



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores
en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORAS:

Quispe Quispe, Liz Gisela (orcid.org/0000-0001-8229-6893)

Sauñe Ramos, Liz Antuane (orcid.org/0000-0001-7870-7522)

ASESORA:

Dra. Calanchez de Bracho, Africa del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos la presente Tesis a nuestros padres por forjarnos como las personas que somos en la actualidad, por sus bendiciones a lo largo de la vida para protegernos y a nosotras por el esfuerzo y la motivación para lograr nuestros objetivos.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por la dicha de estar con vida, a nuestra familia por darnos ánimos durante este proceso y por apoyar nuestras decisiones

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
4.1. Análisis descriptivo de los resultados estadísticos.....	20
4.2. Análisis Inferencial	24
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	31
RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1. Población.....	17
Tabla 2. Validación de instrumentos por expertos.....	18
Tabla 3. Exigencia laboral	20
Tabla 4. Participación laboral	20
Tabla 5. Relaciones interpersonales	21
Tabla 6. Desarrollo profesional.....	21
Tabla 7. Estrés	22
Tabla 8. Administración de la compensación	22
Tabla 9. Capacitación y formación	23
Tabla 10. Planes de promoción de personal	23
Tabla 11. Desempeño laboral	24
Tabla 12. Correlación entre el estrés y desempeño laboral	25
Tabla 13. Correlación entre exigencia laboral y desempeño laboral	25
Tabla 14. Correlación entre la participación laboral y desempeño laboral	26
Tabla 15. Correlación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral	27
Tabla 16. Correlación entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Porcentaje de la exigencia laboral.....	64
Figura 2. Porcentaje de la participación laboral.....	64
Figura 3. Porcentaje de las relaciones interpersonales	65
Figura 4. Porcentaje del desarrollo profesional	65
Figura 5. Porcentaje del estrés.....	66
Figura 6. Porcentaje de la administración de la compensación.....	66
Figura 7. Porcentaje de la capacitación y formación	67
Figura 8. Porcentaje de los planes de promoción de personal	67
Figura 9. Porcentaje del desempeño laboral	68

Resumen

La tesis titulada: Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022, tuvo como objetivo, demostrar la relación del estrés con el desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022, trabajando sobre una investigación aplicada, cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y transversal. Se aplicó dos cuestionarios a 20 colaboradores con un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados revelaron que, el 50,0% de los encuestados consideraron que “A veces” tienen estrés; así mismo, el 55,0% consideraron que “A veces” se observa un desempeño laboral adecuado, concluyendo que, el estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022, con un $r_s = 0,964$, considerado correlación positiva perfecta entre el estrés y desempeño laboral.

Palabras clave: estrés, desempeño laboral, participación laboral, exigencia laboral.

Abstract

The thesis entitled: Stress and work performance in the collaborators of O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022, had the objective of demonstrating the relationship between stress and work performance in the collaborators of O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022, working on an applied, quantitative research, non-experimental, correlational and cross-sectional design. Two questionnaires were applied to 20 collaborators with a non-probabilistic sampling for convenience. The results revealed that 50.0% of the respondents considered that "Sometimes" they have stress; Likewise, 55.0% considered that "Sometimes" adequate work performance is observed, concluding that stress is significantly related to work performance in the collaborators of O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022, with an $r_s = 0.964$, considered a strong positive correlation between stress and job performance.

Keywords: stress, job performance, job participation, job demands.

I. INTRODUCCIÓN

Desde un punto de vista profesional, una de las dificultades muy habituales actualmente asociadas a los trabajos más directamente estresantes es el aumento de los errores en la realización de las tareas, lo que se interpreta como una falta de concentración, lo que se traduce en un menor rendimiento y un menor nivel de potencia. El desempleo es una fuente de malestar subjetivo grave porque afecta las diferentes perspectivas de las personas. El primero es la sensación de desesperanza que surge al no poder trabajar y no poder trabajar debido a la falta de oportunidades laborales.

Ser improductivo por tener recursos profesionales innecesarios y sentirse excluido de formar parte de un grupo de personas que pueden ganarse la vida con trabajo duro puede generar un malestar psicológico severo, especialmente en forma de ansiedad y depresión. Por qué el estrés puede convertirse en una de las complicaciones que incomoda a los empleados de todas las empresas.

A nivel internacional, una revisión de la investigación sobre estrés laboral realizada en Chile señala que cuando Carasek introdujo el modelo de estrés laboral en la década de 1980, se argumentó que las altas demandas psicológicas y el insuficiente control personal sobre ella conducen al estrés físico (Cares et al., 2021). Mientras tanto, en México, los empleados se estresan cuando las demandas laborales percibidas superan los recursos para realizar el trabajo. El estrés laboral aumenta la necesidad de compensación psicológica, lo que lleva al desarrollo de la adicción (Hernández, 2021). De manera similar, un estudio en el mismo país encontró que el 60% de los empleados tenían niveles de desempeño laboral considerados insuficientes y los empleados de la agencia debían ser evaluados con nuevas métricas motivacionales (Torres et al., 2021).

En otro caso, se realizó en la capital peruana un estudio sobre el estrés, considerado una enfermedad del siglo XXI por su impronta en la salud de los individuos, el contexto en el trabajo y el impacto en la calidad de vida que conmueven sin distinción las peculiaridades de los individuos (Rojas et al., 2021). No obstante, el desempeño en el trabajo fueron indagados por cuantiosos años al tratar de comprobar los comportamientos de los empleados que obtuvieron una calificación positiva o negativa en la organización (Bautista et al., 2020).

Conforme a lo mencionado, se planteó las interrogantes de investigación, formulando el problema general, ¿Cómo se relaciona el estrés con el desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022?; del mismo modo, se consideraron como específicos: P1, ¿De qué manera la exigencia laboral se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022?; P2, ¿Cómo la participación laboral se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022?; P3, ¿En qué medida las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022?; P4, ¿Cómo el desarrollo profesional se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022?

En resumen, es razonable realizar encuestas desde diferentes perspectivas, las encuestas también son convenientes porque ayudan a dar alternativas de solución, recopilan información proporcionada por los colaboradores, son socialmente relevantes, porque las encuestas son socialmente relevantes considerando los resultados Beneficiosos para la empresa, mejorando las condiciones de los colaboradores y su desempeño. Por tanto, es práctico porque ayuda a resolver problemas que surgen de buscar la mejora en ambas variables. Tiene valor teórico porque se entiende el comportamiento de las variables presentadas y las ideas de cómo se relacionan entre sí, y además se intenta dar sugerencias para mejorar estas variables. Finalmente, es metodológicamente útil porque se enfoca en la asociación entre el estrés y el desempeño laboral.

Después de lo expresado, el objetivo general fue: Demostrar la relación del estrés con el desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022. En cuanto a los específicos se esbozaron: O1, Describir la relación entre la exigencia laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022; O2, Describir si la participación laboral se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y

Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022; O3, Identificar si las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022; O4, Describir la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022.

En tanto, la hipótesis general fue de carácter correlacional, determinándose de la siguiente manera: El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022. Ante ello, se plantearon las hipótesis específicas: H1, La exigencia laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022; H2, La participación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022; H3, Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022; H4, El desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En los estudios previos considerados a nivel internacional, se tuvo lo expuesto por Velásquez (2022) en su artículo en México cuya finalidad fue identificar la asociación entre el estrés laboral y el desempeño de un facilitador de servicios en una entidad financiera del distrito de Magdalena. El diseño fue descriptivo, del tipo pertinente, cuantitativo, utilizando dos instrumentos. Los resultados indicaron un valor de 0,595 de Spearman. Concluyendo que, el estrés del trabajador está directamente asociado con el desempeño en las tareas, lo que figuró una asociación de variables aceptables y altamente significativa.

Al respecto, Piao & Managi (2022) ejecutaron en Japón un estudio en un artículo con el propósito de comprender la evaluación de la pérdida de capital humano

debido al estrés laboral de las personas que laboran. En la metodología, se recogieron 1 021 178 observaciones sobre estrés laboral en trabajadores de 390 empresas en Japón desde el 2017 al 2019. La encuesta incluyó a 11.167 empleados con estrés laboral en 2015 basado en datos socioeconómicos. En los hallazgos, se reveló que a mayor estrés en las personas que laboran, mayor es el daño del capital humano. El estudio concluyó que, para las empresas, el desgaste de capital humano estuvo asociada a la cantidad de trabajadores.

En tanto, Menardo et al. (2022) en su artículo publicado en Suiza, titulado: “Naturaleza y atención plena desafiando al estrés asociado con la labor: una revisión narrativa”, el cual tuvo como propósito construir un marco sólido basado en evidencia empírica para planificar una solución innovadora para el tema de estrés relacionado con el trabajo, proponiendo Intervención basada en la atención plena en la naturaleza, que une el efecto curativo de naturaleza y el efecto angustioso de la atención. Como metodología se aplicó la evidencia experimental. Se encontró que un lugar de trabajo restaurativo reduce el estrés y la fatiga, mejorando el desempeño laboral. Se concluyó que, practicar la atención en la naturaleza ayuda a mejorar la sensación de bienestar y aliviar el estrés.

Por otro lado, Bao et al. (2022) publicaron un artículo en China, con el objetivo de encontrar hallazgos divergentes acerca del efecto amortiguador del estrés en los recursos laborales. La metodología revela una muestra de empleados de China. Los hallazgos recomendaron que los recursos del trabajo amenoran las tensiones de demanda de empleados poco sensatos. Concluyendo que, para aquellos con apreciaciones elevadas que tendían a fijar mayores recursos a las metas de desempeño, los recursos del trabajo no inquietaron la relación demanda-presión, sino que fortificaron la relación entre la demanda y el desempeño.

A su vez, López et al. (2022) en una investigación realizado en España con título: “Una aproximación al desempeño laboral a través de factores del medio laboral y comportamientos de liderazgo” tuvo como propósito explorar de qué manera la combinación de factores del medio laboral y comportamientos de liderazgo llevan a la presencia (o ausencia) del desempeño en el trabajo de los obreros industriales mediante la aplicación de un análisis comparativo cualitativo de conjuntos borrosos (fsQCA). Se utilizó una muestra compuesta por díadas supervisor-subordinado para

probar las proposiciones de este estudio. Los hallazgos revelaron que el liderazgo transformacional y el apoyo social fueron las variables que fueron los más trascendentales. El empoderamiento de los empleados y la importancia de la tarea parecen desempeñar un papel secundario en el desempeño en el trabajo. Estos hallazgos respaldan la necesidad de que los gerentes usen un liderazgo positivo para administrar los recursos humanos. Este artículo contribuye al avance del conocimiento del desempeño laboral de los empleados a través de la caracterización de las combinaciones que suelen llevar a la presencia o ausencia de este significativo hallazgo en la organización.

De igual forma, Akah et al.(2022) en un estudio realizado en Nigeria titulado: “Estrés ocupacional y desempeño de la labor académica en dos universidades nigerianas” cuyo propósito fue investigar el dominio del estrés en el trabajo en el desempeño de la labor académica en las universidades. Se obtuvo una muestra de 150 encuestados utilizando un cuestionario de 31 ítems. Se reveló que la remuneración es un predictor positivo significativo del desempeño de la labor académica del personal. La predicción de la carga de trabajo fue negativamente no significativa sobre el desempeño laboral de los académicos. La provisión de amenidades institucionales tiene una predicción positiva pero no significativa sobre el desempeño de la labor académica, concluyendo que, el estrés ocupacional tiene dominio significativo en el desempeño de la labor de los docentes en las universidades.

En otro contexto, Meunier et al. (2022) explicaron un estudio cuyo título fue: “La asociación entre el estrés percibido, la angustia psicológica y el desempeño laboral en plena pandemia de COVID-19: la función amortiguadora de las prácticas de gestión que promueven la salud”. Su propósito fue indagar la repercusión entre el estrés percibido, la angustia psicológica y el desempeño laboral. En la metodología, un total de 435 trabajadores respondieron un cuestionario auto informado que evaluó el estrés percibido, la angustia psicológica y el desempeño laboral, así como las prácticas de gestión de promoción de la salud adoptadas por su gerente. Los descubrimientos indicaron que el estrés percibido se asoció de forma negativa y no significativa con el desempeño en el trabajo y esta relación estuvo mediada por el malestar psicológico, niveles bajos de prácticas de gestión que promueven la salud.

Este estudio contribuyó al avance del conocimiento al demostrar que, en un contexto de crisis que puede causar un estrés considerable, como la presencia del COVID-19, las prácticas de gestión promotoras de la salud pueden amortiguar el efecto deletéreo del estrés percibido sobre la salud psicológica y laboral.

Por su parte, Rigó et al. (2021) desarrollaron una investigación en Alemania titulada: "¿Está aumentando el estrés laboral? Análisis comparativo de las tendencias de los factores estresantes en el trabajo utilizando la encuesta europea sobre condiciones de trabajo", cuyo objetivo fue analizar las tendencias a largo plazo en medidas bien establecidas de factores estresantes en el trabajo en toda Europa. Métodos: se utilizaron datos transversales repetidos de 15 países europeos de las oleadas 1995, 2000, 2005, 2010 y 2015 de las Encuestas en Europa sobre las condiciones laborales. Se aplicaron regresiones multinivel de tres vías, para analizar las tendencias en los estresores laborales medidos según los modelos de desequilibrio demanda-control y esfuerzo-recompensa. Los hallazgos sugieren que el estrés laboral aumentó en general entre 1995 y 2015, y que el aumento se debió principalmente a demandas psicológicas. La mayor parte del cambio ocurrió entre 1995 y 2005. Se concluyó que el estrés laboral ha ido en aumento desde 1995, específicamente para las personas que trabajan en ocupaciones desfavorables.

