



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN INGENIERÍA
CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE
LA CONSTRUCCIÓN**

**Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores
del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN
DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN**

AUTOR:

Ing. Mamani Canaza, Eloy Felix (orcid.org/0000-0003-4433-753X)

ASESOR:

Mg. Cardeña Peña, Jorge Manuel (orcid.org/0000-0003-3176-8613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEAS DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Para mi padre Bernabé y a mi madre Simona, por ser el motivo para seguir creciendo íntegramente personalmente y profesionalmente.

Agradecimiento

A Jehová Creador.

A mis docentes educadores de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por las enseñanzas brindadas.

A la Empresa CONHYDRA SA, y los trabajadores del proyecto que se viene en estudio por el soporte para ejecutar el presente trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	18
4.1 Resultados de la variable Estrés y desempeño laboral.....	18
4.2 Análisis descriptivo de la muestra	22
4.3 Análisis descriptivo de las variables.....	24
4.4 Resultados relacionados a la hipótesis	26
4.5 Prueba de hipótesis general.....	27
4.6 En hipótesis específicas.....	28
V. DISCUSIÓN	32

VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	39
ANEXOS-01: Matriz de consistencia.	40
ANEXOS-02: Operacionalización de Variables.	41
ANEXOS-03: Instrumentos de recolección de datos Variable Independiente ..	42
ANEXOS-04: Instrumentos de recolección de datos Variable Dependiente	44
ANEXOS-05: Certificado de Valides Variable Independiente	46
ANEXOS-06: Certificado de Valides Variable Dependiente	49
ANEXOS-07: Cuadros con las variables Estrés y Desempeño laboral.....	52
ANEXOS-08: Certificado de Autorización de uso de nombre	60
ANEXOS-09: Revisión Turniti	61

Índice de tablas

Tabla 1 Resumen - procesamiento de casos	18
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad Variable Estrés.....	19
Tabla 3 Alfa de Cronbach Estadísticas de general de elemento Variable Estrés.	19
Tabla 4 fiabilidad variable Desempeño Laboral.....	20
Tabla 5 Alfa de Cronbach Estadísticas de general de elemento Desempeño Laboral	21
Tabla 6 Fiabilidad totales	22
Tabla 7 Genero - Poblacion.....	22
Tabla 8 Edad Poblacion	22
Tabla 9 Estado civil de la Poblacion.....	23
Tabla 10 Nivel educativo de la Poblacion.....	24
Tabla 11 Estrés (Agrupada)	24
Tabla 12 Desempeño Laboral (Agrupada)	25
Tabla 13 Pruebas de normalidad	26
Tabla 14 Tabla cruzada Estrés (Agrupada)*Desempeño Laboral (Agrupada)	27
Tabla 15 Tabla Correlaciones Estrés con Desempeño Laboral	28
Tabla 16 Tabla Correlaciones Desempeño Laboral con Estresores del ambiente, de la Tarea y de la Organización.....	28
Tabla 17 Tabla cruzada Estrés D1 Estresores del Ambiente Físico (Agrupada)*Desempeño Laboral (Agrupada).....	29
Tabla 18 Tabla cruzada Estrés D2 Estresores de la Tarea (Agrupada)*Desempeño- Laboral (Agrupada)	30
Tabla 19 Tabla cruzada Estrés D3 Estresores de la Organización (Agrupada)*Desempeño Laboral (Agrupada).....	31
Tabla 20 La empresa le proporciona un ambiente de trabajo físico adecuado para realizar su labor.....	52
Tabla 21 La empresa le proporciona los recursos necesarios para realizar su trabajo	52
Tabla 22 Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo que existe en la empresa.	52

Tabla 23 La Empresa te ofrece el lugar y la hora adecuada para almorzar.	53
Tabla 24 La empresa te sobrecarga de tareas adicionales.	53
Tabla 25 El exceso de trabajo dificulta completar sus funciones o Tareas principales.	53
Tabla 26 Sufres de ansiedad cuando estás bajo presión de tu jefe.	54
Tabla 27 Piense en la ansiedad como una enfermedad que afecta el trabajo de los trabajadores.	54
Tabla 28 Está completamente satisfecho con su trabajo	54
Tabla 29 Las horas extras se pagan en efectivo o por salario	54
Tabla 30 Considera que la empresa le garantiza estabilidad laboral a través de su contrato	55
Tabla 31 Está satisfecho con la remuneración que le da la empresa	55
Tabla 32 Ejecuta procesos exactamente como fueron configurados.	55
Tabla 33 Los resultados de su trabajo son satisfactorios.	56
Tabla 34 Brindar un servicio al cliente de buena calidad.	56
Tabla 35 La empresa responde con confianza a las quejas de varios clientes. ...	56
Tabla 36 Realizar con eficacia las tareas asignadas.....	57
Tabla 37 Disponer de los conocimientos necesarios para el desempeño de las actividades que realiza.	57
Tabla 38 Se siente motivado en el trabajo	57
Tabla 39 El desempeño que mantiene es consistente como satisfactoria	57
Tabla 40 Mantiene buenas relaciones con sus compañeros.....	58
Tabla 41 Mantener relaciones interpersonales con su grupo de trabajo.	58
Tabla 42 Muestra la disponibilidad para nuevas tareas y actividades que se le asignen.....	58
Tabla 43 Participar activamente en el trabajo en equipo para lograr los objetivos de la empresa.....	59

Índice de figuras

Ilustración 1 Resumen de Procedimientos de investigación	16
Ilustración 2 Procedimiento detallado.....	17
Ilustración 3 Genero - Poblacion	22
Ilustración 4 Edad de la Poblacion	23
Ilustración 5 Estado civil de la Poblacion	23
Ilustración 6 Nivel educativo de la Poblacion	24
Ilustración 7 Estrés (Agrupada)	25
Ilustración 8 Desempeño Laboral (Agrupada).....	26

Resumen

El objetivo del presente trabajo de investigación es Determinar el Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021.

El alcance de esta investigación es del tipo básico, El método de investigación es cuantitativo, con un diseño de la investigación no experimental, El Alcance de investigación, es explicativo. Con una población de 30 trabajadores, obteniendo los datos que se obtuvieron por medio de encuestas con instrumento cuestionarios para cada variable (estrés y desempeño laboral) que fue formulado, con un proceso de validación para el estrés obtenemos un valor de 0.916, con una confiabilidad excelente y para el Desempeño Laboral obtenemos un valor de 0.97, con una confiabilidad excelente

Se llega a la conclusión para el planteado de Determinar el Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021, con un horizonte de significancia menor que al 5% ($\text{Sig.}0.01 < 0.05$) y Rho de Spearman de 0.591 que indica significancia de impacto entre ambas variables, a si se define que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral interactúa de una manera positiva

Palabras clave: Estrés, desempeño laboral, estresores del ambiente, tarea, Organización

Abstract

The objective of this research work is to determine the Impact of Stress on the Work Performance of the Workers of the Espinar Project of the CONHYDRA SA Company, Cusco 2021. The scope of this research is of the basic type, the research method is quantitative, with a non-experimental research design, the scope of the research is explanatory. With a population of 30 workers, obtaining the data obtained through surveys with a questionnaire instrument for each variable (stress and job performance) that was formulated, with a validation process for stress, we obtain a value of 0.916, with a reliability excellent and for Work Performance we obtain a value of 0.97, with excellent reliability The conclusion is reached for the purpose of determining the Impact of Stress on the Labor Performance of the Workers of the Espinar Project of the CONHYDRA SA Company, Cusco 2021, with a horizon of significance less than 5% ($\text{Sig.} 0.01 < 0.05$) and Spearman's Rho of 0.591 that indicates significance between both variables, if it is defined that there is a relationship between stress and job performance, it interacts in a positive way

Keywords: Stress, work performance, environmental stressors, task, Organization

I. INTRODUCCIÓN

Los ascendentes sobre el peligro para la salud de los recursos humanos o empleados, es el estrés porque provoca enfermedades físicas y mentales y puede afectar la productividad y el desempeño de las actividades personales diarias, así como el negocio en el trabajo y en casos graves.

Así mismo la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2020) indicó que los japoneses al día laboran más horas del horario establecido (12 horas) en sus puestos de trabajo y dejan de lado su vida personal. El fenómeno karoshi (muerte por exceso de trabajo) provoca unas 10.000 muertes al año por estrés laboral. Este número podría ser mucho mayor, pero hay muchos casos en los que las familias no los denuncian por miedo o apocamiento, timidez y las empresas utilizan esto para eludir sus compromisos y responsabilidades con sus empleados.

El exceso de trabajo, problemas en el hogar, la carencia de motivo y empleo hacen que los empleados, trabajadores, individuos se sientan estresadas. Según informes de salud en Perú, indica que el setenta por ciento (70%) de los trabajadores, empleados, profesionales, entre las edades de 25 a 30 años, peruanos experimentan estrés en el trabajo (Ugarte, 2019). La mayor parte del estrés ocurre cuando las personas toman más responsabilidades.

Actualmente, encontramos que uno de las primordiales dificultades que afectan el clima organizacional y que afectan la salud de los empleados es el estrés en el trabajo. Porque esto provoca un aumento del ausentismo en el lugar de trabajo, disminución de la productividad, rotación de empleados, etc. Por lo tanto, es fundamental que toda organización determine el nivel de estrés proveniente de sus empleados para evitar afectar negativamente el clima organizacional (Patlán Perez, 2019).

Hoy en día, las organizaciones tratan sobre todo de involucrar a los jóvenes asignándoles diversas actividades que les permitan alcanzar los objetivos de la organización a pesar de los sacrificios y esfuerzos que esto forja, y en muchos casos sin especular en los resultados que afectan su progreso profesional, su salud, su economía, ya que todos aquellos elementos pueden tener un impacto directo en

el desempeño que logran dentro de sus empresas u organización. (Mansillas, 2016).

En consecuencia, cuando una organización decide evolucionar de acuerdo a sus técnicas, es significativo orientar y facultar a los empleados para que se mantengan al progreso de las permutas o cambios; Por esta razón brotó la expresión “desempeño laboral”, que es la destreza y espacio en la que los empleados se desempeñan desarrollando sus habilidades, maestrías y destrezas, fundamentales en su campo que son competentes como excelentes o inadecuadas.

La empresa al querer aumentar su productividad empieza, a aumentar las horas de trabajo, asignar más carga laboral y a fin de ahorrar perder las condiciones físicas del ambiente del lugar del trabajo. Esto hace caer al trabajador en los factores estresores esto generando más pérdidas económicas y de productividad.

La empresa CONHYDRA SA Sucursal del Perú es una gran compañía latinoamericana y el caribe colombiana con especialidad en saneamientos de agua como parte en supervisión, diseño, operar administrar y mantener sistemas de agua potable y saneamiento básico con su filial Cusco Espinar que se encuentra realizando un proyecto de saneamiento integral para la provincia.

En el Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, la situación se da por la falta de comprensión de las instrucciones, programación y funciones, los trabajadores y profesionales que laboran con bajo rendimiento lo que genera retrasos, trabajan horas extras sin remuneración, así lo sienten. no solo quieren tener motivación económica, sino que pequeños actos de reconocimiento a su esfuerzo y dedicación son suficientes para elevar dignamente su nivel de motivación, encuentran el trabajo inestable por paralización de proyectos. crear rotación de empleados, sienten presión en el trabajo por las fechas próximas de entrega debido a cronogramas acelerados, esto afecta en sobrecargas laborales, generando más estrés.

Así mismo nos indica que El estrés se divide en estresores Ambientales físico, de Tarea, de la Organización (Donoso, 2012), esto por permitirá clasificar en estos tipos al estrés para poder medir el impacto.

En referencia al contexto expuesto del problema que afecta al proyecto de la empresa a estudiar, que tiene consecuencias de impacto con el estrés en los trabajadores, se ha formulado el problema de la siguiente manera ¿En qué medida Impacta el Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021?

Esto nos lleva a los problemas específicos: (1) ¿En qué medida Impacta los Estresores del Ambiente Físico en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021?, (2) ¿En qué medida Impacta los Estresores de la Tarea en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021?, (3) ¿En qué medida Impacta los Estresores de la Organización en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021?

