempo más largo, en el que ya podemos observar cambios en el comportamiento físico y psicológico de las personas”.

2.1.4.3 Estrés crónico

Es el que se produce repetidamente cuando una persona se expone constantemente a un agente estresante, haciendo que afloren los síntomas cada que se muestra el escenario, sin embargo, el estrés no desaparecerá mientras el individuo no evite el problema (35).

Este estrés es peligroso porque dura mucho tiempo y tiene consecuencias acumulativas. Se produce por la exposición prolongada a una serie de variables que inducen al estrés en el lugar de trabajo. Un ambiente de trabajo terrible, el acoso en el trabajo por parte de uno mismo o de alguien cercano, o un acuerdo de trabajo incierto son todas las posibilidades (36).



El estrés crónico es un estrés de larga duración que no tiene ninguna función adaptativa o protectora en el organismo y que provoca una carga alostática, lo que conduce al desarrollo de patologías (31).

2.1.5 Fuentes del estrés laboral o estresores

2.1.5.1 Carga laboral

La sobreestimulación ha provocado tensión. Las exigencias psico sensoriales violentas, simultáneas, frecuentes, persistentes y cambiantes la caracterizan. Necesitan una desviación de lo habitual (37).

La carga de trabajo se refiere al conjunto de exigencias psicofísicas a las que se enfrenta un individuo en su centro de trabajo. Históricamente, el "esfuerzo" se asociaba casi exclusivamente a la actividad física o muscular. Sin embargo, hoy sabemos que cada vez se confía a los ordenadores un mayor número de tareas pesadas, y surgen nuevos factores de riesgo, como la complejidad de la tarea, la necesidad de adaptarse a tareas variadas, etc. La fatiga es el resultado más inmediato de la carga de trabajo, tanto físico como mental (38).

El trabajo es una actividad humana en la que el individuo modifica la realidad utilizando su fuerza e inteligencia. Se requiere el desarrollo de funciones físicas y cognitivas para completar una tarea. La carga vendrá determinada por el nivel de movilización que requiera el individuo para completar la actividad, así como por los mecanismos físicos y mentales que deba comprometer (39).

2.1.5.2 Relaciones sociales en el trabajo

Debido a la cantidad de tiempo que se pasa en cualquier organización, se forman una serie de interacciones interpersonales entre los distintos



miembros del personal. Algunas son beneficiosas, ya que fomentan un ambiente de trabajo positivo y contribuyen al crecimiento ya sea profesional como personal del empleado, no obstante, existen relaciones sociales que repercuten de manera negativa resaltando el mobbing, que es una forma de violencia sistemática que afecta las emociones de los empleados (40).

Para Silva (41) el éxito de la organización viene determinado principalmente por sus relaciones que se producen dentro de la organización ya sea con agentes externos como internas.

2.1.6 Desempeño laboral

Al respecto, Chiavenato (42) cataloga como “actos o conductas observables en los trabajadores que son relevantes para la consecución de metas establecidas por tanto se definen como rendimiento. En efecto, afirma que la fuerza más importante de una organización es el buen rendimiento laboral”.

Asimismo, Álvaro (43), define como “las expectativas de los empleados que tiene de su centro laboral, los comportamientos orientados a obtención de logros y el deseo de contar con armonía guardando efectos considerables en la rentabilidad y productividad empresarial”. En consecuencia, para fortalecer las metas de la organización, el rendimiento está asociado directamente con la realización de tareas del empleado, de sus habilidades, competencias y conocimientos que aplica. Hay cuatro elementos que influyen en el rendimiento: la motivación, las aptitudes y los atributos personales; la claridad y la aceptación del trabajo; las posibilidades de autorrealización y la capacidad de rendimiento

En el ámbito especializado del trabajo, el rendimiento se ha definido tradicionalmente como los esfuerzos, dedicación y compromiso que asume el



empleado para ejecutar y desarrollar las funciones atribuidas. Por tanto, está relacionada con el concepto de rendimiento, que implica cuantificar el esfuerzo y medirlo en métricas fácilmente observables, como la productividad (44).

Chávez y Puyo mencionan que “el desempeño se vincula con destrezas, competencias, habilidades que aplica el empleado para el desarrollo de las actividades eficientemente” (45).

2.1.7 Satisfacción laboral

Es considerada como la métrica más utilizada y antigua para medir el disfrute en el trabajo (46).

Spector define como “la valoración de esfuerzos que realizó el trabajador asimismo puede ser catalogado como una unidad de medición para ver si los trabajadores se encuentran a gusto con su trabajo” (47).

Por otro lado, diversos autores determinan que hablar de satisfacción laboral es referirse a resultados de los diversos comportamientos y esfuerzo que realizó el trabajador en el cumplimiento de sus actividades (48).

De acuerdo con Wright y Davis consideran como “una relación que tiene la organización y el trabajador donde se busca el equilibrio entre los que desea el trabajador y lo que obtienen” (49).

Por su lado, Bracho (50) indica que la satisfacción en el trabajo se define “como el resultado afectivo que proviene de la interacción de expectativas, necesidades, experiencias y valores del personal que conforma la empresa y de las condiciones que esta les ofrece y experimentan”

Asimismo, Morillo dice que “esta hace referencia a la valoración, la percepción que tiene el trabajador ya sea esta positiva como negativa de su trabajo



desempeñado en la organización, el cual es emitida de acuerdo con lo que quería y lo que logro tener en la organización” (51).

2.1.8 Productividad laboral

De acuerdo con la definición de autores como Robbins y Judge, es considerado como el grado más avanzado del análisis del comportamiento organizativo. Se dice que una organización es productiva cuando cumple los objetivos convirtiendo las materias en artículos a coste menor posible. En consecuencia, la producción requiere tanto eficacia como eficiencia. La eficacia hace referencia al grado de cumplimiento de sus objetivos asociado a la venta o cuota de mercado, de igual manera la productividad es el grado de cumplimiento de metas y objetivos establecidos (52).

Por otro lado, la productividad del trabajo se mide relacionando la producción, el nivel de ingresos obtenidos con el tiempo dedicado a su elaboración y el número de empleados en un periodo de tiempo determinado (53).

En otra perspectiva, definida como “productividad laboral o del trabajo” se centra en la relación entre el producto producido y el trabajo solicitado en el proceso de fabricación, más que en las cantidades de capital. En este sentido, la eficiencia alcanzada por la adopción tecnológica se refleja en una mejora cualitativa del rendimiento de los trabajadores. La tecnología es la evidencia del esfuerzo previamente realizado que se manifiesta en ella (54).

2.1.9 Eficacia laboral

En palabras de Sladogna (55) hace referencia “al grado en que la empresa obtiene resultados previstos empleando recursos con costes menores posibles se caracteriza como eficacia laboral” (pág.47).



Para Da Silva (56), es catalogado como la consecución de los resultados, metas/objetivos, lo que implica la ejecución de tareas programadas que permiten lograr objetivos especificados de manera eficiente, es decir, el tiempo que se tarda en lograr dichos resultados, mientras esta sea menor o se cumpla en el tiempo determinado se denomina eficacia (56).

2.1.10 Estrategias para medir desempeño laboral

Hay una gran variedad de factores que se deben de considerar al momento de analizar el desempeño de empleados, esta va a diferir y depender mucho de las técnicas que se va utilizar, comúnmente, dichos factores incluyen el conocimiento del trabajo, las interrelaciones personales, calidad y cantidad de trabajo, iniciativa, compromiso, control de costos, la gestión, entre otras actividades. Hay varios sistemas o métodos de evaluación del rendimiento que pueden emplearse, o cada uno de ellos puede organizarse en un método de evaluación que se adapte a la clase y las cualidades de los evaluados. Esta suficiencia es fundamental para alcanzar los resultados. Siendo las técnicas como la selección forzada, grafic scale, de investigación acción, incidentes gráficos, los métodos de comparación por parejas y los métodos de evaluación por competencias son las formas más habituales de evaluar a los trabajadores (57).

2.2 MARCO CONCEPTUAL

Pandemia COVID – 19

En términos generales, la pandemia hace referencia a la expansión de un virus en diferentes países, continentes e inclusive a nivel global afectando a la población en su conjunto, por tanto, pandemia por COVID-19 fue producto de la llegada de virus SARS-CoV-2 una enfermedad infecciosa. Estar bien informado sobre la enfermedad y su propagación es la mejor estrategia para prevenir y reducir la transmisión, que hasta la



actualidad cobro muchas vidas humanas.

Estrés

La respuesta fisiológica y/o conductual frente a situaciones amenazantes que es percibida como factor que va a afectar el bienestar integral del individuo

Desempeño

El desempeño es la acción de llevar a cabo las múltiples obligaciones que tiene un ser humano: completar una responsabilidad, ejecutar una actividad o ejercer una profesión. También se utiliza con frecuencia en referencia al rendimiento profesional o académico de un individuo. Es el nivel de logro basado en sus habilidades y capacidades

Trabajador

Se denomina "trabajador" a aquel individuo que de manera intelectual y física que brinda servicios dentro de la organización a cambio de una compensación económica

Estresor

Los estresores o situaciones que causan estrés, es decir, son estímulos endógenas o exógenas que hace que la persona perciba como amenazante, peligros y riesgosos que afecta la capacidad de respuesta provocando la desestabilización del equilibrio dinámico del organismo

2.3 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.2 Nivel internacional

En la investigación de Meza y Ávila en 2014, titulada: “Incidencia del estrés en el desempeño de trabajo en el personal que labora en la Compañía Kleinturs y Representaciones C. Ltda”. Realizado en Ecuador, donde planteó como **objetivo** demostrar la incidencia del estrés en el desempeño del trabajador, la **metodología** aplicada fue explicativa, transeccional correlacional y no experimental, arribando a



resultados de que el 80% de empleados presenta estrés en el ámbito de trabajo de grado bajo, seguido del 18% que presentan estrés moderado en su ámbito de trabajo como es el área de marketing, de igual forma el 12% de empleados padecen estrés alto pertenecientes a área de Counter. La **conclusión** arribada fue: estadísticamente se contrastó que el estrés incide en el desempeño en los trabajadores de empresa mencionada guardando incidencia inversa, indicando que mientras el estrés adquiera grado alto el desempeño de empleados será menor (58).