Sin embargo, Pitts et al. (2021) publicaron un artículo en Honduras, con el propósito de percibir de una mejor manera la incidencia del COVID-19 en la entidad policial mediante instrucciones acerca del bienestar y el estrés laboral. En la metodología, se trabajó con enfoque cuantitativo y cualitativo, ejecutando 28 entrevistas semiestructuradas a 143 patrulleros. En los resultados se tuvo la seguridad de no contar con protocolos policiales ni un mínimo de renovación, observándose un ambiente laboral y medidas de protección sin consistencia, y demasiado estrés entre los efectivos policiales. En conclusión, al revisar y analizar hubo discrepancias directas en las agencias policiales donde se aplicaron las normas, abordando los espacios no estudiados sobre planificación y capacitación en el control del estrés, al mismo tiempo que acentúa puntos importantes para estar alerta ante una crisis de salud mundial.

Al respecto, Prodanova & Kocarev (2021) en un estudio desarrollado en España titulado: "¿El desempeño laboral está condicionado por las demandas y los

recursos del trabajo desde el hogar?” cuya finalidad fue describir el trabajo remoto, pero la comprensión de trabajar desde casa desde la pandemia de Covid-19 sigue siendo bastante limitada. Se empleó PLS-SEM para analizar los datos recopilados por 363 empleados que trabajan desde casa debido a las medidas restrictivas de Covid-19. Los resultados revelan que las reticencias y aprensiones de los empleados relacionadas con el uso de las TIC y su dependencia del uso de teléfonos inteligentes actúan como distracciones que impactan en el logro eficiente de las metas laborales. Los hallazgos resultantes contribuyen de manera valiosa al cuerpo de conocimiento relevante, mientras que las implicaciones ofrecen estrategias útiles para mejorar el trabajo desde casa. Finalmente, las empresas deben simplificar la transición a la oficina en casa, brindando a los empleados herramientas y gestión del trabajo para garantizar procesos de trabajo ininterrumpidos y productivos. Finalmente, las empresas deben simplificar la transición a la oficina en casa, brindando a los empleados herramientas y gestión del trabajo para garantizar procesos de trabajo ininterrumpidos y productivos. Los resultados revelan que las reticencias y aprensiones de los empleados relacionadas con el uso de las TIC y su dependencia del uso de teléfonos inteligentes actúan como distracciones que impactan en el logro eficiente de las metas laborales.

En tanto, Kerr et al. (2020) en un trabajo titulado: “Los efectos del estrés laboral agudo y la evaluación en las respuestas de estrés psicobiológico en un entorno de oficina grupal” cuyo objetivo fue examinar el efecto del estrés psicosocial en la oficina y las interrupciones del trabajo en la respuesta al estrés psicobiológico de forma realista pero controlada en el entorno de oficina de grupo. También se explora el papel de la evaluación del estrés cognitivo como un mecanismo subyacente para mediar la relación entre los estresores laborales y la respuesta al estrés. Métodos y materiales: 90 participantes (44 mujeres; edad media $23,11 \pm 3,80$) fueron asignados aleatoriamente a una condición de control o una de dos condiciones experimentales en las que fueron expuestos a estrés psicosocial con o sin interrupciones previas del trabajo en un entorno de laboratorio realista con múltiples participantes. Para inducir el estrés psicosocial, adaptamos el Trier Social Stress Test for Groups a un entorno de oficina. Resultados: Nuestros análisis revelaron discrepancias significativas en los grupos en el total de resultados durante o inmediatamente después de la prueba de estrés y durante recuperación. Los

resultados mostraron que el estrés laboral inducido experimentalmente condujo a respuestas significativas de medidas de estrés, el eje hipotálamo-pituitario-suprarrenal y el sistema nervioso autónomo. Concluyendo que, existe una discrepancia entre las respuestas psicológicas y biológicas a las interrupciones laborales precedentes.

Por otro lado, Cho et al. (2020) en su artículo desarrollado en Korea, tuvo por finalidad examinar las relaciones causales de cómo las actitudes laborales de los profesionales de la ciberseguridad, como el estrés laboral y el desempeño laboral, afectan sus resultados, como el desempeño laboral y la intención de rotación, indicadores clave positivos y negativos para la efectividad organizacional. 157 profesionales de ciberseguridad de diversas industrias, especialmente de la industria de TI, participaron respondiendo el cuestionario de la encuesta. Valores faltantes en 7 respuestas hechas excluidas del análisis. Los hallazgos en la guía de ecuaciones estructurales revelaron que el estrés laboral tuvo un efecto positivo directo en la intención de rotación. La satisfacción laboral tiene efectos directos positivos y negativos en el desempeño laboral e intención de rotación, respectivamente. La satisfacción laboral actúa como una variable mediadora entre el estrés del trabajador e intención de rotación. La alta dirección debe comprender y gestionar adecuadamente el estrés en la labor de los expertos en ciberseguridad, uno de los precursores clave de la intención de rotación, y hacer esfuerzos para aumentar la satisfacción laboral para un mayor rendimiento laboral y una menor intención de rotación.

En el entorno nacional se consideró lo estudiado por Flores & Huanca (2021) cuyo propósito fue identificar la incidencia del estrés en el desempeño laboral en una entidad bancaria de Tacna. El diseño fue no experimental y correlacional, trabajado sobre una muestra de 26 obreros de dicha entidad. Se obtuvo en los hallazgos, un coeficiente de 0,977 sobre las variables, concluyendo que la presión sobre el desempeño laboral tuvo gran incidencia.

Por otra parte, Ortiz & Palomino (2021) desarrollaron un trabajo, con el fin de identificar cómo se asocia el estrés con el desempeño en el trabajo en un Call Center en plena Pandemia, Lima 2021. El enfoque utilizado fue cuantitativo y su diseño fue no experimental ejecutado en un momento en específico, en donde se

trabajó con 130 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los descubrimientos indicaron una significancia de 0.037, por lo que se concluyó que, existe asociación en las variables, siendo un rs de - 0.183 y considerando un efecto significativo de una variable sobre la otra en un 3%.

No obstante, Obando (2020) en su estudio tuvo como fin, establecer los factores de bienestar en el trabajo que impactan en el desempeño laboral en las PYMES del Cantón Ibarra. En el estudio se consideró un enfoque mixto, tipo aplicado y de correlación, encuestando a una muestra de 203 empleados. Los descubrimientos indicaron que el factor que más dominio tuvo sobre los beneficios en el trabajo fue insuficiente, manifestando que las PYMES ofrecen beneficios insuficientes a sus trabajadores. Concluyendo que, se obtuvo una correlación positiva y significativa en las variables, de tal manera que cuando el bienestar en el trabajo crezca, también crecerá los indicadores de desempeño, y en el caso contrario también.

En otro contexto, Huamancayo (2020) ejecutó un estudio con el fin de identificar objetivamente cómo el estrés de la labor se asoció de forma significativa con el desempeño en los administradores municipales del distrito de Luyando Naranjillo. Para ello, se aplicó una encuesta a 47 servidores públicos, en un estudio tipo básico, correlacional, deductivo, transversal. En los resultados, se obtuvo un rs de 0,306, determinando que, existe relación directa entre las variables.

Por último, se consideró el estudio de Rodríguez (2018) el cual tuvo como propósito era analizar el estrés laboral de los empleados de la municipalidad de Sachaka, Arequipa, 2018. El estudio fue básico, descriptivo, no experimental y transversal, aplicando cuestionarios a 143 empleados. Los descubrimientos revelaron que el 71% tuvo altos niveles de estrés, el 26% tuvo niveles medios y el 3% tuvo niveles bajo nivel. Es así que, en base al control imperfecto, las necesidades en el trabajo y el apoyo social escaso, se llegó a la conclusión que el estrés en la labor en la municipalidad de Sachaka tuvo mayor nivel en el mínimo control establecido, insuficiente exigencia y ayuda social inapropiada.

En la actualidad se notan diversas definiciones sobre el estrés, no obstante, según Salanova en 2009, subrayó tres de ellos: estímulo, respuesta y transacción. El estrés es una incitación externa del medio en que se vive. Psicológicamente, los estímulos de mayor estrés viables tensionan a un individuo y perturban en corto o

largo tiempo. Por ello, es significativo verificar los escenarios, como los “estresores”, en el ambiente de trabajo como en el hogar (Patlán, 2019).

Por otro lado, el estrés se refiere a una contestación física, moral o de conducta a una incitación de tensión. Este criterio tiene como base el síndrome adaptable de Selye, donde indica que toda corporación reconoce a un estresor conforme a un modelo de contestación, el cual lleva a un procedimiento adaptable de 3 fases: 1) el período de alerta, 2) adaptación, y 3) debilidad. El estrés es un acuerdo puesto que aclara la manera en que se aprecian los métodos de cognición y afectuosos en los individuos, su medio, y los escenarios derivados de las discrepancias entre la escasez de situaciones y medios del entorno biológico, corporal, mental, empresarial y sindical de estos requerimientos que un individuo está en la obligación de efectuar de manera plena, generando tensión (Patlán, 2019).

Se define el estrés laboral, como una inestabilidad entre una insuficiencia y habilidad de una persona para dar soluciones a circunstancias en donde la ausencia de satisfacción de esa insuficiencia tenga efectos importantes; es por ello que, el estrés es subjetivo y tiene dependencia en cada individuo (EOSyS, 2021). Del mismo modo, el estrés responde a una complejidad de componentes, como la labor monótona o rigurosa, carga laboral en exceso o escaso, ausencia de colaboración o inspección en tomar decisiones, etc. (Mejía et al., 2020).

Es importante tener en cuenta que, el estrés laboral genera costos económicos debido al deterioro de la salud: (i) a nivel individual, el estrés relacionado con el trabajo causa trastornos de ansiedad o depresión. entre los empleados, lo que a su vez da como resultado un deterioro de la productividad y costos para buscar atención médica. (ii) A nivel organizacional, el estrés laboral puede generar costos de pérdida de productividad debido al ausentismo o el presentismo de los empleados y los costos de las reclamaciones de seguros médicos (Siu et al., 2020)

Por otro lado, el estrés laboral es una parte inevitable del trabajo debido a los componentes del entorno, como alta demanda, mala gestión y clima social negativo; así también, el estrés en el trabajo no solo está asociado con el rendimiento laboral, sino que influye en el estado físico y salud psicológica (Otsuka et al., 2022).

No obstante, el estrés laboral es un desajuste que tiene un individuo, entre lo que cree que se requiere en una determinada situación laboral y lo que él mismo habría deseado (Schoellbauer et al., 2022). Por otro lado, el estrés laboral son reacciones emocionales y físicas resultantes de las interacciones entre la enfermera y su entorno de trabajo donde las demandas del trabajo superan las capacidades y los recursos (Kokoroko & Sanda, 2019).

Es por ello, en cuanto a las dimensiones para el estrés en el trabajo, se consideró la exigencia laboral, son los requerimientos definidos que se imponen al empleado en el proceso laboral como consecuencia de las acciones que ejecutan, organizando y fragmentando la labor en el ambiente laboral (Rojas et al., 2021). Esta primera dimensión tuvo como indicador el tiempo suficiente, es el transcurrir del momento de un trabajador que realiza trabajo hacia un empleador (Martín, 2017); condiciones físicas desfavorables, está referido a un conjunto de exacciones físicas hostiles que percibe un obrero en toda la jornada laboral (Cardona et al., 2018); carga laboral, está referido al conjunto de tareas, destinadas a un fragmento de continuación fructífera, en la que no obstruye mejora de la operación (Simonetti et al., 2021).

Como segunda dimensión se tuvo a la participación laboral, siendo la razón de la población de una nación con la edad precisa para trabajar, con el fin de participar en el mercado laboral de forma activa, ya sea laborando o en busca de trabajo; muestra la acogida laboral implicada en la obtención de bienes y servicios en un instante determinado, respecto a la población en la edad de laborar (Mamani et al., 2021). Sus indicadores fueron: orden laboral, referido a un proceso simple, que inicia en la industrialización y culmina en la auditoría. Este es un documento, el cual ordena la realización del accionar o un ligado de ellas, centrado en el recojo de información, de manera completa o para individual (Irureta, 2021).

El segundo indicador fue la toma de decisiones, es la causa de seleccionar entre los enfoques, una que pueda resolver una variedad de escenarios en el entorno. Con ciertas acciones prácticas y factores involucradas en las decisiones que se toman diariamente (Gómez, 2021); comunicación asertiva, referido a la forma de enunciar lo que una piensa, siente y necesita de manera continua, inequívoca y honorable protegiendo la empatía y el respeto por otros (Honorato et al., 2021).

En cuanto a la tercera dimensión, relaciones interpersonales, son asociaciones entre dos o más individuos. Las asociaciones se basan en la emoción y sentimiento, en complacencias afectivas y artísticas, interés en tareas realizadas en compañías y la sociedad, interacciones y colaboraciones en el hogar, etc. (Hanco et al., 2021); Tuvo como indicadores: apoyo laboral, es el esmero que se le da a los individuos con el peligro de ser excluidos y que nunca estuvieron o pudieron mantenerse en el puesto laboral (Torahiko et al., 2019); aislamiento, está referido a la exclusión o rechazo de un colaborador en cierto entorno (Prieto et al., 2020); y, discriminación laboral, se da cuando los individuos tienen un trato diferente en comparación con otros que trabajan en la misma compañía (Muñoz & Pangol, 2021).

Finalmente, la cuarta dimensión, desarrollo profesional, se refiere a la mejora continua de los procesos de trabajo a nivel profesional. Establecer metas que nos ayuden a definir el desarrollo de carrera. Se trata de poder ver un desarrollo continuo en nuestro camino como profesionales (López, 2019). Esta dimensión contó con los siguientes indicadores: oportunidades laborales, que son oportunidades con determinadas condiciones de empleo (Velarde et al., 2021). El desarrollo de habilidades se consideró como segundo indicador, que es el proceso por el cual las personas, las compañías y los consorcios adquieren, fortalecen o mantienen la capacidad de identificar y lograr su propios objetivos de avance durante este periodo (Díaz et al., 2021); y, el intelecto profesional, es el conjunto de saberes que poseen los profesionales previos a la disciplina que deben actualizarse continuamente (García, 2020).

