



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estrés y rendimiento laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería Y
Construcción S.A.C, Callao, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR(ES):

Romero Pino, Jorge Luis (ORCID: 0000-0001-6231-9998)

Salazar Vera, Lucero Regina (ORCID: 0000-0003-3717-2167)

ASESOR:

Dr Cárdenas Saavedra, Abraham (ORCID: 0000-0002-98087719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo de investigación, está dedicado a Dios, porque me permitió poder elaborarlo a pesar de los problemas atravesados durante la elaboración. A mi familia que son mi motivo principal para ser una gran profesional y me ayudan incondicionalmente.

Este trabajo de investigación, le dedico principalmente a mis padres Freddy y Giovanna, ya que, sin su apoyo incondicional y su motivación no hubiera logrado pasar tantos momentos difíciles durante esta época de mi vida universitaria. A mi hermana Kiara que siempre me da alegría todos los días. Y a mi abuelita Julia que es mi segunda madre, que siempre me ha aconsejado en todo momento para seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a la Universidad Cesar Vallejo, por permitirme ser parte de de la escuela de administración, la cual me permitió poder nivelarme y adaptarme a los retos de la vida. A Cárdenas Saavedra Abraham por orientarme en todo el proceso del proyecto de investigación. Al gerente general de la empresa Eseget Ingeniería Y Construcción S.A.C. por brindarnos el apoyo necesario para la elaboración del proyecto de investigación.

Gracias a Dios. A mi familia por ser mi principal apoyo y por estar dispuestos acompañarme en cada escalón de mi vida. Gracias a ciertas amistades que estuvieron alentándome para enfrentar este desafío. A la empresa Eseget ingeniería y construcción por permitirnos realizar nuestra investigación en la organización y a nuestro asesor el Dr. Abraham Cárdenas por compartir sus conocimientos y apoyarnos hasta el último de la carrera.

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.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos Éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla de juicio de expertos.....	18
Tabla 2: Variable 1: Estrés.....	21
Tabla 3: Dimensión 1: Fisiológico.....	22
Tabla 4: Dimensión 2: Emocional.....	23
Tabla 5: Dimensión 3: Cognitivo.....	24
Tabla 6: Variable 2: Rendimiento.....	25
Tabla 7: Dimensión 1: Esfuerzo laboral.....	26
Tabla 8: Dimensión 2: Productividad.....	27
Tabla 9: Dimensión 3: Calidad de Trabajo.....	28
Tabla 10: Parámetros de valores de coeficientes del Alfa de Cronbach.....	29
Tabla 11: Correlación de la Hipótesis General.....	30
Tabla 12: Correlación de la Hipótesis Especifica 1.....	31
Tabla 13: Correlación de la Hipótesis Especifica 2.....	32
Tabla 14: Correlación de la Hipótesis Especifica 3.....	33

Índice figuras

Figura 1: Gráfica porcentual de la variable Estrés.....	21
Figura 2: Gráfica porcentual de la dimensión fisiológico.....	22
Figura 3: Gráfica porcentual de la dimensión emocional.....	23
Figura 4: Gráfica porcentual de la dimensión cognitivo.....	24
Figura 5: Gráfica porcentual de la segunda variable rendimiento laboral.....	25
Figura 6: Gráfica porcentual de esfuerzo laboral.....	26
Figura 7: Gráfica porcentual de Productividad.....	27
Figura 8: Gráfica porcentual de Calidad de Trabajo.....	28

Resumen

La presente investigación denominado Estrés y rendimiento laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería Y Construcción S.A.C, Callao, 2020. El objetivo principal de determinar la relación entre el estrés y rendimiento laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020.

La metodología utilizada fue de tipo aplicada con un nivel descriptivo y a la vez correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. Asimismo, la población y muestra estuvo conformada por 55 colaboradores de la empresa. La técnica de recolección de datos fue la encuesta por medio del cuestionario compuesto de 20 preguntas validadas por medio de juicio de expertos y fiabilidad de Alfa de Cronbach. Del mismo modo, se recurrió a teorías como la Teoría el síndrome de Burnout, Teoría del estrés de Selye, la teoría transaccional de los estilos de Afrontamiento al estrés, la teoría de Mc Clelland y la teoría de la equidad de Adams.

Los resultados obtenidos lograron demostrar una correlación positiva considerable entre el estrés y el rendimiento laboral en la empresa. Confirmando con la prueba estadística de correlación del análisis de Rho de Spearman el coeficiente de correlación de la variable Estrés y Rendimiento laboral es positiva muy baja (0.731).

Palabras clave: Estrés, rendimiento laboral, productividad.

Abstract

This research called Stress and work performance of employees at Eseget Ingeniería Y Construcción S.A.C, Callao, 2020. The main objective of determining the relationship between stress and work performance of employees at Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020.

The methodology used was applied with a descriptive and correlational level, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design. Likewise, the population and sample consisted of 55 company employees. The data collection technique was the survey by means of the questionnaire composed of 20 questions validated by means of expert judgment and reliability of Cronbach's Alpha. Similarly, theories such as the Burnout Syndrome Theory, Selye's Stress Theory, the transactional theory of Stress Coping styles, Mc Clelland's theory and Adams's theory of equity were used.

The results obtained were able to demonstrate a considerable positive correlation between stress and work performance in the company. Confirming with the statistical correlation test of the Spearman Rho analysis, the correlation coefficient of the variable Stress and Job performance is very low positive (0.731).

Keywords: Stress, job performance, productivity

I. INTRODUCCIÓN

La emergencia sanitaria que se vivió en el año (2020) la pandemia de covid-19 ha cambiado radicalmente la manera en la que se solía trabajar. Pensar en el covid-19 a menudo te hace sentir miedo, ansiedad y las otras emociones fuertes que esta nueva enfermedad ha provocado, cuando sales de casa pueden ser abrumadoras, y el estrés en el ambiente laboral puede provocar agotamiento. Al respecto Huarcaya (2020) indicó que todas las personas se han visto afectadas por esta enfermedad denominada covid-19 en muchos aspectos y especialmente a la sociedad en cuanto al desempleo laboral y sobre todo al estado emocional, para así afrontar todos estos cambios de estilo de vida que evitaría cantidad de decesos por este virus, sin embargo, el estado peruano ha tomado ciertas medidas desde que se registró el primer caso, siguiendo estos protocolos que funcionaron en otros Países. Esto ha generado polémica en la sociedad, las noticias y cuarentena nacional por el estado de emergencia que ha hecho que alarme a toda la población, causando crisis laboral, ya que las empresas se han visto obligados al cese de sus negocios y al despido de su personal. En consecuencia, la población y el cuerpo médico se vieron afectados por la falta de dinero causando problemas en la salud mental como estrés, ansiedad, depresión entre otros. **En las empresas**, el ambiente laboral se observó múltiples sentimientos de agobio, una de las posibles razones fue el grado de tensión que ha existido cotidianamente, lo que produjo mucha ansiedad, alto estrés e incluso depresión. En algunos casos estos síntomas se dieron porque los trabajadores no contaban con una adecuada organización de sus labores, porque en ocasiones no lograban realizar las actividades según el horario establecido, o pensaban en otras cosas que les molestaban como en el tema de la pandemia y que no pueden concentrarse a un cien por ciento en su trabajo; lo que ocasionó un bajo rendimiento de sus colaboradores en la empresa. En cuanto al desempeño por los cargos asignados dentro de la compañía se basaron en los objetivos que se dispuso a cada colaborador y esto se pudo comprobar mediante sus capacidades y conductas que los empleados lograron mostrar, ya que podría ser provechoso o perjudicial, también depende de la responsabilidad y el compromiso que le ponen en las tareas dentro de la organización. Es por ello que el fenómeno de angustia tuvo mayor

trascendencia para los empleados, pues debido a cada uno de estos síntomas, algunos colaboradores tuvieron que dejar de trabajar con normalidad, desánimo, tuvieron problemas de irritación en cuanto al servicio que realizaban y a la vez hubo una disminución en el interés por el trabajo, lo cual no fue óptimo para el funcionamiento de la organización, porque la productividad y el servicio fueron afectados. Esto le dará al cliente una mala impresión. Vale la pena enfatizar que era necesario saber sobre la importancia y preocupación de tales casos, porque de esta manera se pudo lidiar con ciertas actitudes y entender las razones de las mismas que lo originaron. La investigación abordó la **problemática** orientada en: ¿Cuál es la relación entre el estrés y rendimiento laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería Y Construcción S.A.C, Callao, 2020?, así mismo, se establecieron los problemas específicos determinados (a) ¿Cuál es la relación entre el estrés y esfuerzo laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería Y Construcción S.A.C, Callao, 2020?, (b) ¿Cuál es la relación entre el estrés y productividad laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería Y Construcción S.A.C, Callao, 2020? Y (c) ¿Cuál es la relación entre el estrés y calidad de trabajo de los colaboradores en Eseget Ingeniería Y Construcción S.A.C, Callao, 2020?. La **justificación teórica** apoyó la investigación que generó conocimiento y debates académicos sobre temas como el estrés laboral y rendimiento laboral que existieron en las organizaciones. En la **justificación metodológica**, la investigación se basó en un proceso de investigación científica, en el que se identificaron problemas, hipótesis y objetivos de investigación. Para aplicar el instrumento se seleccionó una muestra aleatoria, en la cual se obtuvieron los resultados de la misma y se hicieron recomendaciones a la empresa para que hagan una buena toma de decisiones. El estudio utilizó el enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo correlacional entre las variables estrés y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa. Por último, en la **justificación práctica** los resultados de esta investigación permitieron mejorar el nivel de desempeño de los colaboradores de Eseget Ingeniería Y Construcción S.A.C, dado que se analizaron diversos factores que ocurrieron en el trabajo diario, y se esperó que sea de gran ayuda para la organización. La investigación tuvo como **objetivo general**; Determinar la relación entre el estrés y rendimiento laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020; de igual manera se planteó para los **objetivos específicos**: (a) Determinar la relación entre