Para la justificación lo respaldamos con los fundamentos: Respecto a la justificación teórica, el impacto de la investigación del estrés en los trabajadores, producirá beneficios como la optimización de la gestión de activos humanos mediante el buen desempeño laboral, se aplicarán nuevas formas académicas y teóricas en la gestión laboral con fundamentos del estrés en beneficio de un amplio segmento de la sociedad. Esto se respalda (Grajales, 2017) la razón consciente del ser humano se fundamenta en la realidad circundante que se sustenta y valida en el conocimiento científico tomando en cuenta aspectos como la sociología histórica, psicológica, social, etc

La justificación practica esta daba por los benéficos económicos y calidad de empleo que se dará en forma directa a los trabajadores del proyecto Espinar e indirectamente a la empresa CONHYDRA mejorando su productividad al comprender, el impacto que el estrés genera. Esto se respalda según Bernal (2010) y Blanco y Villalpando (2012) Proponer un concepto más amplio, señalando que un estudio tiene una justificación práctica porque su formulación contribuye a disipar un problema, o por lo menos debe sugerir tácticas que puestas en práctica, contribuyen a su solución.

Por último, la justificación metodológica se fundamentó en enfoques científicos que buscan contextualizar el problema identificado a través de la investigación poblacional y la aplicación de herramientas (Medina y Deroncele, 2020). hasta una investigación del tipo Descriptivo - Correlacional no experimental. Así mismo, se aplicó el cuestionario con escala tipo Likert utilizado como medida, a los trabajadores del Proyecto Espinar de la empresa CONHYDRA, con el fin de lograr las resultas deseadas para la verificación de la Hipótesis. También, la información utilizada mediante la aplicación de estadísticas permite cuantificar las variables para un análisis eficiente de los resultados obtenidos.

Por otro lado, el presente proyecto tiene como objetivo principal: Determinar el Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021. Como objetivos específicos tenemos: (1) Determinar el Impacto de los Estresores del Ambiente Físico en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021, (2) Determinar el Impacto los Estresores de la Tarea en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021, (3) Determinar el Impacto los Estresores de la Organización en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021.

El proyecto de investigación se ha considerado como hipótesis principal: El Estrés impacta significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021. Como hipótesis específicas tenemos: (1) Los Estresores del Ambiente Físico impactan significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021, (2) Los Estresores de la Tarea impactan significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021, (3) Los Estresores de la Organización impactan significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021.

II. MARCO TEÓRICO.

En lo que concierne a las **referencias internacionales** apaleamos a Lacosta (España, 2019) Se ha realizado una publicación en que las pymes de Zaragoza (provincia), observando el nivel de estrés de cada parte, examinando los estresores para poder poner en marcha las medidas preventivas adecuadas y útiles para el expectante. Para su encuesta se recogió un espécimen de muestra característica de 16 personales empleados de pymes, distribuidos en desemejantes sectores y especialidades en distintas actividades como son de Energía y Agua (1), Agricultura (2), Construcción (23), Industria (7) y Servicios (131), donde se les realizo una serie de preguntas en cuestionario para recoger datos sobre el de estrés laboral (OITOMS) y también se realizó preguntas de salud de Golbert (GHQ12). El examen detallado compuesto por un análisis descriptivo e inferencial, para así poder analizar los horizontes de estrés, ahondando en el tipo de estrés que existe en cada porción ya nivel total.

Gonzales (Madrid, 2014), efectúo un estudio con sobre el estrés. La muestra fue tomada por de 50 personas adultas, entre los períodos de veinticinco (25) a cincuenta (50) años, divididos en tres: mecánica, administrativa y comercial. Para determinar su correspondencia entre variables, esto se hace a través de pruebas de comprobación del rendimiento de escogimiento forzada. Como consecuencia, llego encontrar una correspondencia entre el estrés de los empleados y el desempeño laboral de los trabajadores e individuos. Las pruebas muestran que el estrés en el trabajo puede causar problemas en la organización u empresa, reducir la productividad de los empleados y crear un desequilibrio en la organización.

Zapata (Chile, 2012), Realizo una investigación en la realidad del trabajo de los trabajadores sociales municipales en las zonas urbanas, especialmente los que laboran en el departamento social y en el programa Puente. A estos especialistas se les emplearon dos herramientas de exploración: el cuestionario diseñado para el estudio y el test Maslach Bumout Inventory, para detectar la presencia y tendencia del síndrome.

OMS (Ginebra, 2010), En la investigación "*Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción: Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales.*" Los elementos descritos se basan en una

revisión sistemática de los aciertos de lugares de trabajo saludables que se encuentran en la literatura mundial, así como en los estándares y habilidades para mejorar el Karma de vigor ocupacional. El documento fue revisado en una conferencia internacional celebrada en Ginebra, Suiza, del 22 al 23 de octubre de 2009, en la que se consultó a 56 expertos de 22 países. Esta revisión integral de la evidencia, junto con las referencias pertinentes, se encuentra en una referencia titulada Lugares de trabajo saludables, marcos y modelos de la OMS: base y materiales, apoyo y práctica.

Barba (Ecuador, 2020) realizó un estudio, el objetivo fue conocer el efecto del estrés laboral en el clima organizacional en sus sujetos que fueron investigación. El método utilizado es el de correlación cualitativo-cuantitativo, su muestra incluye 93 participantes. Como consecuencia se obtuvo una reciprocidad positiva de 0.559 y magnitud significativa, consumando que, si existe reciprocidad entre las dos variables desarrolladas, es significativo conservar al personal y los empleados como también sea profesionales que contribuyan con la organización o empresa en un ambiente de laborales estable para que los niveles de estrés disminuyan a fin de poder lograr conseguir las metas propuestas por la organización.

Sailema (Ecuador, 2018) realizó una investigación que apaleó como objetivo identificar la correspondencia entre el estrés laboral y la productividad laboral en el personal trabajador como funcionario administrativo de una compañía constructora. La metodología utilizada fue la correlación cualitativa-cuantitativa, su muestra estuvo compuesta por 32 empleados. Con el factor chi-cuadrado de 91,63 así obtenido, concluimos que los factores psicosociales que provocan estrés afectan el desempeño de los trabajadores además del estrés que controla directamente la productividad laboral.

Para Referencias Nacionales, Montes (2021), efectúo estudio relacionados con el estrés laboral entre participantes de un establecimiento pedagógico (San Juan de Lurigancho), se dónde menciona que el estrés se forja por la carga garrafal de labores con los que los trabajadores entregan los empleados a diferentes niveles a través de solicitudes no adjuntas previamente. retroalimentación para completar funciones, generando agotamiento físico y mental, afectando negativamente el desempeño de los participantes, afectando el clima laboral de la organización

Zavala (2021), Efectuó una encuesta para determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento académico en Laoroya. El estudio se realizó como un estudio independiente, descriptivo, de nivel descriptivo, utilizando una muestra de 67 docentes y utilizando un método descriptivo con evaluación correlacional. La información se recopiló utilizando la Escala de diagnóstico de diagnóstico de estrés en el lugar de trabajo MBIGS (Zavala, 2020) y el Inventario de desempeño docente (Zavala, 2020). Los resultados muestran que en las escuelas públicas de Laoroya existe una relación inversa muy débil entre el estrés laboral y el rendimiento académico, teniendo en cuenta valores de Rho estimados de 0,170 y valores de p de 0,168.

Liza (2020) efectuó un estudio con el objetivo fue manifestar la correlación entre el estrés laboral y el clima y ambiente que se genera en la organización entre los empleados de una empresa privada. El método aplicado es descriptivo, de correlación cruzada, su muestra comprende 30 empleados. El resultado fue una similitud de Pearson positiva, consumando que los factores que influyen en el clima organizacional y aumentan los niveles de estrés son la relación y el conflicto entre compañeros de labores o trabajadores, con semejantes recompensas, así como responsabilidades.

Tantaruna (2017), en su análisis, se enfoca en el estrés y su relación con el desempeño de los empleados de las facultades de odontología. El plan de correlación descriptivo considera una plantilla total compuesta Para 50 personas. Para el estrés laboral, se utilizaron como variables de productividad laboral los equipos de investigación y las revisiones por pares. El estudio concluye con una correlación de $p = 0,018$, mostrando una correlación así como semejanza significativa con la correlación inversa de ambas variables. Existe una relación indirecta y significativa entre el estrés laboral y la actitud hacia el desempeño laboral, el valor es de 0.09 y el nivel de significación es de $p = 0.003$, por lo que a mayor estrés en el trabajo mayor será la relación, se puede concluir que será más débil.

Iparraguirre y Yupanqui (2016) estudiaron el estrés laboral y su correlación con el desempeño en ejecutivos de empresas JC TRANSERV. Donde el estudio es descriptivo y no transversal. La muestra incluye 22 recursos humanos como

muestra de las industrias de administración, manutención general, recursos humanos y seguridad. Las instrumentales de recolección de datos son las encuestas. Las fichas fueron procesados estadísticamente (IBM - SPSS v24) y el alfa de Cronbach (α) fue de 0.951, indicando su confianza para una confiabilidad.

Sum (2015), Realizamos una encuesta de motivación y productividad a 34 empleados del área controlada de una empresa de sociedad que produce alimentos en Quetzaltenango. Los estudios descriptivos y las pruebas de aptitud pueden determinar el nivel de motivación y la escala de Likert para explicar el nivel de desempeño de los trabajadores que fueron empleados. Resultados El 5% cree que la estimulación es un factor significativo para la empresa, y el 56% cree que la productividad laboral no es la óptima. Los estudios muestran que la motivación afecta el desempeño de los empleados.

Después de estudiar una serie de estudios, se refieren las teorías concernientes con este tema y se encuentra que las siguientes están relacionadas con la variable Estrés:

El estrés es una impresión de tracción física o emocional. Puede proceder de cualquier contexto o corriente que te haga sentir fracasado, enojado, deseoso o anhelante. El estrés es la respuesta de su cuerpo a un provocación o solicitud.

Con respecto a nuestro tema sobre estrés laboral, esto viene surgiendo nuevas variables que muestran que estas son representaciones comunes dentro de la empresa y, en particular, tienen efectos positivos y negativos en la búsqueda de sentido de carrera.

La interacción descrita afectó a una gran proporción de trabajadores, quienes sintieron que sus recursos y habilidades eran inadecuados y que estas nuevas situaciones estaban más allá de su capacidad de adaptación, convirtiéndose en cambios psicológicos y filosóficos que pueden afectar seriamente su salud. (Donoso, 2012)

Robbins y Judge (2013). afirma sobre el estrés como una etapa en el que subyugado se aprecia enfrentado a presiones generadas por el medio ambiente, eligiendo un desequilibrio en todas las fases del individuo o sujeto elegido, esto se

refleja directamente en los resultados de desempeño en el trabajo, personal, entre muchas otras actividades que involucran a las personas.

El estrés en el trabajo se ha estudiado ampliamente en Europa. En sus estudios, la Delegación Europea ha enfrentado que entre los factores estresantes se encuentran varias dificultades de la salud, por las relaciones que se generan entre las personas deterioradas, la ausencia de en el lugar de trabajo y la reducción de la producción de sus labores. Así, en una investigación sobre el estrés laboral realizado por la Comisión en 1999, se concluyó que el 28% de los trabajadores europeos estaban estresados y el 2% padecía Burnout.

La OMS, teniendo en cuenta los valiosos importes de los recursos humanos y sociales que provoca el estrés laboral, destaca la importancia de prevenir y gestionar el estrés en el lugar de trabajo.

El efecto negativo del estrés sobre la salud radica en que cambia drásticamente los hábitos asociados al mismo. Estos factores podrían ser: falta de tiempo, diligencias, el estrés aumentando con ello otras conductas nocivas como fumar, beber alcohol, comer en exceso, cambios que no solo afectan negativamente a la salud, sino que también tienen un impacto negativo, consecuencias negativas en la familia, el lugar de trabajo, en lo sociedad.

Se ha demostrado que el estrés puede producir un potente desencadenante fisiológico que, si se mantiene en el tiempo, provoca cefaleas tensionales, problemas cardiovasculares, digestivos, emocionales, sexuales, etc. (Labrador y Crespo, 1993).

Rodríguez (2011) concluye que el estrés es una gran presión en la que una persona se enfrenta a una definitiva situación en su entorno laboral o en su existencia personal, así como a sus emociones y otras emociones que no puede controlar y que le trastornan. o depresión.

Así mismo se debe tener en cuenta, que existen distintas profesiones y cada uno puede ser más estresante con respecto a otras. Se han desarrollado tablas como las de Kazanuev y Di Martino (1994), del Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester para evaluar los niveles de estrés en diferentes ocupaciones.

También hay que considerar que existen diferencias individuales. Así es como dos personas en la misma posición responden de manera diferente a los desencadenantes del estrés que, que son abrumadores para una persona, pueden no serlo para otra. Es difícil definir cada uno de estos factores, sin embargo, la Comisión Europea elaboró una lista de ellos en el año 2000 y algunos otros incluyen: trabajo excesivo o insuficiente, falta de tiempo para hacerlo, hace el trabajo, carece de precisión. descripción del trabajo, falta de reconocimiento del trabajo realizado, no hay garantía de empleo, no hay oportunidad de demostrar habilidades personales, no se necesitan suficientes recursos para realizar el trabajo

El estrés se divide en estresores Ambientales físico, de Tarea, de la Organización (S Zapata, 2012), esto por permitirá clasificar en estos tipos al estrés para poder medir el impacto.