En cuanto al enfoque teórico del desempeño laboral, considerando Tres necesidades propuestas por Mc Clelland en 1961, se propuso un método de explicación del logro individual a través de las necesidades para explicar la motivación humana. La teoría apunta a abordar tres necesidades: a) necesidades de logro, que se basan en el deseo de una persona de tener éxito en la vida y así avanzar con gracia, y b) pertenencia, que es lo que una persona quiere en su entorno y/o o amistad e interacción directa con otros en la sociedad, y c) necesidades de poder basadas en el control sobre sus trabajos, relaciones y otros (Cuba et al., 2022).

En ese sentido, se definió como segunda variable el Desempeño laboral, proceso que debe ser planificado, dirigido, controlado y, en su caso, rediseñado de acuerdo con las exigencias de las metas, objetivos y resultados previstos por la estrategia empresarial, mediano y largo plazo (Juárez, 2018). Al examinar el desempeño, se enmarca la interacción en las entrevistas de persona a persona, siendo vistas como agentes en la complicada fase de construcción social, cuyos argumentos ofrecen ayuda y coherencia en las acciones de los individuos (Previtali & Spedale, 2021). No obstante, el desempeño laboral es un instrumento importante en el avance de una compañía, puesto que apoya en el desarrollo de tácticas y perfecciona la eficiencia de los trabajadores (Bautista et al., 2020).

De igual manera, el desempeño es el grado de cumplimiento de la tarea del empleado de acuerdo con la naturaleza del trabajo; mientras, el desempeño laboral cubre muchas dimensiones importantes del comportamiento, las actitudes y las características de los empleados, que mejoran la productividad de las organizaciones, mostrando la contribución de los individuos en su labor, substancialmente cuando ellos trabajan en un entorno multicultural (Bhatti & Alyahya, 2021). Así mismo, el término desempeño laboral se utiliza para calcular “la medida en que aumenta la productividad de los usuarios” (Kapo et al., 2021).

Cabe recalcar, que, el desempeño laboral se desarrolla al existir un gran interés en el concepto de “cultura” de la empresa y el sentido de "compromiso" con su empleador, motivos por los cuales el individuo se identifica con una organización, que va más allá de la compensación o la obligación (Nikhil & Gaurav, 2020). Por último, el desempeño laboral, son aquellas cosas que las personas realmente hacen y acciones que toman que contribuyen a los objetivos de la organización (Magdaleno et al., 2020).

En las dimensiones de esta variable se consideró: la administración de la compensación, persiguiendo un ambiente de equidad interna y asegurando que las organizaciones utilicen métodos competitivos de compensación para atraer, retener y motivar a su recurso humano (Juárez, 2018). Los indicadores de este aspecto son: equidad interna, que se refiere a la remuneración pagada de acuerdo con la responsabilidad y contribución de las personas en la organización y el impacto que

su trabajo puede tener en los resultados. Cuanto mayor sea la contribución o el impacto, mayor será el pago y viceversa (ESAN, 2021).

Del mismo modo, se mencionó como segundo indicador la retención de personal, que es una herramienta táctica utilizada por las empresas para mantener a las mejores personas en el trabajo. Estos empleados son un activo esencial de cualquier empresa. Se pueden incluir como parte de esta herramienta, creando un ambiente de trabajo positivo. (Calle, 2021); y, motivación, son procesos que los sujetos implican competencias que conducen al logro de innegables metas, satisfaciendo las penurias o perspectivas en el instante que se ejecutan acciones definidas (Bohórquez et al., 2020).

De manera similar, la segunda dimensión, capacitación y formación, se refiere al hecho de que al evaluar el desempeño y la medida en que los empleados están logrando los resultados organizacionales deseados en su puesto, el supervisor o los superiores directos no tienen mejor momento para identificar brechas limitadas en el desempeño de sus empleados (Juárez, 2018). Consideró como indicadores: la capacidad laboral, es la capacidad y habilidad que tiene un individuo para desempeñar un determinado trabajo por el cual es remunerado (Alcaraz et al., 2019).

Al mismo tiempo, consideró como segundo indicador a la actitud hacia el trabajo, que es la forma en que haces las cosas y tus inclinaciones. En otras palabras, la actitud es tu comportamiento en el trabajo y es parte de tu personalidad. Es importante tener una buena actitud en el trabajo porque eso es lo primero que ve la gente (Velásquez, 2021); Los estilos de trabajo, son las diferentes formas en que la personalidad afecta el trabajo. Se trata de lo que te gusta hacer, tu forma natural de hacer las cosas y en qué te destacas (Asana, 2022).

Así, la tercera dimensión, la planificación de la promoción de los empleados, se refiere a identificar a aquellos que se destacan consistentemente en sus roles para diseñar y comunicar planes de carrera y desarrollo para una mayor responsabilidad dentro de la empresa (Juárez, 2018). Incluyó los siguientes indicadores: resultado esperado, hipotéticamente se trata de determinar el resultado más probable de un plan de negocios y establecer relaciones de causa y efecto para medir si estos resultados se alcanzan, en relación con los objetivos (EALDE, 2017).

Por su parte, el segundo indicador relacionado fue la responsabilidad laboral, que es un tipo de contrato de trabajo por el cual los trabajadores están protegidos frente a situaciones derivadas del lugar de trabajo, reconociendo principalmente las ventajas de promoción, prevención, economía y gestión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Sierra, 2021); la calidad de vida, es el conjunto de factores que contribuyen a la felicidad de una persona, ya sea física o emocional. En otras palabras, la calidad de vida es un conjunto de condiciones que los individuos deben disfrutar para satisfacer sus necesidades (Cardona et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

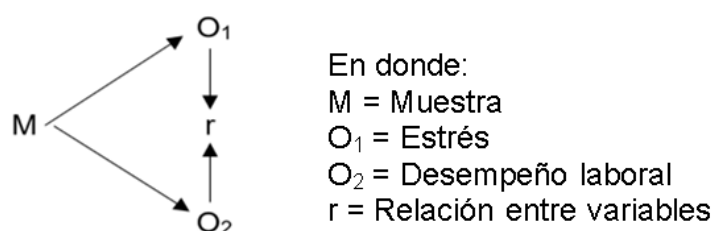
Pertenece al tipo de aplicación, la finalidad es difundir el conocimiento adquirido de manera inmediata, esto no significa que sea menos efectivo, ayuda a resolver situaciones problema (Ramos et al., 2020).

El diseño no fue experimental y detalló solo las variables mencionadas y las que no se manipulan.

Fue transversal porque el estudio se realizó en el año 2022, es decir, de marzo a junio, ya que la recolección o medición de datos se realizó una sola vez (Arispe et al., 2020).

Fue correlacional porque el estudio buscó revelar el grado de correlación o dependencia de la variable en estudio (Sagaró & Zamora, 2020).

Esquema:



3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: se ha definido conceptualmente el estrés, destacando que es la inestabilidad entre la necesidad y la capacidad de satisfacer de un individuo,

y la falta de satisfacción de esta necesidad en este caso hace que tenga importantes consecuencias. Dicho esto, la percepción del estrés es subjetiva y depende del individuo (EOSyS, 2021).

Se ha definido en términos de trabajo, porque con la aplicación del cuestionario de Estrés se pudo conocer cómo se da la gestión en cuanto a la exigencia laboral, participación laboral, relaciones interpersonales y desarrollo profesional en O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Esta variable consideró como primera dimensión: exigencia laboral, cuyos indicadores fueron: tiempo suficiente, condiciones físicas desfavorables y carga laboral. Segunda dimensión: participación laboral, y sus indicadores fueron: orden laboral, toma de decisiones y comunicación asertiva. La tercera dimensión, relaciones interpersonales, tuvo como indicadores: apoyo laboral, aislamiento y discriminación laboral. Y, la cuarta dimensión, desarrollo profesional, consideró a: oportunidad laboral, desarrollo de habilidades e intelecto profesional, como sus indicadores.

La escala utilizada fue Likert (ver anexo 3).

Así, se ha definido conceptualmente la Variable dependiente: el Desempeño laboral, que es un proceso que debe ser planeado, dirigido, controlado y, en su caso, rediseñado para cumplir con los requerimientos de las metas, objetivos y resultados que brindan los negocios a corto, mediano y largo plazo. (Juárez, 2018).

Se ha definido en términos de desempeño, porque a través de la estimación del desempeño del trabajo, es posible concretar la intervención de la administración de la compensación; capacitación y formación; y, planes de promoción de personal en O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. El desempeño laboral tuvo como primera dimensión, administración de la compensación, cuyos indicadores fueron: clima de equidad interna, retención de personal y motivación. La segunda dimensión, capacitación y formación, con sus indicadores: capacidad laboral, actitud laboral y estilos de trabajo. Y, la tercera dimensión, planes de promoción de personal, con sus indicadores: resultados esperados, responsabilidad laboral y mejoramiento de la calidad de vida.

La escala utilizada fue Likert (ver anexo 3).

3.3 Población, muestra y muestreo

Una población es la agrupación de todos los componentes en un espacio de estudio para el cual se obtiene un resultado (Otzen & Manterola, 2017). Los sujetos de estudio incluyeron a 20 trabajadores que laboran en la empresa O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C.:

Tabla 1
Población

Areas	Cantidad
Gerente	1
Personal Administrativo (asistentes)	3
Ingenieros	15
Topógrafos	2
Supervisores	4
Total	20

Nota: Información de O & M

Una muestra se refiere al uso de fórmulas matemáticas o estadísticas para calcular el tamaño de la población a encuestar, con base en supuestos, diseño de medición y tamaño (Otzen & Manterola, 2017). La muestra que se consideró fue la población total. En este sentido, la muestra no era necesaria si toda la población es accesible por el número de unidades compuestas (Alejandro, 2017).

El muestreo considerado fue no probabilístico por conveniencia; puesto que el grupo que se seleccionó era representativo.

La unidad analítica fue organizada por empleados de la empresa en estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica corresponde a una serie de actividades que realizan los investigadores para recoger información que les permita alcanzar sus objetivos, contrastando así con las hipótesis de investigación. En nuestro trabajo, se utilizaron encuestas.

Los instrumentos son documentos cuya función es registrar la información de investigación, debiendo ser confiables y efectivos (Rodríguez et al., 2021). Los cuestionarios “Estrés” y “Desempeño laboral” fueron considerados como instrumentos.

La validación del juicio de expertos incluye evaluar la relevancia, claridad y representatividad de los ítems de las variables que son estudiadas (Lara et al., 2021).

Tabla 2
Validación de instrumentos por expertos

Expertos	Resultado
1. Dra. África del Valle Calanchez de Bracho	Aplicable
2. Mgs. William Díaz Torres	Aplicable
3. Mag. Luis Antonio Pérez Márquez	Aplicable

Nota. Especialistas en la materia

La confiabilidad se refiere a que el instrumento sea estable, consistente y preciso (Sánchez et al., 2018). En el trabajo fue necesario aplicar el Alpha de Cronbach para determinar la fiabilidad de la variable (anexo 7) y para lo cual en la variable estrés dio como resultado 0,801 mientras que para la variable desempeño laboral obtuvo un 0,815 (anexo 8).

3.5 Procedimientos

Los datos fueron recolectados con base en el método y las actividades elegidas, la elección del método de encuesta, su implementación y las observaciones, registros y resultados preparados para el análisis. Asimismo, según el alfa de Cronbach y el juicio de expertos, el procedimiento de recogida de datos debe cumplir los requisitos de fiabilidad necesarios para que, para ser válido, el instrumento mida realmente ambas variables.

3.6 Método de análisis de datos

Se inició con un estudio descriptivo en el que se realizó un análisis en profundidad de las variables mediante tablas y figuras para obtener el porcentaje de conocimiento de los trabajadores de la empresa. Posteriormente, se realizó una investigación inferencial utilizando SPSS 26.0 para probar las hipótesis basadas en Shapiro-Wilk (Apéndice 10). Esto llevó a la aplicación del coeficiente de correlación

de Spearman, que establece los niveles de correlación (Apéndice 9). Luego se estableció valor de significación, coeficiente de correlación y prueba de hipótesis generales y específicas para proponer rechazo o aceptación.

3.7 Aspectos éticos

Los investigadores deben proporcionar toda la información relevante sobre los métodos de investigación y los resultados para que se publiquen de forma clara, precisa y concisa (CONCYTEC, 2019). El estilo APA se basa en una redacción científica eficaz y permite al autor expresar ideas con claridad (APA, 2020). Considerar lineamientos éticos para la investigación universitaria en términos de competencia profesional y científica, integridad y honestidad, respeto a los derechos de autor y transparencia (UCV, 2020).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 3

Exigencia laboral

		f	%
Válido	Casi nunca	3	15%
	A veces	11	55%
	Casi siempre	6	30%
	Total	20	100%

Nota. Datos extraídos de cuestionario V1

Se observa en el tabla y anexo 8, que, el 15% de los encuestados manifestaron que “Casi nunca” se da la exigencia laboral en ellos; mientras, el 55% indicaron que “A veces” tuvieron esta exigencia. No obstante, el 30% revelaron que “Casi siempre” tuvieron exigencia en el trabajo en O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente (CIMA) S.A.C.

Tabla 4

Participación laboral

		f	%
Válido	Casi nunca	1	5%
	A veces	9	45%
	Casi siempre	10	50%
	Total	20	100%

Nota. Datos extraídos de cuestionario V1

Se mostró que, el 5% de los empleados consideraron que “Casi nunca” han tenido participación laboral en la compañía; no obstante, el 45% manifestó que “A veces” han tenido participación en el trabajo. Por último, el 50% de la muestra indicaron que “Casi siempre” han tenido participación laboral en O & M CIMA S.A.C. (ver anexo 8).