Por otro lado, Viera, et al. realizaron un estudio titulado: “Estrés en el trabajo y Síndrome de Burnout en docentes de Venezuela”, donde planteo el **objetivo** de identificar la frecuencia con que se presenta el estrés en el trabajo y como afecta al síndrome de Burnout, desarrollado bajo la **metodología** de tipo básica teórica y transeccional aplicando la cuestionario de Maslach a 886 profesores que responden a 55 centros educativos, llegando a **resultados** de que los determinantes de trabajo que conllevan a presentar estrés de grado alto es la sobrecarga laboral, respecto a determinantes asociado a estudiantes es percibir remuneración poco compensatoria y la carencia de recursos como son materiales, equipamiento y las facilidades para desempeñar adecuadamente sus actividades. En la **conclusión** se encontró que como síntomas con prevalencia mayor que conforman el Síndrome de Burnout son a nivel afectivo, psicossomático, conativo y cognitivos, arribando a la conclusión de que el agotamiento emocional es un componente frecuente que se presenta en síndrome de Burnout confirmando el aspecto emotivo, como se genera en el trabajo y se manifiesta (59).

Asimismo, Merino y Pazmiño realizaron una investigación denominada: Estrés en el personal que labora en la empresa textil en Quito que se adaptaron a condiciones producto de la pandemia de COVID-19 sustentado por los investigadores Merino y Pazmiño de la Universidad Internacional SEK, cuyo **objetivo** fue: demostrar la frecuencia



de estrés en el personal que labora en contexto de pandemia, identificando la distribución de acuerdo con aspectos sociodemográficos. Estudio desarrollado **metodológicamente** de manera descriptivo, transeccional y teórica, aplicando el test de estrés en el trabajo a 101 personal, arribando a **resultados** de que los empleados presentan estrés de grado muy alto con 66,3%, siendo prevalente en varones con 66,6% que mujeres 64,2%, no obstante, es importante resaltar que las mujeres presentan estrés mayor producto de trabajo como familiar, asimismo se identificó que el 70% de personal se encuentran en situación de vulnerabilidad frente a este virus, y por último, se encontró que 90 % de personal de categoría antigua con 8 horas laborales presentan estrés elevado y son afectados significativamente, llegando a **concluir** que el estrés es una problemática que tiene prevalencia mayor en el personal que trabaja adaptándose a los cambios que trajo la pandemia, por tanto se sugiere que las empresas elaboren programas que facilitan el manejo de estrés buscando recurso humanos con salud mental sano (60).

Según Usma en 2020 en su tesis: El estrés en trabajo y su prevalencia mayor producto del aislamiento domiciliario, desarrollado en Colombia, cuyo **objetivo** fue demostrar el grado con que se presenta el estrés y su importancia de tomar en cuenta los aislamientos domiciliarios, considerando que la coyuntura actual tiene cambios importantes producto de ella. La **metodología** fue de tipo correlacional de diseño no experimental, bajo la técnica de las encuestas se arribó a **resultados** de que existe un alto porcentaje de casos de estrés producto de las situaciones que se afronta en la realidad, conllevando que el estrés sea elevado, sumado a ello las limitaciones que tienen para poder adaptarse a cambios en la población, por tanto es fundamental conocer las variables causales que contribuyen a presentar esta problemática donde los trabajadores no son ajenos, donde hubo cambios en la forma de trabajo conllevando a presentar carga excesiva de trabajo afectando su vida familiar, personal y profesional con ello incide a la



organización (61).

2.3.3 Nivel nacional

El investigador Puma realizó un estudio denominado: Grado de estrés y su relación con desempeño laboral en el personal sanitario del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017. Donde planteó como **objetivo** identificar la asociación de estrés con desempeño laboral. En el ámbito de la **metodología** fue un estudio de tipo básica, descriptivo de carácter transeccional no experimental correlacional, donde se aplicó cuestionarios a personal sanitario debidamente validados por expertos, arribando a **resultados** de que existe prevalencia mayor de estrés en el personal que va en aumento producto de las situaciones que ocurren haciendo que el personal no realice sus actividades de manera eficiente, llegando a **concluir** que estadísticamente existe asociación inversa entre las variables identificando que a estrés elevado el desempeño es menor o bajo (62).

Delgado realizó su artículo de investigación: Nivel de estrés y su asociación con rendimiento laboral en trabajadores de centro de salud de Trujillo, tuvo como **objetivo** de demostrar la asociación de estrés y rendimiento laboral, en el ámbito de la **metodología** el estudio elaborado desde el diseño no experimental, de tipo correlacional transeccional, aplicando cuestionario y entrevistas a 98 trabajadores, arribando a **resultados** de que el nivel de estrés presentado por trabajadores es de medio a alto con 93% y el 40,8% demostró tener rendimiento regular en el cumplimiento de sus actividades atribuidas. **Concluyendo** que mediante la estadística Rho de Spearman demostró que existe asociación negativa moderado entre las variables estudiados, respecto al nivel de predominancia se encontró estrés medio a alto, el nivel de rendimiento fue regular (63).

Asimismo, Román realizó un estudio denominada: El estrés asociado a desempeño laboral en el personal que labora en Boticas del Agustino, Lima en 2018,



donde planteó como **objetivo** de demostrar como el estrés se relaciona con el desempeño laboral, estudio elaborado bajo la **metodología** de tipo aplicada, correlacional, transeccional y no experimental, aplicado dos cuestionarios a 76 personal, arribando a **resultados** de existe la prevalencia de estrés moderado asociado al cansancio y agotamiento personal con 65%, de igual manera con la autorrealización con 66% y despersonalización con 64%, respecto al desempeño obtenido es bueno a regular con 63%, demostrando que a pesar de presentar estrés procuran realizar tareas eficientemente asumiendo compromiso, **concluyendo** que estadísticamente no se encontró relación entre las variables, solo en indicado como la autor relacional se asocia con el desempeño de manera considerable (64).

En el estudio de Ruiz y Vega denominado: el estrés en el trabajo y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa de venta y servicios industriales en Lima, cuyo **objetivo** general fue determinar la incidencia de estrés en el desempeño, estudio elaborado bajo **metodología** de tipo mixto, combinando estudio de caso y medición, aplicando entrevistas y cuestionarios a los colaboradores, arribando a **resultados** de que hubo colaboración e interés mayor por parte de la empresa para conocer el grado de estrés que presentan sus colaboradores, asimismo conocer cual el nivel de desempeño logrado, debido que no existen instrumentos que permitan medir estos aspectos en la empresa y menos existe programas o estrategias para su afrontamiento, **concluyendo** que el estrés inciden considerablemente en el desempeño, no obstante, esta incidencia no fue prevalente debido que el colaborador alcanzo desempeño bueno evidenciando que de cierta forma saben afrontar el estrés (65).

2.3.4 Nivel local

En la investigación de Pacori denominada: nivel de estrés y su incidencia con desempeño laboral en tiempos de pandemia por COVID – 19. Donde se planteó como



objetivo de evaluar datos sobre el estrés y observar su incidencia en el desempeño laboral en la coyuntura actual. En el ámbito de la **metodología** el estudio es de tipo básica teórica, donde se evaluó 15 tesis, 25 artículos científicos sobre el tema, la técnica aplicada fue de revisión de estudios preliminares, arribando a **resultados** de que en el proceso de elaboración se encontró multiplicidad de causas que generan estrés resaltando el no tener apoyo o reconocimiento de sus esfuerzo por la empresa, carga excesiva de tareas, relaciones entre compañeros inadecuadas y la carencia de justicia organizacional entre otros determinantes, a ello se suma la coyuntura de pandemia por coronavirus conllevando a que los trabajadores perciban sobrecarga de trabajo y tensión producto del trabajo remoto, autores de diferentes estudios demuestran que el estrés es una enfermedad que tiene énfasis mayor en la actualidad que si no se afronta de manera positiva puede conllevar a consecuencias lamentables, resaltando que los trabajadores deben manejar equilibrio entre el trabajo, la familia y actividades personales. **Concluyendo** que los estudios revisados evidencian que el estrés mantiene relación estrecha con desempeño laboral por tanto las entidades deben poner énfasis en este aspecto para que los trabajadores manejen adecuadamente esta afección porque afecta el desempeño de sus funciones (66).

En la tesis de Alvaro denominado: Asociación entre estrés y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la red de salud Melgar Ayaviri- 2017. Cuyo **objetivo** planteado fue “establecer la asociación del estrés con desempeño laboral”, trabajado bajo la **metodología** descriptivo, correlacional transeccional y no experimental donde se aplicó cuestionario a 58 trabajadores, llegando a **resultados** de que el 47% refirieron que los jefes no permiten y no toman en cuenta la participación de los colaboradores situación que conlleva a presentar estrés debido que las actividades programas no son llevados como tal. Asimismo, se **concluye** que el 55% señalaron tener reacciones psicológicas ya



que no pueden mantener la tranquilidad y la relajación, concluyendo que existe asociación negativa entre las variables (67).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

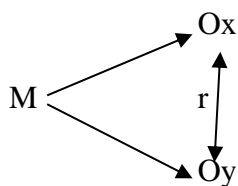
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.2 Tipo de investigación

Se empleó el descriptivo correlacional debido que permitió describir y observar los hechos en la realidad tal como se presentaron y pretendió dar explicación a la causa-efecto, tal como Hernández, Fernández y Baptista refieren que “este tipo de investigación supera el solo describir, sino que pretende explicar con argumentos el hecho o realidad estudiada, buscando dar respuesta porque sucede ese fenómeno” (68).