En consecuencia, podemos dimensionar para este trabajo al estrés por los estímulos que actual sobre los trabajadores como son:

Estresores del ambiente físico. En los que se consideran el ruido, la luz, la temperatura, la contaminación;

Estresores de la tarea. Se consideran factores estresantes de la tarea la carga mental del trabajo, el control que tiene una persona sobre la tarea;

Estresores de la organización. En este se incluyen conflicto y ambigüedad de roles, relaciones interpersonales, tiempo de inactividad, horas extras, desarrollo profesional. (Donoso, 2012)

Como los estresores del ambiente físico nos pueden respaldar,

Nicolaci (2008), afirmó que “son todos los elementos que afectan directa o indirectamente en la salud y labores del trabajador”

Gonzáles (2001), Las áreas de trabajo donde los trabajadores realizan sus labores deben ser suficientes (ambiente limpio, ventilado, desinfectado) para realizar sus funciones y los trabajadores deben contar con las instrumentales privadas para poder realizarlas. Esto ayudará a reducir el estrés que puede crear al sentarse durante varias horas en una silla frente a la computadora.

Como los Estresores de la tarea nos pueden respaldar,

Solanas (2010), Se ha trabajado mucho Produce una respuesta rápida a una solicitud. Por lo tanto, tan pronto como un participante se vea obligado a realizar una serie de acciones, se mostrará. Sobrecarga por carga inestable.

Como los Estresores de la Organización nos pueden respaldar,

Socorro (2007), incumbirá al compromiso compartido tanto por los empresarios como por los trabajadores de asegurar su aporte y participación efectiva en la organización y de ambas partes de velar por la obediencia a los técnicas, bienes o servicios que brindan o producen.

Acosta (2008), indica que alguno de los elementos que afectaron el desempeño es el agotamiento mental y físico por el horario laboral debe de sumar ocho (8). horas debe ser seguido por las normas de la OIT, porque posteriormente de estas horas, el trabajador reduce su eficiencia para efectuar su trabajo con igual o la misma eficacia que al comienzo de las primeras horas de ingreso. Se recomienda que, durante el horario laboral, los empleados puedan tomar un descanso para salir a descansar, porque la presión que genera en el departamento de trabajo puede ser perjudicial para la salud y a la dilación también es un costo para la organización o empresa.

Fernández (2003), las relaciones interpersonales dentro de la organización pueden presentarse de formas diferentes. En diversos casos, el ambiente de trabajo es inaceptable para un empleado, así mismo en otras cuestiones el ambiente es tan adecuado e ideal que incluso facilita que puedan quedarse con él y superar obstáculos en su trabajo.

Después de asimilar una serie de estudios, se representan las teorías concernientes con este tema y se encuentra que las subsiguientes están relacionadas con la variable **Desempeño laboral**:

Pedraza (2010), nos dice que el desempeño son los comportamientos que se reflejan y observan en los empleados sobre el trabajo que efectúan en su exploración por lograr los resultados deseados del negocio y se pueden medir a través de las habilidades que realizan y en qué medida contribuir a la empresa

Chiavenato (2009), señaló que el desempeño laboral son las habilidades y la capacidad de interactuar con el espacio de trabajo necesario (ambiente) para inducir comportamientos y así alcanzar los fines y resultados de la empresa.

Stoner y Gilbert, (2006), indican que el desempeño laboral se describe a la meta de organizar a los empleados para que realicen sus tareas y metas de manera efectiva con el fin de lograr las metas establecidas.

Robbins (1998), sostiene que la relación con el desempeño laboral se crea por el hecho de que los las personas empleadas que laboren eligen puestos de trabajo que les ofrecen mayores oportunidades económicas y laborales de las que pueden postular.

De la descripción Desempeño laboral tenemos como dimensiones las Metas. Rendimiento y Comportamiento

Metas, Chiavenato (2009), son todo lo que una empresa pretende conseguir su crecimiento y mejora, en un plazo determinado pudiendo ser este a corto, mediano o largo, y deben ser medibles, alcanzables y así producir efectos beneficiosos, aumentando su base de clientes e ingresos.

Rendimiento Productividad, Motowidlo (2003), afirma que “este es el valor que la empresa requiere del personal del proyecto para alcanzar sus metas internas”.

Comportamiento, Robbins (2004), Son todas las condiciones de un grupo de trabajadore, colaboradores, trabajadores o empleados de una sola persona relacionadas con su función en la empresa, con el fin de utilizar el conocimiento con buenos resultados y organizar la mejora continua.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Es del **tipo básico** Según Muntané (2010), pesquisa nuevas sapiencias y nuevas áreas de estudio sin una finalidad práctica concreta o específico.

El **método de investigación es cuantitativo** porque sustenta cada meta propuesta por el investigador en base al uso de estadística descriptiva e inferencial. Hernández (2010).

3.1.2 Diseño de investigación:

Es no experimental, porque las variables no son manipuladas en el trabajo, con la finalidad de determinar el grado de relación que existe por medio de datos estadísticos. Hernández (2014).

Es transversal porque la recolección de datos se lleva a cabo durante un cierto período de tiempo.

El **Alcance de investigación, es explicativo** En el marco de Este estudio tiene como objetivo explicar e identificar los fenómenos. En un contexto cuantitativo, la investigación pronóstica se puede utilizar cuando se puede establecer una relación causal entre diferentes variables. (Galarza, 2020)

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: Estrés

Robbins y Judge (2013), Afirman que el **estrés** es un escenario en el que los encuestados se sienten enfrentados a las presiones creadas en el ambiente del entorno, seleccionados los desequilibrios e inestabilidades de todos los aspectos de la personalidad se traducen directamente en su desempeño en el trabajo, actividades individuales, entre otras actividades que involucran a las personas.

3.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral

Chiavenato (2009), señala que estas son las prácticas con las habilidades y destrezas que interactúan o se relacionan con el ambiente de trabajo para inducir conductas y así alcanzar las metas y resultados de la empresa.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Está formada por los Colaboradores en los Trabajos para el Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021 con un total de 30 empleados que laboraron para el proyecto y en el perdido mencionado, estos datos son proporcionados por el área local de gestión de talento de la Empresa CONHYDRA SA.

Hernández (2014), establece que la población se refiere a la suma acumulada de resúmenes con particularidades equivalentes en lugares, momentos donde se realizó la interacción habitual.

3.3.2 Muestra:

Finalmente siendo que la población es menor a 125 se considera el total de la población de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021, con un total de 30 trabajadores entre profesional técnico administrativo y de apoyo.

En esta muestra se considera la inclusión de todo el personal del proyecto con la participación voluntariamente siendo participes del estudio.

Zarcovich (2005), indica que el espécimen o muestra censal es un ejemplar que incluye a toda la población en su conjunto se encuentra personificada por todos los sujetos.

(Ramírez, 2011), también indica que cada muestra censal es una modelo en la que se consideran en todas las unidades como población encuestada.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica:

El presente estudio considera la aplicación de una encuesta como técnica que permite recolectar información respecto a variables relevantes.

3.4.2 Encuestas:

Según Cárdenas (2016), las técnicas de encuesta están organizadas por un conjunto de ítems que permiten al investigador recolectar datos significativos que orientan el éxito de su investigación.

El cuestionario se considera un procedimiento físico utilizado en investigación para clasificar el nivel de evaluación de los integrantes de la muestra y dar respuesta a los objetivos, por lo que se propone una escala tipo Likert con opciones de respuesta polinomial. (Hernández, 2014).

Las herramientas seleccionadas para el estudio fueron cuestionarios para cada variable, estructurados y ordenados por dimensiones, índices e ítems cerrados (Muñoz, 2003).

3.4.3 Confiabilidad:

La confiabilidad de un método se define como la permanencia de la puntuación del sujeto cuando se estudia más de una vez la misma pregunta. (Bernal, 2010).

Entonces la confiabilidad es el método por el cual podemos medir cada elemento y saber si cada elemento puede responder con precisión a la pregunta que queremos determinar. Esto se realizó mediante el procedimiento Alpha de Cronbach utilizando el programa SPSS26.

3.4.4 Valides:

Desde un punto de vista científico, la construcción de valor es lo más importante, está ligada al hecho de que el medio son conceptos teóricos bien estructurados, representativos y medibles. Este valor se refiere específicamente a lo que significa el instrumento para expresar lo que calcula y cómo trabaja para medir.

Hernández. (2014), lo que quiere decir que los indicadores de desarrollo de un instrumento son producto de un buen desempeño, reflejan las características teóricas de las variables a medir; porque el instrumento puede definir visiblemente la estructura teórica que quiere medir y utilizar las métricas adecuadas de las que se pueden obtener pistas.

3.5 Procedimientos

Primero se procedió a realizar la solicitud de permiso respectiva dirigida al gerente general de la empresa CONHYDRA SA, mediante el documento de autorización de la empresa para poder publicar su identidad en los efectos de la presente investigación, de parte de la empresa se tuvo la aceptación firmada por el Gerente General, ya con la autorización se realizó la encuesta mediante los cuestionarios de Google y se continuó con el trabajo de investigación.

A través de una ficha de registro mediante los cuestionarios de Google, se recolecta la información de los 30 colaboradores con preguntas relacionadas a la variable dependiente e independiente; esto ayudo a conseguir información de importancia para el presente proyecto de investigación realizado.

Seguido se procedió a procesar los datos utilizando el programa de Excel y el programa SPSS26, cuyo procesamiento de datos nos brindara resultados confiables y certeros que nos ayudaran a brindar una respuesta idónea al problema planteado.