el estrés y esfuerzo laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020; (b) Determinar la relación entre el estrés y productividad laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020; y (c) Determinar la relación entre el estrés y calidad de trabajo de los colaboradores en Eseget Ingeniería Y Construcción S.A.C, Callao, 2020. Por último, la investigación propuso como **hipótesis general**: Existe relación entre el estrés y rendimiento laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020; así mismo, se tuvo **hipótesis específicas** determinados por :(1) Existe relación entre el estrés y esfuerzo laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020; (2) Existe relación entre el estrés y productividad laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería Y Construcción S.A.C, Callao, 2020; y (3) Existe relación entre el estrés y calidad de trabajo de los colaboradores en Eseget Ingeniería Y Construcción S.A.C, Callao, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Espinosa, Hernández, Rodríguez, Chacín & Bermúdez (2020) en su investigación tuvieron como principal objetivo describir cómo el estrés influye en el rendimiento de los estudiantes de las universidades en Colombia. Se tuvo como muestra a personas que tengan la mayoría de edad y sean tanto varones y mujeres. Se determinó finalmente que ambos temas tienen una relación inversa, es decir a mayor estrés existe un bajo rendimiento, de igual manera existen factores a nivel emocional, físico y más que pueden perjudicar al estudiante. Se recomendó que las universidades deberían implementar distintos talleres de apoyo y de estrategias para disminuir el estrés, por último, se les indicó aumentar las actividades de bienestar para el universitario. Además, Ruiz, Jimenez, García, Guerrero, Pérez & Maicas (2017) en su estudio tuvieron como elemento principal hacer uso de la tecnología para poder gestionar el estrés en los colaboradores de un hotel en España. Se estudió a 14 personas entre varones y mujeres. Para la investigación, los autores realizaron una carrera entre los colaboradores para ver cómo se estaban con el estrés antes y después de la maratón. Se concluyó que la mayoría de ellos llevaba una carga de trabajo, por lo que impactaba más en el estrés, a su vez, la productividad aumentó en un 60% después del evento deportivo entre ellos, lo cual fue beneficioso tanto para los colaboradores como para la empresa. Asimismo, Lámbarry, Trujillo & Cumbres (2016) en su artículo tuvieron como motivo principal investigar sobre el tema del estrés en los pilotos o chóferes de los microbuses en México. Se obtuvo una muestra de 90 conductores, los cuales tenían de 18 a 42 años. Se tuvo como resultado que las condiciones de trabajo, asimismo los ingresos también son factores y las complicaciones que tienen en sus familias influyen bastante en el estrés. Recomendaron que estas empresas de transporte público, deben mejorar la carga laboral, la remuneración e incentivos, también aplicar ciertas estrategias para controlar las emociones y sentimientos. Por su parte Grimaldi, Villalba, Bernal & Sánchez (2018) en su estudio tuvieron como finalidad ver la relación entre el estrés con la satisfacción en varios profesores del área de deportes en España. Se obtuvo una muestra de 974 personas, donde la mayoría eran de sexo masculino. Se tuvo como resultado que la mayoría de ellos estaban satisfechos con sus actividades, sin embargo, la carga de trabajo era un factor determinante

que los hacía padecer de un estrés moderado, también las condiciones laborales no son las adecuadas, es por ello que recomendaron realizar ciertas estrategias para manejar el estrés con la finalidad de aumentar la satisfacción de todos los profesionales. Asimismo, Vijayan (2018) en su estudio evaluó el impacto que causa el estrés en la labor y rendimiento de los colaboradores en la empresa Aavin de India. Se tuvo como muestra a 100 participantes de la empresa. Se determinó que los factores más resaltantes que causa el estrés fueron la carga de labor, el bajo salario, la falta de autonomía y la mala seguridad del trabajo. Según la investigación, los varones tienden a preocuparse por el trabajo que realizan por turnos y la seguridad, y ambos sexos el estrés es por la paga que es muy baja y por la carga de responsabilidades, por lo cual, el autor tiene como sugerencia a la compañía, que bajan el nivel de trabajo, que se pueda asignar ciertos turnos de labores adecuados a los tiempos de los trabajadores para que tengan un equilibrio de vida saludable y pide que la gerencia tome más preocupación y realice talleres para combatir el estrés. A su vez Deng, Guo & Ma (2019) realizaron una investigación sobre la manera en cómo influye el estrés en gran porcentaje en el desempeño de varios colaboradores sanitarios de China. Se puso a análisis a 1594 personas que laboran en distintos centros de salud públicos, por lo cual, se obtuvo que la mayoría sufría de estrés por tener responsabilidades muy altas, el trabajo es demasiado cargado, el salario es muy mínimo para todo lo que proporcionan al hospital, la mala seguridad en el trabajo y demás, todo esto perjudica al colaborador, por lo cual, este artículo recomienda que para tener un buen desempeño de todo su personal, los hospitales deben asegurar una buena calidad laboral en todos los aspectos. A su vez Ratnawat & Jha (2014) en su investigación dieron a conocer las distintas causas del estrés y a la vez el gran impacto que puede desarrollarse en el desempeño laboral, para esto pretendieron desarrollar varias estrategias para poder manejar el estrés. Es por eso, que se hizo una revisión sobre distintos informes, libros y revistas sobre el tema desde los años 90 hasta el 2014. Por lo cual, se obtuvo que hay varios elementos de la persona que llegan a ser afectados por el estrés que pueden ir desde un comportamiento interpersonal a las competencias, así mismo, el salario, la mala seguridad del trabajo, acoso laboral, la relación tanto con sus compañeros con los propios jefes, un mal entorno físico y demás, son categorías que afectan tanto a varones y

mujeres que laboran en distintas empresas. Sin embargo, se realizó un modelo para poder medir el estrés con el rendimiento, que es verificando la motivación y energía, la tensión con la ansiedad y el aburrimiento de todos los colaboradores. Asimismo, Altamirano (2018) en su investigación realizada evaluó la tensión y el rendimiento laboral en los colaboradores públicos de la ocupación judicial. El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, además se desarrolló una encuesta a 92 colaboradores de la empresa. Dando como resultado final que 60 de los encuestados eran casados, 15 viven en una unión libre, 15 son solteros, 9 divorciadas y 1 viudo, ya que en el tiempo que los trabajadores tienen ejerciendo en la empresa, también no parece ser el elemento preciso el nivel de estrés que puedan presentar, actualmente el nivel de estrés es ligero en los colaboradores que cuentan mayor de tiempo en la empresa laborando, para finalizar se concluye que la existencia de las tensiones que tienen los colaboradores de la compañía se asocia a los factores psicosociales de inseguridad como la falta de unión, el clima organizacional y el poder del líder que le asigna, para que así logren proponer estrategias que acepten enfrentarse sobre los efectos del estrés. A su vez Pruna (2018) en su tesis indica el estrés y cumplimiento laboral de los colaboradores administrativos en el municipio de Latacunga. El enfoque es cuali-cuantitativo, utilizando la técnica cuantitativa, ya que recolección datos y el análisis estadístico. Por ello se aplicó el instrumento de encuesta con una muestra de 176 colaboradores de la empresa, ya que ayudará a conseguir más información principal de una manera más clara y detallista del problema que se está estudiando. Por lo tanto, se concluye que los niveles de tensión que se encuentran expuestos en los colaboradores es de todos los días, debido a la cantidad de pobladores y los trámites que deben realizar a diario, exhibiéndolos a los niveles elevados de incremento mental, que puede lograr desencadenar en enfermedades físicas o psicológicas que dañarían la tranquilidad de los colaboradores. A su vez Arcia, Leiva & Prado (2016) en su investigación sobre la ansiedad, el desempeño y el estrés, los participantes de esta investigación fueron 40 colaboradores de dicha empresa, obteniendo que la mayoría de ellos tenían un estrés muy leve y que puede ser controlado, una causa de ello son las demasiadas responsabilidades que se les da, con respecto al desempeño, existiendo factores que repercuten en la productividad de los colaboradores, de manera general, sin

existir una relación entre las dichas variables, sin embargo, se deduce que las personas con menos ansiedad y estrés tienen un mayor rendimiento en el trabajo. A nivel nacional, Gutierrez, Romero, Sisniegas y Tafur (2019) en su investigación colocaron como objetivo el encontrar y manifestar la conexión existente entre la variable estrés y rendimiento, se utilizó como instrumento el cuestionario, aplicando la técnica de las encuestas aplicando la técnica de la escala de Likert, la muestra estuvo conformada por un total de 50 personas, teniendo como diseño no experimental de corte transversal, el método del estudio será de forma hipotético- deductivo con un enfoque cuantitativo. Obteniendo como resultado que existe una correlación entre el estrés y rendimiento laboral. Los resultados evidencian que tienen una relación estadísticamente significativa. Además, Valverde (2018) En esta investigación se tuvo como finalidad analizar la relación entre el estrés dentro del trabajo y la productividad, teniendo una muestra de 40 trabajadores de la empresa, se utilizó la técnica de la encuesta mediante el cuestionario tipo Likert de 20 ítems, los datos fueron procesados mediante el programa SPSS la cual tenía una versión 24; se concluyó que había una correlación positiva considerable ($R = 0,707$) de ambas variables estudiadas.

Según Jáuregui (2018) en su tesis tuvo como propósito establecer la influencia existente entre la variable estrés y el bajo rendimiento, el instrumento que se utilizó fue la escala de Likert con 5 diferentes opciones. Se concluyó que el estrés laboral si influía negativamente en el bajo rendimiento de todos los colaboradores.

Asimismo, Rozas (2019) En su investigación tuvo la finalidad de poder determinar la conexión existente entre estrés y la variable rendimiento, hizo uso de una metodología de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional. Se aplicó el cuestionario de escala de Likert a su muestra de 60 trabajadores; el coeficiente de Alfa de Cronbach, tuvo un valor de 0.756 y de 0.803; por otro lado, en la prueba de hipótesis se empleó el Coeficiente de Correlación de Spearman. Llegando a la conclusión de que el rendimiento si está conectado con el estrés, teniendo una correlación de Spearman = $-0,517$ y $p = 0,00$.