3.1.3 Diseño de investigación

Se empleó el diseño no experimental puesto que se observó la realidad en su estado natural y posterior análisis, por su temporalidad transeccional, este tipo de diseño comprende en recopilar información en un solo periodo, su objetivo es describir la realidad buscando la influencia o correlación en periodo determinado (68), lo cual corresponde al siguiente diagrama:



Donde:

M: Muestra

Ox: Observación en la variable estrés

Oy: Observación en la variable desempeño laboral



3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

El proyecto de investigación se llevó a cabo en el distrito de Macusani, provincia de Carabaya, región de Puno. El distrito de Macusani se encuentra ubicado a 4321 msnm al Norte del departamento de Puno, allí se encuentra la Consorcio Allin Capac S.R.L. empresa dedicada a las actividades de Arquitectura e Ingeniería, identificada con RUC: 20603888236, siendo su dirección legal: Av. la torre Nro. 530 la torre de la ciudad de Puno, departamento de Puno, actualmente está dedicado a obras de mantenimiento de saneamiento de agua potable de varias obras en la ciudad de Macusani.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.2 Población

Para el presente estudio, la población estuvo compuesto por 173 personas entre trabajadores y administrativos de la Consorcio Allin Capac S.R.L. de la ciudad de Macusani, cuya población de estudio es la siguiente:

ÁREA	Varones	Mujeres	Total
Administración	15	5	20
Personal de obra	118	08	126
Operadores de transporte	17	0	17
Personal de salud	4	6	10
TOTAL	154	19	173

3.3.3 Muestra

Siendo una muestra de tipo probabilístico, se determinó mediante la ecuación del muestreo aleatorio simple (69).

$$n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq}$$



Dónde:

N= Población	173
Z = es el nivel de confianza	95%
P = variabilidad positiva	50%
Q = variabilidad negativa	50%
E = error	5%
n = tamaño de muestra	

Aplicando la formula

Nuestro tamaño de muestra es: 119 personas entre trabajadores y administrativos de dicha Consorcio, según la fórmula de estratos

$$M_e = \frac{N_{estrato} * M_{calculada}}{N_{total}}$$

Se determina lo siguiente:

ÁREA	Población	Muestra
Administración	20	14
Personal de obra	126	87
Operadores de transporte	17	12
Personal de salud	10	6
TOTAL	173	119

3.3.4 Criterios de exclusión e Inclusión

Exclusión:

- Trabajadores que no prefirieron participar
- Trabajadores con menos de 3 meses de permanencia laboral

Inclusión



- Trabajadores con más de 3 meses de permanencia laboral
- Trabajadores a tiempo completo
- Trabajadores inscritos en planilla

3.4 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

3.4.2 Variables

Variable independiente: Estrés laboral

Variable dependiente: Desempeño laboral

3.4.3 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS
Variable 1 Estrés laboral	Estrés laboral es catalogada como la objeción emotiva-física aun efecto negativo estimulado por desequilibrio que existe de expectativas, capacidades y recursos observados Organización Internacional del Trabajo (27)	Tipos de estrés laboral	Estrés agudo - Malestar estomacal - Dolores musculares. - Enojo y ansiedad	Para tipos de estrés Crónico (38 – 50)
			Estrés agudo episódico - Mal carácter, - Irritabilidad, - Ansiedad y tensión. - Dolores en el pecho y de cabeza	Agudo episódico (24 – 37) Agudo (10 – 23)
			Estrés crónico - Enfermedad cardíaca. - Violencia - Ataque al corazón - Apoplejía e incluso el cáncer	Para nivel de estrés Alto (38 – 50) Moderado (24 – 37) Bajo (10 – 23)
		Estresores laborales	1. Demanda o carga de trabajo - Demanda excesiva - Demanda relacionada con la calidad del trabajo - Exigencia por una mayor productividad.	Demanda o carga de trabajo (31 – 50) Relaciones sociales en el trabajo (10 – 30)
2. Relaciones sociales en el trabajo - Conflictos personales - Falta de apoyo Falta de autonomía en la toma de decisiones				
Variable 2 Desempeño laboral	Actos o conductas observables en los trabajadores que son relevantes para la consecución de metas establecidas por tanto se definen como rendimiento Chiavenato (38)	Satisfacción laboral	- Motivación laboral	Alta (37 – 50)
			- Remuneración adecuada	Regular (23 – 36)
			- Reconocimiento de su labor	Baja (10 – 23)
		Productividad laboral	- Eficiencia laboral	Eficiente (37 – 50)
- Calidad en el trabajo realizado	Regular (23 – 36)			
	- Realización de las labores programadas	Deficiente (10 – 23)		

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.2 Técnica

Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta que se caracteriza por recoger datos considerando la diversidad de actitudes, opiniones y comportamientos de individuos estudiados (68), Si estuvo dirigida a los trabajadores del consorcio consorcio Allin Capac S.R.L.

3.5.3 Instrumentos

En la presente investigación para recoger la información de la primera variable se utilizó “El inventario SISCO del estrés” elaborado por el Dr. Arturo Barraza Macías el cual se adaptó para lograr los objetivos planteados en los tipos de estrés y fuentes de estrés laboral, que más afecta a los trabajadores del consorcio Allin Capac S.R.L.; lo cual estuvo estructurado por 20 ítems que permiten valorar los tipos de estrés laboral que padecen los trabajadores. Para cada ítem, se utilizó la escala de razón en qué nivel afectó al desempeño laboral, que tuvo la siguiente escala de valoración: Nunca es igual a 1, rara vez igual a 2, Algunas veces es igual a 3, casi siempre igual a 4, siempre igual 5, tiendo de ahí la siguiente escala valorativa por baremos de tipos de estrés

Tipos de estrés	Nivel de estrés laboral	Valores (10 ítems)
Crónico	Alto	38 – 50
Agudo episódico	Moderado	24 – 37
Agudo	Bajo	10 – 23

Fuente: Realizada por escala de baremos

De igual manera se presenta la escala de valorativa por baremos de estresores

Estresores laborales	Valores (10 ítems)
Demanda o carga de trabajo	31 – 50
Relaciones sociales en el trabajo	10 – 30

Fuente: Realizada por escala de baremos

El instrumento para el desempeño laboral que se utilizó es el cuestionario de desempeño laboral S20/23” (Ver Anexo 3) de J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998), instrumento estuvo compuesta por 20 ítems que facilitan realizan la valoración acerca del desempeño laboral, así como sus dimensiones, satisfacción y productividad laboral, teniendo la misma escala de razón, que tuvo la siguiente escala de valoración: Nunca es igual a 1, rara vez igual a 2, Algunas veces es igual a 3, casi siempre igual a 4, siempre igual 5, teniendo de ahí la siguiente escala valorativa por baremos de desempeño laboral

Satisfacción laboral	Productividad laboral	Valores (10 preguntas cada una)
Alta	Eficiente	37 – 50
Regular	Regular	23 – 36
Baja	Deficiente	10 – 23

3.5.4 Validez y confiabilidad

Como los cuestionarios fueron adaptados del inventario SISCO elaborado por el Dr. Arturo Barraza Macías para el estrés laboral y de J.L. Meliá y J.M. Peiró, Para el desempeño laboral fue necesario realizar una validación mediante el juicio de expertos a ambos cuestionarios en lo cual se recurrió a 5 expertos especialistas para la validación lo cual se muestra en el anexo 4, posteriormente se realizó una prueba binomial de los 5 para determinar el coeficiente binomial de validación, cuyo valor fue 0.000209715. Por lo tanto, el grado de concordancia es significativo, siendo el instrumento válido según la prueba binomial aplicada a los 5 expertos especialistas

Los instrumentos pasaron por la confiabilidad que se hizo por el estadístico Alfa de Cronbach, mediante el programa SPSS Versión 26 tal como se muestra en la siguiente tabla:



Escala de Alfa de Cronbach	Valores
Estrés laboral	0,910
Desempeño laboral	0,862

3.6 PROCEDIMIENTO Y RECOLECCIÓN DE DATOS

Se trabajó en dos etapas siendo la primera la planificación del proceso que se empezó con la solicitud dirigida al residente de obra del Consorcio Allim Capac, buscando recolectar datos de uso académico respetando los aspectos éticos de la investigación a lo cual se obtuvo el consentimiento informado firmado por el residente de obra para iniciar el proceso de recolección en los trabajadores.

En la segunda etapa se organizó el procedimiento en diferentes fechas para recolectar los datos en todos los trabajadores, para no perjudicar las horas de obra, se aprovechó en recolectar los datos en el momento de capacitaciones que brindaba el Ing. del área de SSOMA y el jefe de Seguridad, pero lo cual se reunían después de los días libres o feriados en el auditorio de la empresa de la ciudad de Macusani.

Primero: Me presente ante los ingenieros y trabajadores para poder explicar introductoriamente de qué se trata dichos instrumentos, seguidamente se repartió los formatos de cuestionario para llenarlo.

Segundo: en un promedio de 30 minutos. una vez recolectada la información se le agradeció a todos los trabajadores, y se tomó evidencias fotográficas.

Tercero: Se dio una pausa activa denominada “*Sube al tren*” y se le repartió un pequeño obsequio de lapiceros y refrigerio agradeciéndole por la ayuda a esta investigación académica.

Cuarto: Se estuvo participando por la invitación del jefe de área de SSOMA a las charlas de 5 min, en dos fechas para realizar pausas activas y que a partir de ello pongan en práctica todas las áreas que brindarían sus charlas de 5 min, antes del desempeño laboral, se evidencia fotografías en los anexos.



3.7 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.7.2 Análisis de datos

El diseño estadístico para esta investigación será tanto descriptivo como inferencial; descriptivo mediante la presentación de distribución de frecuencias por medio de tablas y gráficos; inferencial que se ejecutó a través del estadígrafo correlación Rho de Spearman. Para la determinación del estadístico a utilizarse, nos menciona Hernández, Fernández y Baptista, cuando son investigaciones de tipo correlacional, y las dos variables son de tipo ordinales entonces deberá utilizarse el coeficiente Rho de Spearman (68), asimismo Charaja, señala cuando hay correlación por rangos y orden jerárquico, conviene el estadígrafo mencionado (69).

3.7.3 Tratamiento estadístico

La contrastación de hipótesis establecidos se procedió a través de siguiente proceso:

a) Hipótesis estadística que se considera:

$H_0: R_{xy}=0$ No existe ningún grado de correlación.

$H_a: R_{xy} \neq 0$ Existe un determinado grado de correlación.

b) Margen de error que se asumirá: $\alpha=0.05$

c) Prueba estadística que se aplicará:

Se aplicó el estadístico de correlación Rho de Spearman

Y la fórmula del estadístico que se utilizó fue la siguiente:

$$r = 1 - \frac{6(\sum d^2)}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:



N: Población o muestra

Σ =Sumatoria

d: diferencia de rangos X - Y

r: coeficiente de correlación

d) Regla de decisión

Según el resultado que se obtuvo de la fórmula de Rho de Spearman, se tomara la decisión según el siguiente cuadro:

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista. Metodología de la investigación

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

OG.