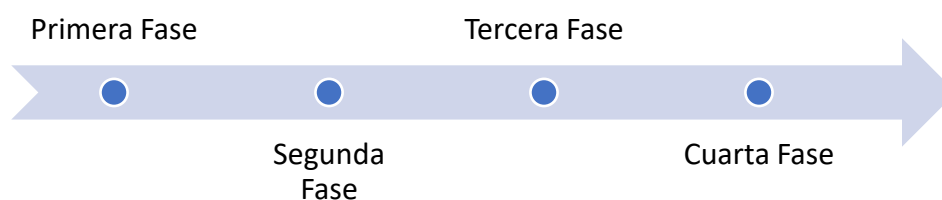


Ilustración 1 Resumen de Procedimientos de investigación

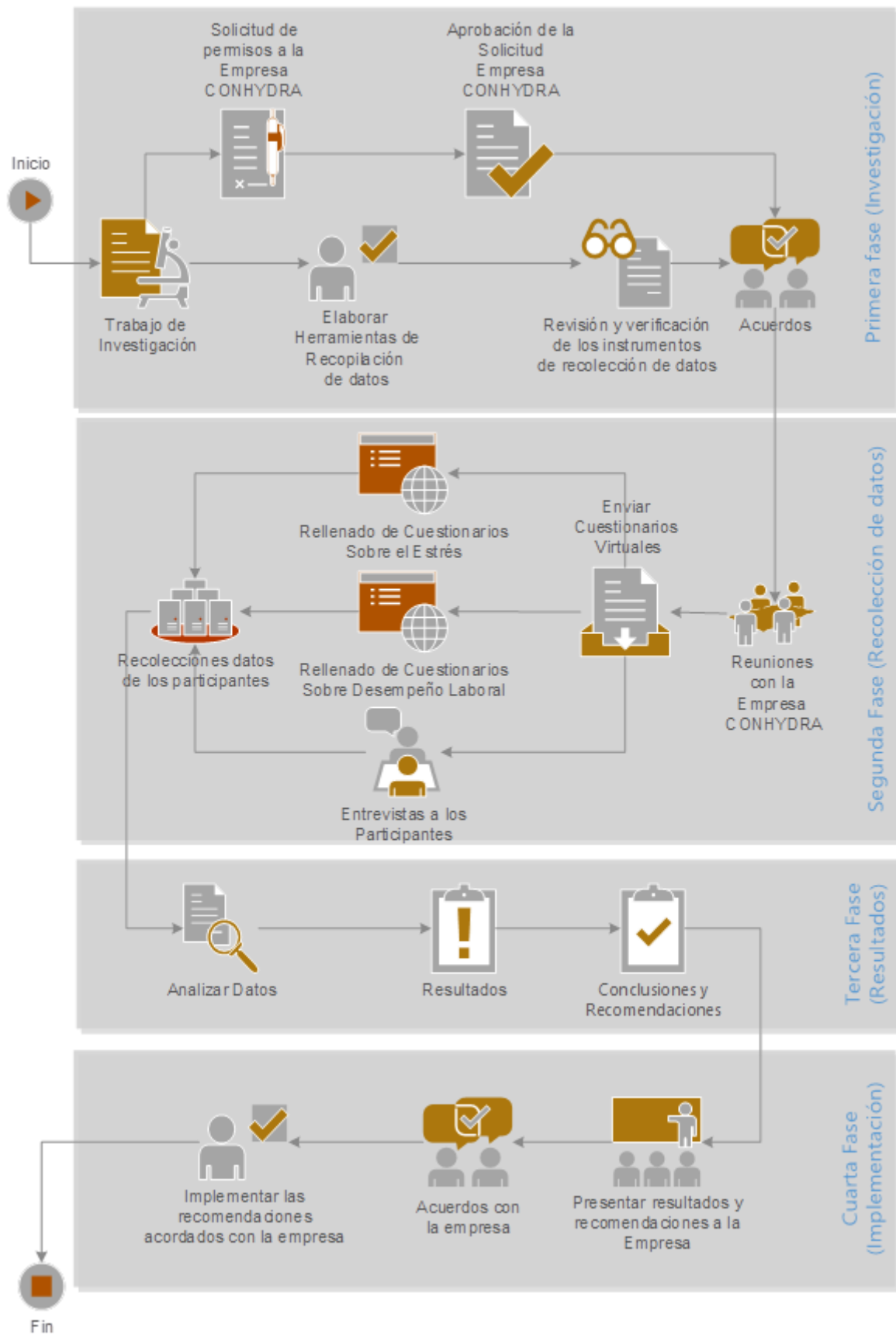


Ilustración 2 Procedimiento detallado

3.6 Método de análisis de datos

Se realizó mediante el análisis estadístico, desglosado a través de la estadística descriptiva y la estadística inferencial; procesados mediante los programas de Excel y el SPSS27 respectivamente, se generará una base de datos, que resultara de las encuestas realizadas al personal y con esta base de datos ya procesada nos representara los resultados que se requieren para sustentar la hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Como futuros magister es importante hacer predominar los valores que amparan nuestra ética profesional, así como en el desarrollo del presente trabajo de investigación, el cual ha sido ejecutado respetando los derechos del autor, siendo debidamente citado cada autor, cada información en la que se cimenta nuestra investigación utilizando la Séptima Edición de las Normas APA, para reconocer los derechos de autor de los referentes citados. La información recabada de la presente investigación mediante las encuestas ha sido recopilada utilizando datos auténticos y confiables con la participación de los colaboradores y el consentimiento de la empresa CONHYDRA SA.

IV. RESULTADOS

En los cuales se evidencia para el resultado se consideró un total de 30 participantes siendo esto el total de los trabajadores.

4.1 Resultados de la variable Estrés y desempeño laboral

Con la toma y recolección de los datos por medio y a través del Google-Forms la encuesta o información es trabajada en el software IBM SPSS 27 y El MS Excel dando como resultados lo siguiente:

Tabla 1 Resumen - procesamiento de casos

		Cantidad	
		Numero	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos de la empresa CONHYDRA SA

Análisis de Fiabilidad

Se realizó el análisis de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach ya que es el más utilizado que conforma una escala de medición (Alfa, Cronbach, 1951) indica como recomendaciones entre 0.95 a 0.90 es excelente, entre 0.90 a 0.80 bueno, entre 0.80 a 0.70 aceptable, entre 0.70 a 0.60 cuestionable, entre 0.60 a 0.50 pobre, y menor a 0.50 inaceptable.

Entonces como resultado obtenemos:

- Para la Variable Estrés

Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad Variable Estrés

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,916	12

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Obtenemos un valor de 0.916, con una confiabilidad excelente.

- Para sus Elementos de la variable estrés

Tabla 3 Alfa de Cronbach Estadísticas de general de elemento Variable Estrés

	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
La empresa le proporciona un ambiente de trabajo físico adecuado para realizar su labor	22,13	71,568	,772	,904
La empresa le proporciona los recursos necesarios para realizar su trabajo	21,80	76,441	,627	,911
Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo que existe en la empresa.	21,70	75,183	,773	,904
La Empresa te ofrece el lugar y la hora adecuada para almorzar.	21,70	73,045	,749	,905

	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
La empresa te sobrecarga de tareas adicionales.	22,20	77,752	,553	,914
El exceso de trabajo dificulta completar sus funciones o Tareas principales.	22,00	78,897	,548	,914
Sufres de ansiedad cuando estás bajo presión de tu jefe.	22,27	83,720	,288	,924
Piense en la ansiedad como una enfermedad que afecta el trabajo de los trabajadores.	22,07	78,478	,600	,912
Está completamente satisfecho con su trabajo	21,60	71,903	,841	,900
Las horas extras se pagan en efectivo o por salario.	22,00	77,586	,738	,907
Considera que la empresa le garantiza estabilidad laboral a través de su contrato.	21,97	74,723	,752	,905
Está satisfecho con la remuneración que le da la empresa	21,83	77,178	,689	,908

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Obtenemos un valor de 0.900 a 0.924, con una confiabilidad excelente.

- Para la Variable Desempeño Laboral

Tabla 4 fiabilidad variable Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	12

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Obtenemos un valor de 0.97, con una confiabilidad excelente.

- Para sus Elementos de la variable Desempeño Laboral

Tabla 5 Alfa de Cronbach Estadísticas de general de elemento Desempeño Laboral

	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
Ejecuta procesos exactamente como fueron configurados.	25,23	130,185	,752	,970
Los resultados de su trabajo son satisfactorios.	24,83	126,075	,864	,967
Brindar un servicio al cliente de buena calidad.	24,77	123,357	,870	,967
La empresa responde con confianza a las quejas de varios clientes.	24,93	128,961	,741	,970
Realizar con eficacia las tareas asignadas.	24,63	122,171	,905	,966
Disponer de los conocimientos necesarios para el desempeño de las actividades que realiza.	24,73	122,754	,890	,966
Se siente motivado en el trabajo	24,93	127,375	,832	,968
El desempeño que mantiene es consistente como satisfactoria	24,73	125,444	,874	,967
Mantiene buenas relaciones con sus compañeros.	24,70	127,803	,820	,968
Mantener relaciones interpersonales con su grupo de trabajo.	24,97	126,723	,820	,968
Muestra la disponibilidad para nuevas tareas y actividades que se le asignen.	24,67	129,057	,847	,968
Participar activamente en el trabajo en equipo para lograr los objetivos de la empresa.	24,60	120,386	,892	,966

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Obtenemos un valor de 0.966 a 0.970, con una confiabilidad excelente.

- Para la Dimensiones totales

Tabla 6 Fiabilidad totales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	24

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Obtenemos un valor de 0.970, con una confiabilidad excelente.

4.2 Análisis descriptivo de la muestra

Se realiza el reporte de datos primigenios de los trabajadores a encuestar ello se nos muestra en las siguientes tablas:

Tabla 7 Genero - Poblacion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Masculino	22	73,3	73,3
	Femenino	8	26,7	26,7
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

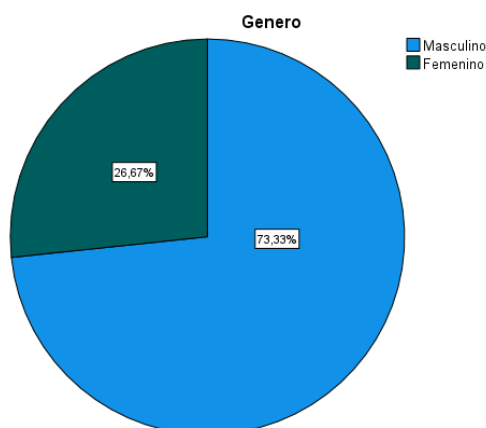


Ilustración 3 Genero - Poblacion

Tabla 8 Edad Poblacion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	18-30	6	20,0	20,0	20,0
	31-40	17	56,7	56,7	76,7

41-50	3	10,0	10,0	86,7
51-mas	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

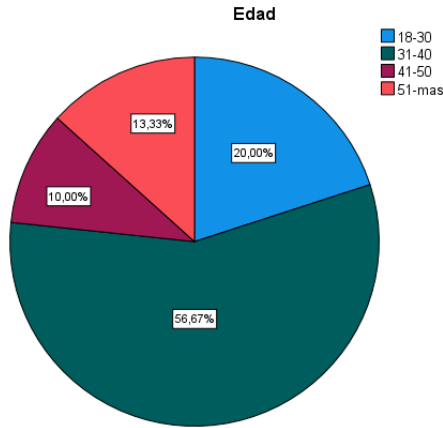


Ilustración 4 Edad de la Poblacion

Tabla 9 Estado civil de la Poblacion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	17	56,7	56,7	56,7
	Casado	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

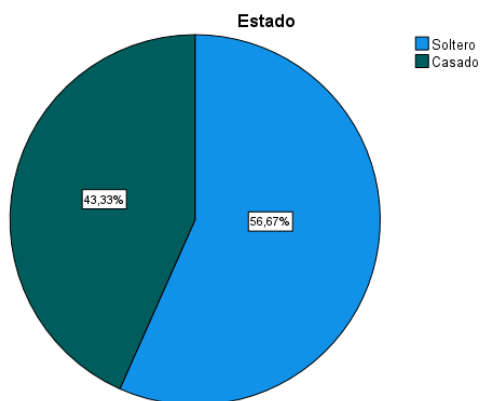


Ilustración 5 Estado civil de la Poblacion

Tabla 10 Nivel educativo de la Poblacion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Superior	29	96,7	96,7	96,7
	PosGrado	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

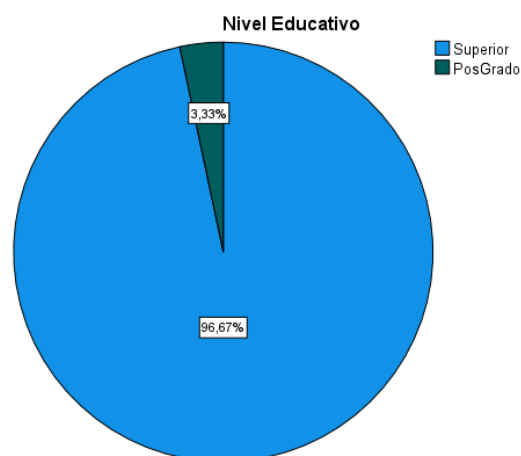


Ilustración 6 Nivel educativo de la Poblacion

4.3 Análisis descriptivo de las variables

En el capítulo se verá los efectos y resultados obtenidos del cuestionario con respecto al tema de investigación que se realizaron en un nivel escalado de Likert, para la primera variable (Estrés) que se encuentran en un rango de 1 (Totalmente desacuerdo) a 5 (Totalmente de acuerdo) y para la segunda variable (Desempeño laboral) que va desde 1 (Nunca) hasta 5 (Siempre). Que se muestran en 0ANEXOS-07: Cuadros con las variables Estrés y Desempeño laboral

Resumen

Se agrupó las preguntas para cada variable y realizamos un corte en tres escalas desde bajo, moderado y alto obteniendo los siguientes resultados.