Díaz, Guevara & Vidaurre (2019), en su artículo científico definieron como objetivo principal; adquirir el nivel de conexión que existiese entre estrés y la variable clima organizacional en cada colaborador de la organización, basándose en un diseño

de investigación no experimental, transversal de tipo correlacional, con un total de 30 técnicos que fueron utilizados como muestra, utilizaron como instrumento de medición la escala; Likert; concluyendo que a mayor nivel clima organizacional manifiestan un menor nivel estrés laboral por parte de los colaboradores. Asimismo, Rodríguez (2019) el propósito de su tesis fue determinar la relación entre la presión laboral y el desempeño laboral de los trabajadores. El tipo de investigación es no experimental, correlacional-transversal, el conjunto muestral estuvo conformado por 20 trabajadores del área de producción, por tanto, se puede concluir que existe una relación significativa entre las variables. Además, Delgado, Calvanapón & Cárdenas (2020) el propósito de esta investigación fue establecer la relación entre la variable estrés y el desempeño laboral del talento humano en el sector salud. Durante el proceso de investigación se adoptó un método no experimental, a través de un estudio correlacional, de corte transversal, con un enfoque mixto; en el evento participaron 98 por ciento de los colaboradores de este entorno, mostrando una conclusión de que el coeficiente de Rho de Spearman permite establecer correlaciones negativas y moderadas entre estrés y desempeño laboral. Asimismo, Ruiz & Christiam (2017) muestra en el proyecto de investigación la finalidad de poder establecer y analizar la relación que hay entre estrés y desempeño laboral; el tipo de investigación utilizada es correlacional y la investigación se desarrolló con un el diseño no experimental, el objeto del estudio encuestados cuentan con 40 trabajadores, llegando a la conclusión de que existe una relación débil entre el estrés y el desempeño de los trabajadores. De tal manera Rojas (2017) su proyecto de investigación tuvo la finalidad de diagnosticar la conexión entre los factores estresores y el desempeño profesional del área de enfermería en un hospital del distrito de San Juan de Lurigancho, la metodología usada para el estudio fue descriptivo, con un diseño correlacional transversal, la muestra está conformada por 44 enfermeras, se obtuvo como resultados que cada uno de los encuestados presentaron un 40.9% de estresores laborales a un nivel medio y por otro lado el 68.2% indican nivel inferior acerca del desempeño laboral, por tal motivo se llegó a la conclusión que no se encontró una relación significativa entre las variables que fueron investigadas. De igual modo Serrano (2016) este estudio tuvo como propósito analizar qué factores son los que afectan el desempeño laboral. Este estudio es de tipo correlacional descriptiva, a través de

una muestra de 104 participantes encuestados se obtuvieron los siguientes resultados que se reconoce que los factores de motivación variable y desempeño laboral se correlacionan significativamente al nivel 0.05, y los resultados arrojan una confianza del 97.7% El grado de correlación es correcto y la probabilidad de error es inferior al 5%. Según la tabla de valores de χ^2 , las correlaciones fueron = 3.1052, por lo que verificamos nuestra otra hipótesis: "los factores de motivación afectan significativamente el desempeño laboral de los trabajadores municipales de Carabayllo", concluyendo que esta hipótesis es correcta y aprobada. Del mismo modo Chipana, Marino (2017) manifestó que la finalidad de esta investigación era determinar los niveles de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento que empleaban los enfermeros, con miras a dar una buena calidad de vida de los enfermeros. El estudio utilizó un método cuantitativo, de nivel aplicable y descriptivo transversal, la población de estudio estuvo constituida por todas las enfermeras de la organización, llegando a la conclusión que la mayoría de las enfermeras tienen una menor presión laboral y adoptan plenamente estrategias de afrontamiento. Además, Rupay (2016) En su estudio en la municipalidad provincial de Angaraes, realizó un análisis para verificar la relación existente que hay entre el estrés y el rendimiento de los profesionales. Asimismo, se tomó en cuenta los métodos científicos de tipo no experimental y diseño transversal correlacional. Utilizando técnicas de registro y encuestas como herramientas, tomando 30 trabajadores como muestra y se pudo concluir que el estrés casi siempre es proporcional al desempeño laboral. Del mismo modo Altamirano (2018) el propósito de la investigación fue que existe un vínculo entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout entre los profesionales médicos de emergencia, siendo un estudio multicéntrico, comparativo, retrospectivo y transversal. Llegando a la conclusión de que, si hay una conexión significativa entre el grupo etario, pagos extras, sexo y trabajo en equipo. Asimismo, Elera & Tafur (2018) Este estudio tiene como objetivo determinar la incidencia de estrés laboral para el personal administrativo ausente del trabajo en la Escuela de Ingeniería Eléctrica. El tipo de investigación es descriptiva – correlacional. El diseño es no experimental – transversal, su población está compuesta por 15 trabajadores. Finalmente se concluyó que los trabajadores con una mayor presión laboral tienen más probabilidades de perder sus puestos de trabajo. Es por ello que tenemos como

primera teoría el síndrome de Burnout mencionado por primera vez por el autor Bradley (1969); en lo cual Rodrigues, Santos & Sousa.(2019) manifiestan que es sumamente importante prestar atención a la salud de los profesionales, contar con una carga de trabajo excesiva es un factor de riesgo que estimula el desarrollo de estrés laboral y síndrome de burnout. Por tal motivo los trabajadores se enferman en su entorno laboral y esto genera ausentismo, es decir los trabajadores que se encuentran inmersos en una vida diaria estresante comienzan a vivir situaciones que requieren una amplia capacidad de adaptación a las necesidades psicológicas y emocionales, esto hace que experimenten agotamiento y síndromes de agotamiento a medida que su cuerpo responde a esta rutina de estrés. Del mismo modo Vilchez, Romaní, Ladera & Marchand (2019) consideran que es un estímulo por la presión laboral que evidencian muchos de los profesionales, quienes muchas veces tienen un acercamiento continuo con las personas, ya que es parte imprescindible de su responsabilidad. Por otro lado tenemos la Teoría del estrés de Selye (1974); en lo cual Aguilar(2019) manifiesta que el estrés surge cuando hay una alteración en el cuerpo causada por la acción de un agente externo y el cuerpo reacciona a este de una manera extraordinaria para que pueda restablecer este equilibrio, esta respuesta al estrés está constituida por un mecanismo denominado síndrome general de adaptación, que comprende tres etapas : la reacción de alarma, la etapa de resistencia y la etapa de agotamiento. De la misma forma tenemos la teoría transaccional de los estilos de Afrontamiento al estrés mencionado por los autores Lazarus y Folman (1984), en lo cual Gallardo (2019) nos indica que los estilos para lograr afrontar el estrés están orientados a dos funciones esenciales para poder regular las emociones y resolver los problemas que se presentan. De la misma forma tenemos la teoría de Mc Clelland (como se citó en Huilcapi, Catro & Jácome, 2017) indicando que, en la teoría de las 3 necesidades, para que las personas logren desempeñar adecuadamente, requieren estar motivados, es por eso, que cada colaborador está enlazado a satisfacer sus necesidades tanto de logro, afiliación y poder, ya que, cada una de ellas reforzará la manera en cómo laboran los trabajadores en la empresa. Por otro lado según Cheng, Zhou, Gongxing y Kezhen (2020) mencionan la teoría de la equidad de Adams , lo cual nos indica que la motivación y el rendimiento laboral parte de tanto el trabajador valore sus tareas asignadas y la recompensa que

llegue a recibir a cambio , lo cual se llega a comparar con lo que reciben los demás colaboradores, el trabajador de toda compañía llega a estar motivado si existe una igualdad o estabilización entre los que ellos contribuyen y lo que obtienen por ello. Seguidamente, Dubrin indicó sobre la teoría de expectativas de la motivación (como se citó en Camargo, 2017) la cual manifiesta que el colaborador tendrá un buen rendimiento en base a tres componentes: instrumentalidad, es la percepción que tiene el operario frente a los resultados que puede obtener sobre lo que realiza; valencia, significa toda validación buena o mala frente a los premios o castigos laborales; y expectativa, significa la espera personal de cumplir con un buen rendimiento laboral. De la misma forma tenemos el enfoque conceptual, se comenzó con la definición de la primera variable, **Estrés laboral** en la cual, Vidotti, Martins, Galdino, Ribeiro & Robazzi (2018) refieren que cuando el ambiente de trabajo es estresante y desagradable suele exponer a los trabajadores a riesgos laborales, ya que las percepciones de los individuos variarán según la experiencia e involucra aspectos subjetivos y personales. Por tanto, el estrés elevado y la mala calidad de vida son factores de riesgo para el desarrollo del síndrome de burnout que se caracteriza por presentarse con una serie de síntomas que se manifiestan como agotamiento, falta de energía física y mental, falta de interés del trabajo y baja autoestima siendo perjudiciales para las personas y las organizaciones. De igual manera, Montalvo (2017) lo define como la respuesta del organismo a un ataque cuando se considera peligroso en determinadas circunstancias, lo que provoca un consumo de energía en el organismo. Cuando una persona está bajo estrés, su respiración aumenta, lo que puede llevar a un uso excesivo e innecesario de los pulmones, aumentando sus ondas cerebrales esto provoca dolores de cabeza y deterioro mental, siendo este el mayor problema al que los seres humanos suelen ser más vulnerables y no le suelen prestar mucha atención porque creen que es algo normal. Para esta variable se generaron 3 dimensiones, siendo la primera dimensión **Fisiológico** que según Rivera, Villanueva & Gaitán (2020) refiere que el estrés puede causar un desgaste físico y desorden al aumentar los niveles de cortisol, ya que si el paciente tiene episodios de estrés continuos, el mecanismo de compensación fisiológica se activará continuamente, provocando desórdenes en el organismo de la persona. Por otro lado, como segunda dimensión tenemos a **Emocional**, en este contexto Esquivel, Sánchez,

Ochoa., Molina, & Muñoz (2020), mencionan que es una situación compleja y tensa que involucra mecanismos regulatorios desafiantes para mantener una salud mental óptima, por tal motivo no todos los trabajadores se ven afectados por las mismas emociones, lo que significa que existen protectores para hacer frente al estrés psicológico. Asimismo, como última dimensión tenemos a **Cognitivo** que según Sanz et al. (2016) manifestaron que las personas sometidas a estrés también experimentan cambios cognitivos, como problemas de memoria, concentración y pensamiento, asimismo existe una terapia cognitivo-conductual que es recomendada para la ansiedad, la depresión y las enfermedades adaptativas. Asimismo, mencionaremos los indicadores de nuestra **primera dimensión; Reacción de alarma**; según Cruz, López, Cruz & Llanillo (2016) manifestaron que ante un peligro o factor estresante se genera una actitud de alerta, este primer paso implica la activación del eje hipofisopararrenal; Un gesto rápido y automático que consta de una serie de indicaciones equivalentes consecutivas. Para nuestro segundo indicador **Etapas de resistencia** García & Mercado (2018) nos indican que una vez que el estrés aumenta con el tiempo y el individuo continúa enfrentando el caso, Debido a que su capacidad para sobrellevar la situación es limitada, tendrán irritabilidad e incomodidad. Y la frustración provocada por el desgaste que conlleva, aunque no se resuelva el hecho que lo desencadenó. Como tercer indicador **Etapas de agotamiento**, según Rengifo (2017) indica que es un agotamiento emocional presentado por el individuo siendo los sentimientos de fatiga debido al trabajo que tienen.