Tabla 1. Relación del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L

Nivel de estrés laboral	Desempeño laboral						Total	
	Baja		Regular		Alta		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Alto	9	7,6%	10	8,4%	0	0,0%	19	16,0%
Moderado	0	0,0%	71	59,7%	7	5,9%	78	65,5%
Bajo	0	0,0%	8	6,7%	14	11,8%	22	18,5%
Total	9	7,6%	92	74,8%	21	17,6%	119	100,0%

Fuente: Encuesta realizada en los trabajadores del consorcio Allin Capac S.R.L

En la tabla 1, se evidencia que la mayoría de los trabajadores del Consorcio tiene un nivel de estrés laboral moderado y presenta un desempeño laboral regular. Estos datos demuestran que a menor estrés laboral que tenga el trabajador mayor será el desempeño laboral. Analizando las tablas bajo la perspectiva de la estadística inferencial se concluye que existe una relación entre estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del COVID-19, en la ciudad de Macusani – 2021, donde se tuvo un Rho de Spearman $-0,656$. Es decir que, a mayor estrés laboral, menor será el desempeño laboral

OE 1**Tabla 2.** Tipos de estrés relacionado con la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L

Tipos de estrés	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Regular		Alta		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Crónico	7	5,9%	12	10,1%	0	0,0%	19	16,0%
Agudo episódico	1	0,8%	72	60,5%	5	4,2%	78	65,5%
Agudo	0	0,0%	8	6,7%	14	11,8%	22	18,5%
Total	8	6,7%	92	77,3%	19	16,0%	119	100,0%

Fuente: Encuesta realizada en los trabajadores del consorcio Allin Capac S.R.L

En la tabla 2 , se presenta la relación de los tipos de estrés laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L., dónde la mayoría de los trabajadores presenta un tipo de estrés agudo episódico de los cuales presenta la satisfacción regular, analizando las tablas bajo la perspectiva de la estadística inferencial se concluye que existe una relación de los tipos de estrés laboral con la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L., donde se tuvo un Rho de Spearman $-0,635$. Es decir que a mayor estrés laboral, menor será la satisfacción laboral

OE 2**Tabla 3.** Relación de los tipos de estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.

Tipos de estrés	Productividad laboral						Total	
	Baja		Regular		Alta		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Crónico	9	7,6%	10	8,4%	0	0,0%	19	16,0%
Agudo episódico	2	1,7%	59	49,6%	17	14,3%	78	65,5%
Agudo	0	0,0%	2	1,7%	20	16,8%	22	18,5%
Total	11	9,2%	71	59,7%	37	31,1%	119	100,0%

Fuente: Encuesta realizada en los trabajadores del consorcio Allin Capac S.R.L

En la tabla, se muestra la relación de los tipos de estrés laboral en la productividad de los trabajadores, dónde la mayor cantidad de los trabajadores presenta un tipo de estrés agudo episódico y tiene una productividad laboral regular. Por otro lado, se muestra un 16,8% de los trabajadores que presenta un tipo de estrés agudo y tiene una productividad laboral eficiente. Analizando las tablas bajo la perspectiva de la estadística inferencial se concluye que existe una relación de los tipos de estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L., donde se tuvo un Rho de Spearman -0,677. Es decir que a mayor estrés laboral, menor será la productividad laboral.

OE3**Tabla 4.** Estresores laborales que se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.

Estresores laborales	desempeño laboral						Total	
	Baja		Regular		Alta		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Demanda o carga de trabajo	0	0,0%	22	18,5%	18	15,1%	40	33,6%
Relaciones sociales	1	0,8%	59	49,6%	3	2,5%	63	52,9%
Ambas fuentes	8	6,7%	8	6,7%	0	0,0%	16	13,4%
Total	9	7,6%	89	74,8%	21	17,6%	119	100,0%

Fuente: Encuesta realizada en los trabajadores del consorcio Allin Capac S.R.L

En la tabla 4 se muestra que los estresores laborales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L, dónde la mitad del total de los trabajadores presenta estresores mediante las relaciones sociales en el trabajo de lo cual tiene un desempeño laboral regular. Asimismo, la cuarta parte del total de trabajadores tienen estrés por la carga de trabajo de los cuales el desempeño laboral es alta (66).

Analizando las tablas bajo la perspectiva de la estadística inferencial se concluye que los estresores laborales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L, donde se tuvo un Rho de Spearman -0,603. Es decir que a mayor cantidad de estresores que presente, menor será el desempeño laboral.

4.2 DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos en este estudio, respecto al hipótesis general se determinó que existe relación del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del COVID – 19, en la ciudad de Macusani – 2021, asimismo se obtuvo que el 59,7% de trabajadores tuvieron nivel de



estrés laboral moderado y el desempeño laboral obtenido fue regular, datos que concuerdan con el estudio de Puma (62), quien demostró que el estrés se relaciona de manera inversa con el desempeño laboral, evidenciando que mientras mayor sea el estrés laboral el desempeño laboral obtenido por los trabajadores disminuye, de igual manera Álvaro (67), demostró que muchos de los trabajadores llegan a presentar un síndrome de burnout presentando varios factores en el trabajo a lo cual se suma remuneración bajo y carencia en equipamiento y materiales que puedan facilitar en el trabajo. Asimismo, Merino y Pazmiño (60) quien determinó el grado de estrés prevalente en los trabajadores es de nivel alto en colaboradores de muchas empresas puesto que muchos de los trabajadores trabajan por la teoría de necesidades, no obstante, datos contrarios se demostraron en el estudio de Avila (37) quien evidenció que el estrés que presentaron fue de grado moderado pero el desempeño logrado fue eficiente, demostrando que los trabajadores tienen manejo de estrés. Demostrando que los resultados obtenidos demuestran que el estrés es un factor que afecta al desempeño laboral, asimismo resaltar la importancia de su manejo y afrontamiento el cual va a depender mucho de la percepción de cada uno de los trabajadores.

Respecto, a la primera hipótesis específica se determinó que en el tipo de estrés se relaciona con a la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L., dónde el 60,5% de los trabajadores presenta un tipo de estrés agudo episódico de los cuales presenta la satisfacción regular. Resultados que guardan similitud con el estudio de Usma (61) quien demostró que las consecuencias de un alto porcentaje en el aumento de estrés son de tipo crónico, donde 3 de cada 10 trabajadores lo padece en lo cual disminuye significativamente su satisfacción laboral esperando ser reconocido por la carga laboral que tiene un trabajador. Asimismo, la investigación de Puma (62) demuestra una asociación inversa entre las variables de acuerdo con la evidencia



estadística determinando un valor de $-0,383$ a diferencia de nuestra investigación que se llega a contrastar con $-0,607$. Estos resultados demuestran que el tipo de estrés se asocia con el desempeño laboral, debido que el estrés crónico hace referencia a que el personal se encuentra inmerso en situaciones estresantes por periodo largo por lo que el estrés deteriora su salud.

Respecto, a la segunda hipótesis específica se determinó la relación del tipo de estrés con la productividad laboral, dónde el 49,6% de los trabajadores presenta un tipo de estrés agudo episódico y tiene una productividad laboral regular. Datos que guardan similitud con el estudio de Ruiz y Vega quienes demostraron la incidencia de estrés en el desempeño y la productividad de la organización, resaltando que las organizaciones aun no priorizan acciones y estrategias para afrontar estrés y a consecuencia de ello los trabajadores presentan un estrés laboral alto afectando negativamente al desempeño y a la productividad de la empresa haciendo entender que el empleado realiza mal sus funciones, datos que concuerdan con este estudio demostrando que el estrés laboral afectan la realización personal y agotamiento dónde encuentra que la productividad es un elemento clave dentro de la empresa y muchas veces los empleadores dan una carga laboral excesiva y es una de las causas que generan estrés en los trabajadores

Finalmente, con relación a la hipótesis específica se demostró que las fuentes de estrés laboral se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio Allin Capac S.R.L, dónde el 49,6% presenta su fuente de estrés mediante las relaciones sociales en el trabajo de lo cual tiene un desempeño laboral regular estos datos concuerdan con el estudio de Pacori y otros (66) quienes identificaron que las fuentes estresores se asocian con el nivel de desempeño, el cual se expresa en los siguientes estresores que son la carga laboral, el significado de tareas la falta de reconocimiento y el principal factor como estresor son las relaciones organizacionales de la empresa, a esto se suma nuestra



investigación con un valor de 52,9% de los trabajadores tiene un fuente de estrés por relaciones sociales en el trabajo a lo cual está en el ámbito del clima organizacional. Asimismo, el estudio de Álvaro (43) quien menciona las fuentes de estrés se presentan a diario y traen las consecuencias en un 60% de prevalencia de estrés en colaboradores en lo cual se presenta las reacciones psicológicas como rascarse la cabeza, problemas de indigestión, incapacidad de relajarse y estar tranquilo y hasta muchas veces cuando presentan un nivel de estrés alto tienden a ser conflictivos. Estos datos reflejan que el estrés es un factor que incide en el desempeño laboral, resaltando que existen diferentes situaciones que conllevan a estrés laboral, no obstante, esta depende mucho de la percepción de cada trabajador debido que este construye relaciones sociales en el ámbito laboral.

Finalmente, cabe recalcar en el ámbito de la discusión de resultados muchos de los estudios utilizan diferentes métodos y contrastación de hipótesis, lo cual se basa en el tipo de investigación que realizan los graduandos, en lo cual se categoriza investigaciones de tipo explicativo mediante causa efecto para ello se realiza las pruebas del chi cuadrado de Pearson que determinan un chi cuadrado calculado mayor al chi cuadrado tabulado para aceptar una hipótesis de investigación, otras investigaciones se realizan bajo el tipo de correlación pura con distribuciones de datos normales en lo cual utilizan el coeficiente de correlación de Pearson que similar a las variables categóricas utilizadas en él prueba de hipótesis del Rho de Spearman, Esto conlleva a que muchas discusiones no se puede realizar un análisis comparativo de los contrastes de hipótesis puesto que son métodos diferentes que llegan a la misma conclusión. esta teoría se respalda con Charaja (69), donde menciona que la mejor forma de hacer las discusiones en una investigación académica es demostrar los porcentajes máximos en diferentes campos del problema, donde no es lo mismo la realidad problemática en un país desarrollado a un país



subdesarrollado, y no es lo mismo trabajar en una región de la costa peruana y en una región de la Sierra peruana, esto demuestra que los porcentajes son los principales indicadores en la realidad de discusión sujeto a la estadística descriptiva.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe una relación ($p < 0,05$) entre estrés laboral y el desempeño laboral; donde los trabajadores presentan un nivel de estrés laboral moderado y un regular desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del COVID-19, en la ciudad de Macusani – 2021.