Tabla 5
Relaciones interpersonales

		f	% válido
Válido	Casi nunca	2	10%
	A veces	9	45%
	Casi siempre	9	45%
	Total	20	100%

Nota. Datos extraídos de cuestionario V1

En la tabla y anexo 8, se apreció un 10% de encuestados indicando que “Casi nunca” existe este tipo de relación en la compañía; sin embargo, un 45% consideró que “A veces” se establecen relaciones interpersonales. No obstante, otro 45% indicó que “Casi siempre” se dan las relaciones interpersonales en O & M CIMA S.A.C.

Tabla 6
Desarrollo profesional

		f	%
Válido	Casi nunca	3	15%
	A veces	9	45%
	Casi siempre	7	35%
	Siempre	1	5%
	Total	20	100%

Nota. Datos extraídos de cuestionario V1

Se observó un 15% de trabajadores mostrando que “Casi nunca” se ha visualizado el desarrollo profesional; en cambio, el 45% de ellos consideró que “A veces” se ha observado este desarrollo. No obstante, el 35% de trabajadores consideraron que “Casi siempre” ha existido este desarrollo en los trabajadores; y, finalmente, un 5% de los colaboradores indicaron que “Siempre” se ha dado el desarrollo profesional en O & M CIMA S.A.C. (ver anexo 8)

Tabla 7
Estrés

		f	%
Válido	Casi nunca	3	15%
	A veces	10	50%
	Casi siempre	7	35%
	Total	20	100%

Nota. Datos extraídos de cuestionario V1

Se visualiza en la tabla y anexo 8, que, el 15% de los encuestados manifestaron que "Casi nunca" han tenido estrés en el trabajo; sin embargo, el 50% de ellos consideró que "A veces" han tenido estrés. Por último, el 35% de ellos manifestó que "Casi siempre" han tenido estrés en el trabajo en O & M CIMA S.A.C.

Tabla 8
Administración de la compensación

		f	%
Válido	Casi nunca	2	10%
	A veces	5	25%
	Casi siempre	13	65%
	Total	20	100%

Nota. Datos extraídos de cuestionario V2

En la tabla se observó que, un 10% de los encuestados revelaron que "Casi nunca" han tenido un manejo adecuado de la administración de la compensación; en tanto, el 25% manifestó que "A veces" se ha manejado de manera apropiada. y, el 65% de la muestra en estudio consideró que "Casi siempre" han tenido un manejo apropiado de la administración de la compensación en O & M CIMA S.A.C., (anexo 8).

Tabla 9
Capacitación y formación

		f	%
Válido	Casi nunca	2	10%
	A veces	12	60%
	Casi siempre	6	30%
	Total	20	100%

Nota. Datos extraídos de cuestionario V2

Se puede observar en la tabla y anexo 8, que, un 10% de las personas encuestadas revelaron que "Casi nunca" se brinda capacitación y formación a los empleados; mientras, un 60% consideró que "A veces" dan capacitaciones. Finalmente, el 30% de las personas encuestadas consideraron que "Casi siempre" se ofrece capacitación y formación a los trabajadores de O & M CIMA S.A.C.

Tabla 10
Planes de promoción de personal

		f	%
Válido	Casi nunca	2	10%
	A veces	9	45%
	Casi siempre	9	45%
	Total	20	100%

Nota. Datos extraídos de cuestionario V2

Se apreció que un 10% de los empleados dijeron que "Casi nunca" se ejecutan planes de promoción de personal; así mismo, un 45% dijo que "A veces" se desarrollan estos planes. Por último, otro 45% de los trabajadores consideró que "Casi siempre" se ejecutan estos planes de promoción de personal en O & M CIMA S.A.C. (ver anexo 8)

Tabla 11
Desempeño laboral

		f	%
Válido	Casi nunca	2	10%
	A veces	11	55%
	Casi siempre	7	35%
	Total	20	100%

Nota. Datos extraídos de cuestionario V2

En la tabla se observó que, un 10% de los encuestados indicaron que “Casi nunca” han tenido un desempeño laboral adecuado; mientras, el 55 indicó que “A veces” se observó un desempeño laboral apropiado. Y, un 35% de las personas encuestadas indicaron que “Casi siempre”, los trabajadores han tenido un desempeño laboral acorde a su trabajo en O & M CIMA S.A.C. (ver anexo 8).

4.2. Análisis Inferencial

Se inició con la prueba de normalidad (anexo 19) para reconocer la prueba a utilizar según la cantidad de datos. Y el análisis según el coeficiente de correlación de Spearman fue hallado conforme a la significancia en dicha prueba. A continuación, se muestran los siguientes resultados del análisis inferencial según la regla de decisión

Prueba de hipótesis

Para, p menor a 0,05: (H_0) es rechazado

Para, p mayor a 0,05: (H_0) es aceptado

Prueba de HG

H_0 : El estrés no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022.

H_a : El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022.

Tabla 12
Correlación del estrés y desempeño laboral

			Estrés	Desempeño laboral
RS	Estrés	Coef. de correl.	1	,964**
		Sig. (bil.)	.	,000
		N	20	20
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coef. e de correl.	,964**	1
		Sig. (bil.)	,000	.
		N	20	20

Nota: Datos extraídos de SPSS 26

Conforme a lo procesado se consiguió una correlación positiva perfecta entre las variables, distinguiendo 0,964 como coeficiente, con una sig. de 0,000 y aceptando la hipótesis alterna Ha.

Prueba de HE 1

Ho: La exigencia laboral no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022.

Ha: La exigencia laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022.

Tabla 13
Correlación de la exigencia laboral y desempeño laboral

			Exigencia laboral	Desempeño laboral
RS	Exigencia laboral	Coef. de correl.	1	,895**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	20	20
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coef. de correl.	,895**	1
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	20	20

Nota: Datos extraídos de SPSS 26

En la tabla se obtuvo una correlación positiva muy fuerte, teniendo en cuenta 0,895, como coeficiente de correlación, con una sig. de 0,000 se aceptó la hipótesis alterna Ha.

Prueba de HE 2

Ho: La participación laboral no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022.

Ha: La participación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022.

Tabla 14

Correlación de la participación laboral y desempeño laboral

			Participación laboral	Desempeño laboral
RS	Participación laboral	Coef. de correl.	1	,774**
		Sig. (bil.)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coef. de correl.	,774**	1
		Sig. (bil.)	,000	.
		N	20	20

Nota: Datos extraídos de SPSS 26

Se visualizó en la tabla una correlación positiva muy fuerte, teniendo en cuenta un coeficiente de 0,774, con una sig. de 0,000, en donde se aceptó la hipótesis alterna Ha.

Prueba de HE 3

Ho: Las relaciones interpersonales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022.

Ha: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022.

Tabla 15*Correlación de las relaciones interpersonales y desempeño laboral*

			Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
RS	Relaciones interpersonales	Coef. de correl.	1	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coef. de correl.	,648**	1
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	20	20

Nota: Datos extraídos de SPSS 26

Conforme a lo establecido en la tabla, se obtuvo una correlación considerable, teniendo en cuenta un coeficiente de 0,648, con una sig. de 0,000, aceptando la hipótesis alterna Ha.

Prueba de HE 4

Ho: El desarrollo profesional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022.

Ha: El desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022.

Tabla 16*Correlación entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral*

			Desarrollo profesional	Desempeño laboral
RS	Desarrollo profesional	Coef. de correl.	1	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coef. de correl.	,825**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

Nota: Datos extraídos de SPSS 26

En la tabla, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte, teniendo en cuenta un coeficiente de 0,825, con una sig. de 0,000, aceptando la hipótesis alterna Ha.

V. DISCUSIÓN

Luego de realizar el análisis descriptivo e inferencial, se obtiene una discusión sobre el propósito general, considerando que, el 50% de los encuestados pensaron que “A veces” tuvieron estrés; de igual forma, el 55,0% manifestó que “A veces” se observó un desempeño laboral adecuado. Por otro lado, se mostró una correlación positiva perfecta entre las variables, mostrando un coeficiente de 0,964, haciendo énfasis en la sig. bilateral fue 0,000, aceptando la hipótesis, en donde el estrés se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M CIMA S.A.C. Ayacucho 2022.

De acuerdo al análisis realizado, nuestros hallazgos se asemeja al trabajo desarrollado por Flores & Huanca (2021), en donde concluyeron con una correlación de 0,977, comprobándose, la existencia de correlación positiva muy alta, manifestando que la presión sobre el desempeño laboral tiene un gran impacto. En tanto, se diferencian a lo realizado por Ortiz & Palomino (2021) determinaron que entre el estrés y el desempeño laboral existe relación, con rs de - 0.183, teniendo un efecto significativo de una variable sobre la otra, siendo del 3%. Del mismo modo, se contrasta con lo estipulado por Velásquez (2022) donde sus hallazgos revelaron un valor de 0,595 de acuerdo a la correlación de Spearman, determinando que el estrés se asocia directamente con el desempeño, representando una asociación de variables aceptable y altamente significativa. De igual forma, Akah et al.(2022) reveló que la remuneración es un predictor positivo significativo del desempeño laboral del personal académico. Se concluyó que el desempeño laboral es influenciado por el estrés ocupacional en los docentes de las universidades.

No obstante, el estudio realizado por Meunier et al. (2022) contradice a los hallazgos obtenidos en esta investigación, indicando que el estrés percibido se asoció negativamente y no significativa con el desempeño laboral y esta relación estuvo mediada por el malestar psicológico, niveles bajos de prácticas de gestión que promueven la salud. Al mismo tiempo, contribuyó al avance del conocimiento al demostrar que, en un contexto de crisis que puede causar un estrés considerable, como el COVID-19, las prácticas de gestión promotoras de la salud pueden amortiguar el efecto deletéreo del estrés percibido sobre la salud psicológica y

laboral. actuación. Por su parte, Menardo et al. (2022) aportó manifestando que un lugar de trabajo restaurativo reduce el estrés y la fatiga, mejorando el desempeño laboral. Se concluyó que, practicar la atención en la naturaleza ayuda a mejorar la sensación de bienestar y aliviar el estrés. Por su parte, Rigó et al. (2021) sus hallazgos sugirieron que el estrés laboral aumentó debido principalmente a demandas psicológicas, en aquellas personas que trabajan en ocupaciones desfavorables.

En cuanto al objetivo específico 1, se observó que, el 15% de los empleados corroboraron que "Casi nunca" existió exigencia laboral en la compañía; mientras, un 55% consideró que "A veces" y el 30% manifestó que "Casi siempre" tuvieron exigencia laboral en la empresa. No obstante, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte, con coeficiente de 0,895 y sig. de 0,000, aceptando la hipótesis alterna, revelando que la exigencia laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M CIMA S.A.C. Ayacucho 2022.

En tanto, el objetivo específico 2, se mostró que, el 5% de las personas encuestadas mostraron que "Casi nunca" tuvieron participación laboral; así mismo, el 45% consideró que "A veces". Por otra parte, el 50% de los empleados revelaron que "Casi siempre" tuvieron participación en el trabajo. A todo ello, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte, con coeficiente de 0,774 y sig. de 0,000 aceptando la hipótesis alterna, revelando que, la participación laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M CIMA S.A.C. Ayacucho 2022.

Mientras, el objetivo específico 3, se observó que, el 10% de los trabajadores indicaron que "Casi nunca" se han manejado las relaciones interpersonales; del mismo modo, el 45% mostró que "A veces" se desarrollan y, por otra parte, el 45% de las personas encuestadas consideraron que "Casi siempre" se han dado las relaciones interpersonales de manera adecuada. No obstante, se consiguió una correlación considerable, con un coeficiente de 0,648 y sig. de 0,000, aceptando la hipótesis alterna, manifestando que, las relaciones interpersonales se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M CIMA S.A.C. Ayacucho 2022.

Finalmente, el objetivo específico 4, se observó que, el 45% reveló que “A veces” han tenido desarrollo profesional en la empresa. Por otra parte, el 35% de los trabajadores dijeron que “Casi siempre” se ha visualizado desarrollo profesional en ellos; y, finalmente, un 5% de los empleados consideraron que “Siempre” han tenido desarrollo profesional. Así mismo, se logró alcanzar una correlación positiva muy fuerte, con un coeficiente de 0,825 y sig. de 0,000, aceptando la hipótesis alterna, indicando que, el desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M CIMA S.A.C. Ayacucho 2022.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general, los resultados demostraron que, el 50% de los trabajadores sintieron que estaban “A veces” estresados; de igual forma, el 55% manifestó que “A veces” se observa un desempeño laboral adecuado, se encontró que, el estrés se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022, con un $r_s = 0,964$, se consideró una fuerte correlación positiva.
2. Conforme al objetivo específico 1, los hallazgos determinaron que, el 55% consideró que “A veces” tenían exigencia laboral, por lo que, la exigencia laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M CIMA S.A.C. Ayacucho 2022, con un $r_s = 0,895$, logrando una fuerte correlación positiva.
3. En tanto, en el objetivo específico 2, los resultados revelaron que, el 50% de las personas encuestadas indicaron que “Casi siempre” tuvieron participación laboral en la compañía, concluyendo que, la participación laboral se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M CIMA S.A.C. Ayacucho 2022, con un $r_s = 0,774$, obteniendo una considerable correlación positiva.
4. Mientras, en el objetivo específico 3, los hallazgos indicaron que, el 45% de los empleados revelaron que “A veces” las relaciones interpersonales son las adecuadas y el 45% de los encuestados consideraron que “Casi siempre” se han manejado correctamente las relaciones interpersonales, concluyendo que, las relaciones interpersonales se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M CIMA S.A.C. Ayacucho 2022, con un $r_s = 0,648$, consiguiendo una considerable correlación positiva.
5. Por último, en el objetivo específico 4, los resultados determinaron que, el 45% consideraron que “A veces” se da el desarrollo profesional dentro de la empresa. Se estableció que, el desarrollo profesional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M CIMA S.A.C. Ayacucho 2022, teniendo como $r_s = 0,825$, consiguiendo una muy fuerte correlación positiva.