Hay situaciones en que la respuesta no resulta correcta ya que el estrés podría ser excesivo para los recursos de que se dispone. Como cuarto indicador **Ansiedad**, según Castillo, Chacón & Díaz (2016) nos indican que la ansiedad es una contestación adaptativa habitual ante una amenaza que posibilita al individuo a mejorar su funcionamiento, aun cuando hay situaciones en que la contestación no resulta adecuada ya que el estrés podría ser excesivo para los recursos de que se dispone. Para nuestro quinto indicador **Angustia**, según Barán (2018) nos indica que es una inquietud muy fuerte causada por actividades desagradables; puede basarse en su impacto en el individuo y en sus propios eventos actuales dados. Renuncia menciona que, si incrementa el estrés a un gran punto de ruptura, puede bajar el desempeño a cero; es así que el colaborador puede entrar en una crisis y no se

siente apto para poder laboral, esto genera el despedido o renuncia, o simplemente se rehúsa a volver a su área de trabajo. Como sexto indicador tenemos **Renuncia**, según Peña & Gomez (2018) nos indican que, al estar en un estado muy preocupante, o un estado causado por situaciones desagradables o amenazas peligrosas se suele dejar y ya no realizar algún trabajo o actividad. Para nuestro séptimo y octavo indicador **Evaluación primaria**, Ferrer (2018) comenta que esta evaluación se centra en el significado y la importancia de situaciones que pueden evaluarse como irrelevantes, benignas o estresantes, ya que identifica si afectara al individuo. Del mismo modo, la Evaluación **secundaria**, nos menciona que se enfoca en lo que se puede hacer para solucionar el problema de la situación, porque se considera la expectativa del resultado, por lo que esta evaluación es más complicada porque va a afectar al individuo. Como último indicador tenemos **Reevaluación**, Según Andres, Castañeiras., Stelzer, Canet & Introzzi (2016) indican que es un plan de regulación de los sentimientos, lo cual significa redefinir los eventos para modificar su efecto emocional.

Por otro lado, Con respecto a nuestra segunda variable: **Rendimiento laboral**, el autor Motowidlo (como se citó en Terán, 2017) define al desempeño laboral como la integridad que espera la compañía con relación al accionar que un colaborador lleva a cabo en un momento determinado. Ya que ese interés, será de manera positiva o negativa, reconociendo si el colaborador demuestra un rendimiento bueno o malo y analizar el aporte que el trabajador ofrece sus capacidades a la compañía. El **esfuerzo laboral** es la primera dimensión que se a elegido para el rendimiento laboral por lo cual, Sinisterra (como se cito en Valderrama, Colmenares & Jaimes, 2016) refieren que es la mano de obra directa que todo colaborador aplica en la empresa, todo esfuerzo que realiza un empleado, está físicamente enlazado con todos los procedimientos productivos de una compañía o una característica individual al servicio de una o realizando varias tareas, ya sea por una acción manual, trabajo de máquinas o equipos, razón que indica que es el costo del sacrificio en el trabajo que desarrolla cada colaborador sobre la materia prima y llegue a convertirlo en un producto terminado. Por otro lado como segunda dimensión **productividad laboral**, Cequea & Monroy (como se citó en Jaimes , Luzardo & Rojas, 2018) nos anuncia que la productividad es el resultado de la organización acorde a las tecnologías, la compañía y el talento humano, acoplándose en forma

perfecta o estable, ya que se enfoca en la producción de los colaboradores en un periodo de tiempo para llegar a los objetivos de la empresa. Por último la tercera dimensión **calidad de trabajo**, Quintana, Paravic & Saenz (2016) menciona que la calidad laboral es una idea que involucra varios aspectos que se integra cuando el colaborador; a través del cargo y bajo su propia captación, asume las siguientes obligaciones personales que son: apoyo institucional, confianza y integración al puesto que le asignen en el área de trabajo, reconociendo la comodidad que consiguen a través de su trabajo y el progreso personal logrado con la compañía. Asimismo, Sabastizagal, Astete & Benavides (2020) manifiestan que los trabajadores con condiciones adecuadas de trabajo, protección y sanidad están estrechamente relacionados con el fortalecimiento de las políticas organizacionales, asimismo su motivación y productividad. Sin embargo, hemos mencionado los indicadores de nuestra **segunda variable, Trabajo en equipo**. Según Ríos (2017) indica que es un conjunto de metodologías y estrategias que toma en cuenta un grupo de personas para que puedan organizarse y lograr cumplir ciertas metas. **Manejo de crisis**. De acuerdo a Ventura (2021) explica que es la capacidad de poder manejar con una buena actitud todo tipo de situaciones que aturden las emociones, que puede ser momentos complicados que surgen en el trabajo día a día. **Habilidad de servicio**. Según Cáceres, Peña y Ramos (2018) indica que es la actitud de cada colaborador dentro de la empresa, en el cual aplica su conocimiento adecuadamente para ejercer sus labores, aparte de ello, tiene iniciativa de aprender más, sabe solucionar problemas y sobre todo se adapta bien a cualquier cambio. **Orientación al cliente interno y externo**. De acuerdo a Hinojosa y Ruiz (2019) manifiesta que es un enfoque en el cual involucra a la cultura organizacional, donde se toma en cuenta a los colaboradores y los clientes para satisfacer sus necesidades y expectativas, es por eso, que es necesario que el gerente tenga conocimiento del camino de experiencia del cliente y también brinde una adecuada calidad laboral del colaborador. **Comunicación afectiva**. Según Huamaní y Solano (2018) indica que es un factor importante en toda compañía, ya que, juega un papel muy importante para la relación entre todos los colaboradores y con el cliente, es por ello, que la información que se transmite debe ser adecuada tanto informal como formalmente, esto logrará enfatizar la confianza. **Competencia profesional**. De acuerdo a Cerna y Martínez (2019) manifiesta que es la capacidad que comprenden todos los

colaboradores al momento de colocar en práctica sus habilidades y conocimiento dentro del campo laboral. **Satisfacción laboral.** Según, Boada (2019) indica que es un estado emocional que muestra afectividad y una buena actitud frente a sus labores en una empresa. **Motivación laboral.** De acuerdo a Linares (2017) indica que es una actitud interna del colaborador, está influenciada tanto por los incentivos de la empresa y también por su satisfacción que percibe en la empresa. **Clima organizacional.** Según Tamayo y Romero (2019) manifiesta que es todo ambiente laboral en el cual los colaboradores realizan sus actividades, influyen las relaciones entre todos, la satisfacción y la cultura de la empresa. **Estrés.** De acuerdo a Ruiz y Vega (2016) indica que es consecuencia de tanta presión que existe en el entorno laboral por las exigencias o la falta de recursos para cumplir con sus tareas. **Rendimiento laboral.** Según Ruiz (2021) explica que es todo resultado que alcanza el colaborador en sus labores, medido a través de los objetivos o metas cumplidas en un tiempo determinado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El **tipo de investigación** que se utilizará es de tipo **aplicada** debido a que se busca la expansión y la realización del estudio para que de esa forma el proyecto de investigación tenga solución. Según Baena (2015) nos presenta que toda exploración estudiada se llega a programar las preguntas específicas que requieren de resultados rápidos. Para que en consecuencia nos brinden resultados con una información verdadera y proporcionar respuesta a toda interrogante que se presente.

El **diseño** será **no experimental** y de **corte transversal**, ya que, en este sentido, los datos de las variables de investigación mostradas no serán manipulados y serán recolectados por la información en un determinado momento dado por la información recolectada. Sáez (2017) señaló que el diseño no experimental se refiere al procedimiento de averiguación, es decir, al proceso de recolectar datos sin procurar estimular al cambio, se dan en situaciones de corte transversal.

El **enfoque será cuantitativo**, dado que se cuantifica por el tipo de escala Likert, con un análisis de las estadísticas de los datos recolectados para medir las variables a estudiar. Cadena, Rendón, Águila & Salinas (2017) nos dicen que a las variables se le atribuye de una manera específica ya que requiere mucha investigación por parte de todos los lectores para que de esa manera tengan un mejor efecto de asimilación, y por lo tanto se pueda conseguir resultados precisos en el futuro y poseer una declaración estable

La **investigación será de un nivel descriptivo y a la vez correlacional**, porque se recauda datos e información de distintos estudios científicos, que aportaron ideas para explicar el tema con una visión más académica, también se determinará si hay una correlación entre estrés y rendimiento laboral en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C. Godoy (2018) Nos revela que la exploración correlacional presenta a ser de modelo de investigación no experimental, en lo cual nos manifiesta que se llega a medir las dos variables que se obtiene y evaluaría el vínculo estadístico, es decir, la conexión que se puede tener entre ambas variables.

El método de la investigación será hipotético y deductivo, porque a partir de la problemática se enunciaron hipótesis que pasaron por una evaluación para analizar su veracidad, con esto se podrá constituir las conclusiones. Según Ibáñez (2015) indica que el método hipotético deductivo parte de lo común a lo propio y que su propósito es proyectar la hipótesis que demuestre los fenómenos para lograr asegurarlos a través del estudio de lo que se cumple realmente.

3.2. Variables y operacionalización:

La variable 1 es: Estrés, en cuanto a sus dimensiones, estos son: Fisiológico, Emocional y cognitivo.

La variable 2 es: Rendimiento laboral, en cuanto a sus dimensiones, estos son: Esfuerzo laboral, Productividad, Calidad de trabajo.

3.3 Población, muestra y muestreo:

Dentro del sitio, se evidencia a los colaboradores de la organización Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, considerando que la muestra representa a la población, cuenta con 55 colaboradores con el mismo número de elementos INEI (2017) Nos enseña que los censos son exploraciones científicas de un conjunto de países para que de esa forma se adquieran conocimientos del tamaño de la población, asimismo se obtiene información de los individuos para la investigación.