SEGUNDA: Existe una relación ($p < 0,05$) de los tipos de estrés laboral en la satisfacción laboral; donde los trabajadores presentan un tipo de estrés agudo episódico una regular satisfacción laboral en los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L

TERCERA: Existe una relación ($p < 0,05$) de los tipos de estrés laboral en la productividad laboral; en los trabajadores presentan una regular productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L

CUARTA: Los estresores laborales se relacionan ($p < 0,05$) con el desempeño laboral; donde los trabajadores tienen la principal fuente de estrés que son las relaciones sociales en el trabajo y presenta un regular desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al Consorcio Allin Capac S.R.L. se recomienda poner interés al problema de estrés laboral que presentan los trabajadores, considerando que los trabajadores son recursos humanos claves para el éxito organizacional, por tanto, es fundamental velar por el bienestar de la salud mental de los trabajadores, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral en su ejecución de Obra.

SEGUNDA: Al Área de SSOMA del Consorcio Allin Capac S.R.L se recomienda realizar coordinaciones correspondientes y trabajo multidisciplinario de profesionales con el propósito de plantear y ejecutar estrategias de afrontamiento del estrés laboral en todas las áreas, sugiriendo la ejecución de capacitaciones, pausas activas durante sus charlas diarias que brinda el Ingeniero de SSOMA y la Lic. en enfermería, en todos los frentes de trabajo de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.

TERCERA: Al Área de Salud Ocupacional y Administración del Consorcio Allin Capac S.R.L se recomienda plantear acciones y lineamientos con miras de combatir el estrés laboral en diferentes tipos y niveles mediante actividades como dinámicas, confraternidades, capacitaciones sobre los tipos de estrés laboral que presentan los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L

CUARTA: A las profesionales de enfermería del Área de Salud Ocupacional del Consorcio Allin Capac S.R.L se recomienda realizar investigaciones sobre el estrés laboral, buscando conocer todas las fuentes de estresores que repercuten a los trabajadores, de esta manera servir como base para plantear estrategias o inclusive políticas de afrontamiento enfatizando en el fortalecimiento del clima laboral con la finalidad de disminuir el nivel de



estrés laboral en los trabajadores y con ello contribuir al desempeño laboral
optimo.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Chrousos G, Gold P. The Concepts of Stress and Stress System Disorders. Journal American Medical Association. 1992; 267(9): p. 1244-1252.
2. Silva - Ramos M, López - Cocotle J, Meza - Zamora M. Estrés académico en estudiantes universitarios. Revista Ciencias Sociales y Humanidades. 2019; 28(79): p. 75 - 83.
3. OMS. El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo. [Online].; 2018 [cited 2021 Enero 3. Available from: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>.
4. Comín E, Fuente I, Gracia A. El estrés y el riesgo para la salud: EDITA: MAZ (M.A.T.E.P.S. n.º 11); 2017.
5. OMS. Más información sobre la pandemia de COVID-19. [Online].; 2022. Available from: https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1.
6. Carbajal MT, Peñarrieta MY. Estrés laboral en tiempos de pandemia, en trabajadores del área de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2020 Lima: Tesis pregrado de la Universidad Cesar Vallejo; 2021.
7. Wang C, Pan R, Wan X, Tan Y, Xu L, Ho C, et al. Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019. Epidemic among the General Population in China. 2020; 17(5).
8. Apaza D. Estrés y desempeño laboral del personal del centro de salud Cono Sur Juliaca - Puno Lima: Tesis de la Universidad Privada TELESUP; 2020.



9. Roja J. 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. Info capital humano. [Online].; 2019 [cited 2021 enero 4. Available from: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>.
10. El Síndrome del «Trabajador Quemado»: una enfermedad silenciosa en las empresas. Rev. Gestión. 2014; 12(2): p. 34-38.
11. Martínez J. Estrés Laboral: Guía para empresarios y empleados Madrid: Pearson Educación S.A; 2014.
12. Figueroa CE. Factores que afectan el desempeño laboral en un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en sus carreras. [Online].; 2018. Available from: <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Figueroa-Carlos.pdf>.
13. Poquioma E. Desempeño laboral en el Perú: sector comida rápida. [Online].; 2017.
14. Chavez L, Arias W. Importancia de las competencias directivas desde la percepción de los empresarios arequipeños. Pontificia Universidad Católica del Perú. 2018; 13(26): p. 109 - 128.
15. Pérez CJ. Nivel de desempeño laboral de los colaboradores en el área de seguridad ciudadana de la municipalidad provincial de Chiclayo Pimentel - Perú ; 2021.
16. Mc Grath J. Stress and behaviour in organisations. Handbook of Industrial and Organisational Psychology Chicago: M. D. Dunnette; 1976.
17. Fontana D. Control del estrés México: El Manual Moderno; 1992.



18. Keith D, Newstrom J. El comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento Organizacional. 1987; 2(7).
19. Wallace J, Marc J, Szilagyi D. Managing Behavior in organizations Scott , editor. Illinois: Foreman and Company; 1982.
20. Vernier A. Como superar el estrés Barcelona: Edicomunicaciones S.A; 1993.
21. Mikhail A. A psychophysiological conception, Journal of human estrés; 1981.
22. Selye H. The stress of life. 2nd ed. Nueva York: McGraw Hill; 1976.
23. Folkman S, Lazarus R, Gruen J, DeLongis A. Journal of Personality and Social Psychology. Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. 1986 marzo; 50(3): p. 571-579.
24. Estrada E, Mamani M, Gallegos N, Mamani H, Zuloaga M. Estrés académico en estudiantes universitarios peruanos en tiempos de la pandemia del Covid-19. Revista de Archivos Venezolanis de Farmacología y Terapéutica. 2021; 40(1).
25. Brangelmann J. Estrés y terapia contra el estrés: Un proyecto Internacional. Progresos en Análisis y Modificación de Conducta. J. C. Brengelman. 1987; 1981.
26. Alamian M. El comportamiento organizacional en las organizaciones empresariales Amman , editor.: Wael; 2005.
27. Trabajo OId. El estrés en el trabajo: un reto colectivo. [Online].; 2016 [cited 2022]. Available from:
https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm.



28. Ansoleaga E. Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Rev Med Chile*. 2015; 143(1).
29. Araújo C, de Souza S, Cardoso L, Rogerío M, Naves L, da Silva E. Occupational stress among nursing technicians and assistants: Coping to cases on the problem. *Invest. Educ. Enferm*. 2015; 33(1): p. 28-34.
30. Rodríguez N. El estrés laboral y su relación con la disminución del desempeño ocupacional en personal sanitario Quito: Universidad Central del Ecuador; 2020.
31. Rosales R. Estrés y salud. [Online].; 2014. Available from: <https://hdl.handle.net/10953.1/952>.
32. American Psychiatric A. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. 5th ed. Buenos Aires: Medica Panamericana; 2014.
33. Beverly P. Estrés y rendimiento en el trabajo; transforme las presiones de trabajo en productividad México: Trillas; 1991.
34. Yépez E. La bailoterapia y su incidencia en el estrés agudo episódico en señoras entre 30 a 40 años Sangolqui; 2020.
35. Posada E. La relación trabajo-estrés laboral en los colombianos. *CES Salud Pública*. 2011; 2(1): p. 66-73.
36. Universia C. Tipos de estrés laboral: eustrés y distrés. [Online].; 2020. Available from: <https://www.universia.net/cl/actualidad/orientacion-academica/tipos-de-estres-laboral-eustres-y-distres.html>.



37. Ávila V. El Estrés y su influencia en el Desempeño Laboral en los empleados de la Compañía Kleinturs y Representaciones C.Ltda Quito; 2014.
38. CROEM. Prevención de Riesgos Ergonómicos. [Online]. Available from: <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>.
39. Nogareda C. La carga mental del trabajo: definición y evaluación. [Online].; 1988. Available from: https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/wp-content/uploads/2017/02/ntp_179.pdf.
40. Gestión. Emprendedores. [Online].; 2018 [cited 2022]. Available from: <https://www.emprendedores.es/gestion/fuentes-de-estres-laboral/>.
41. Silva M. Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional Barcelona: Universitat de Barcelona; 2006.
42. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Quinta Edición ed.: Mc Graw Hill; 1999.
43. Alvaro R. El estrés y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la red de salud Ayaviri Puno; 2017.
44. Huamán G. Desempeño laboral y eficacia organizacional en la dirección regional de la producción Arequipa; 2018.
45. Chávez E, Puyo J. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017 Tarapoto; 2017.



46. Wright T, Bonett D. Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*. 2007; 33: p. 141-160.
47. Spector P. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences EE.UU; 1997.
48. Blu M, Nyles J. *Psicología Industrial México*: Trillas; 1995.
49. Wright B, Davis B. Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment. *The American Review of Public Administration*. 2003;(33): p. 70-90.
50. Bracho C. *Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral en una organización de educación superior Caracas*; 1999.
51. Morillo L. Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento: Sapiens; 2006.
52. Robbins S, Judge T. *Comportamiento Organizacional*. [Online].; 2013. Available from: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.
53. INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015. [Online].; 2016. Available from: <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/productividad/metodologia2015.pdf>.



54. Sladogna M. Productividad-definiciones y perspectivas para la negociacion colectiva. [Online].; 2017. Available from:
<http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>.
55. Serralde A. Qué es la teoría de efectividad organizacional. [Online].; 2012. Available from: <http://reddinconsultants.com/espanol/wp-content/uploads/2012/12/Qu%C3%A9-es-la-Teoria-de-Efectividad-Organizacional.pdf>.
56. Da Silva R. Teorías de la Administración C.V.: International Thomson Editores; 2002.
57. Iturralde J. La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Ecuador; 2011.
58. Meza B, Ávila V. El Estrés y su influencia en el Desempeño Laboral en los empleados de la Compañía Kleinturs y Representaciones C.Ltda Quito: UCE; 2014.
59. Viera A, Hernandez P, Fernandez I. Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. Salud de los Trabajadores. 2007; 15(2): p. 71-87.
60. Merino P, Pazmiño M. Prevalencia de estrés en trabajadores de una empresa textil en Quito que laboran en medio de las condiciones de emergencia sanitaria por la pandemia covid-19 Ecuador: Universidad Internacional SEK; 2020.
61. Usma Y. El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento Colombia; 2020.