Tabla 11 Estrés (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estrés Bajo	9	30,0	30,0	30,0
	Estrés Moderado	14	46,7	46,7	76,7

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estrés Alto	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

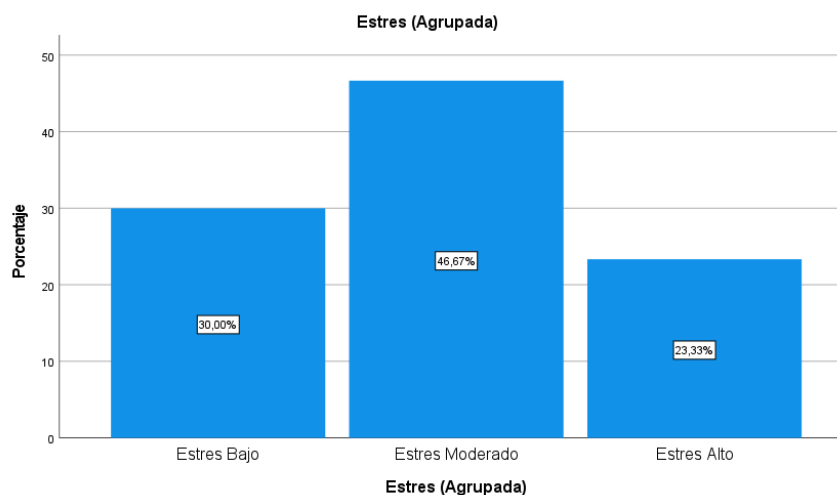


Ilustración 7 Estrés (Agrupada)

Interpretación: podemos notar de las derivaciones que nos brinda las encuestas resulta que el estrés de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021 nos da un porcentaje de 30% como estrés bajo, y encuentra en un porcentaje de 46.7%, como estrés de Moderado, y un 23.3% de estrés alto

Tabla 12 Desempeño Laboral (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desempeño Laboral Bajo	10	33,3	33,3	33,3
Válido Desempeño Laboral Medio	7	23,3	23,3	56,7
Válido Desempeño Laboral Alto	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

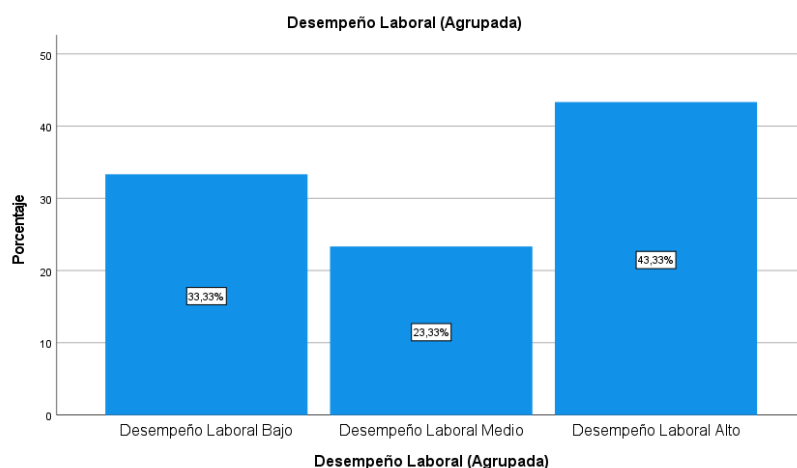


Ilustración 8 Desempeño Laboral (Agrupada))

Interpretación: podemos notar en estos resultados que el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021 nos da un porcentaje de 33.3% como desempeño laboral bajo, y con un porcentaje de 23.33%, como desempeño laboral de Medio, y un 43.3% de desempeño laboral alto.

4.4 Resultados relacionados a la hipótesis

Prueba de normalidad.

Prueba de Shapiro – Wilk del estrés y desempeño laboral

Tabla 13 Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gi	Sig.	Estadístico	gi	Sig.
Estrés (Agrupada)	0.236	30	<.001	0.811	30	<.001
Estrés Di Estresores del Ambiente Físico (Agrupada)	0.282	30	<.001	0.747	30	<.001
Estrés D2 Estresores de la Tarea (Agrupada)	0.302	30	<.001	0.785	30	<.001
Estrés D3 Estresores de la Organización (Agrupada)	0.236	30	<.001	0.811	30	<.001
Desempeño Laboral (Agrupada)	0.279	30	<.001	0.759	30	<.001
Desempeño laboral D1 Metas (Agrupada)	0.219	30	<.001	0.796	30	<.001
Desempeño laboral D2 Rendimiento (Agrupada)	0.302	30	<.001	0.73	30	<.001
Desempeño laboral D3 Comportamiento (Agrupada)	0.354	30	<.001	0.703	30	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

El valor obtenido en el resultado después de aplicar la prueba normativa con el uso del estadístico de Shapiro-Wilk para las variables y sus dimensiones; indica que la mayoría de los indicadores de nivel de significación son inferiores que al 5% (valor < 0,05), por lo que se supone que los datos están fuera de lo común. Por ello, se decidió utilizar pruebas no paramétricas para analizar la lógica entre variables y medidas; por lo que se tuvo en cuenta el uso del factor de redundancia experimental de Roh Spearman para probar las hipótesis propuestas en el estudio.

4.5 Prueba de hipótesis general

El Estrés impacta significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021.

Tabla 14 Tabla cruzada Estrés (Agrupada)*Desempeño Laboral (Agrupada)

		Desempeño Laboral (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Estrés	Bajo	Recuento	9	0	0	9
		% dentro de Estrés	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Desempeño Laboral	90,0%	0,0%	0,0%	30,0%
	Moderado	Recuento	1	5	8	14
		% dentro de Estrés	7,1%	35,7%	57,1%	100,0%
		% dentro de Desempeño Laboral	10,0%	71,4%	61,5%	46,7%
	Alto	Recuento	0	2	5	7
		% dentro de Estrés	0,0%	28,6%	71,4%	100,0%
		% dentro de Desempeño Laboral	0,0%	28,6%	38,5%	23,3%
Total	Recuento	10	7	13	30	
	% dentro de Estrés	33,3%	23,3%	43,3%	100,0%	
	% dentro de Desempeño Laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 15 Tabla Correlaciones Estrés con Desempeño Laboral

		Variable Estrés	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Variable Estrés	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
Variable Desempeño Laboral	Variable Estrés	Coefficiente de correlación	,765**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Comentario: Para la Hipótesis general podemos notar en estos resultados que de los de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021 el 46.7% presenta un estrés moderado con un 43.3% de alto desempeño laboral, y con un coeficiente de correlación entre el estrés y desempeño laboral, con un horizonte de significancia menor que al 5% (Sig.<0.05) y con un Rho de Spearman de 0.765 que indica significancia de impacto entre ambas variables.

4.6 En hipótesis específicas

Para las hipótesis específicas calculamos la correlación entre ellas que se indican en la tabla siguiente:

Tabla 16 Tabla Correlaciones Desempeño Laboral con Estresores del ambiente, de la Tarea y de la Organización

		Estrés D1 Estresores del Ambiente Físico	Estrés D2 Estresores de la Tarea	Estrés D3 Estresores de la Organización
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,848**	,591**
		Sig. (bilateral)	<,001	<,001
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

H₁. Los Estresores del Ambiente Físico impactan significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021

Tabla 17 Tabla cruzada Estrés D1 Estresores del Ambiente Físico (Agrupada)*Desempeño Laboral (Agrupada)

			Desempeño Laboral (Agrupada)			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Estrés D1 Estresores del Ambiente Físico (Agrupada)	Bajo	Recuento	9	2	0	11
		% Estresores del Ambiente Físico (Agrupada)	81,8%	18,2%	0,0%	100,0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	90,0%	28,6%	0,0%	36,7%
	Medio	Recuento	1	3	2	6
		% Estresores del Ambiente Físico (Agrupada)	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	10,0%	42,9%	15,4%	20,0%
	Alto	Recuento	0	2	11	13
		% Estresores del Ambiente Físico (Agrupada)	0,0%	15,4%	84,6%	100,0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	0,0%	28,6%	84,6%	43,3%
Total	Recuento	10	7	13	30	
	% Estresores del Ambiente Físico (Agrupada)	33,3%	23,3%	43,3%	100,0%	
	% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Comentario: Para la primera Hipótesis podemos notar en los que se muestran en la tabla anterior indica que de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021 un 43.3% presenta un alto estrés del ambiente Físico, y el 33.3% presenta un bajo desempeño laboral, y con un coeficiente de correlación entre el estrés y desempeño laboral, con un horizonte de significancia menor que al 5% (Sig. 0.01<0.05) y con un Rho de Spearman de 0.848 que indica significancia de impacto entre ambas variables.

H2. Los Estresores de la Tarea impactan significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021.

Tabla 18 Tabla cruzada Estrés D2 Estresores de la Tarea (Agrupada)*Desempeño-Laboral (Agrupada)

		Desempeño Laboral (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Estrés D2 Estresores de la Tarea (Agrupada)	Bajo	Recuento	8	1	0	9
		% Estresores de la Tarea (Agrupada)	88,9%	11,1%	0,0%	100,0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	80,0%	14,3%	0,0%	30,0%
	Medio	Recuento	2	3	12	17
		% Estresores de la Tarea (Agrupada)	11,8%	17,6%	70,6%	100,0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	20,0%	42,9%	92,3%	56,7%
	Alto	Recuento	0	3	1	4
		% Estresores de la Tarea (Agrupada)	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	0,0%	42,9%	7,7%	13,3%
Total		Recuento	10	7	13	30
		% Estresores de la Tarea (Agrupada)	33,3%	23,3%	43,3%	100,0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Comentario:

Para la segunda Hipótesis podemos notar que en estas derivas que nos brinda los resultados donde los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021 que el 56.7% presenta estrés moderado por los estresores de la tarea y el 43.3% de desempeño laboral Alto, con un horizonte de significancia menor que al 5% (Sig. 0.01<0.05) y con un Rho de Spearman de 0.591 que indica significancia de impacto de impacto entre ambas variables.

H₃. Los Estresores de la Organización impactan significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021.

Tabla 19 Tabla cruzada Estrés D3 Estresores de la Organización (Agrupada)*Desempeño Laboral (Agrupada)

		Desempeño Laboral (Agrupada)			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Estrés D3 Estresores de la Organización (Agrupada)	Bajo	Recuento.	7	0	0	7
		% Estresores de la Organización (Agrupada)	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	70,0%	0,0%	0,0%	23,3%
	Medio	Recuento	3	4	7	14
		% Estresores de la Organización (Agrupada)	21,4%	28,6%	50,0%	100,0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	30,0%	57,1%	53,8%	46,7%
	Alto	Recuento	0	3	6	9
		% Estresores de la Organización (Agrupada)	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	0,0%	42,9%	46,2%	30,0%
Total	Recuento	10	7	13	30	
	% Estresores de la Organización (Agrupada)	33,3%	23,3%	43,3%	100,0%	
	% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Comentario:

Para la tercera hipótesis podemos notar en los resultados se indica que de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021 que el 56.7% presenta estrés moderado por los estresores de la Organización y el 43.3% de desempeño laboral Alto, con un horizonte de significancia menor que al 5% (Sig.0.01<0.05) y con un Rho de Spearman de 0.653 que indica significancia de impacto entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

Al analizar los resultados, nos apoyamos en cada uno de los objetivos de los estudios para luego en comparación con estudios similares, analizados y respaldados por la base teórica que se detalla a continuación:

Por Hipótesis General.

La hipótesis o suposición del objetivo general es Determinar el Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021 A partir de los resultados de la Tabla 14 el 46.7% presenta un estrés moderado con un 43.3% de alto desempeño laboral, y con un coeficiente de correlación, reciprocidad entre el estrés y desempeño laboral, con un horizonte de significancia menor que al 5% (Sig.< 0.05) y Rho de Spearman de 0.765 que indica significancia de impacto entre ambas variables. Esto también nos muestra que existe un impacto significativo entre sus dos variables ya que se muestra con las personas que laboraron en el proyecto de estudio.

Cotejando con el trabajo de Tantaruna (2017), el su estudio halló una reciprocidad $p = 0,018$, lo que indica una correspondencia inversa y demostrativa entre las dos variables. Los resultados encontrados se asemejan a la tesis de Díaz y Gaviria (2013), donde intenta establecer la relación entre estrés y rendimiento. Es terminante, que el estrés laboral está muy relacionado con el desempeño del trabajador, ya que el coeficiente de correlación entre ellos es de 0,669. La semejanza que se encontró entre ambos es que sugieren identificar y establecer la relación que existe entre el estrés y el desempeño de los trabajadores o empleados. en base en los resultados que se alcanzaron, la teoría, los métodos y los conocimientos se aplican correctamente al problema real, lo que corrobora la interacción entre las dos constantes.

Por hipótesis

Los Estresores del Ambiente Físico impactan significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021 nos da como resultado que un 43.3% presenta un alto estrés del ambiente Físico, y el 33.3% presenta un bajo desempeño laboral, y con un coeficiente de correlación entre el estrés y desempeño laboral, con un

horizonte de significancia menor al 5% (Sig.0.01<0.05) y Rho de Spearman de 0.848 que indica significancia de impacto entre ambas variables. Esto se confirma con el resultado del coeficiente de rango de la prueba Tau-b de Kendall es $t = 0,601$, con un nivel de significación inferior al 5% (sig < 0,05), y Rho de Spearman = 0,645, lo que indica una asociación significativa entre las dimensiones y la variable. Estos resultados han sido comparados con el trabajo de Coello (2014), en su estudio de las condiciones de trabajo que afectan el desempeño. Los resultados muestran que las personas que laboran en la empresa presentan insatisfacción negativa, lo que refleja poca formación interna y falta de motivación.