RECOMENDACIONES

1. Efectuar talleres de capacitación sobre el control del estrés en los trabajadores de O&M CIMA S.A.C., con la finalidad de optimizar el desempeño en el trabajo, logrando de esta manera acrecentar la producción.
2. Realizar reuniones entre jefes y colaboradores en la toma de conciencia sobre la exigencia laboral mejorando el desempeño laboral en O&M CIMA S.A.C. Ayacucho.
3. Realizar capacitaciones sobre participación laboral con la finalidad de mejorar el desempeño del trabajador. Así mismo, el estudio servirá para continuar futuras investigaciones en diversas empresas.
4. El gerente debe promover y afianzar las relaciones interpersonales entre todos los involucrados en la empresa con la intención de incrementar el desempeño en el trabajador y crecer empresarialmente.
5. Promocionar el desarrollo profesional en la empresa con la intención de optimizar el desempeño en O&M CIMA S.A.C. Ayacucho, de igual manera, se sugiere que nuestro estudio pueda ampliarse en otras compañías de diversos rubros.

REFERENCIAS

- Akah, L. U., Owan, V. J., Aduma, P. O., Onyenweaku, E. O., Olofu, M. A., Alawa, D. A., Ikutal, A., & Usoro, A. A. (2022). Occupational Stress and Academic Staff Job Performance in Two Nigerian Universities. *Journal of Curriculum and Teaching*, 11(5), 64-78. <https://doi.org/10.5430/jct.v11n5p64>
- Alcaraz, L., Amador, N., Guízar, J., García, E. & Carpio, J. (2019). Factores relacionados con la capacidad laboral en médicos adscritos y residentes. *Medicina interna de México*, 35(4), 507-514. <https://doi.org/10.24245/mim.v35i4.2495>
- APA (2020). *Guía Resumen del Estilo APA Séptima Edición*. <https://n9.cl/7jzqj7>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L. & Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de Postgrado* (Primera edición). Universidad Internacional del Ecuador.
- Asana, T. (2022). *6 estilos de trabajo: Cómo hacer que cada uno en tu equipo descubra el suyo*. Asana. <https://n9.cl/q8wfb>
- Bao, H., Liu, C., Ma, J., Feng, J. & He, H. (2022). When job resources function as a stress buffer: A resource allocation perspective of the job demands-resources model. *Personality and Individual Differences*, 192(1), 111591. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111591>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bhatti, M., & Alyahya, M. (2021). Role of leadership style in enhancing health workers job performance. *Polish Journal of Management Studies*, 24(2), 55-66. <https://doi.org/10.17512/pjms.2021.24.2.04>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://n9.cl/lb5ic>
- Calle, M. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2), 217-247. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>

- Cardona, D., Segura, Á., Garzón, M. & Salazar, L. (2018). Condiciones físicas, psicológicas, sociales, emocionales y calidad de vida de la población adulta mayor del departamento de Antioquia. *Papeles de población*, 24(97), 9-42. <https://doi.org/10.22185/24487147.2018.97.23>
- Cares, J., Cid, M., Delgado, G., García, C. & Luengo, C. (2021). Estrés laboral y percepción de síntomas de enfermedad cardiovascular en trabajadores de la Región del Ñuble, Chile. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(4), 407-417. <https://n9.cl/ttcxs>
- Cho, J., Yoo, J., & Lim, J. I. (2020). Analysis of job stress's impact on job performance and turnover of cybersecurity professionals. *ICIC Express Letters*, 14(4), 409-415. <https://doi.org/10.24507/icicel.14.04.409>
- CONCYTEC (2019). *Código Nacional de la Integridad científica*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://n9.cl/9lrtd>
- Cuba, S., Saavedra, N., Vásquez, G., & Vílchez, C. (2022). Estudio descriptivo comparativo de motivación laboral docente en tres instituciones educativas de Chincheros. Apurímac, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 4869-4884. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1837
- Díaz, L., Salvador, R., Mesa, N. & Veitía, I. (2021). El desarrollo de habilidades para la vida desde la promoción de salud. *EDUMECENTRO*, 13(1), 236-251. <https://n9.cl/50x6h>
- EALDE (2017). *Los resultados esperados en el Plan de Marketing*. <https://n9.cl/epcmv>
- EOSyS (2021). *Guía para la mejora del estrés laboral* (pp. 1-47). Organización iberoamericana de Seguridad Social. <https://n9.cl/b3tca>
- ESAN (2021). *Estructura salarial: ¿cómo lograr el equilibrio entre la equidad interna y la competitividad externa? | Conexión ESAN*. <https://n9.cl/hxuvp>
- Flores, N. & Huanca, L. (2021). *Estrés y desempeño laboral en tiempo de pandemia de una entidad bancaria, de la provincia Tacna, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/ho4t5>
- García, C. (2020). La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(2), 1-22. <https://n9.cl/do4fz>

- Gómez, J. (2021). Ciencia, salud pública y toma de decisiones. *Infectio*, 25(4), 205-206. <https://doi.org/10.22354/in.v25i4.952>
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z. & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, B. (2021). Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10(29), 1-22. <https://doi.org/10.36677/recai.v10i29.16664>
- Honorato, F., Quintero, O. & Amador, D. (2021). Comunicación asertiva en directivos de la Escuela de Iniciación Deportiva Provincial. *Podium. Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 16(3), 731-742. <https://n9.cl/82y4b>
- Huamancayo, K. (2020). *Estrés laboral relacionado al desempeño de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Luyando-Naranjillo* [Universidad Nacional Agraria de la Selva]. <https://n9.cl/8bl7c>
- Irureta, P. (2021). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. *Revista latinoamericana de derecho social*, 32, 23-50. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2021.32.15308>
- Juárez, J. (2018). *Administración y evaluación del desempeño del personal* (1ra. edición). Dos Consultores, S.A. de C.V. <https://n9.cl/pnv3q>
- Kapo, A., Turulja, L., Zaimović, T., & Mehić, S. (2021). Examining the effect of user satisfaction and business intelligence system usage on individual job performance. *Management (Croatia)*, 26(2), 43-62. <https://doi.org/10.30924/MJCMI.26.2.3>
- Kerr, J., Naegelin, M., Weibel, R., Ferrario, A., La Marca, R., Von, F., Hoelscher, C., & Schinazi, V. (2020). The effects of acute work stress and appraisal on psychobiological stress responses in a group office environment. *Psychoneuroendocrinology*, 121(11), 104837. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2020.104837>

- Kokoroko, E., & Sanda, M. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341-346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Lara, B., Ripoll, M. & Angulo, A. (2021). Evidencias de confiabilidad y validez de un instrumento para evaluar reflexión pedagógica. *Educación Superior*, 8(1), 44-56. <https://n9.cl/l6qke>
- López, M. (2019). El desarrollo profesional de docentes. Una propuesta desde la complejidad. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19), e003. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.492>
- López, M., Vázquez, P., & Quiñoá, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140(2), 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Magdaleno, J., Caballer, A., Rodríguez, I., & Soriano, A. (2020). Longitudinal Relationships Between Job Satisfaction and Creative Performance: A Three-Wave Cross-Lagged Panel Design. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*, 20(4), 1228-1236. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.4.07>
- Mamani, Ó., Apaza, E., Carranza, R., Rodríguez, J. & Mejía, C. (2021). Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: Validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(3), 184-193. <https://n9.cl/m3xx5>
- Martín, O. (2017). Flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo. Especial referencia al caso español. *Revista latinoamericana de derecho social*, 2(25), 3-35. <http://dx.doi.org/10.22201/ij.24487899e.2017.25.11495>
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S. & García, Y. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. <https://n9.cl/g54a1>
- Menardo, E., Di Marco, D., Ramos, S., Brondino, M., Arenas, A., Costa, P., Vaz de Carvalho, C., & Pasini, M. (2022). Nature and Mindfulness to Cope with Work-Related Stress: A Narrative Review. *International Journal of*

- Environmental Research and Public Health*, 19(10), 1-16.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19105948>
- Meunier, S., Bouchard, L., Coulombe, S., Doucerain, M., Pacheco, T., & Auger, E. (2022). The Association between Perceived Stress, Psychological Distress, and Job Performance During the COVID-19 Pandemic: The Buffering Role of Health-Promoting Management Practices. *Trends in Psychology*, 30(3), 549-569. <https://doi.org/10.1007/s43076-021-00136-5>
- Muñoz, K. & Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232. <https://n9.cl/5prbb>
- Nikhil, R., & Gaurav, V. (2020). The role of employee retention on job performance: A study of OF OIL & GAS sectors. *International Journal of Innovative Research in Information Security (IJIRIS)*, 7(2), 1-24. <https://doi.org/doi://10.26562/IRJCS.2020.FBIS10080>
- Obando, K. (2020). *Bienestar laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de las Pymes pertenecientes a la industria de alojamiento del Cantón Ibarra* [Universidad de las Fuerzas Armadas]. <https://n9.cl/48c9i>
- Ortiz, A. & Palomino, N. (2021). *Estrés Laboral y Desempeño Laboral en colaboradores de Call Center en Contexto de Pandemia, Lima 2021*. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/vl521>
- Otsuka, Y., Itani, O., Matsumoto, Y., & Kaneita, Y. (2022). Associations between Coping Profile and Work Performance in a Cohort of Japanese Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084806>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://n9.cl/u1tfn>
- Patlán, J. (2019). What is job stress and how to measure it? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://n9.cl/7s16w>
- Piao, X. & Managi, S. (2022). Evaluation of employee occupational stress by estimating the loss of human capital in Japan. *BMC Public Health*, 22(1), 411-421. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12751-7>

- Pitts, W., Inkpen, C., Ovalle, R., García, J., Ventura, O. & Alay, A. (2021). Effects of COVID-19 on the Honduras National Police and lessons learned regarding police officer well-being and occupational stress. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 13(3), 30-45. <https://doi.org/10.22335/rlct.v13i3.1456>
- Previtali, F. & Spedale, S. (2021). Doing age in the workplace: Exploring age categorisation in performance appraisal. *Journal of Aging Studies*, 59, 100981. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2021.100981>
- Prieto, D., Aguirre, G., De Pierola, I., Victoria, G., Merea, L., Lazarte, C., Uribe, K. & Zegarra, Á. (2020). Depresión y ansiedad durante el aislamiento obligatorio por el COVID-19 en Lima Metropolitana. *Liberabit*, 26(2). <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n2.09>
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*, 66(101672), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>
- Ramos, R., Viña, M. & Gutiérrez, F. (2020). Investigación aplicada en tiempos de COVID-19. *Revista de la OFIL*, 30(2), 93-93. <https://n9.cl/l9aw0>
- Rigó, M., Dragano, N., Wahrendorf, M., Siegrist, J., & Lunau, T. (2021). Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 459-474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>
- Rodríguez, B. (2018). *Estrés laboral: Modelo demanda, control y apoyo social en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Sachaca, Arequipa, 2018* [Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. <https://n9.cl/aun3l>
- Rodríguez, M., Poblano, E., Alvarado, L., González, A. & Rodríguez, M. (2021). Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22), e240-e256. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.960>
- Rojas, A. (2017). *Investigación e Innovación Metodológica: Población y Muestra*. Tema Etéreo. <https://n9.cl/jo9br>
- Rojas, J., Flores, G. & Cuaya, I. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática.

- Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1).
<https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>
- Sagaró, N. & Zamora, L. (2020). Técnicas estadísticas para identificar posibles relaciones bivariadas. *Revista Cubana de Anestesiología y Reanimación*, 19(2). <https://n9.cl/z46qg>
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manuel de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera edición). Universidad Ricardo Palma.
- Schoellbauer, J., Sonnentag, S., Prem, R., & Korunka, C. (2022). I'd rather know what to expect ... Work unpredictability as contemporary work stressor with detrimental implications for employees' daily wellbeing. *Work & Stress*, 36(3), 274-291. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1976881>
- Sierra, S. (2021). El rol de la responsabilidad social empresarial en el modelo de inclusión laboral para víctimas y desmovilizados del conflicto armado colombiano. *Revista Universidad y Empresa*, 23(40), 1-23. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.9392>
- Simonetti, M., Vásquez, A. & Galiano, M. (2021). Environment, workload, and nurse burnout in public hospitals in Chile. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 55:(e20200521), 1-9. <https://doi.org/10.1590/1980-220x-reeusp-2020-0521>
- Siu, O. L., Cooper, C. L., Roll, L. C., & Lo, C. (2020). Occupational stress and its economic cost in Hong Kong: The role of positive emotions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 1-22. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228601>
- Torahiko, L., Nunes, M., Ferrari, H. & Marín, F. (2019). La asociación entre el apoyo organizacional con el clima organizacional y la sintomatología depresiva. *Psicología desde el Caribe*, 36(1), 1-24. <https://doi.org/10.14482/psdc.36.1.658.4>
- Torres, W., Torres, C., Seijas, J. & Rengifo, R. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo | Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593-600. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260

- UCV (2020). *Código de ética en investigación*. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/18og2>
- Velarde, L., Amador, C. & Anaya, R. (2021). Necesidad de empleo de estudiantes universitarios de ingeniería en sistemas computacionales. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1), 35-42. <https://n9.cl/iqsl3>
- Velásquez, E. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019—2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 155-180. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492
- Velásquez, L. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. *Desde el Sur*, 13(1), 1-20. <https://doi.org/10.21142/des-1301-2021-0009>

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro de operacionalización de las variables

Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022					
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Nivel de medición
V1: Estrés	Es el desequilibrio entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso ante esa demanda posee importantes consecuencias. Es decir, la percepción del estrés es subjetiva y dependerá de cada persona (EOSyS, 2021).	Con la aplicación del cuestionario de Estrés, se podrá conocer el manejo que se viene dando en tanto a la exigencia laboral, participación laboral, relaciones interpersonales y desarrollo interpersonales en O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C.	Exigencia laboral	Tiempo suficiente	Escala de Likert: 1) Nunca 2) Muy raro 3) Algunas veces 4) Regularmente 5) Siempre
				Condiciones físicas desfavorables	
				Carga laboral	
			Participación laboral	Orden laboral	
				Toma de decisiones	
				Comunicación asertiva	
			Relaciones interpersonales	Apoyo laboral	
				Aislamiento	
				Discriminación laboral	
			Desarrollo profesional	Oportunidad laboral	
				Desarrollo de habilidades	
				Intelecto profesional	
V2: Desempeño laboral	Es un proceso que debe planearse, dirigirse, controlarse y, en su momento, rediseñarse para que responda a las exigencias de los objetivos, las metas y los resultados que contempla la estrategia del negocio en el corto, mediano y largo plazo (Juárez, 2018).	Mediante la evaluación del desempeño laboral se podrá reconocer la intervención de la administración de la compensación; capacitación y formación; y, planes de promoción de personal en O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C.	Administración de la compensación	Clima de equidad interna	Escala de Likert: 1) Nunca 2) Muy raro 3) Algunas veces 4) Regularmente 5) Siempre
				Retención de personal	
				Motivación	
			Capacitación y formación	Capacidad laboral	
				Actitud laboral	
				Estilos de trabajo	
			Planes de promoción de personal	Resultados esperados	
				Responsabilidad laboral	
				Mejora de la calidad de vida	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona el estrés con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022?</p> <p>Problemas específicos: P1, ¿De qué manera la exigencia laboral se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022? P2, ¿Cómo la participación laboral se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022? P3, ¿En qué medida las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022? P4, ¿Cómo el desarrollo profesional se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022?</p>	<p>Objetivo general: Demostrar la relación del estrés con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022.</p> <p>Objetivos específicos: O1, Describir la relación entre la exigencia laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022. O2, Describir si la participación laboral se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022. O3, Identificar si las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022. O4, Describir la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022.</p>	<p>Hipótesis general: El estrés se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: H1, La exigencia laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022. H2, La participación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022. H3, Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022. H4, El desarrollo profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022.</p>	<p>Variable 1: Estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exigencia laboral - Participación laboral - Relaciones interpersonales - Desarrollo profesional <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Administración de la compensación - Capacitación y formación - Planes de promoción de personal 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, transversal y correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: Conformado por los 20 colaboradores de la empresa O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C.</p> <p>Muestra: Conformado por los 20 colaboradores de la empresa O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C.</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumento de recolección de datos: Cuestionario</p>

Anexo 3: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO: "ESTRÉS"

Estimado (a) colaborador de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho, el presente cuestionario tiene por finalidad conocer su apreciación acerca del Estrés. Así mismo, la información proporcionada por usted, será tratada de manera confidencial y anónima. Agradeciendo su participación, deberá seguir la siguiente indicación, marque con una (X) la respuesta que según su criterio considera es la correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
EXIGENCIA LABORAL						
1	¿Cuenta con tiempo suficiente para realizar su trabajo de manera correcta en la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C.?					
2	¿El descanso laboral por enfermedad cuenta con el tiempo suficiente de acuerdo a ley en la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C.?					
3	¿En la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., está expuesto a condiciones físicas desfavorables ?					
4	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., realiza capacitaciones constantes para mejorar las condiciones físicas desfavorables ?					
5	¿Tiene excesiva carga laboral en su área de trabajo en la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C.?					
6	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. busca estrategias de mejora para reducir la carga laboral de su personal?					
PARTICIPACIÓN LABORAL						
7	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., le permite escoger su orden , ritmo y métodos de trabajo?					
8	¿Mantiene en orden su área de trabajo en la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., para el mejor desempeño en sus labores?					
9	¿Se encuentra involucrado en la toma de decisiones de la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C.?					
10	¿Ante un problema grave que se presenta en la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., toma de decisiones correctas según sus conocimientos?					
11	¿En la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. existen reuniones regulares de comunicarse asertiva sobre el trabajo?					
12	¿Existe comunicación asertiva entre los trabajadores de la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C.?					
RELACIONES INTERPERSONALES						
13	¿Recibe apoyo laboral de su supervisor o sus colegas de la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C.?					
14	¿Brinda apoyo laboral a sus compañeros de la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. para mejorar la productividad?					
15	¿En la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., se encuentra aislado de los demás colaboradores durante sus labores?					
16	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., cuenta con espacios aislados para el trabajo del personal que maneja productos químicos peligrosos?					
17	¿En la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., recibe usted un trato diferente, que otros trabajadores, percibiendo la discriminación hacia su persona?					
18	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., apoya al trabajador y promueve la no discriminación en las áreas de trabajo?					

DESARROLLO PROFESIONAL						
19	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., le ofrece oportunidades de desarrollo en su carrera profesional?					
20	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., le ofrece oportunidades de capacitación y crecimiento profesional?					
21	¿El trabajo que realiza en la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., le permite desarrollar sus habilidades ?					
22	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., realiza talleres de convivencia entre los trabajadores para desarrollar sus habilidades profesionales?					
23	¿El trabajo que realiza en la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., le permite desarrollar su intelecto profesional ?					
24	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., realiza talleres de convivencia entre los trabajadores para incrementar su intelecto profesional ?					

CUESTIONARIO: “DESEMPEÑO LABORAL”

Estimado (a) colaborador de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho, el presente cuestionario tiene por finalidad conocer su apreciación acerca del desempeño laboral. Así mismo, la información proporcionada por usted, será tratada de manera confidencial y anónima. Agradeciendo su participación, deberá seguir la siguiente indicación, marque con una (X) la respuesta que según su criterio considera es la correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN						
1	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., administra un clima de equidad interna estableciendo una posición objetiva de sueldo?					
2	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., aplica un clima de equidad interna en el sueldo de los trabajadores según el trabajo realizado?					
3	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., maneja la retención de personal de manera adecuada, brindando mejores beneficios?					
4	¿La retención de personal en la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., se ajusta a normativas vigentes?					
5	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. motiva a sus trabajadores a seguir mejorando en el puesto laboral?					
6	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. motiva a sus trabajadores a través de reconocimiento por el buen desempeño?					
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN						
7	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. brinda capacitación a sus trabajadores para incrementar su capacidad laboral ?					
8	¿La capacidad laboral del trabajador de la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. se ve reflejado por el nivel de conocimiento que tiene de las funciones asignadas?					
9	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. desarrolla estrategias de formación en los trabajadores de manera constante y periódica, manteniendo una actitud laboral positiva ante situaciones desfavorables?					
10	¿La actitud laboral del trabajador de la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. se ve reflejado en el comportamiento hacia sus demás compañeros de trabajo?					
11	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., le permite tener estilos de trabajo en el área que se desempeña?					
12	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., promueve estilos de trabajo en los trabajadores, con la finalidad de aportar nuevos conocimientos para incrementar el desempeño laboral?					
PLANES DE PROMOCIÓN DE PERSONAL						
13	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., incentiva a sus colaboradores luego de obtener los resultados esperados ?					
14	¿Los resultados esperados en la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., se ven reflejados de acuerdo al desempeño del trabajador?					
15	¿Mantiene responsabilidad laboral en la labor realizada en la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C.?					
16	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. promueve la responsabilidad laboral en el trabajador con la finalidad de lograr las metas establecidas?					
17	¿La empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., mejora la calidad de vida de sus colaboradores?					
18	¿Las remuneraciones conforme al trabajo realizado y cumplimiento de metas en la empresa O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C., mejora la calidad de vida de sus colaboradores?					

Anexo 4: Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: África del Valle Calanchez Urribari
Institución donde labora: Universidad César Vallejo- Docente de Posgrado
Especialidad: Licenciada en Administración
Instrumento de evaluación: Estrés laboral
Autor (s) del instrumento (s): Quispe Quispe, Liz Gisela
Sauñe Ramos, Liz Antuané

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Marketing mix					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x

COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Marketing mix					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL				2	2	
		45				0

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 45

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar y fecha Chiclayo, 06/06/2022


 Dra. Africa Calancha Urbina
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Observación: _____



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: África del Valle Calanchez Urribarri
Institución donde labora: Universidad César Vallejo- Docente de Posgrado
Especialidad: Licenciada en Administración
Instrumento de evaluación: Desempeño Laboral
Autor (s) del instrumento (s): Quispe Quispe, Liz Gisela
Sauñe Ramos, Liz Antuané

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Posicionamiento					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x

COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Posicionamiento									X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.									X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.									X
PUNTAJE TOTAL								2	2	
								0	5	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

45

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar y fecha Chiclayo, 06/06/2022


 Dra. Africa Colanhez Uribarra
 CE. 000573626
 Docente Investigadora

Observación: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Luis Antonio Pérez Márquez

Institución donde labora: Policía Nacional Del Perú

Especialidad: Lic. Administración

Instrumento de evaluación: Estrés Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Quispe Quispe, Liz Gisela
Sauñe Ramos, Liz Antuané

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:				X	

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					12	35
		47.00				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lugar y fecha



Mg. LUIS ANTONIO PÉREZ MÁRQUEZ
Reg. N° 01239 - CLAD

Observaciones:

E/ INSTRUMENTO ES
ADECUADO PARA SU APLICACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Luis Antonio Pérez Márquez

Institución donde labora: Policía Nacional Del Perú

Especialidad: Lic. Administración

Instrumento de evaluación: Desempeño Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Quispe Quispe, Liz Gisela
Sauñe Ramos, Liz Antuané

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:				X	

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.						X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :						X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.						X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.						X
PUNTAJE TOTAL						12	35
		47.00					

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje **mínimo** de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lugar y fecha



.....
M. LUIS ANTONIO PÉREZ MÁRQUEZ
 Reg. N° 01239 - CLAD

Observaciones: _____



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: WILLIAM DIAZ TORRES

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: ADMINSTRACIÓN

Instrumento de evaluación: Estrés Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Quispe Quispe, Liz Gisela
Sauñe Ramos, Liz Antuané

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación					x

	y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					16	30
		46				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar y fecha Chiclayo, 12/06/2022



Observación: _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: WILLIAM DIAZ TORRES

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: ADMINSTRACIÓN

Instrumento de evaluación: Desempeño Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Quispe Quispe, Liz Gisela
Sauñe Ramos, Liz Antuané

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación					X

	y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					16	30
		46				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 46

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

Lugar y fecha Chiclayo, 12/06/2022



Observación: _____

Anexo 5: Carta de autorización



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ayacucho 25 de Mayo de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus LIMA – ESTE

A través del presente, OLGA OCTAVIA RAMOS HUAMAN, identificado (a) con DNI N° 28295090 representante de la empresa/institución O&M CONSULTORES EN INGENIERIA Y MEDIO AMBIENTE S.A.C. con el cargo de GERENTE GENERAL, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) LIZ GISELA QUISPE QUISPE
- b) LIZ ANTUANE SAUÑE RAMOS

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada...Estrés y desempeño laboral en los colaboradores de O&M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022

Si No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

O & M CONSULTORES EN INGENIERIA
Y MEDIO AMBIENTE S.A.C.
OLGA OCTAVIA RAMOS HUAMAN
REPRESENTANTE LEGAL

Firma y Sello

Nombre y Apellidos Olga Octavia Ramos Huaman
Cargo Gerente General

Anexo 6: Base de datos de la confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	24

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	18

Base de datos del estrés

*DATOS PARA CONFIABILIDAD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 42 de 42 variables

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24
1	5	4	2	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	1	1	5	5	5	4	5	5
2	4	5	3	4	3	2	3	5	3	4	3	3	3	5	5	3	1	1	5	5	4	4	4	4
3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	1	5	1	5	4	4	5	3	4	2
4	3	4	1	3	5	3	4	5	2	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	2	1	2	5	4
5	5	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	5	3	5	2	5	3	5
6	3	2	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	5	4	1	4	4	3	3	2	3
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3
8	5	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	5	2	2	2	3	3	3	3
9	2	1	4	3	4	4	1	4	1	3	4	3	1	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	2
10	2	2	1	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	5	1	3	2	2	2	3	2	3
11	3	3	3	3	5	2	2	4	3	3	4	2	1	3	3	5	1	3	2	4	2	3	3	3
12	4	5	2	3	5	3	5	3	4	4	4	3	3	4	1	5	1	5	3	3	4	3	5	3
13	4	2	3	3	3	3	3	4	2	1	5	1	2	4	1	2	2	4	3	3	2	2	3	3
14	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	5	3	3	5	3	4	3	2	5	3	4	2
15	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2
16	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	2	3	3	2	3	3
17	4	3	4	4	4	3	2	5	3	5	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	1	5
18	3	1	3	2	1	5	1	2	4	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	3	3
19	5	2	5	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	2	4	4	4	3	2	2	4
20	5	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	5	4	3	5	4	1	3	2	4	4	3	2
21																								
22																								
23																								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Base de datos del desempeño laboral

*DATOS PARA CONFIABILIDAD.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 42 de 42 variables

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	VS
1	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4
2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4
3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3
5	4	4	3	3	3	4	2	5	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3
6	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	1	4	3	5	4	3	4	4
8	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4
9	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	2	4	3	5	4	2	3	3
10	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
11	3	4	3	3	4	4	1	4	3	3	4	2	4	4	5	4	2	3	3
12	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	3	5	4	3	4	4
14	4	4	3	3	4	2	1	2	3	1	3	2	1	1	2	3	3	1	1
15	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	5	4	5	4	4
16	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4
17	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
18	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4
19	4	4	4	3	4	5	3	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4
20	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
21																			
22																			
23																			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach

Valoración	Clasificación
0,90 a 1,00	Muy satisfactoria
0,80 a 0,89	Adecuada
0,70 a 0,79	Moderada
0,60 a 0,69	Baja
0,50 a 0,59	Muy baja
< 0,50	No confiable

Nota: La tabla corresponde a los valores de Alfa y su respectiva interpretación.