62. Puma J. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017 Perú; 2017.
63. Delgado S. Estrés y desempeño laboral de la Red de Salud de Trujillo 2019 Trujillo; 2019.
64. Román M. Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas inkafarma del distrito el Agusino turno tarde, Octubre-Diciembre 2018 Lima; 2019.
65. Ruiz I, Vega K. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales Lima; 2018.
66. Pacori B, Pachari L, Quispe N. Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19 Juliaca; 2020.
67. Alvaro R. El estrés y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la red de salud melgar ayaviri- 2017 Puno; 2017.
68. Hernández R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la Investigación México: McGraw-Hill; 2014.
69. Charaja F. EL MAPIC en la metodología de investigación Puno: Sagitario impresores ; 2017.
70. Pérez J, Merino M. Definición de desempeño. [Online].; 2017. Available from: <https://definicion.de/desempeno/>.
71. McEwen B. The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. Brain Research. 2000; 886(1-2): p. 172-189.



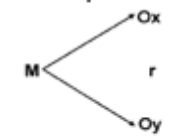
72. Concepto. Enciclopedia Concepto. [Online].; 2013-2022. Available from:
<https://concepto.de/trabajador/>.
73. Lozano A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Revista de Neuro-Psiquiatría. 2020 Enero; 83(1).
74. OIT. Estrés en el trabajo: un reto colectivo: Ginebra; 2016.
75. OIT. Labour Administration LI and OS and HB. Estrés en el trabajo: un reto colectivo: Ginebra ; 2016.
76. Paucar G. Estrés laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores Ambato - Ecuador; 2022.



ANEXOS



. Matriz de consistencia

TEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
¿Cómo se relaciona el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del Covid 19, en la ciudad de Macusani – 2021?	Determinar la relación existente del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del Covid 19, en la ciudad de Macusani – 2021.	Existe una relación alta entre estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del Covid 19, en la ciudad de Macusani – 2021.	TIPO Descriptivo correlacional 
¿Cómo se relaciona los tipos de estrés laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.?	Determinar la medida de relación de los tipos de estrés laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.	Existe una relación moderada de los tipos de estrés laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.	DISEÑO No experimental, transversal MÉTODO Cuantitativo, hipotético. deductivo
¿Cómo se relaciona los tipos de estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.?	Determinar la medida de relación de los tipos de estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.	Existe una relación alta de los tipos de estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.	POBLACIÓN 173 trabajadores del consorcio Allin Capac S.R.L. TÉCNICAS Encuesta
¿Cuáles son las fuentes de estrés laboral que se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.?	Identificar las fuentes de estrés laboral que se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.	Las fuentes de estrés laboral que se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L, será la demanda o carga de trabajo.	INSTRUMENTO Cuestionario adaptado CISCO del Consorcio Allin Capac S.R.L. ESTADÍSTICO Rho de Spearman



ANEXO 2: Inventario SISCO adaptado para el estudio del estrés laboral



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**INVENTARIO SISCO PARA EL ESTUDIO DEL ESTRÉS LABORAL
(ADAPTADO)**

Me dirijo a Ud. Estimado trabajador del Consorcio Allin Capac, con un saludo cordial y respetando la gratitud de su Persona, le presento a continuación el siguiente cuestionario con la finalidad de conocer el estrés en su desempeño laboral percibidos por su Persona. La sinceridad con la que responda a los interrogantes será de gran utilidad para la Investigación. La información que se proporcione será totalmente confidencial

INFORMACIÓN GENERAL:

EDAD:.....años. SEXO: Masculino () Femenino ()

CONDICIÓN LABORAL: Nombrado () Contratado ()

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta persigue la finalidad de medir el estrés en trabajadores, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con una (X) de acuerdo con lo que considere conveniente

- (1) Nunca.
- (2) Rara vez.
- (3) Algunas veces.
- (4) Casi siempre.
- (5) Siempre.

Nº	VARIABLE 1: ESTRÉS:	1	2	3	4	5
1	La sobrecarga de trabajo le produce estrés					
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					
3	¿En qué grado le preocupa infectarse del Covid 19?					
4	Problemas personales y/o laborales con mis compañeras de trabajo					
5	¿Crees que infectarse con el COVID-19 tendría serias consecuencias para la salud?					



6	¿Qué nivel de confianza tiene en la capacidad de los profesionales de salud para diagnosticar el COVID-19?						
7	¿Ha sentido últimamente palpitaciones, temblor, mareos o sudoración de manos, en forma más frecuente que lo habitual?						
8	¿Se encuentra más irritable y menos tolerante?						
9	¿Tiene usted últimamente reacciones fuertes frente a los pequeños problemas cotidianos (malas notas de sus hijos, desperfectos del auto, etc.)?						
10	¿Ha sentido últimamente, sensación de “falta de aire”, ahogos u opresión en el pecho, en forma más frecuente que lo habitual?						
11	¿Ha sentido últimamente, en forma más frecuente que lo habitual, una sensación de adormecimiento de la cara y las extremidades?						
12	¿Se ha sentido más fatigado y débil que de costumbre?						
13	¿Tiene dificultades para conciliar o mantener el sueño en la noche?						
14	¿Ha tenido últimamente sensación de rigidez o dolor en el cuello, hombros y parte superior de la espalda, en forma más frecuente que lo habitual?						
15	¿Ha tenido Ud. Dolores de cabeza o migrañas?						
16	¿Le preocupa que este trabajo le está endureciendo emocionalmente?						
17	Considero adecuado el ambiente donde laboro						
18	La distribución de tareas exige una mayor dedicación y productividad						
19	Considero que los recursos con los que trabajo son insuficientes						
20	Siento que desarrollo tareas externas fuera de mi carga laboral						

(Barraza A. Inventario CISCO. 2012)



ANEXO 3: Cuestionario de desempeño laboral

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL S20/23 (ADAPTADO)

Me dirijo a Ud. Estimado trabajador del Consorcio Allin Capac, con un saludo cordial y respetando la gratitud de su Persona, le presento a continuación el siguiente cuestionario con la finalidad de conocer el estrés en su desempeño laboral percibidos por su Persona. La sinceridad con la que responda a los interrogantes será de gran utilidad para la Investigación. La información que se proporcione será totalmente confidencial

INFORMACIÓN GENERAL:

EDAD:.....años.

SEXO: Masculino () Femenino ()

CONDICIÓN LABORAL: Nombrado () Contratado ()

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta persigue la finalidad de medir el estrés en trabajadores, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con una (X) de acuerdo con lo que considere conveniente

- (1) Nunca.
- (2) Rara vez.
- (3) Algunas veces.
- (4) Casi siempre.
- (5) Siempre.



N°	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL					
1	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
4	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo.					
5	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
6	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
7	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
8	Me esfuerzo por superar los objetivos deseados por la institución					
9	La institución me reconoce por un trabajo bien realizado					
10	Trabaja en equipo con sus colegas y/o miembros de otras unidades					
	DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD LABORAL					
11	Cumplo con todas mis funciones en un tiempo determinado.					
12	Aplico mis conocimientos correctamente en la práctica.					
13	Cumplo con los objetivos que se plantea la institución.					
14	Logro satisfactoriamente la realización en mis horas de trabajo.					
15	Brindo un servicio de calidad a los usuarios que ingresan.					
16	Brindo información al paciente y familiares de forma oportuna.					
17	Tomo decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente					
18	Considero que cumplo los objetivos que se tiene como servicio en el área.					
19	Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario.					
20	Planteo propuesto de solución frente a un problema que se presenta.					

ANEXO 4: Certificado de validación por juicio de expertos

Universidad Nacional Del Altiplano - Puno
FACULTAD DE ENFERMERIA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Nombre del experto: Dr. Rosa Luz Narvaes Sarco

1.2. Actividad laboral: Hospital General

1.3. Institución donde labora: Hospital San Martín de Porres - Puno

1.4. Instrumento de validación: Consenso de Diagnóstico Abierto 2018 (Adaptado)

1.5. Título del instrumento: Extrínsecos Laboral en el Diagnóstico Abierto de los Investigados

1.6. Autor del instrumento: del Consenso Anu Cipo S.R.L en la ciudad de Tacna - 2018

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

		Escala				
		Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
		0.0	0.5	1.0	1.5	2.0

N°	CRITERIOS EVALUATIVOS	ESCALA				
		MD	D	R	B	MB
01	CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.					X
02	OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.					X
03	ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					Y
04	ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
05	COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
06	COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.					X
07	CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
08	METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.					X
09	ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurados básicos.					X
10	ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.					X
PUNTAJE PARCIAL						3.0
PROMEDIO FINAL						16.0

III. OPINIÓN DEL EXPERTO

A mi criterio de validación para ser un instrumento de Prognóstico o encuesta de tipo de una escala ordinal dentro de una puntuación con Promedio final de 19 puntos para ser aplicado en los Investigados del Consenso Anu Cipo S.R.L de Tacna que son el resultado en dicho estudio de Obra.

Rosa Luz Narvaes Sarco
Licenciada en Enfermería
CEP. 84344

Puno, de de 2021

Universidad Nacional Del Altiplano - Puno
FACULTAD DE ENFERMERIA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Nombre del experto: Dr. José Sairitupa Flores
1.2. Actividad laboral: Médico de Emergencias - Área COVID
1.3. Institución donde labora:
1.4. Instrumento de validación: Estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores
1.5. Título del instrumento: del consorcio Allin Corpac S.R.L en el contexto de la pandemia del COVID-19
1.6. Autor del instrumento:

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

		Escala			
Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	
0.0	0.5	1.0	1.5	2.0	

N°	CRITERIOS EVALUATIVOS	ESCALA				
		MD	D	R	B	MB
01	CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.					X
02	OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.					X
03	ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
04	ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
05	COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
06	COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.					X
07	CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
08	METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.					X
09	ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurados básicos.					X
10	ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.					X
PUNTAJE PARCIAL					1.5	18.0
PROMEDIO FINAL						19.5

III. OPINION DEL EXPERTO
A mi opinión de esta validación de Instrumento de Investigación, se encuentra dentro de los escalas "Muy BUENO" y "BUENO" dentro de los criterios evaluativos.

.....
.....
.....