Los Estresores de la Tarea impactan significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021. que el 56.7% presenta estrés moderado por los estresores de la tarea y el 43.3% de desempeño laboral Alto, con un nivel de significancia menor al 5% (Sig.0.01<0.05) y Rho de Spearman de 0.591 que indica significancia de impacto entre ambas variables. sobre una base regular. Esto se confirma cuando el resultado del coeficiente de orden de la prueba t Tau-b de Kendall es de 0,189, con significancia mayor al 5% (sig > 0,05) y Rho de Spearman = 0,198, lo que indica una presencia no significativa de relaciones entre dimensiones y variables Flores y Gerónimo (2015), quienes realizaron un estudio sobre la relación del estrés con el desempeño docente en una institución educativa. Como resultado, esta relación es negativa. En otras palabras, cuanto mayor sea la presión de trabajo, mayor será la presión de trabajo bajo rendimiento.

Los Estresores de la Organización impactan significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021. que el 56.7% presenta estrés moderado por los estresores de la Organización y el 43.3% de desempeño laboral Alto, con un nivel de significancia menor al 5% (Sig.0.01<0.05) y Rho de Spearman de 0.653 que indica significancia de impacto entre ambas variables. Esto se confirma al considerar el efecto del coeficiente de clasificación de Tau-b de Kendall es $t = 0.584$, el horizonte de significación es menor al 5% (sig < 0.05) y el Rho de Spearman = 0.604 muestra que existe una diferencia significativa entre la variable y la dimensión. Gonzalez (2014) hizo un estudio relacionado con el estrés. Para

determinar la relación entre las variables, esto se puede hacer mediante la prueba de EA y la medición del rendimiento de selección de restricciones. Los resultados muestran que el estrés laboral consigue causar problemas o conflictos en la organización, reduciendo así la productividad de los empleados y creando un desequilibrio en la organización.

Por Metodología

Se presenta en una investigación en un tiempo explícito y sin manipular las variables, donde se resolvieron los datos en el software (programa) IBM-SPSSv24 con un análisis de población de estudio a 30 trabajadores y utilizando encuesta para cada uno de las variables del estudio

Este estudio es similar al tratado de Álvarez (2015) sobre el estrés laboral, y el objetivo principal del estudio es profundizar en la interacción entre la variable X y la variable del empleado Y. Su método es no manipular constantes, hacer consultas de inmediato y aplicar el conocimiento para resolver hechos. La población es de 41. El cuestionario se aplica para medir la escala de Likert. La estadística descriptiva se utiliza para analizar los datos.

Por teoría

En las presunciones teóricas propuestas por Robbins y Judge (2013), afirman que el estrés es una situación o ambiente en donde el sujeto, persona se siente frente a las presiones creadas en el entorno, optando por un desequilibrio en todos los aspectos del distintivo que se consideran reflejos directos. sobre la productividad en el trabajo y en las actividades personales, entre otras muchas cuestiones de relevancia personal en este estudio y, según Pedraza et al. (2010) nos dice qué es el desempeño: las acciones que se reflejan y observan en los empleados en el contexto del trabajo que realizan para lograr los resultados deseados por la empresa y que se pueden medir en función de las habilidades que desempeñan.

En ambos casos teóricos se aceptan confirmando, destacan y prueban que el estrés está relacionado con el desempeño laboral mostrando y poseyendo una consistencia interna.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Determinar el Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021, con un horizonte de significancia menor al 5% (Sig.0.01<0.05) y Rho de Spearman de 0.591 que indica significancia de impacto entre ambas variables, a si se define que existe correspondencia entre el estrés y el desempeño laboral interactúa de una manera efectiva

Segundo. Del Objetivo Específico: Determinar el Impacto de los Estresores del Ambiente Físico en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021 resultado que un 43.3% presenta un alto estrés del ambiente Físico, con un horizonte de significancia menor que al 5% (Sig. 0.01<0.05) y Rho de Spearman de 0.848 que indica significancia de impacto entre ambas variables.

Tercero. Del Objetivo Específico: Determinar el Impacto los Estresores de la Tarea en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021.que el 56.7% presenta estrés moderado por los estresores de la tarea, con un horizonte de significancia menor que al 5% (Sig. 0.01<0.05) y Rho de Spearman de 0.591 que indica significancia de impacto entre ambas variables.

Cuarto. Del Objetivo Específico: Determinar el Impacto los Estresores de la Organización en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021. que el 56.7% presenta estrés moderado por los estresores de la Organización, con un horizonte de significancia menor que al 5% (Sig.0.01<0.05) y Rho de Spearman de 0.653 que indica significancia de impacto entre ambas variables.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Se alienta a las empresas a defender e integración, así como identificar las relaciones entre sus trabajadores para alcanzar un mejor equilibrio entre estrés, y desempeño laboral así optimar y mejorar también el comportamiento de los empleados y la productividad. La realización de seminarios con formadores profesionales permitirá a los empleados mostrar iniciativa e implicación en la organización, acrecentando su desempeño laboral.

Segundo. Se recomienda fomentar e implementar los ambientes, así como las condiciones de trabajo y ubicaciones a sus sucursales y extensiones de distintas oficinas a fin de mejorar más la productividad de sus trabajadores.

Tercero. Se recomienda Mejorar las condiciones de trabajo, así como fomentar capacitaciones y cursos que beneficie de forma específica a cada profesional.

Cuarto. Se recomienda generar políticas de trabajo que certifiquen el bienestar, permanecía y complacencia de los trabajadores ya que el tener empleados motivados mejora significativamente el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Donoso, S. Z. (2012). *El Síndrome de Burnout y los Trabajadores Sociales Municipales. Un acercamiento*. Chile: Ediciones Campvs.
- Galarza, C. R. (2020). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN. Los alcances de una investigación. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Grajales, A.& Negri, Nicolás. (2017). *Manual de introducción al pensamiento científico*. Marcelo Ponti. - 1a ed. Obtenido de <https://libros.unlp.edu.ar>
- Patlán Perez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 4-30.
- Ugarte, P. (2019). *Empresas sanas, trabajadores saludables*. Peru: rte, P. (2019). "Empresas sanas, trabajadores saludables" Diario Oficial el.
- Motowidlo, S.J. (2003). Job performance. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski y M.U. George, *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*, Vol 12 (pp. 39-53). Nueva York: John Wiley&Sons
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Me Graw Hill
- Robbins, S. P. (2004), San Diego State University, (10.a ed.), (p.155).
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional* (8va. ed.). Prentice Hall
- Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*.
- Rodríguez, M. (2011.). *El estrés en el ámbito laboral. El estrés y sus causas*. Unión Sindical Obrera. Recuperado de: <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/estres-uso.pdf>
- Rojas, E. (2014). *Como superar la ansiedad. La obra definitiva para vencer el estrés, las fobias y obsesiones*. Editorial Planeta. Barcelona.
- Socorro, F. (2007). *La estabilidad laboral. Trabajo realizado en la Universidad de Carabobo, Venezuela*.
- Solanas, A. y Gilbert, P. (2001). *Administración*. Prentice May Hispanoamericana, S.A. México.

- Stoner F. y Gilbert, D. (2006). *Administration*. Mexico: Progreso S.A.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6º ed.) México: Mc Graw Hill
- Henric-Coll, M. (2003). *Gestión del conocimiento y equipos de trabajo*.
<https://www.gestiopolis.com/gestion-conocimiento-equipos-trabajo/>
- Iparraguirre Z. y Yupanqui, J. (2016). “El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa JC TRANSERV, Cajamarca,2016” (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Perú.
- Ivancevich, J. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-RecursosHumanos.pdf
- Kotler P. y Keller K. (2006). *Dirección del Marketing*. (12 ed.). México: Pearson Education.
- Mansilla, F. (2016). “El estrés laboral y su prevención”. Madrid
- Mendoza, L. (2009). “Elaboración de la Evaluación del Desempeño con indicadores específicos en cada puesto de trabajo”.
- Motowidlo, S.J. (2003). *Job performance*. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J.
- Klimoski y M.U. George, *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*, Vol 12 (pp. 39-53). Nueva York: John Wiley&Sons
- Muntané, J. (2010). *Revisiones temáticas, Introducción a la investigación básica*. Córdoba
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*.
- Nicolaci, M. (2008). *Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (Cy MAT)*. Facultad de Ciencias Sociales – Universidad Nacional de Lomas de Zamora.
- Organización Mundial del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. 1era ed. Suiza: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Pedraza, E. & Amaya, G. & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del*

personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XVI (3), 493-505.

Rae (2018). Libro de estilo de la lengua española. Real Academia Española

Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.

Robbins S. y Coulter. (2010). Administración, (10.a ed.).

Robbins, S. P. (2004), San Diego State University, (10.a ed.), (p.155).

Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional (8va. ed.). Prentice Hall Hispanoamérica. México D.F

Robbins, S. P. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional. Pearson Education.

Rodríguez, M. (2011.). El estrés en el ámbito laboral. El estrés y sus causas. Unión Sindical Obrera. Recuperado de: <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/estres-uso.pdf>

Rojas, E. (2014). Como superar la ansiedad. La obra definitiva para vencer el estrés, las fobias y obsesiones. Editorial Planeta. Barcelona.

Socorro, F. (2007). La estabilidad laboral. Trabajo realizado en la Universidad de Carabobo, Venezuela.

Solanas, A. y Gilbert, P. (2001). Administración. Prentice May Hispanoamericana, S.A. México.

Stoner F. y Gilbert, D. (2006). Administration. Mexico: Progreso S.A.

Sum, M. (2015). "Motivación y Desempeño Laboral" (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango) (Tesis de Licenciatura) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

ANEXOS

ANEXOS-01: Matriz de consistencia.

TÍTULO: Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021							
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuentes o instrumentos de recolección de datos	Población y muestreo
General	General	General	Independiente				Población
¿En que medida Impacta el Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021?	Determinar el Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021	El Estrés impacta significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021	Estrés	- Estresores del Ambiente Físico	- Entorno físico de trabajo. - Lugar de trabajo.	Fichas de registro Cuestionarios	La población de estudio esta constituido por los trabajadores proyecto Espinar de la empresa CONHYDRA SA, Cusco, 2021, con un total de 30 trabajadores de distintas áreas.
				-Estresores de la Tarea	- Sobrecarga laboral - Control de las tareas	Encuestas a los trabajadores	
				- Estresores de la Organización	- Jornada laboral - Estabilidad laboral	Encuestas a los trabajadores	
Específico	Específico	Específico	Dependiente				Muestra
1. ¿En que medida Impacta los Estresores del Ambiente Físico en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021?	1. Determinar el Impacto de los Estresores del Ambiente Físico en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021	1. Los Estresores del Ambiente Físico impactan significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021	Desempeño laboral	- Metas	- Calidad del trabajo - Servicio al cliente	Productos finales Cuestionarios	Finalmente siendo que la población es menor a 125 se considera el total de la población sienta el de 30 trabajadores Tipo y Diseño - Tipo: La investigación fue de tipo aplicada de naturaleza descriptiva y correlacional. - Diseño: El diseño de la investigación es transaccional o transversal de tipo no experimental. - Nivel: Correlacional - Enfoque: Cuantitativo
2. ¿En que medida Impacta los Estresores de la Tarea en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021?	2. Determinar el Impacto los Estresores de la Tarea en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021.	2. Los Estresores de la Tarea impactan significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021.		- Rendimiento	- Productividad - Motivación		
3. ¿En que medida Impacta los Estresores de la Organización en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021?	3. Determinar el Impacto los Estresores de la Organización en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021.	3. Los Estresores de la Organización impactan significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021.		- Comportamiento	- Relaciones Interpersonales - Responsabilidad y Liderazgo		

ANEXOS-02: Operacionalización de Variables.