Se utilizará una **muestra censal** el 100% de la población. La técnica de muestreo será no probabilística por conveniencia porque se utilizó el 100% de la muestra. Por lo tanto, en el estudio al considerar el mismo número de elementos de la población se aplicó un estadístico censal según López & Fachelli (2016) señalan que el cuadro de la muestra puede ser representada por el censo, mejor dicho, es un vínculo meticoloso y minucioso con el conjunto de unidades de población existentes

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicará será la encuesta para conseguir los datos, la cual se desarrolló a raíz de los ítems de las dimensiones que se obtuvieron de los conceptos de la investigación. Para Baena (2017) nos demuestra que el uso de las

herramientas de investigación consigue ayudar a las personas que se logró investigar que llegue economizar tiempo, guardar esfuerzos de materiales y los impulsos humanos. Nos indica que si se adapta como una costumbre y capacitación constante nos contribuirá con las posibles consecuencias de un trabajo metódico, estructurado, simple y digno de la opinión científica, así mismo se ordenarán los estudios y crecerá la alineación intelectual.

Se utilizó el cuestionario como **instrumento de recolección de datos**, el cual posee 20 preguntas, el cual se aplicó a los trabajadores de la empresa Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C Para Cabezas, Andrade & Torres (2018) Manifestaron que es una guía de entrevista no estructurada, ya que cuando los investigadores salen a observar los parámetros básicos de recolección de datos, y la encuesta intenta entender la respuesta de un conjunto de individuos que puede referirse

La **validez del instrumento** será brindada a juicio por 3 maestros en la asignatura y metodología, ya que comprobarán detalladamente el formato de aprobación mostrada, y darán el revisado aprobado para continuar con la presente investigación. Por tal motivo Cohen & Gómez (2019) expresan que es una manera de brindar conocimiento, que consta en aceptar o recordar que en el área de las ciencias sociales es inviable asegurar la relación de equivalencia entre la escala numérica utilizada y el grupo de características del fenómeno, que logra pretender medir, contar con variables con magnitud no facilitaría una mayor confiabilidad de la medición, sin embargo incrementa la posibilidad de hacer mejores ajustes en los cálculos y en los análisis.

Tabla 1

Validación del instrumento de recolección de datos por Juicio de expertos

Expertos	Calificación	
	Estrés	Rendimiento laboral
Dr. Abraham Cárdenas Saavedra	Aplicable	Aplicable
Mgtr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Aplicable	Aplicable
Dr. Julio Manrique Céspedes	Aplicable	Aplicable

Fuente: *Calificación por Docentes de la Escuela de Administración*

La **confiabilidad del instrumento** se obtendrá por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual determinó la correlación que existe entre las 02 variables que se presentaron en la reciente tesis, donde el Alfa de Cronbach es 0,751 por tanto, se afirma que instrumento es aceptable, lo cual indica que tiene una confiabilidad marcada de acuerdo a los rangos del coeficiente de Alfa de Cronbach. Olivares (2017) Nos presenta que la confiabilidad y la validez, llegan a ser opiniones repetidamente que llegan estar desorientados. Por lo tanto, la confiabilidad y el valor son arreglos totalmente distintos en toda validación de una herramienta de evaluación, así mismo nos informa que la confiabilidad viene a ser la conexión en la evaluación, mientras que el cálculo muestra la conformidad junto con el control que la herramienta busca medir. Asimismo, Frías (2019) nos indica que para analizar la fiabilidad del instrumento a aplicar es por medio del alfa de Cronbach. Con esta herramienta se determinará la consistencia del instrumento mencionado, el cual contiene diversos ítems desarrollados a partir de las dimensiones e Indicadores. Sin embargo, si los datos son de una estructura muy multidimensional, la consistencia será de un valor bajo, por lo tanto, no será equilibrado y no se podrá medir.

3.5 Procedimientos

La presente investigación Estrés y rendimiento laboral de los colaboradores en Eseteg Ingenieria y Construcción S.A.C, se desarrollará en diferentes fases que se especificará a continuación.

En la primera fase que se realizará en la investigación corresponde en la búsqueda de información para poder definir el tema de investigación, para que posteriormente se pueda seleccionar las dos variables, que permitieron iniciar con la redacción de la presente investigación planteada, posteriormente se desarrolló el marco teórico que permitió conocer los antecedentes nacionales e internacionales, las 2 teorías que corresponderá una por cada variable, enfoques conceptuales de sus dimensiones e indicadores .

En la segunda fase se detalla el tipo de la investigación, la variable y operacionalización de las variables, la población de nuestra investigación, de igual forma la técnica e instrumento de recolección de datos que se realizó mediante las encuestas, cuestionario y la aplicación del SPSS versión 26,

3.6 Métodos de análisis de datos

Los resultados conseguidos en esta investigación serán resueltos por medio del software Statistal Package for the Social Sciencies (IBM® SPSS) versión 26. Según Llinas & Rojas (2017), nos indica que el método descriptivo tiene como función el manejo de datos seleccionados en cuanto se explica, finalmente nos da los resultados que se presentó mediante gráficos o figuras para posteriormente analizar e interpretarlos, asimismo se presentará la discusión de la investigación, las conclusiones y recomendaciones. Por otro lado, la estadística inferencial abarca varios procedimientos y grupos de técnicas que logran usar para obtener resultados sobre la ley de las conductas de una población probándose en los datos de muestras ocupadas de los habitantes. También el estudio de las variables se desarrolló a través sistemas estadísticos como el SPSS.

3.7 Aspectos éticos

Por una cuestión de ética la información utilizada para el proyecto de investigación será elaborado respetando la posesión intelectual de los autores, del mismo modo la información y la identificación de todos los participantes que colaboran con las encuestas son de carácter reservado, con el único propósito de resguardar su espontánea apreciación, de la misma forma se utiliza el estricto cumplimiento de las normas APA 7ma edición. Según Moreno & Carillo (2020) nos indican que es un grupo de instrucciones diseñadas para permitir un comunicado más claro y preciso en las informaciones universitarias, principalmente en la forma de citar y con respecto a las fuentes de investigación. Sin embargo, en el área de la psicología, su utilización se ha desarrollado a otras facultades de las ciencias sociales, las ciencias económicas y ciencias aplicadas, etc. por su practicidad para la organización de originalidad para divulgar las publicaciones, tareas estudiantiles y otros artículos universitarios

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados descriptivos

Tabla 2

Variable 1: Estrés

V1: ESTRÉS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	4	7,3	7,3	7,3
	INDIFERENTE	7	12,7	12,7	20,0
	DE ACUERDO	44	80,0	80,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS V26.

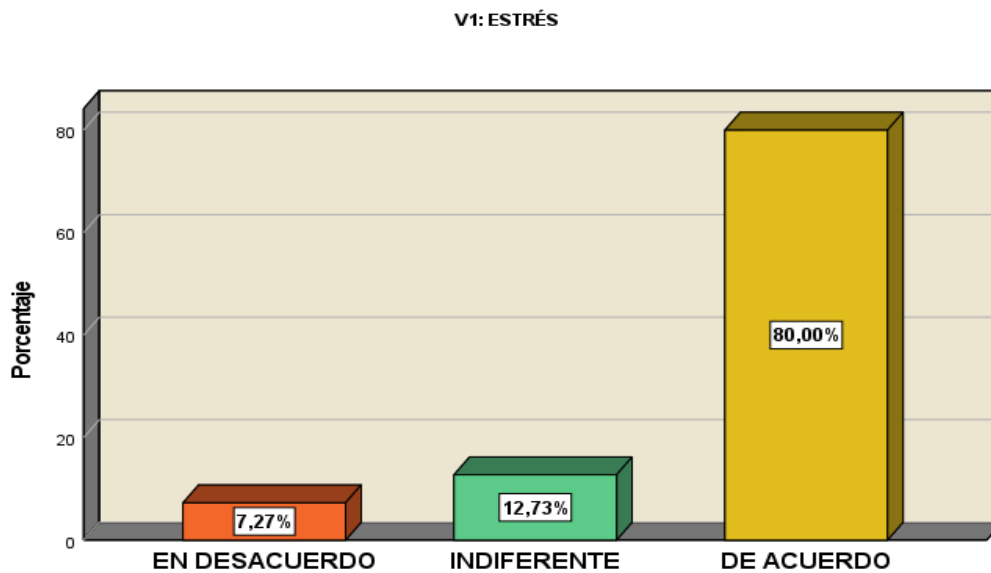


Figura 1: Gráfica porcentual de la variable Estrés

Interpretación:

Según la tabla N° 1 y la figura N°1, del 100% de los encuestados de la empresa Eseget S.A.C; el 80% afirman que están de acuerdo que se adaptan rápidamente al manejo del estrés, el 12.73% manifiesta que le es indiferente y el 7.27% indicaron estar en desacuerdo.

Tabla 3

Dimensión 1: Fisiológico

V1_D1 FISIOLÓGICO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	7	12,7	12,7	12,7
	INDIFERENTE	9	16,4	16,4	29,1
	DE ACUERDO	39	70,9	70,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS V26.

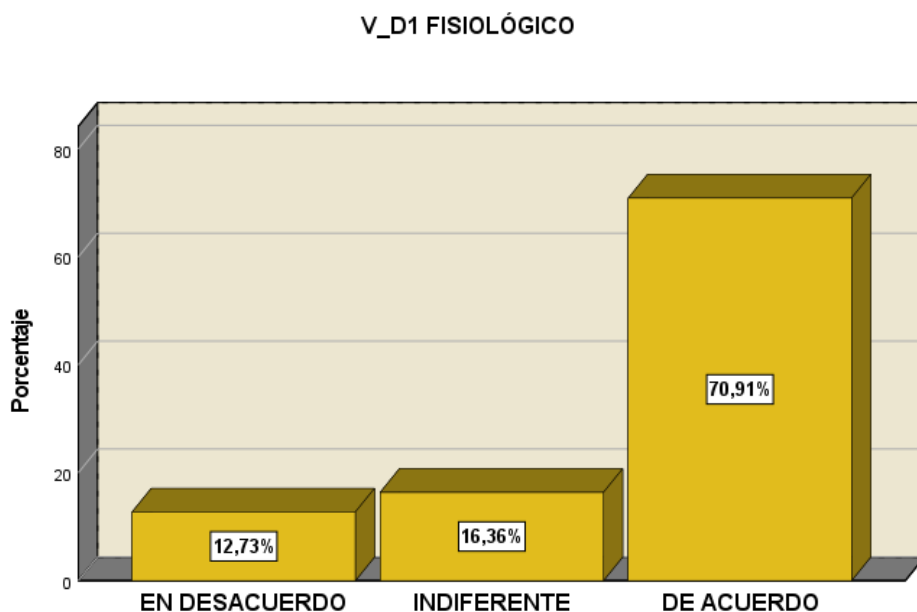


Figura 2: Gráfica porcentual de la dimensión fisiológico

Interpretación:

Según la tabla N° 2 y la figura N°2, del 100% de los encuestados de la empresa Eseget S.A.C; el 70.91% afirman que están de acuerdo en el manejo fisiológico, el 16.36% manifiesta que le es indiferente y el 12.73% indicaron estar en desacuerdo.