.....
José A. Sairitupa Flores
MEDICINA DE EMERGENCIAS
C.M.P. 55317

Puno, de de 2021



Universidad Nacional Del Altiplano - Puno
FACULTAD DE ENFERMERIA



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre del experto: *Edith Roxana Aceituno Rojo*
 1.2. Actividad laboral: *Docente en Enfermería de Cuidados Intensivos*
 1.3. Institución donde labora: *Hospital San Martín de Porres - Maravani*
 1.4. Instrumento de validación: *Criterio laboral en el desempeño laboral de los trabajadores*
 1.5. Título del instrumento: *del Consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del COVID-19*
 1.6. Autor del instrumento:

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Escala				
Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
0.0	0.5	1.0	1.5	2.0

N°	CRITERIOS EVALUATIVOS	ESCALA				
		MD	D	R	B	MB
01	CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.					X
02	OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.					X
03	ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
04	ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
05	COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
06	COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.					X
07	CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
08	METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.					X
09	ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurados básicos.					X
10	ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.					X
PUNTAJE PARCIAL					3.0	16.0
PROMEDIO FINAL						1.60

III. OPINION DEL EXPERTO

*Según los criterios evaluativos de esta validación del instrumento de investigación
 autor dentro de la escala "B" y "B" para ser aplicado en los trabajadores del
 Consorcio Allin Capac, para posteriormente obtener resultados según análisis.*



Edith Roxana Aceituno Rojo
 LICENCIADA EN ENFERMERIA
 CEP. 66255

Puno, de de 2021



Universidad Nacional Del Altiplano – Puno
FACULTAD DE ENFERMERIA



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre del experto: Ana María Coyla Rivas
 1.2. Actividad laboral: Clínica en enfermería emergencias
 1.3. Institución donde labora: Hospital San Martín de Porres - Huancayo
 1.4. Instrumento de validación: Cuestionario de desempeño laboral 52/23 adaptado
 1.5. Título del instrumento: estudio laboral en el desempeño laboral en
 1.6. Autor del instrumento: el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio Allin Capac SRL en el contexto de la pandemia de Covid-19

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Escala				
Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
0.0	0.5	1.0	1.5	2.0

N°	CRITERIOS EVALUATIVOS	ESCALA				
		MD	D	R	B	MB
01	CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.					X
02	OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.					X
03	ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
04	ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
05	COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					X
06	COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.				X	
07	CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					✓
08	METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.					✓
09	ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurados básicos.					✓
10	ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.					✓
PUNTAJE PARCIAL					3.0	16.0
PROMEDIO FINAL						19.0

III. OPINION DEL EXPERTO

La validación del instrumento de investigación se encuentra dentro de la calificación buena y muy buena ya puede ser ejecutada en la indagación de la que la pandemia sigue siendo un problema a la actualidad.

Ana María Coyla Rivas
 LIC. EN ENFERMERIA
 C.O.P. 16274

Puno.....de.....de 2021



Universidad Nacional Del Altiplano - Puno
FACULTAD DE ENFERMERIA



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre del experto: Katerine Margaret Herrera Tamayo
1.2. Actividad laboral: lic. enfermería
1.3. Institución donde labora: hospital san martin de poras - Macusani
1.4. Instrumento de validación: Cat. laboral en el desempeño laboral
1.5. Título del instrumento: de los Trabajadores del consorcio Allin- cepac SRL
1.6. Autor del instrumento:

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

		Escala				
Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno		
0.0	0.5	1.0	1.5	2.0		

N°	CRITERIOS EVALUATIVOS	ESCALA				
		MD	D	R	B	MB
01	CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.					X
02	OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.					X
03	ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
04	ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
05	COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
06	COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.					X
07	CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
08	METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.					X
09	ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurados básicos.					X
10	ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.					X
PUNTAJE PARCIAL					1.5	18.0
PROMEDIO FINAL						19.5

III. OPINION DEL EXPERTO

La validación de Instrumento de investigación se encuentra dentro de la escala calificativa Muy Bueno y Bueno con una calificación total 19.5 para hacer ejecutado en los Trabajadores de dicho consorcio Allin- cepac



Katerine Margaret Herrera Tamayo
Lic. ENFERMERIA
CEP, 77506

Puno, de de 2021



ANEXO 5. Prueba binominal de los instrumentos

Cuestionarios	N°	E1	E2	E3	E4	E5
Estrés laboral	1	1	2	1	5	3
	2	1	1	4	1	1
	3	1	1	1	1	1
	4	1	3	4	2	3
	5	1	1	2	2	1
	6	1	1	2	2	2
	7	1	1	3	3	1
	8	3	1	1	3	1
	9	1	1	2	4	2
	10	1	1	2	3	1
	11	1	2	1	1	2
	12	1	2	1	3	2
	13	3	2	2	3	1
	14	3	1	3	3	2
	15	2	1	3	1	3
	16	3	1	3	2	3
	17	2	2	3	1	1
	18	3	2	5	2	3
	19	4	2	1	1	3
	20	3	1	4	4	4
Desempeño laboral	21	2	2	1	3	1
	22	2	1	1	1	2
	23	1	2	1	1	1
	24	1	2	1	2	1
	25	1	2	1	2	2
	26	2	1	1	2	2
	27	2	1	2	1	2
	28	2	1	2	1	1
	29	1	1	2	1	1
	30	1	2	2	1	5
	31	2	2	2	2	1
	32	2	2	1	2	1
	33	2	3	1	2	4
	34	1	4	1	1	2
	35	2	1	1	1	1
	36	2	4	1	2	1
	37	1	2	2	2	2
	38	1	1	4	2	1
	39	1	4	3	1	2
	40	1	1	1	2	1
total		67	68	79	79	74
Binominal		0.00167772	0.00167772	0.0016777	0.00167772	0.00167772
Total		0.008388608				

$$P \text{ value} = \frac{0.008388608}{40} = 0.000209715$$

Si “P” es menor de 0.05 entonces la prueba es significativa: Por lo tanto, el grado de concordancia es significativo, siendo el instrumento válido según la prueba binomial aplicada a los 5 expertos especialistas: $p = 0.000209715$



ANEXO 6: Determinación de confiabilidad de la variable estrés

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	60,26	76,784	,543	,906
P2	60,08	77,288	,373	,911
P3	58,58	75,795	,633	,904
P4	57,64	75,723	,558	,906
P5	58,25	77,700	,470	,908
P6	57,43	78,149	,405	,909
P7	59,65	75,563	,516	,907
P8	58,10	76,461	,514	,907
P9	59,65	74,308	,456	,910
P10	58,48	75,605	,590	,905
P11	58,16	74,368	,647	,904
P12	57,72	75,459	,587	,905
P13	58,06	75,546	,584	,905
P14	58,33	74,027	,618	,904
P15	57,75	75,524	,612	,905
P16	58,26	74,901	,569	,906
P17	58,12	75,516	,583	,905
P18	57,77	75,984	,640	,904
P19	57,81	74,609	,634	,904
P20	57,78	75,450	,670	,904



ANEXO 7: Determinación de confiabilidad de la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	60,33	49,222	,471	,855
P2	60,14	49,761	,258	,864
P3	58,61	48,379	,524	,853
P4	57,65	48,349	,452	,855
P5	58,28	50,342	,292	,861
P6	57,44	50,828	,223	,863
P7	59,70	48,051	,435	,856
P8	58,12	49,086	,381	,858
P9	59,70	46,771	,397	,860
P10	58,50	48,192	,484	,854
P11	58,18	46,948	,576	,850
P12	57,73	48,078	,489	,854
P13	58,08	48,154	,479	,854
P14	58,36	46,592	,552	,851
P15	57,76	48,143	,512	,853
P16	58,29	47,487	,481	,854
P17	58,14	48,121	,479	,854
P18	57,78	48,612	,529	,853
P19	57,82	47,208	,559	,851
P20	57,79	48,066	,577	,851



ANEXO 8: Consentimiento Informado



OBRA: "MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DE LOS SERVICIOS DE AGUA POTABLE
Y DESAGUE, EN LA CIUDAD DE MACUSANI, PROVINCIA DE CARABAYA – PUNO



CARTA DE AUTORIZACIÓN Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

Puno, 28 de JUNIO del 2021

Yo Ismael Cahuapaza Condori INGENIERO CIVIL con registro CIP 82521, identificado con DNI 01344058 en mi calidad de RESIDENTE DE OBRA "MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DE LOS SERVICIOS DE AGUA POTABLE Y DESAGUE, EN LA CIUDAD DE MACUSANI, PROVINCIA DE CARABAYA – PUNO", debido al documento de solicitud dirigida a mi persona, **AUTORIZO** a participar en el proyecto de investigación titulado *EL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CONSORCIO ALLIN CAPAC S.R.L. EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DEL COVID 19, EN LA CIUDAD DE MACUSANI – 2021.* a la Srta. SESHIRA MARICIELO CAHUI RAMOS, estudiante de la carrera Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, a utilizar información confidencial recolectado mediante la encuesta a todos los trabajadores de la obra que está siendo ejecutada en la ciudad de Macusani, cuyos datos se usaran respetando las condiciones contractuales donde el estudiante se obliga a no divulgar ni usar para fines empresariales y solo queda limitado para información académica, dicha decisión se tomó de acuerdo en una reunión extraordinaria para autorizar al proceso recolección de datos.

El material suministrado por los trabajadores de la Obra ejecutada en Macusani será la base para la construcción de base datos de uso académico donde la información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta pedagógica que apoye la formación de los estudiantes de la carrera de Enfermería.

Por lo expuesto, remito el presente documento a fines convenientes que el solicitante requiere.