TÍTULO: Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021						
VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Fuentes o instrumentos de recolección de datos	Población y muestreo
Independiente						
Estrés	Robbins y Judge (2013) afirmaron que el estrés es una situación en la que el sujeto se siente confrontado por la presión que se genera en el entorno, optando por desequilibrios en todos los aspectos del individuo, las cuales se ve reflejado directamente en el rendimiento en las actividades laborales, personales entre muchas otras que concierne al ser humano.	Se elaborará un cuestionario tipo Likert con 12 ítems y cada uno de los indicadores están relacionados con las dimensiones con la finalidad de medir la variable del estrés	<ul style="list-style-type: none"> - Estresores del Ambiente Físico - Estresores de la Tarea - Estresores de la Organización 	<ul style="list-style-type: none"> - Entorno físico de trabajo. - Lugar de trabajo. - Sobrecarga laboral - Control de las tareas - Jornada laboral - Estabilidad laboral 	<ul style="list-style-type: none"> Fichas de registro Cuestionarios Encuestas a los trabajadores Encuestas a los trabajadores 	La población de estudio esta constituido por los trabajadores proyecto Espinar de la empresa CONHYDRA SA, Cusco, 2021, con un total de 30 trabajadores de distintas áreas.
Dependiente						
Desempeño laboral	Chiavenato (2009) indicó que el desempeño laboral son las habilidades y capacidades que interactúan con el ambiente laboral para generar comportamientos y así conseguir las metas y resultados de la compañía.	Se elaborará un cuestionario tipo Likert con 12 ítems y cada uno de los indicadores están relacionados con las dimensiones con la finalidad de medir la variable del desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Metas - Rendimiento - Comportamiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad del trabajo - Servicio al cliente - Productividad - Motivación - Relaciones Interpersonales - Responsabilidad y Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> Productos finales Cuestionarios 	<p>Finalmente siendo que la población es menor a 125 se considera el total de la población siendo el de 30 trabajadores</p> <p>Tipo y Diseño</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipo: <p>La investigación fue de tipo aplicada de naturaleza descriptiva y correlacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño: <p>El diseño de la investigación es transaccional o transversal de tipo no experimental.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel: Correlacional - Enfoque: Cuantitativo

ANEXOS-03: Instrumentos de recolección de datos Variable Independiente

Cuestionario 01: Estrés Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021

Instrucciones: Estimados colaboradores, por favor lean atentamente cada uno de las preguntas y marquen con una “X” en la casilla el que les parezca mejor. Con honestidad y sinceridad en sus respuestas la información proporcionada por su persona se mantendrá en confidencialidad.

Ítems	Dimensión	Pregunta	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerde	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	Estresores del Ambiente Físico	La empresa le proporciona un ambiente de trabajo físico adecuado para realizar su labor					
02		La empresa le proporciona los recursos necesarios para realizar su trabajo					
03		Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo que existe en la empresa.					
04		La Empresa te ofrece el lugar y la hora adecuada para almorzar.					
05	Estresores de la Tarea	La empresa te sobrecarga de tareas adicionales.					
06		El exceso de trabajo dificulta completar sus funciones o Tareas principales.					
07		Sufres de ansiedad cuando estás bajo presión de tu jefe.					
08		Piense en la ansiedad como una enfermedad que afecta el trabajo de los trabajadores.					
09	Estresores de la Organización	Está completamente satisfecho con su trabajo					
10		Las horas extras se pagan en efectivo o por salario.					
11		Considera que la empresa le garantiza estabilidad laboral a través de su contrato.					
12		Está satisfecho con la remuneración que le da la empresa					

Cuestionario de Investigación Estres

Trabajadores proyecto Espinar de la empresa CONHYDRA SA, Cusco, 2021

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

La empresa le proporciona un ambiente de trabajo físico adecuado para realizar su labor *

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo ni desacuerde
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La empresa le proporciona los recursos necesarios para realizar su trabajo *

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo ni desacuerde
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo que existe en la empresa. *

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo ni desacuerde
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La Empresa te ofrece el lugar y la hora adecuada para almorzar. *

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo ni desacuerde
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

La empresa te sobrecarga de tareas adicionales. *

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo ni desacuerde
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

El exceso de trabajo dificulta completar sus funciones o Tareas principales. *

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo ni desacuerde
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Sufres de ansiedad cuando estás bajo presión de tu jefe. *

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo ni desacuerde
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Pliese en la ansiedad como una enfermedad que afecta el trabajo de los trabajadores. *

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo ni desacuerde
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Está completamente satisfecho con su trabajo *

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo ni desacuerde
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Las horas extras se pagan en efectivo o por salario. *

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo ni desacuerde
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Considera que la empresa le garantiza estabilidad laboral a través de su contrato. *

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo ni desacuerde
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Está satisfecho con la remuneración que le da la empresa *

- Totalmente desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni acuerdo ni desacuerde
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

ANEXOS-04: Instrumentos de recolección de datos Variable Dependiente

Cuestionario 02: Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021

Instrucciones: Estimados colaboradores, por favor lean atentamente cada uno de las preguntas y marquen con una “X” en la casilla el que les parezca mejor. Con honestidad y sinceridad en sus respuestas la información proporcionada por su persona se mantendrá en confidencialidad.

Ítems	Dimensión	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	Metas	Ejecuta procesos exactamente como fueron configurados.					
02		Los resultados de su trabajo son satisfactorios.					
03		Brindar un servicio al cliente de buena calidad.					
04		La empresa responde con confianza a las quejas de varios clientes.					
05	Rendimiento	Realizar con eficacia las tareas asignadas.					
06		Disponer de los conocimientos necesarios para el desempeño de las actividades que realiza.					
07		Se siente motivado en el trabajo					
08		El desempeño que mantiene es consistente como satisfactoria					
09	Comportamiento	Mantiene buenas relaciones con sus compañeros.					
10		Mantener relaciones interpersonales con su grupo de trabajo.					
11		Muestra la disponibilidad para nuevas tareas y actividades que se le asignen.					
12		Participar activamente en el trabajo en equipo para lograr los objetivos de la empresa.					

Sección 2 de 2

Cuestionario Investigación de Desempeño Laboral

Trabajadores proyecto Espinar de la empresa CONHYDRA SA, Cusco, 2021

Ejecuta procesos exactamente como fueron configurados. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Los resultados de su trabajo son satisfactorios. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Brindar un servicio al cliente de buena calidad. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

La empresa responde con confianza a las quejas de varios clientes. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Realizar con eficacia las tareas asignadas. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Disponer de los conocimientos necesarios para el desempeño de las actividades que realiza.

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Se siente motivado en el trabajo. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

El desempeño que mantiene es consistente como satisfactoria. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Mantiene buenas relaciones con sus compañeros. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Mantener relaciones interpersonales con su grupo de trabajo. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Muestra la disponibilidad para nuevas tareas y actividades que se le asignen. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Participar activamente en el trabajo en equipo para lograr los objetivos de la empresa. *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

ANEXOS-05: Certificado de Validez Variable Independiente

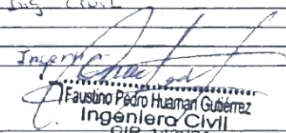
Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Pregunta	Opción de respuesta				Criterio de evaluación				Observación y/o recomendación					
					Totamente desacuerdo	En desacuerdo	Al acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y la pregunta				
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Estrés	Estrés del Ambiente Físico	Entorno físico de trabajo	01	La empresa le proporciona un ambiente de trabajo físico adecuado para realizar su labor					X		X		X					
			02	La empresa le proporciona los recursos necesarios para realizar su trabajo					X		X		X					
		Lugar de trabajo	03	Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo que existe en la empresa						X		X		X				
			04	La Empresa te ofrece el lugar y la hora adecuada para almorzar.						X		X		X				
	Estrés de la Tarea	Sobrecarga laboral	05	La empresa te sobrecarga de tareas adicionales.						X		X		X				
			06	El exceso de trabajo dificulta completar sus funciones o Tareas principales.						X		X		X				
		Control de las tareas	07	Sufres de ansiedad cuando estás bajo presión de tu jefe.						X		X		X				
			08	Piense en la ansiedad como una enfermedad que afecta el trabajo de los trabajadores.						X		X		X				
	Estrés de la Organización	Jornada laboral	09	Está completamente satisfecho con su trabajo						X		X		X				
			10	Las horas extras se pagan en efectivo o por salario.						X		X		X				
		Estabilidad laboral	11	Considera que la empresa le garantiza estabilidad laboral a través de su contrato.						X		X		X				
			12	Está satisfecho con la remuneración que le da la empresa						X		X		X				

Nombre del Instrumento		Cuestionario de Estrés	
Objetivo del Instrumento		Determinar el Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la	
Aplicado a la Muestra Participante		Trabajadores proyecto Espinar de la empresa COMHYDRA SA, Cusco, 2021	
Nombres y Apellidos del Experto		EDUARDO FELIX BONIFACIO LUNA	DNI N° 74881015
Título Profesional		INGENIERO CIVIL	Celular 940558775
Especialidad del validador			
Dirección Domiciliaria		de Mangochi Mz. 2. U. 14	
Grado Académico			
FIRMA		Lugar	
	<small>Unión Civil Beneficencia Luzmila INGENIERO CIVIL CIP 20503</small>	Fecha	
Opinión de aplicabilidad		Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()	
Observaciones			

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Pregunta	Opción de respuesta				Criterio de evaluación				Observación y/o recomendación				
					Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		Relación entre la dimensión			Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y la pregunta	
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Estrés	Estrés del Ambiente Físico	Entorno físico de trabajo	01	La empresa le proporciona un ambiente de trabajo físico adecuado para realizar su labor					X	X	X	X					
			02	La empresa le proporciona los recursos necesarios para realizar su trabajo					X	X	X	X					
		Lugar de trabajo	03	Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo que existe en la empresa.					X	X	X	X					
			04	La Empresa se ofrece el lugar y la hora adecuada para almorzar.					X	X	X	X					
	Estrés de la tarea	Sobrecarga laboral	05	La empresa te sobrecarga de tareas adicionales.					X	X	X	X					
			06	El exceso de trabajo dificulta completar sus funciones o tareas principales.					X	X	X	X					
		Control de las tareas	07	Sufres de ansiedad cuando estás bajo presión de tu jefe.					X	X	X	X					
			08	Piense en la ansiedad como una enfermedad que afecta el trabajo de los trabajadores.					X	X	X	X					
	Estrés de la Organización	Jornada laboral	09	Esté completamente satisfecho con su trabajo					X	X	X	X					
			10	Las horas extras se pagan en efectivo o por salario.					X	X	X	X					
		Estabilidad laboral	11	Considera que la empresa le garantiza estabilidad laboral a través de su contrato.					X	X	X	X					
			12	Está satisfecho con la remuneración que le da la empresa					X	X	X	X					

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Estrés	
Objetivo del Instrumento	Determinar el Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la	
Aplorado a la Muestra Participante	Trabajadores proyecto Espinar de la empresa CONYDRA SA, Cosco, 2021	
Nombres y Apellidos del Experto	ROGELIO TITO APAZA	DNI N° 02435225
Título Profesional	ING. CIVIL	Celular 98802402
Especialidad del validador		
Dirección Domiciliaria	IRL ARANGARA 557 - JULIACA	
Grado Académico		
FIRMA		Lugar
		Fecha
Opinión de aplicabilidad	Aplicable () No Aplicable ()	
Observaciones	CIP. N° 135512	

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Pregunta	Opción de respuesta				Criterio de evaluación				Observación y/o recomendación	
					Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el Indicador y la pregunta		
										Si	No	Si		No
Estrés	Estresores del Ambiente Físico	Entorno físico de trabajo.	01	La empresa le proporciona un ambiente de trabajo físico adecuado para realizar su labor						X	X	X	X	
			02	La empresa le proporciona los recursos necesarios para realizar su trabajo						X	X	X	X	
		Lugar de trabajo	03	Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo que existe en la empresa.						X	X	X	X	
			04	La Empresa te ofrece el lugar y la hora adecuada para almorzar.						X	X	X	X	
	Estresores de la Tarea	Sobrecarga laboral	05	La empresa te sobrecarga de tareas adicionales.						X	X	X	X	
			06	El exceso de trabajo dificulta completar sus funciones o Tareas principales.						X	X	X	X	
		Control de las tareas	07	Sufres de ansiedad cuando estás bajo presión de tu jefe.						X	X	X	X	
			08	Piense en la ansiedad como una enfermedad que afecta el trabajo de los trabajadores.						X	X	X	X	
	Estresores de la Organización	Jornada laboral	09	Está completamente satisfecho con su trabajo						X	X	X	X	
			10	Las horas extras se pagan en efectivo o por salario.						X	X	X	X	
		Estabilidad laboral	11	Considera que la empresa le garantiza estabilidad laboral a través de su contrato.						X	X	X	X	
			12	Está satisfecho con la remuneración que le da la empresa						X	X	X	X	

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Estrés	
Objetivo del Instrumento	Determinar el Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la	
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores proyecto Espinar de la empresa CONHYDRA SA, Cusco, 2021	
Nombres y Apellidos del Experto	Pedro Huaman Gutiérrez	DNI N° 41757537
Título Profesional	Ingeniero Civil	Celular 951 696 925
Especialidad del validador		
Dirección Domiciliaria		Tr. Laureles 103 - Juliaca
Grado Académico		Zaguenero
FIRMA	 Faustino Pedro Huaman Gutiérrez Ingeniero Civil GIP: 143901	Lugar Fecha

Opinión de aplicabilidad	Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()
Observaciones	