Tabla 4

Dimensión 2: Emocional

V_D2 EMOCIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	15	27,3	27,3	27,3
	INDIFERENTE	21	38,2	38,2	65,5
	DE ACUERDO	19	34,5	34,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS V26.

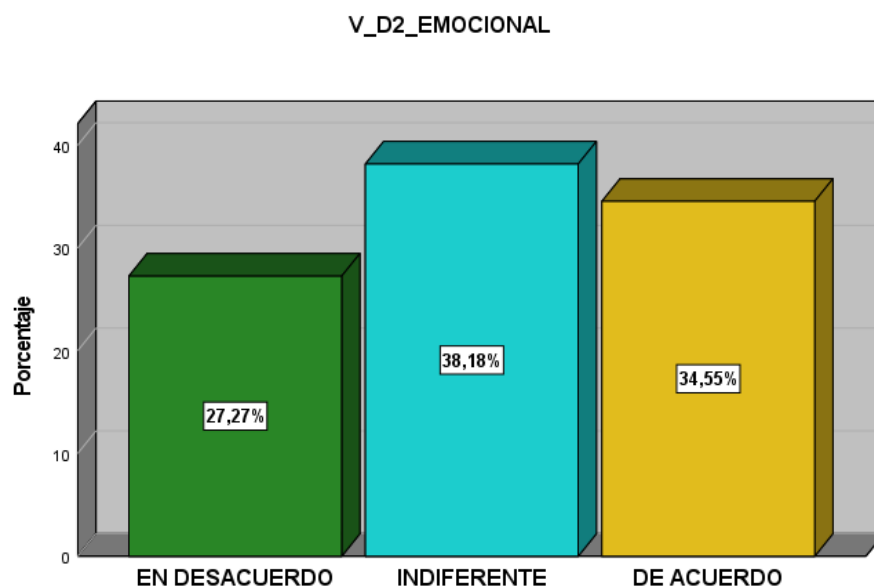


Figura 3: Gráfica porcentual de la dimensión emocional

Interpretación:

Según la tabla N°3 y la figura N°3, del 100% de los encuestados de la empresa Eseget S.A.C; el 38.18% indican ser indiferentes a su estado emocional, el 34.55% afirman estar de acuerdo y por ultimo el 27.27% manifiestan estar en desacuerdo.

Tabla 5

Dimensión 3: Cognitivo

		V_D3_COGNITIVO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	4	7,3	7,3	7,3
	INDIFERENTE	16	29,1	29,1	36,4
	DE ACUERDO	35	63,6	63,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS V26

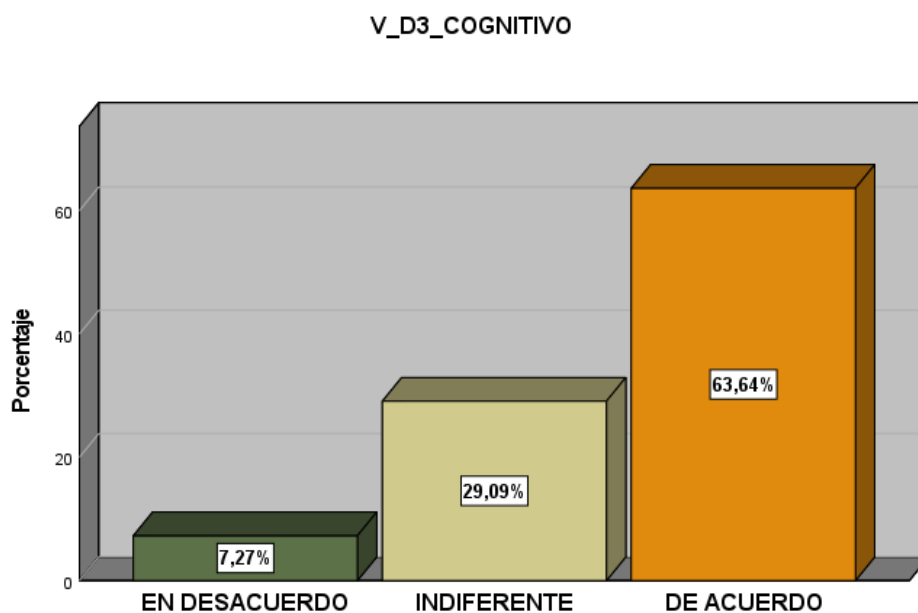


Figura 4: Gráfica porcentual de la dimensión cognitivo

Interpretación:

Según la tabla N°4 y la figura N°4, del 100% de los encuestados de la empresa Eseget S.A, el 63.64% afirman que están de acuerdo con el estado cognitivo, el 29.09% indican ser indiferentes y por otro lado el 7.27% están en desacuerdo.

Tabla 6

Variable 2: Rendimiento

V2: RENDIMIENTO LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	5	9,1	9,1	9,1
	DE ACUERDO	40	72,7	72,7	81,8
	MUY DE ACUERDO	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS V26

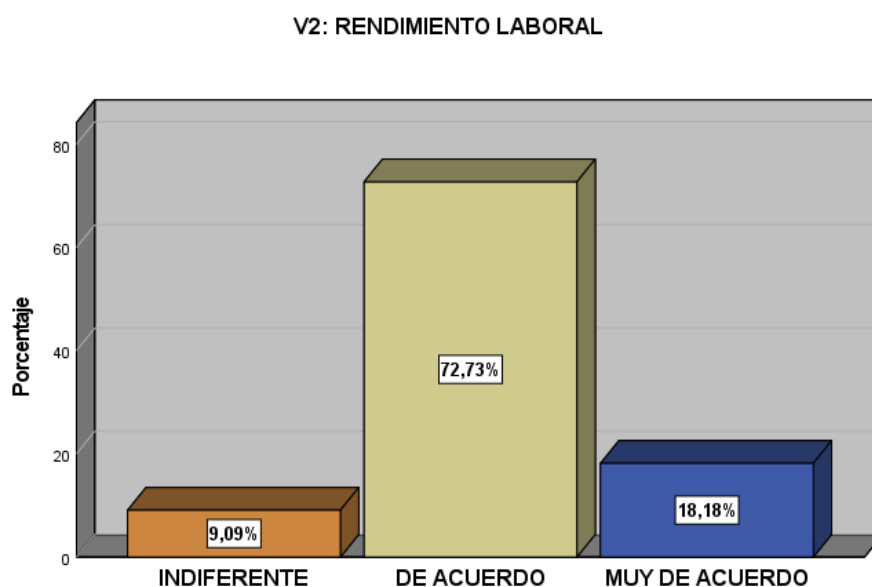


Figura 5: *Gráfica porcentual de la segunda variable rendimiento laboral*

Interpretación:

Según la tabla N°5 y la figura N°5, del 100% de los encuestados de la empresa Eseget S.A.C; el 72.73% manifiesta estar de acuerdo con un buen rendimiento laboral en la organización, el 18.18% indican estar muy de acuerdo y finalmente el 9.09% afirman ser indiferentes.

Tabla 7

Dimensión 1: Esfuerzo laboral

V2_D1_ESFUERZO LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	5	9,1	9,1	9,1
	DE ACUERDO	25	45,5	45,5	54,5
	MUY DE ACUERDO	25	45,5	45,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS V26

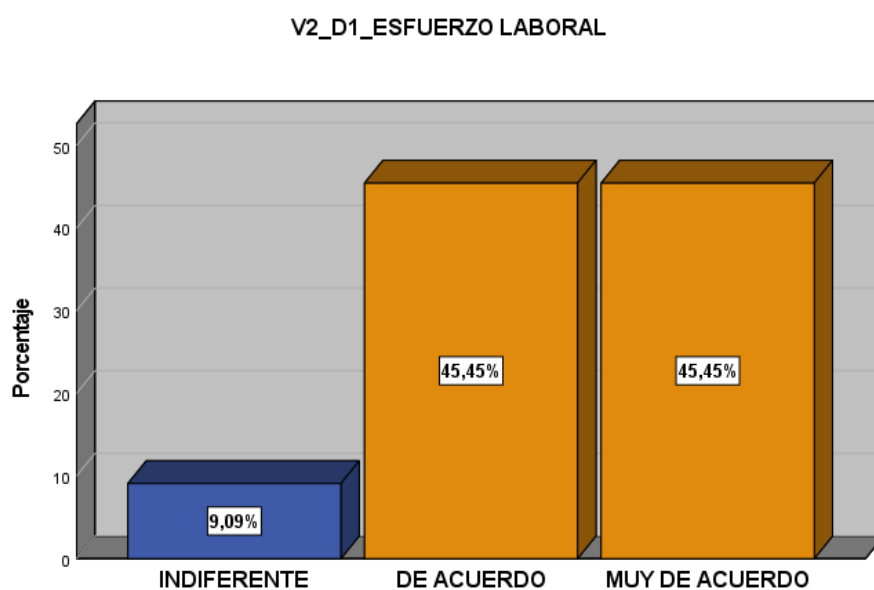


Figura 6: *Gráfica porcentual de esfuerzo laboral*

Interpretación:

Según la tabla N°6 y la figura N°6, del 100% de los encuestados de la empresa Eseget S.A.C; el 45.45% indican estar muy de acuerdo con su esfuerzo laboral en la compañía, el 45.45% manifiestan estar de acuerdo y por ultimo el 9.09% expresan ser indiferentes.