Atentamente:

CONSORCIO ALLIN CAPAC

ISMAEL CAHUAPAZA CONDORI
INGENIERO RESIDENTE
CIP N° 82521



ANEXO 9: Matriz de sistematización de datos procesados

Nº	satisfacción	productividad	TIPO	FUENTE	Desempeño	ESTRÉS
1	Regular	Eficiente	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Regular	Bajo
2	Regular	Regular	episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
3	Regular	Regular	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
4	Regular	Regular	episódico	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
5	Regular	Regular	Agudo	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
6	Regular	Regular	episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
7	Regular	Regular	Agudo	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
8	Regular	Regular	episódico	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
9	Regular	Regular	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
10	Regular	Regular	episódico	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
11	Regular	Deficiente	Crónico	Ambas fuentes	Baja	Alto
12	Regular	Deficiente	Crónico	Ambas fuentes	Baja	Alto
13	Baja	Deficiente	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
14	Regular	Deficiente	episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Alto
15	Regular	Regular	Crónico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Alto
16	Regular	Eficiente	Agudo	Ambas fuentes	Regular	Moderado
17	Regular	Eficiente	episódico	Ambas fuentes	Regular	Moderado
18	Regular	Regular	Agudo	Ambas fuentes	Regular	Moderado
19	Regular	Regular	episódico	Ambas fuentes	Regular	Moderado
20	Regular	Regular	Crónico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Alto
21	Regular	Regular	Crónico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Alto
22	Regular	Regular	Agudo	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
23	Regular	Regular	episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Alto
24	Regular	Regular	Crónico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Alto
25	Regular	Regular	Crónico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Alto
26	Regular	Regular	Agudo	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
27	Regular	Regular	episódico	Demanda o carga de trabajo	Regular	Bajo
28	Regular	Regular	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
29	Regular	Regular	episódico	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
30	Regular	Deficiente	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
31	Baja	Deficiente	Crónico	Ambas fuentes	Baja	Alto
32	Regular	Regular	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
33	Regular	Regular	episódico	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado



34	Regular	Regular	Agudo episódico	Ambas fuentes	Regular	Moderado
35	Regular	Regular	Agudo episódico	Ambas fuentes	Regular	Moderado
36	Regular	Regular	Agudo episódico	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
37	Regular	Regular	Agudo episódico	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
38	Regular	Eficiente	Agudo	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Bajo
39	Regular	Regular	Agudo	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Bajo
40	Regular	Regular	Agudo episódico	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
41	Regular	Regular	Agudo episódico	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
42	Regular	Regular	Agudo episódico	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
43	Baja	Deficiente	Crónico	Ambas fuentes	Baja	Alto
44	Baja	Deficiente	Crónico	Ambas fuentes	Baja	Alto
45	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
46	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
47	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
48	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
49	Regular	Regular	Agudo episódico	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
50	Baja	Regular	Crónico	Relaciones sociales en el trabajo	Baja	Alto
51	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
52	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
53	Regular	Eficiente	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
54	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
55	Regular	Regular	Agudo episódico	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
56	Regular	Regular	Agudo episódico	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
57	Baja	Deficiente	Crónico	Ambas fuentes	Baja	Alto
58	Regular	Regular	Crónico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Alto
59	Regular	Regular	Crónico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Alto
60	Regular	Regular	Crónico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Alto
61	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
62	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
63	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
64	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
65	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
66	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
67	Regular	Eficiente	Agudo	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Bajo



68	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
69	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
70	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
71	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
72	Regular	Eficiente	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
73	Regular	Eficiente	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
74	Regular	Eficiente	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
75	Regular	Eficiente	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
76	Baja	Deficiente	Crónico Agudo	Ambas fuentes	Baja	Alto
77	Regular	Eficiente	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
78	Alta	Eficiente	Agudo episódico	Demanda o carga de trabajo	Alta	Moderado
79	Regular	Eficiente	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
80	Regular	Eficiente	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
81	Regular	Eficiente	Agudo	Ambas fuentes	Regular	Bajo
82	Regular	Eficiente	Agudo	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Bajo
83	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
84	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
85	Regular	Regular	Agudo episódico	Ambas fuentes	Regular	Moderado
86	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
87	Regular	Eficiente	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
88	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
89	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
90	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
91	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
92	Alta	Eficiente	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Alta	Moderado
93	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
94	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
95	Regular	Eficiente	Agudo	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Bajo
96	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
97	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado
98	Regular	Regular	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Regular	Moderado



99	Regular	Regular	Agudo episódico	Demanda o carga de trabajo	Regular	Moderado
100	Alta	Eficiente	Agudo episódico	Relaciones sociales en el trabajo	Alta	Moderado
101	Alta	Eficiente	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Alta	Bajo
102	Alta	Eficiente	Agudo	Relaciones sociales en el trabajo	Alta	Bajo
103	Alta	Eficiente	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Alta	Bajo
104	Alta	Eficiente	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Alta	Bajo
105	Alta	Eficiente	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Alta	Bajo
106	Alta	Eficiente	Agudo episódico	Demanda o carga de trabajo	Alta	Moderado
107	Alta	Eficiente	Agudo episódico	Demanda o carga de trabajo	Alta	Moderado
108	Alta	Eficiente	Agudo episódico	Demanda o carga de trabajo	Alta	Moderado
109	Alta	Eficiente	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Alta	Bajo
110	Alta	Eficiente	Agudo episódico	Demanda o carga de trabajo	Alta	Moderado
111	Alta	Eficiente	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Alta	Bajo
112	Alta	Eficiente	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Alta	Bajo
113	Alta	Eficiente	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Alta	Bajo
114	Alta	Eficiente	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Alta	Bajo
115	Alta	Eficiente	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Alta	Bajo
116	Alta	Eficiente	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Alta	Bajo
117	Alta	Eficiente	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Alta	Bajo
118	Alta	Eficiente	Agudo	Demanda o carga de trabajo	Alta	Bajo
119	Baja	Deficiente	Crónico	Ambas fuentes	Baja	Alto

ANEXO 10: CONTRASTACION DE RESULTADOS

OG.

Relación del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

- **Planteamiento de Hipótesis**

Ho: *No existe* una relación entre estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del COVID-19, en la ciudad de Macusani – 2021.

Ha: *Existe* una relación entre estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del COVID-19, en la ciudad de Macusani – 2021.

- **Regla de Decisión**

Se acepta la Ho: $Rho = 0,000; p > 0,05$

Se acepta la Ha: $Rho \neq 0,000; p < 0,05$

- **Determinación de Rho de Spearman**

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,661	,063	-9,535	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,656	,064	-9,402	,000 ^c
N de casos válidos		119			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Realizando la prueba de hipótesis del objeto general mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman, cuyo valor es igual a $-0,656$, y una significancia de $0,000$ menor a $0,05$, lo cual cumple las condiciones de la regla de decisión de rechazar la

hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación concluyendo que: Existe una relación entre estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L. en el contexto de la pandemia del COVID-19, en la ciudad de Macusani – 2021.

OE 1

Tabla 5. Tipos de estrés relacionado con la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

- **Planteamiento de Hipótesis**

Ho: *No existe* una relación de los tipos de estrés laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L

Ha: *Existe* una relación de los tipos de estrés laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L

- **Regla de Decisión**

Se acepta la Ho: $Rho = 0,000$; $p > 0,05$

Se acepta la Ha: $Rho \neq 0,000$; $p < 0,05$

- **Determinación de Rho de Spearman**

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,635	,065	8,903	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,635	,066	8,901	,000 ^c
N de casos válidos		119			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

De acuerdo con la contrastación de hipótesis mediante la correlación de Rho de

Spearman, se tiene un valor de $-0,635$ lo cual es diferente a $0,000$ yo un nivel de significancia menor a $0,05$, cumpliendo las condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, concluyendo que existe una relación de los tipos de estrés laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.

OE 2

Tabla 6. Relación de los tipos de estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

- **Planteamiento de Hipótesis**

Ho: *No existe* una relación de los tipos de estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L

Ha: *Existe* una relación de los tipos de estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L

- **Regla de Decisión**

Se acepta la Ho: $Rho = 0,000$; $p > 0,05$

Se acepta la Ha: $Rho \neq 0,000$; $p < 0,05$

- **Determinación de Rho de Spearman**

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,681	,051	10,062	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,677	,052	9,946	,000 ^c
N de casos válidos		119			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Una determinación de Rho de Spearman para la prueba de hipótesis, se obtuvo un

valor de -0,677 que es diferente a 0,000, y una significancia menor a 0,05, los cuales dan las condiciones para poder rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación bajo las reglas de decisiones, concluyendo que existe una relación de los tipos de estrés laboral en la productividad laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.

OE3

Tabla 7. Estresores laborales que se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

- **Planteamiento de Hipótesis**
- **Ho:** Los estresores laborales *no se relacionan* con el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L, será la demanda o carga de trabajo.
- **Ha:** Los estresores laborales *se relacionan* con el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L, será la demanda o carga de trabajo.

- **Regla de Decisión**

Se acepta la Ho: $Rho = 0,000; p > 0,05$

Se acepta la Ha: $Rho \neq 0,000; p < 0,05$

- **Determinación de Rho de Spearman**

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-,614	,061	-8,423	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-,603	,062	-8,183	,000 ^c
N de casos válidos		119			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

De acuerdo con la contrastación de hipótesis específica 3 mediante la prueba de

correlación Rho de Spearman, se tiene un valor de $-0,603$ cuyo valor es diferente a $0,000$ y una significancia menor a $0,05$, los cuales según la regla de decisión condicionan a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación concluyendo que: Los estresores laborales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio Allin Capac S.R.L, será la demanda o carga de trabajo.

ANEXO 11: Evidencias fotográficas



Fecha de la fotografía:

JULIO 2021

Foto – 01

DESCRIPCIÓN: Se evidencia el primer grupo de trabajadores para recibir sus capacitaciones.



Fecha de la fotografía:

JULIO 2021

Foto – 02

DESCRIPCIÓN: Se puede observar que mi persona está en presentación y explicando en que consiste el cuestionario.



Fecha de la fotografía:

AGOSTO 2021

Foto – 03

DESCRIPCIÓN: Se puede el segundo grupo de trabajadores, escuchando y observando en que consiste el cuestionario.



Fecha de la fotografía:

AGOSTO 2021

Foto – 04

DESCRIPCIÓN: Se evidencia entrega de cuestionarios.



Fecha de la fotografía:

AGOSTO 2021

Foto – 05

DESCRIPCIÓN: Se evidencia la recolección de datos.



Fecha de la fotografía:	AGOSTO 2022	Foto – 06
DESCRIPCIÓN: Se evidencia del llenado del cuestionario por parte d ellos trabajadores.		



Fecha de la fotografía:	AGOSTO 2022	Foto – 07
DESCRIPCIÓN: Se evidencia la recolección de datos y recibiendo sus obsequios.		



Fecha de la fotografía:

AGOSTO 2022

Foto – 08

DESCRIPCIÓN: Se evidencia la recolección de datos de los trabajadores del consorcio ALLIN CAPAC.



Fecha de la fotografía:

AGOSTO 2021

Foto – 09

DESCRIPCIÓN: se evidencia la participación en las charlas de 5 min, con la pausa activa SUBE AL TREN.



Fecha de la fotografía:

AGOSTO 2022

Foto – 10

DESCRIPCIÓN: Se evidencia mi participación en las charlas de 5 min. Antes del desempeño laboral, y la recolección de datos de los trabajadores que se reincorporaron tarde al trabajo por permisos personales.



Fecha de la fotografía:

AGOSTO 2022

Foto – 11

DESCRIPCIÓN: Se evidencia pausa activa Denominada el ALACRAN después de la recolección de datos.



Fecha de la fotografía:

AGOSTO 2022

Foto – 12

DESCRIPCIÓN: Se evidencia pausa activa Denominada el ALACRAN después de la recolección de datos.