ANEXOS-06: Certificado de Valides Variable Dependiente

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Pregunta	Opción de respuesta					Criterio de evaluación				Observación y/o recomendación	
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la		Relación entre el			
										Si	No	Si	No		
Desempeño laboral	Metas	Calidad del trabajo	01	Ejecuta procesos exactamente como fueron configurados.						X		X		X	
			02	Los resultados de su trabajo son satisfactorios.						X		X		X	
		Servicio al cliente	03	Brindar un servicio al cliente de buena calidad.						X		X		X	
			04	La empresa responde con confianza a las quejas de varios clientes.						X		X		X	
	Rendimiento	Productividad	05	Realizar con eficacia las tareas asignadas.						X		X		X	
			06	Disponer de los conocimientos necesarios para el desempeño de las actividades que realiza.						X		X		X	
		Motivación	07	Se siente motivado en el trabajo						X		X		X	
			08	El desempeño que mantiene es consistente como satisfactoria						X		X		X	
	Comportamiento	Relaciones Interpersonales	09	Mantenga buenas relaciones con sus compañeros.						X		X		X	
			10	Mantener relaciones interpersonales con su grupo de trabajo.						X		X		X	
		Responsabilidad y Liderazgo	11	Muestra la disponibilidad para nuevas tareas y actividades que se le asignen.						X		X		X	
			12	Participar activamente en el trabajo en equipo para lograr los objetivos de la empresa.						X		X		X	

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral	
Objetivo del Instrumento	Determinar el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA	
Aplicado a la Muestra Participante	Trabajadores proyecto Espinar de la empresa CONHYDRA SA, Cusco 2021	
Nombres y Apellidos del Experto	EDUARDO ROSA RODRIGUEZ LUISA	DNI N° 48387018
Título Profesional	INGENIERO CIVIL	Celular 74055635
Especialidad del validador		
Dirección Domiciliaria	Jr. Margarita No. 2 13 16	
Grado Académico		
FIRMA		Lugar Fecha
Opinión de aplicabilidad	Aplicable (X) / No Aplicable ()	
Observaciones		

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Pregunta	Opción de respuesta					Criterio de evaluación				Observación y/o recomendación
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la Dimensión y el Indicador y la pregunta y la opción		Relación entre la variable y la Dimensión y el Indicador y la pregunta y la opción		
										Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Metas	Calidad del trabajo	01	Ejecuta procesos exactamente como fueron configurados.						X	X	X	X	
			02	Los resultados de su trabajo son satisfactorios.						X	X	X	X	
		Servicio al cliente	03	Brindar un servicio al cliente de buena calidad.						X	X	X	X	
			04	La empresa responde con confianza a las quejas de varios clientes.						X	X	X	X	
	Rendimiento	Productividad	05	Realizar con eficacia las tareas asignadas.						X	X	X	X	
			06	Disponer de los conocimientos necesarios para el desempeño de las actividades que realiza.						X	X	X	X	
		Motivación	07	Se siente motivado en el trabajo						X	X	X	X	
			08	El desempeño que mantiene es consistente como satisfactoria						X	X	X	X	
	Comportamiento	Relaciones Interpersonales	09	Mantiene buenas relaciones con sus compañeros.						X	X	X	X	
			10	Mantener relaciones interpersonales con su grupo de trabajo.						X	X	X	X	
		Responsabilidad y Liderazgo	11	Muestra la disponibilidad para nuevas tareas y actividades que se le asignan.						X	X	X	X	
			12	Participar activamente en el trabajo en equipo para lograr los objetivos de la empresa.						X	X	X	X	

Nombre del Instrumento		Cuestionario de Desempeño Laboral	
Objetivo del Instrumento		Determinar el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA.	
Aplicado a la Muestra Participante		Trabajadores proyecto Espinar de la empresa CONHYDRA SA, Coahuila, 2021	
Nombres y Apellidos del Experto		ROGELIO TITO APOZA	DNI N° 02435925
Título Profesional		ING. CIVIL	Celular 988 008402
Especialidad del validador			
Dirección Domiciliaria		JAL ADOUGARO N 556	
Grado Académico			
FIRMA			Lugar Fecha
Opinión de aplicabilidad		Aplicable () No Aplicable ()	
Observaciones		DIP. N° 126612	

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Pregunta	Opcion de respuesta					Criterio de evaluacion				Observación y/o recomendación	
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la		Relación entre la Dimencion y el			
										Si	No	Si	No		Si
Desempeño laboral	Metas	Calidad del trabajo	01	Ejecuta procesos exactamente como fueron configurados.						X		X			
			02	Los resultados de su trabajo son satisfactorios.						X	X	X	X		
		Servicio al cliente	03	Brindar un servicio al cliente de buena calidad.						X	X	X	X		
			04	La empresa responde con confianza a las quejas de varios clientes.						X	X	X	X		
	Rendimiento	Productividad	05	Realizar con eficacia las tareas asignadas.						X	X	X	X		
			06	Disponer de los conocimientos necesarios para el desempeño de las actividades que realiza.						X	X	X	X		
		Motivación	07	Se siente motivado en el trabajo						X	X	X	X		
			08	El desempeño que mantiene es consistente como satisfactoria						X	X	X	X		
	Comportamiento	Relaciones Interpersonales	09	Mantiene buenas relaciones con sus compañeros.						X	X	X	X		
			10	Mantener relaciones interpersonales con su grupo de trabajo.						X	X	X	X		
		Responsabilidad y Liderazgo	11	Muestra la disponibilidad para nuevas tareas y actividades que se le asignen.						X	X	X	X		
			12	Participar activamente en el trabajo en equipo para lograr los objetivos de la empresa.						X	X	X	X		

Nombre del Instrumento		Cuestionario de Desempeño Laboral	
Objetivo del Instrumento		Determinar el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA,	
Aplicado a la Muestra Participante		Trabajadores proyecto Espinar de la empresa CONHYDRA SA, Cusco, 2021	
Nombres y Apellidos del Experto		Pedro Huancay Gutierrez	
Título Profesional		Ing. Civil	
Especialidad del validador		Ingeniero	
Dirección Domiciliaria		Jr. Laweles 103 - Juliaca	
Grado Académico		Ingeniero Civil	
FIRMA		CIP. 143901	
Opinión de aplicabilidad		Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()	
Observaciones			

ANEXOS-07: Cuadros con las variables Estrés y Desempeño laboral

resultados obtenidos del cuestionario con respecto al tema de investigación que se realizaron en un nivel escalado de Likert, para la primera variable (Estrés) que se encuentran en un rango de 1 (Totalmente desacuerdo) a 5 (Totalmente de acuerdo) y para la segunda variable (Desempeño laboral) que va desde 1 (Nunca) hasta 5 (Siempre).

Para la Variable Estrés tendremos los siguientes:

Tabla 20 La empresa le proporciona un ambiente de trabajo físico adecuado para realizar su labor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	6	20,0	20,0	20,0
	En desacuerdo	7	23,3	23,3	43,3
	Ni acuerdo ni desacuerde	7	23,3	23,3	66,7
	De acuerdo	7	23,3	23,3	90,0
	Totalmente de acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 21 La empresa le proporciona los recursos necesarios para realizar su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	9	30,0	30,0	36,7
	Ni acuerdo ni desacuerde	4	13,3	13,3	50,0
	De acuerdo	13	43,3	43,3	93,3
	Totalmente de acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 22 Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo que existe en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
	Ni acuerdo ni desacuerde	6	20,0	20,0	53,3
	De acuerdo	11	36,7	36,7	90,0

	Totalmente de acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 23 La Empresa te ofrece el lugar y la hora adecuada para almorzar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	5	16,7	16,7	26,7
	Ni acuerdo ni desacuerde	9	30,0	30,0	56,7
	De acuerdo	8	26,7	26,7	83,3
	Totalmente de acuerdo	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 24 La empresa te sobrecarga de tareas adicionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	5	16,7	16,7	16,7
	En desacuerdo	8	26,7	26,7	43,3
	Ni acuerdo ni desacuerde	8	26,7	26,7	70,0
	De acuerdo	8	26,7	26,7	96,7
	Totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 25 El exceso de trabajo dificulta completar sus funciones o Tareas principales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	7	23,3	23,3	33,3
	Ni acuerdo ni desacuerde	10	33,3	33,3	66,7
	De acuerdo	9	30,0	30,0	96,7
	Totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 26 Sufres de ansiedad cuando estás bajo presión de tu jefe.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	11	36,7	36,7	46,7
	Ni acuerdo ni desacuerde	11	36,7	36,7	83,3
	De acuerdo	3	10,0	10,0	93,3
	Totalmente de acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 27 Piense en la ansiedad como una enfermedad que afecta el trabajo de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	10	33,3	33,3	40,0
	Ni acuerdo ni desacuerde	9	30,0	30,0	70,0
	De acuerdo	8	26,7	26,7	96,7
	Totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 28 Está completamente satisfecho con su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	4	13,3	13,3	23,3
	Ni acuerdo ni desacuerde	7	23,3	23,3	46,7
	De acuerdo	12	40,0	40,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 29 Las horas extras se pagan en efectivo o por salario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	2	6,7	6,7	6,7

En desacuerdo	7	23,3	23,3	30,0
Ni acuerdo ni desacuerde	12	40,0	40,0	70,0
De acuerdo	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 30 Considera que la empresa le garantiza estabilidad laboral a través de su contrato

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	3	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	8	26,7	26,7	36,7
	Ni acuerdo ni desacuerde	7	23,3	23,3	60,0
	De acuerdo	11	36,7	36,7	96,7
	Totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 31 Está satisfecho con la remuneración que le da la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	8	26,7	26,7	30,0
	Ni acuerdo ni desacuerde	10	33,3	33,3	63,3
	De acuerdo	9	30,0	30,0	93,3
	Totalmente de acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Para la Variable Desempeño laboral tendremos los siguientes:

Tabla de frecuencia

Tabla 32 Ejecuta procesos exactamente como fueron configurados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	8	26,7	26,7	36,7
	Aveces	12	40,0	40,0	76,7

Casi siempre	5	16,7	16,7	93,3
Siempre	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 33 Los resultados de su trabajo son satisfactorios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	9	30,0	30,0	33,3
	Aveces	6	20,0	20,0	53,3
	Casi siempre	10	33,3	33,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 34 Brindar un servicio al cliente de buena calidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	10	33,3	33,3	36,7
	Aveces	5	16,7	16,7	53,3
	Casi siempre	7	23,3	23,3	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 35 La empresa responde con confianza a las quejas de varios clientes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	8	26,7	26,7	33,3
	Aveces	7	23,3	23,3	56,7
	Casi siempre	10	33,3	33,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 36 Realizar con eficacia las tareas asignadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	7	23,3	23,3	30,0
	Aveces	4	13,3	13,3	43,3
	Casi siempre	10	33,3	33,3	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 37 Disponer de los conocimientos necesarios para el desempeño de las actividades que realiza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	8	26,7	26,7	33,3
	Aveces	4	13,3	13,3	46,7
	Casi siempre	10	33,3	33,3	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 38 Se siente motivado en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	7	23,3	23,3	30,0
	A veces	9	30,0	30,0	60,0
	Casi siempre	9	30,0	30,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 39 El desempeño que mantiene es consistente como satisfactoria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7

Casi nunca	5	16,7	16,7	23,3
A veces	9	30,0	30,0	53,3
Casi siempre	9	30,0	30,0	83,3
Siempre	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 40 Mantiene buenas relaciones con sus compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	30,0	30,0	30,0
	A veces	6	20,0	20,0	50,0
	Casi siempre	10	33,3	33,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 41 Mantener relaciones interpersonales con su grupo de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	7	23,3	23,3	33,3
	A veces	6	20,0	20,0	53,3
	Casi siempre	12	40,0	40,0	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 42 Muestra la disponibilidad para nuevas tareas y actividades que se le asignen.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	5	16,7	16,7	20,0
	A veces	8	26,7	26,7	46,7
	Casi siempre	13	43,3	43,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

Tabla 43 Participar activamente en el trabajo en equipo para lograr los objetivos de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	8	26,7	26,7	33,3
	A veces	4	13,3	13,3	46,7
	Casi siempre	6	20,0	20,0	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas propias a través del prog/Software IBM – SPSS con datos - empresa CONHYDRA SA

ANEXOS-08: Certificado de Autorización de uso de nombre



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20523916361
CONHYDRA S.A. E.S.P. SUCURSAL DEL PERU	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Juan Fernando Ramírez Cardona	CE: 000928944

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Impacto del Estrés en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Proyecto Espinar de la Empresa CONHYDRA SA ESP SUCURSAL DEL PERU, Cusco 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos Mamani Canaza, Eloy Félix (0000-0003-4433-753X)	DNI: 42232793

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 30 junio del 2022

Firma: 
JUAN FERNANDO RAMÍREZ CARDONA
REPRESENTANTE LEGAL

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.