Fiabilidad de la variable “Estrés”

Alpha de Cronbach	Cantidad de elementos
,801	24

Nota: El grado de confiabilidad del Estrés fue 0,801, verificándose que el instrumento se clasifica como adecuada.

Fiabilidad de la variable “Desempeño laboral”

Alpha de Cronbach	Cantidad de elementos
,815	18

Nota: El nivel de confiabilidad del Desempeño laboral fue de 0,815 verificándose que el instrumento se clasifica como adecuada.

Anexo 7: Tabla de Rangos de Spearman

Coefficiente de correlación por Rangos de Spearman

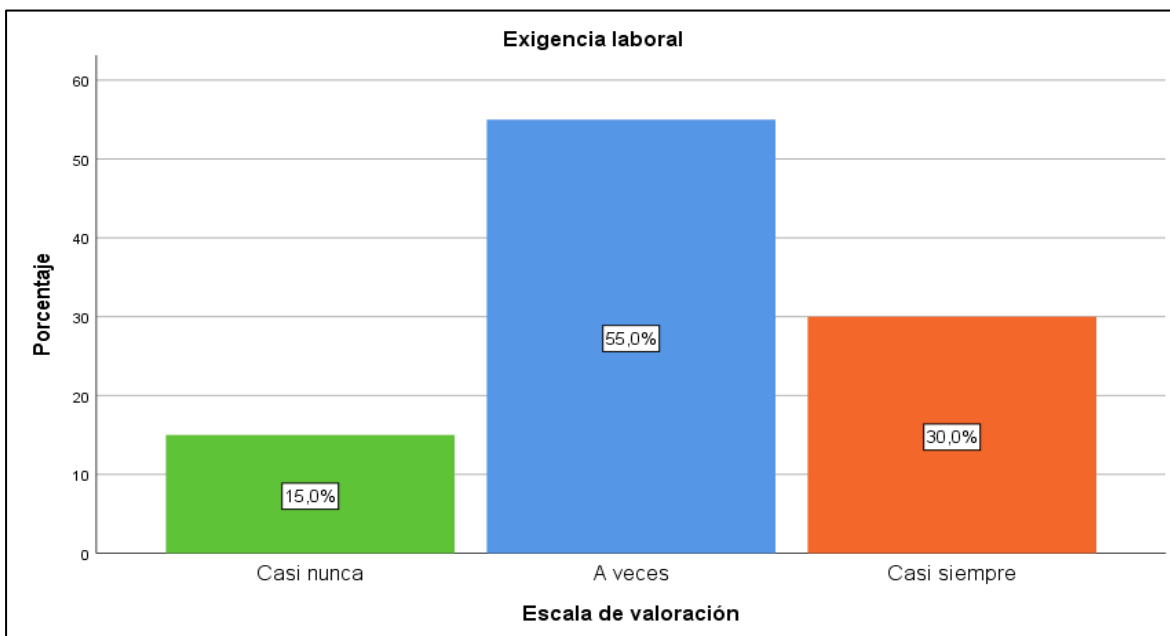
Categoría	Interpretación
- 0,91 a - 1,00	Correlación negativa perfecta
- 0,76 a - 0,90	Correlación negativa muy fuerte
- 0,51 a - 0,75	Correlación negativa considerable
- 0,11 a - 0,50	Correlación negativa media
- 0,01 a - 0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+ 0,01 a + 0,10	Correlación positiva débil
+ 0,11 a + 0,50	Correlación positiva media
+ 0,51 a + 0,75	Correlación positiva considerable
+ 0,76 a + 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0,91 a + 1,00	Correlación positiva perfecta

Nota: Extraído de Hernández y Mendoza (2018).

Anexo 8: Figuras de análisis descriptivo de variables

Figura 1

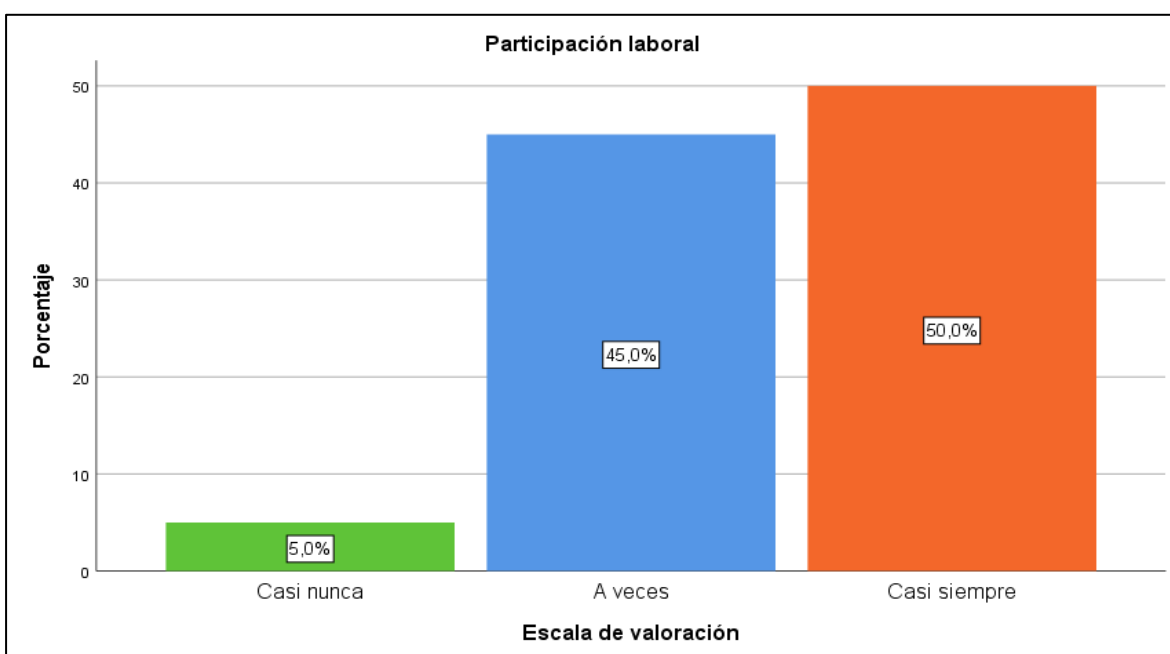
Porcentaje de la exigencia laboral



Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la dimensión.

Figura 2

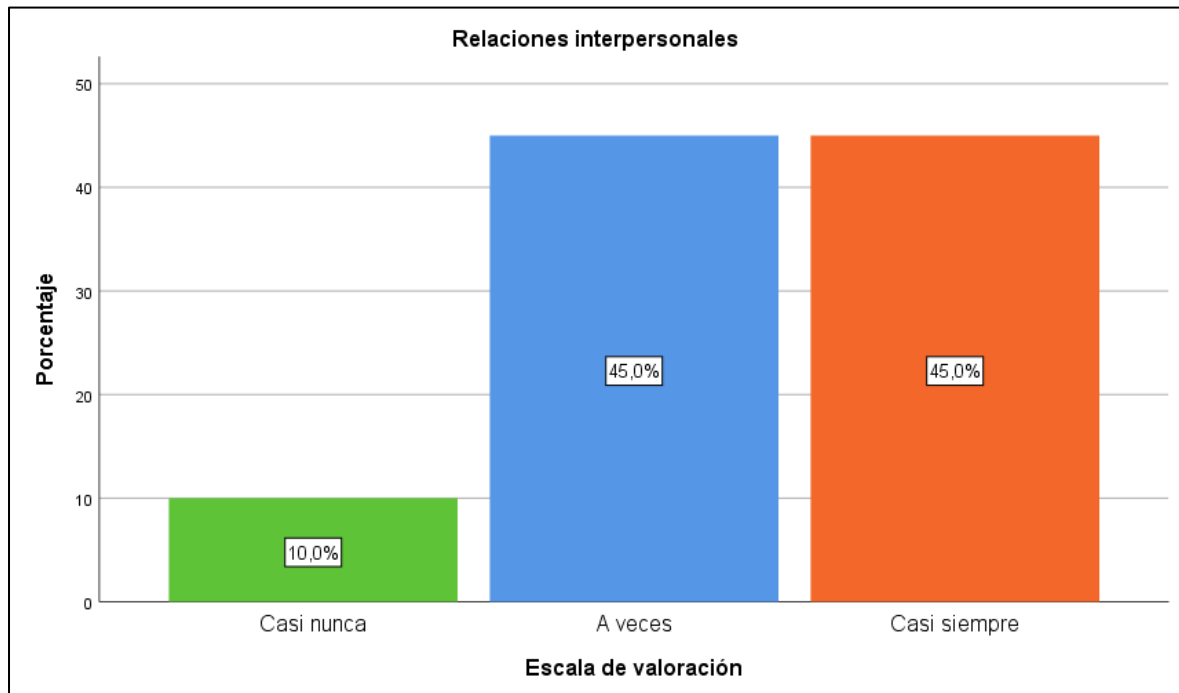
Porcentaje de la participación laboral



Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la dimensión.

Figura 3

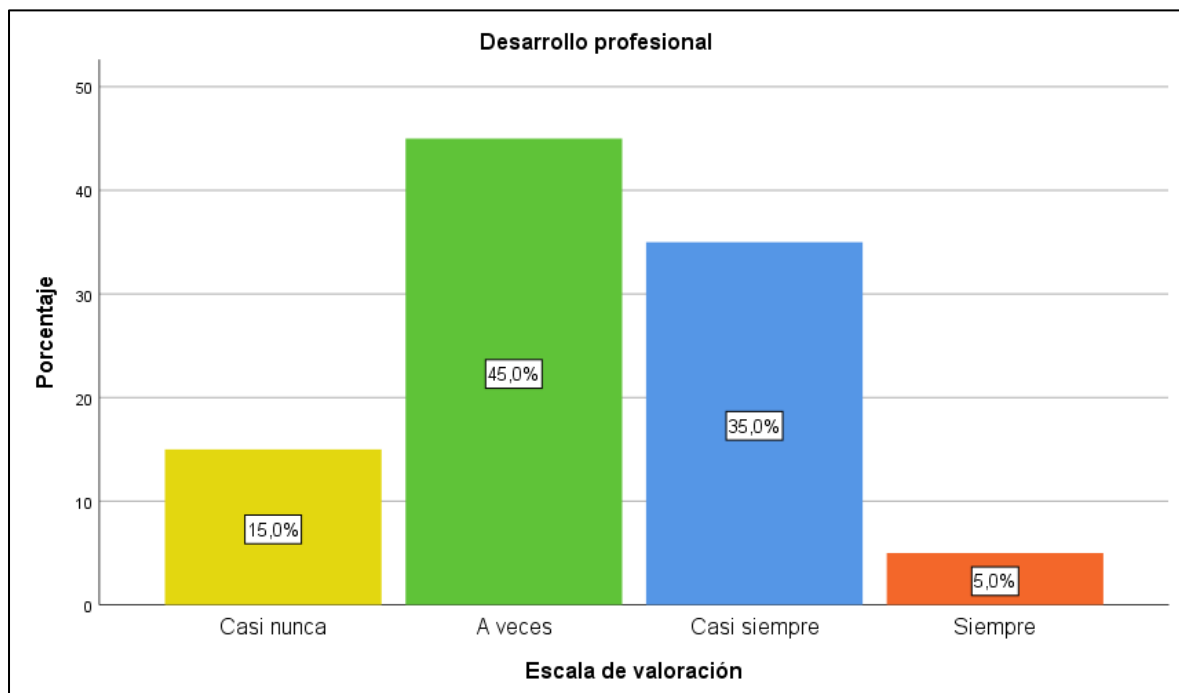
Porcentaje de las relaciones interpersonales



Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la dimensión

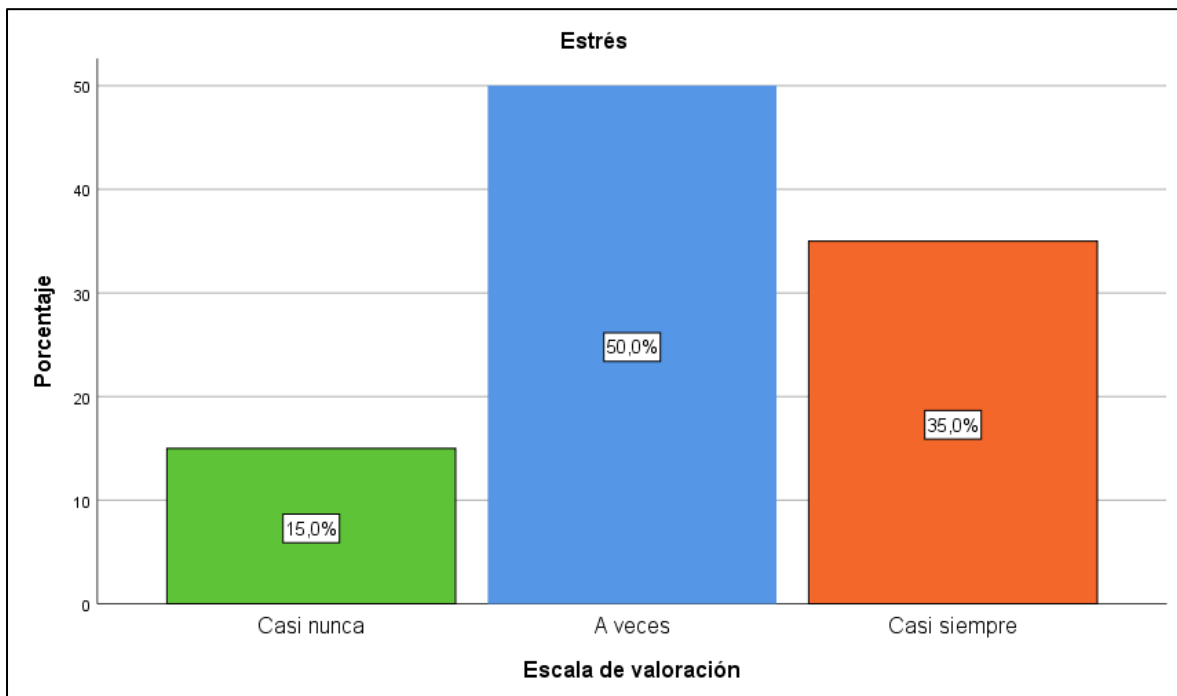
Figura 4

Porcentaje del desarrollo profesional



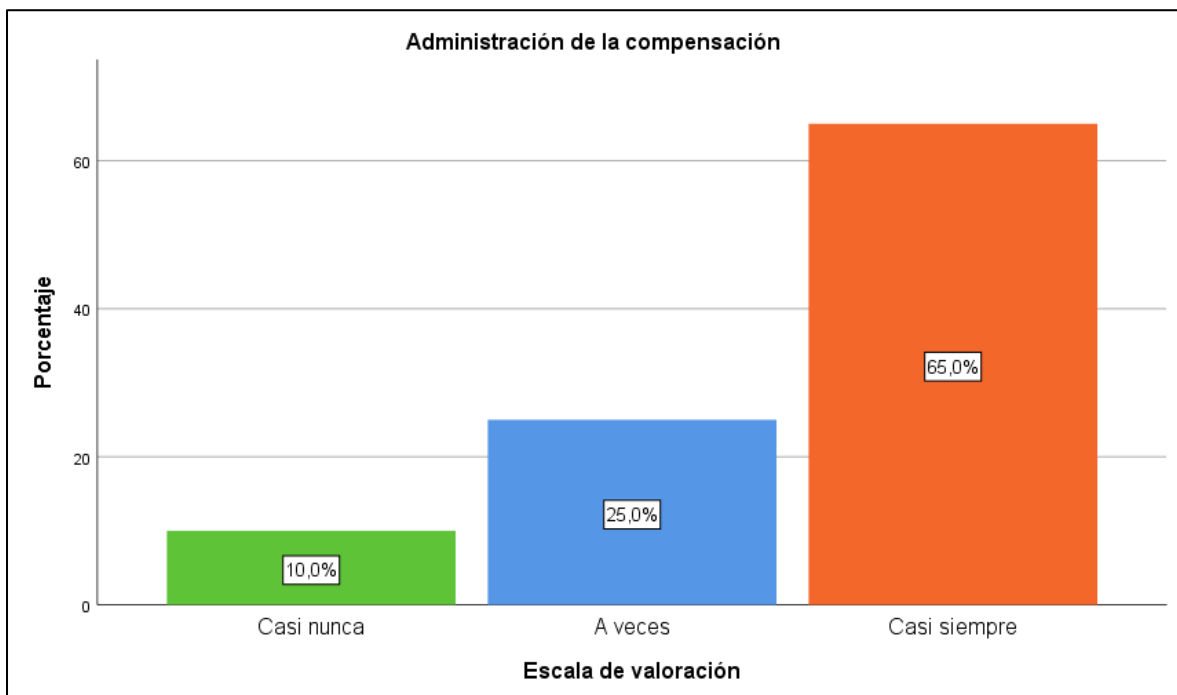
Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la dimensión.

Figura 5
Porcentaje del estrés



Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la variable 1.

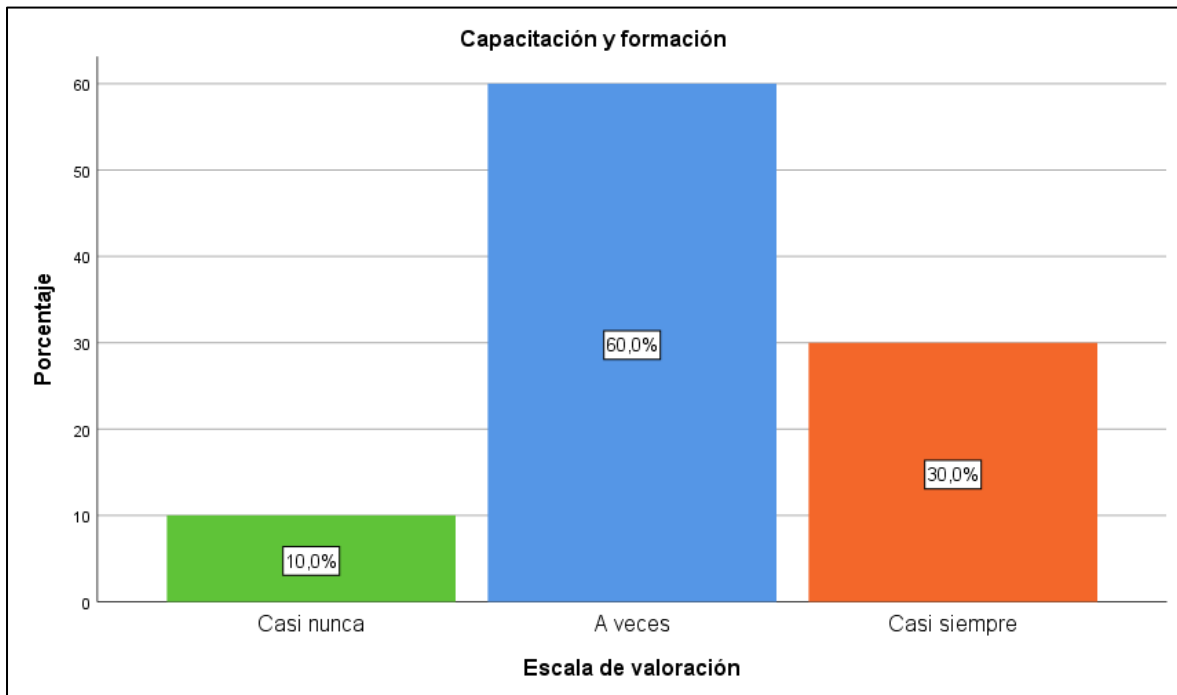
Figura 6
Porcentaje de la administración de la compensación



Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la dimensión 1.

Figura 7

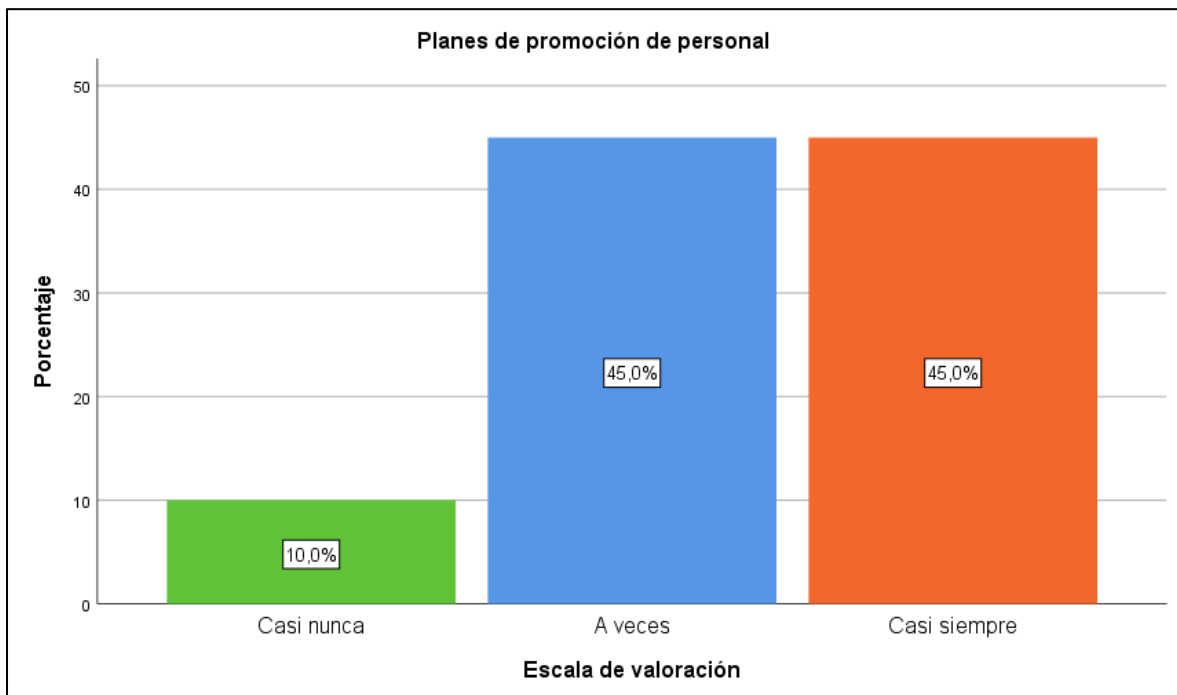
Porcentaje de la capacitación y formación



Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la dimensión 2.

Figura 8

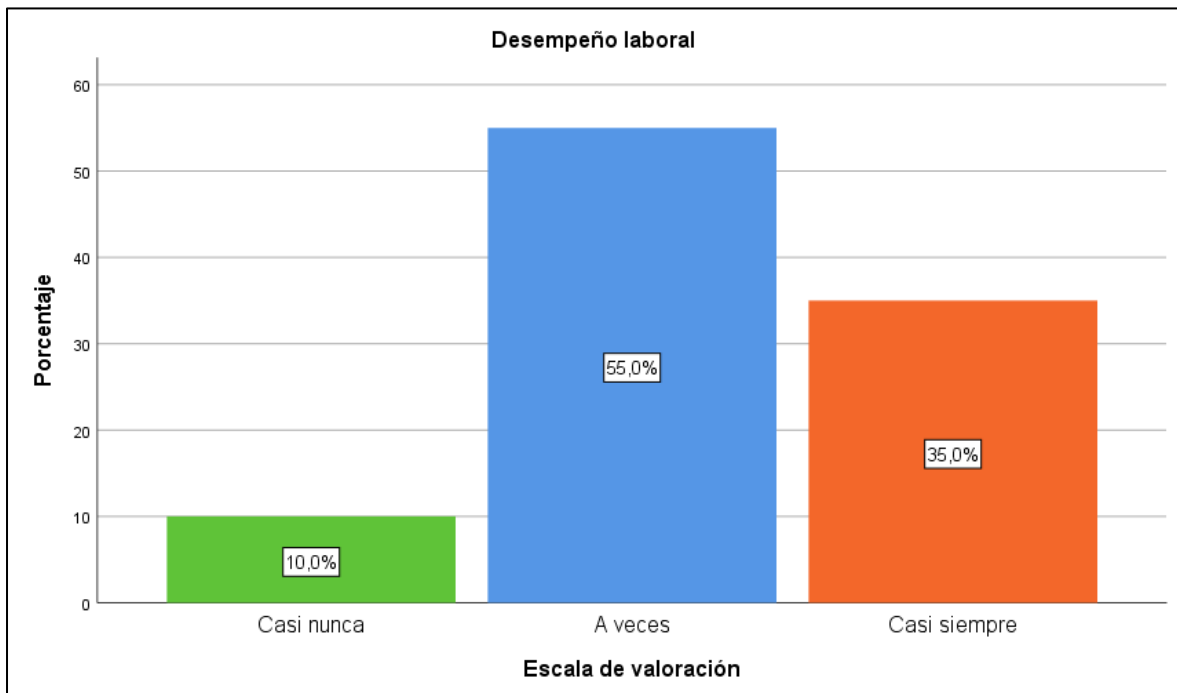
Porcentaje de los planes de promoción de personal



Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la dimensión 3.

Figura 9

Porcentaje del desempeño laboral



Nota: La tabla muestra nivel porcentual de la variable 2.

Anexo 9: Prueba de normalidad

Luego que se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk al tamaño de colaboradores, (n=20), se determinó si la prueba era normal o no normal, mediante el siguiente criterio:

H₀: Los datos se distribuyen de manera normal.

H₁: Los datos no se distribuyen de manera normal.

Nivel de significancia: 0.05

Valor de $\alpha = 0.05$

Decisión:

Si $p < 0.05$ se acepta la H₁

Si $p > 0.05$ se rechaza la H₁

Cálculo de la significancia: p = Sig

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	,800	20	,001
Desempeño laboral	,780	20	,000

Nota: Al respecto de la significancia de las variables fue 0,001 ($p < 0.05$); es decir, se rechaza la H₀, para ambas variables; por lo tanto, los datos no se distribuyen de forma normal y se utiliza r de Spearman para las pruebas no paramétricas, pudiéndose apreciar la tabla en el anexo 11.

Anexo 10: Base de datos para estadísticos

DATOS PARA DESCRIPTIVO E INFERENCIAL.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 9 de 9 variables

	EX_LAB	PAR_LAB	REL_INT	DES_PR	ESTR	ADM_CO	CAP_FO	PLAN	DES_LAB	var	var	var	var	var	var	var
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4							
2	4	4	3	4	4	4	3	4	4							
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4							
4	3	4	4	3	3	4	3	3	3							
5	2	3	3	2	2	4	3	3	3							
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4							
8	3	3	4	3	3	3	4	3	3							
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3							
10	2	2	3	2	2	2	2	2	2							
11	3	3	3	3	3	4	3	4	3							
12	3	3	3	4	3	4	3	3	3							
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3							
14	2	3	2	3	2	3	2	2	2							
15	3	4	2	2	3	3	3	4	3							
16	3	4	4	3	3	4	3	3	3							
17	3	3	3	3	3	2	3	4	3							
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
20	3	4	4	4	4	4	3	4	4							
21																
22																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ DE BRACHO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés y Desempeño Laboral en los Colaboradores de O & M Consultores en Ingeniería y Medio Ambiente S.A.C. Ayacucho 2022", cuyos autores son QUISPE QUISPE LIZ GISELA, SAUÑE RAMOS LIZ ANTUANE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ DE BRACHO CARNET EXT.: 000573626 ORCID: 00000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 01-08-2022 10:18:37

Código documento Trilce: TRI - 0358954