Tabla 8
Dimensión 2: Productividad

V2_D2_PRODUCTIVIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	41	74,5	74,5	74,5
	MUY DE ACUERDO	14	25,5	25,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS V26

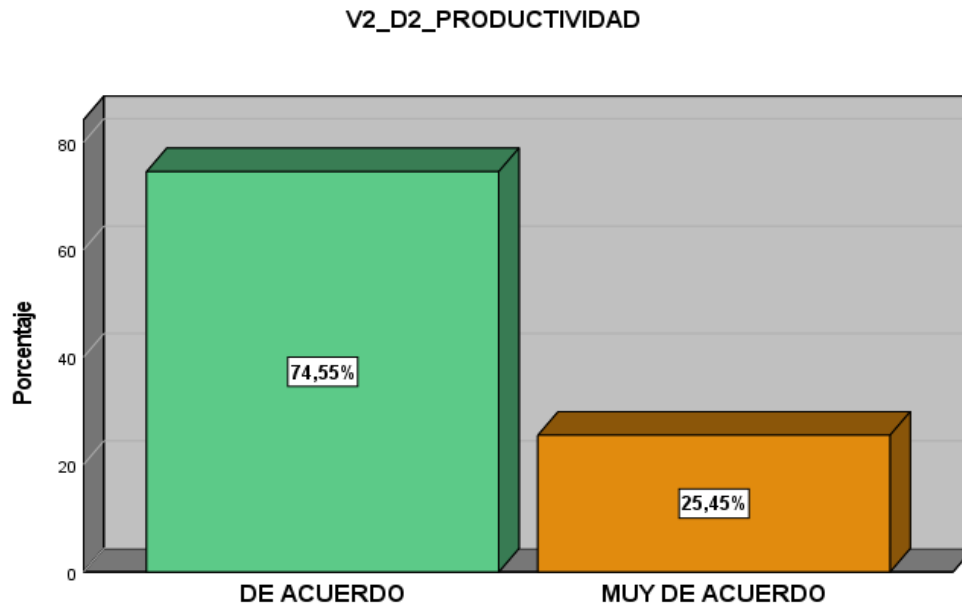


Figura 7: *Gráfica porcentual de Productividad*

Interpretación:

Según la tabla N°7 y la figura N°7, del 100% de los encuestados de la empresa Eseget S.A.C; el 74.55% indican estar de acuerdo con la productividad que se realiza en la organización y el 25.45% manifiestan estar muy de acuerdo.

Tabla 9
Dimensión 3: Calidad de trabajo

V2_D3_CALIDAD DE TRABAJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INDIFERENTE	5	9,1	9,1	9,1
	DE ACUERDO	46	83,6	83,6	92,7
	MUY DE ACUERDO	4	7,3	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Programa estadístico SPSS V26

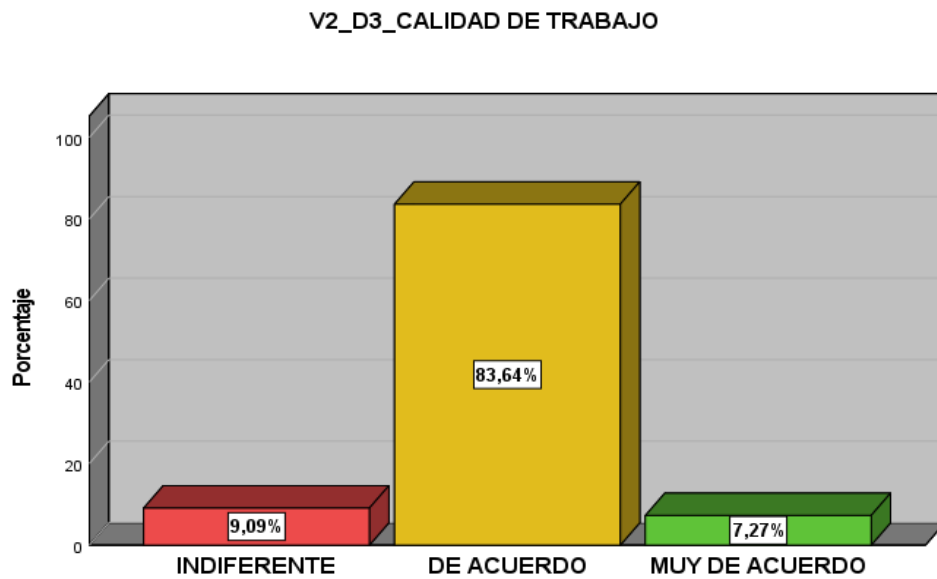


Figura 8: Gráfica porcentual de Calidad de Trabajo

Interpretación:

Según la tabla N°8 y la figura N°8, del 100% de los encuestados de la empresa Eseget S.A.C; el 83.64% indican estar de acuerdo con la calidad de trabajo que perciben dentro de la organización, el 9.09% son indiferentes y el 7.27% manifiestan estar muy de acuerdo.

4.2 Análisis inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Shapiro - Wilk	Kolmogorov – Smirnov
n<=50	n>50

1. Plantear la Hipótesis

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

2. Nivel de confianza

Confianza : 95%

Significancia (alfa (α)): 5%

Tabla 10

Pruebas de normalidad

Para interpretar el coeficiente de correlación utilizamos la siguiente escala:

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta.
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta.
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta.
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada.
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja.
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja.
0	Correlación nula.
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja.
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja.
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada.
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta.
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta.
1	Correlación positiva grande y perfecta.

	Kolmogorov-Smir.,-@nov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTRÉS	,253	55	,000	,860	55	,000
RENDIMIENT O	,220	55	,000	,854	55	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: De acuerdo a los datos de Kolmogorov - Smirnov se observa que $p=0,000 < 0.05$, por lo tanto, los datos de la muestra no tienen una distribución normal. Es así que para verificar las hipótesis se utilizará los estadísticos no paramétricos.

4.2.2 Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe relación entre el estrés y rendimiento laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020.

H_1 : Existe relación entre el estrés y rendimiento laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020.

Tabla 11

Correlación de la Hipótesis General

			Correlaciones	
			ESTRÉS	RENDIMIENTO
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coeficiente de correlación	1,000	,047
		Sig. (bilateral)	.	,731
		N	55	55
	RENDIMIENTO	Coeficiente de correlación	,047	1,000
		Sig. (bilateral)	,731	.
		N	55	55

Fuente: Programa estadístico SPSS V26.

Interpretación: Según el análisis de Rho de Spearman se observa que el coeficiente de correlación de la variable Estrés y Rendimiento es positiva muy baja. Se concluye que la correlación no es significativa.

Criterio de significancia de variables

Si Sig. (bilateral) es < 0.05 la correlación es significativa.

Si Sig. (bilateral) es > 0.05 la correlación no es significativa.

4.2.3 Correlación de la Hipótesis Especifica 1

H₀: No existe relación entre el estrés y esfuerzo de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020.

H₁: Existe relación entre el estrés y esfuerzo de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020.

Tabla 12

Correlación de la Hipótesis Especifica 1

		Correlaciones		
			ESTRÉS	Esfuerzo
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coeficiente de correlación	1,000	,098
		Sig. (bilateral)	.	,479
		N	55	55
	Esfuerzo	Coeficiente de correlación	,098	1,000
		Sig. (bilateral)	,479	.
		N	55	55

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

Fuente: Programa estadístico SPSS V26.

Interpretación: Según el análisis de Rho de Spearman se observa que el coeficiente de correlación de la variable Estrés y es positiva muy baja. Se concluye que la correlación no es significativa.

Criterio de significancia de variables

Si Sig. (bilateral) es < 0.05 la correlación es significativa.

Si Sig. (bilateral) es > 0.05 la correlación no es significativa.

4.2.4 Correlación de la Hipótesis Especifica 2

H₀: No existe relación entre el estrés y productividad de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020.

H₁: Existe relación entre el estrés y productividad de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020.

Tabla 13

Correlación de la Hipótesis Especifica 2

		Correlaciones		
			ESTRÉS	Productividad
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coeficiente de correlación	1,000	,315*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	55	55
	Productividad	Coeficiente de correlación	,315*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	55	55

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

Fuente: Programa estadístico SPSS V26.

Interpretación: Según el análisis de Rho de Spearman se observa que el coeficiente de correlación de la variable Estrés y Productividad es positiva baja. Se concluye que la correlación es significativa.

Criterio de significancia de variables

Si Sig. (bilateral) es < 0.05 la correlación es significativa.

Si Sig. (bilateral) es > 0.05 la correlación no es significativa.

4.2.4 Correlación de la Hipótesis Especifica 3

H₀: No existe relación entre el estrés y calidad de trabajo de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020.

H₁: Existe relación entre el estrés y calidad de trabajo de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020.

Tabla 14

Correlación de la Hipótesis Especifica 3

		Correlaciones	
		ESTRÉS	Calidad de trabajo
Rho de Spearman	ESTRÉS	Coefficiente de correlación	1,000
			-,479**
		Sig. (bilateral)	.
		N	55
Calidad de trabajo	ESTRÉS	Coefficiente de correlación	-,479**
			1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

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

Fuente: Programa estadístico SPSS V26.

Interpretación: Según el análisis de Rho de Spearman se observa que el coeficiente de correlación de la variable Estrés y Calidad de trabajo es negativa moderada. Se concluye que la correlación es significativa.

Criterio de significancia de variables

Si Sig. (bilateral) es < 0.05 la correlación es significativa.

Si Sig. (bilateral) es > 0.05 la correlación no es significativa.

IV. DISCUSIÓN

El actual estudio tuvo un principal objetivo Determinar la relación existente entre el estrés y el rendimiento laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020, el cual se buscó identificar la relación existente entre las dimensiones de la variable estrés y rendimiento laboral.

En la investigación actual los resultados obtenidos revelaron que para los colaboradores de la empresa Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C. la variable estrés se encuentra en un nivel medio de aceptación, donde el 80% afirman que están de acuerdo que se adaptan rápidamente al manejo del estrés, el 12.73% manifiesta que le es indiferente y el 7.27% indicaron estar en desacuerdo. Mientras que para la variable rendimiento laboral el 72.73% manifiesta estar de acuerdo con un buen rendimiento laboral en la organización, el 18.18% indican estar muy de acuerdo y finalmente el 9.09% afirman ser indiferentes.

Examinando la relación de las variables estrés con el rendimiento laboral se determinó que los resultados conseguidos mediante la prueba de hipótesis pudieron demostrar que existe relación inversa entre las variables, confirmando con la prueba estadística de correlación del análisis de Rho de Spearman el coeficiente de correlación de la variable Estrés y Rendimiento laboral es positiva muy baja (0.731). Se concluye que la correlación no es significativa

Los estudios previos considerados en la presente investigación tales como Rozas (2019) su trabajo de investigación, la cual tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la variable estrés y rendimiento. La población estuvo conformada por 60 trabajadores, a quienes se les aplicó el instrumento del cuestionario, siendo escala de Likert, aprobados por medio del juicio de expertos, tomando en cuenta para su confiabilidad el coeficiente de Alfa de Cronbach, en el cual se obtuvo el 0.756 y de 0.803 correspondientemente y por otro lado con respecto a la hipótesis se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman. Examinando lo obtenido, se logró determinar que el rendimiento está conectado con el estrés en los colaboradores; demostrando que del 100% de empleados, el 63% tienen un nivel medio de estrés, por otro lado, el 2% adquieren un nivel alto, lo cual se refiere que el colaborador padece de estrés laboral a un nivel medio. Mientras que para la

variable rendimiento se observa que del 100% de trabajadores el 42 % poseen un rendimiento bajo y el 58% es medio. Este escenario es bastante similar a los resultados alcanzados en la investigación de la empresa, la cual se encuestaron a 55 trabajadores, donde el Alfa de Cronbach es 0,751; para la prueba de hipótesis se empleó el Coeficiente de Correlación de Spearman; donde el 80% afirman que están de acuerdo que se adaptan rápidamente al manejo del estrés, el 12.73% manifiesta que le es indiferente y el 7.27% indicaron estar en desacuerdo. Mientras que para la variable rendimiento laboral el 72.73% manifiesta estar de acuerdo con un buen rendimiento laboral en la organización, el 18.18% indican estar muy de acuerdo y finalmente el 9.09% afirman ser indiferentes. Debido a estas similitudes el estudio fue considerado como respaldo para la presente investigación.

Valverde (2018) en su tesis titulada el estrés laboral y la productividad en la empresa desing & textiles morales s.a.c, en el distrito de la Victoria, la cual tuvo como objetivo analizar la conexión entre ambas variables de la empresa; se laboró con una cantidad de habitantes de 40 empleados, por otro lado para adquirir los datos se realizó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario tipo Likert de 20 interrogantes; el 47,5% de los entrevistados confirman estar de acuerdo que el estrés laboral les ocasiona malestar en ellos y les es complicado solucionarlo; este escenario es bastante similar a los resultados adquiridos en la actual investigación la cual se encuestaron a 55 colaboradores; igualmente para obtener los datos se realizó la técnica de la encuesta y un cuestionario tipo Likert de 20 ítems, donde que el 20 % no saben manejar el estrés. Debido a estas similitudes el estudio fue considerado como respaldo para la presente investigación.

Gutierrez, Romero, Sisniegas & Tafur (2019) en su tesis titulada Estrés y rendimiento laboral en el Hospital San José, Callao, 2019, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés y rendimiento laboral, se utilizó como instrumento el cuestionario, aplicando la técnica de las encuestas aplicando la técnica de la escala de Likert, la muestra estuvo conformada por un total de 50 personas, teniendo como diseño no experimental de corte transversal, el método del estudio será de forma hipotético- deductivo con un enfoque cuantitativo. Obteniendo como resultado que existe una correlación entre el estrés y rendimiento laboral. Los resultados evidencian que tienen una relación

estadísticamente significativa, el 64% de los encuestados perciben que están en total de acuerdo en la dificultad del manejo del estrés, el 36% se adaptan al manejo del estrés; este escenario es bastante similar a los resultados obtenidos en la presente investigación la cual se encuestaron a 55 trabajadores; para la prueba de hipótesis se empleó el Coeficiente de Correlación de Spearman; donde el 80% afirman que están de acuerdo que se adaptan rápidamente al manejo del estrés, siendo un 20% de los encuestados que no pueden manejar el estrés laboral Debido a estas similitudes el estudio fue considerado como respaldo para la presente investigación.

Jáuregui (2018) en su tesis titulada El estrés laboral en el bajo rendimiento laboral de los trabajadores del Seguro Integral de Salud San Miguel, tiene como propósito definir la influencia que existe entre ambas variables, el instrumento que se utilizó fue la escala de Likert, el 15% de los entrevistados, es decir 27 colaboradores consideran con indiferencia acerca de sus rendimientos en el trabajo, en cambio el 83% están de acuerdo con su rendimiento, este escenario es bastante similar a los resultados logrados en la presente investigación la cual se encuestaron a 55 trabajadores, donde el 72.73% manifiesta estar de acuerdo con un buen rendimiento laboral en la organización, el 18.18% indican estar muy de acuerdo y finalmente el 9.09% afirman ser indiferentes. Debido a estas similitudes el estudio fue considerado como respaldo para la presente investigación

Finalmente se concluye que los resultados demuestran el grado de correlación que existe entre las variables estrés y rendimiento laboral pueden ser objeto de estudio en cualquier organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En cuanto al objetivo general de la investigación, se determinó la relación entre el estrés y el rendimiento laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020. Se comprobó que existe una relación positiva muy baja entre dichas variables, demostrada por una correlación del Rho de Spearman positiva (0,047).

Segunda: Con respecto al objetivo específico 1 de la investigación, se determinó la relación entre el estrés y el esfuerzo de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020. Se evidencio que existe una relación positiva muy baja entre dichas variables, demostrada por una correlación del Rho de Spearman positiva (0,098).

Tercera: Con relación al objetivo específico 2 de la investigación, se determinó la relación entre el estrés y la productividad de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020. Se demostró que existe una relación positiva baja entre el estrés y la productividad en la empresa Eseget, demostrada por una correlación del Rho de Spearman positiva (0,315).

Cuarta: Con respecto al objetivo específico 3 de la investigación, se determinó la relación entre el estrés y la calidad de trabajo de los colaboradores en Eseget Ingeniería y Construcción S.A.C, Callao, 2020. Se verifico que existe una relación negativa moderada entre dichas variables, demostrada por una correlación del Rho de Spearman positiva (-0,479).

V. RECOMENDACIONES

Por último, se propone al gerente general de la empresa Eseget Ingeniería Y Construcción S.A.C las siguientes recomendaciones que están relacionadas con los resultados de la investigación:

Primera: Con respecto al rendimiento laboral se sugiere contar con un buen ambiente laboral, ya que, influye directamente en las emociones de los colaboradores, también la buena comunicación, aprender a escuchar a sus empleados es muy importante para hacer los cambios que se necesita para que mejore la carga de trabajo o tareas asignadas, y por ultimo las capacitaciones constantes hacia los trabajadores para que así tengan más claro sus ideas y mejoren sus conocimientos por el bien de ellos y de la compañía.

Segunda: Se recomienda analizar el esfuerzo laboral en los colaboradores, en base a sus resultados, ellos deberán generar más trabajos en equipo y esto va a mejorar el espacio laboral entre ellos, por último, se recomienda generar más reconocimientos y recompensas que les ayudara a los trabajadores estar más motivados así se podrán desempeñar adecuadamente.

Tercera: Se propone aplicar una evaluación de 180 y 360 grados para analizar el desempeño de los colaboradores y trabajar bajo esos resultados para mejorar en las tecnologías de las maquinarias, ya que esto permitirá ser mas rápido y productivo para la empresa.

Cuarta: Se aconseja implementar opciones para una mejor calidad de trabajo, como las instalaciones de la empresa debe tener los recursos aptos para sus trabajadores que se sientan más seguros y así laborar con tranquilidad, finalmente las oportunidades de desarrollo, ya que los colaboradores necesitan desarrollar otras habilidades y competencias, para así evitar la igualdad en el trabajo.

REFERENCIAS

- Aguilar (2019) *Estrés y desempeño laboral en el personal de suboficiales de la Comisaría de Villa, Chorrillos*
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3484/TM%20AD-Gp%204627%20A1%20-%20Aguilar%20Cisneros%20Eder%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Altamirano, B. R. (2018). *Estrés y desempeño laboral en los servidores públicos de la función judicial*. [tesis para magister en gestión del talento humano, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28155/1/25%20GTH.pdf>
- Altamirano, L. H. (2018). *Desempeño laboral y síndrome de burnout en profesionales médicos de emergencia en la ciudad de Sullana*. [tesis para título profesional, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26018/Altamirano_HLK.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Andres, Castañeras., Stelzer, Canet & Introzzi (2016) *Funciones ejecutivas y habilidad de reevaluación cognitiva: evidencia de su relación en niños*. *Psicología desde el Caribe*, 33(2).
<https://go.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA491909309&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=0123417X&p=IFME&sw=w>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3a. ed.) Grupo Editorial Patria
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Boada, N.(2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*. [tesis pregado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf
- Cabezas, Andrade & Torres (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (1a. ed.) Derechos por Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%2>

0a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf

- Cáceres, E., Peña, P. y Ramos L.,(2018). *Las habilidades blandas y el desempeño laboral: un estudio exploratorio del impacto del aprendizaje formal e informal y la inteligencia emocional en el desempeño laboral de colaboradores de dos empresas prestadoras de servicios en el Perú*. [tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2495/Ernesto_Tesis_maestría_2019.pdf?sequence=1
- Cerna, J. y Martínez, A.(2019). *Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay. 2019*. [tesis pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3274/CERNA%20NAYRA%20y%20MART%20C3%8DNEZ%20CH%20C3%81VEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cohen & Gómez (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?*. Editorial Teseo.http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Patria: <https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&pg=PA11&dq=b%20aena+2014+investigacion+aplicada&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjDaWk3dnpAhVPGbk#v=onepage&q=b%20aena%202014%20investigacion%20aplicada&f=false>
- Barán (2018) *ANSIEDAD Y ESTRÉS (Estudio realizado con estudiantes de sexto periodo en administración de empresas del Colegio Evangélico Nueva Jerusalén del municipio de San Antonio del departamento de Suchitepéquez)* <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/22/Baran-Andrea.pdf>
- Cadena, Rendón, Águila & Salinas (2017). *Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales*. Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas. <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>

- Castillo, Chacón & Díaz (2016) *Ansiedad y fuentes de estrés académico en estudiantes de carreras de la salud. Investigación en educación médica*, 5(20), 230-237. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572016000400230&script=sci_arttext
- Cheng, B., Zhou, X., Gongxing, G., & Kezhen, Y. (2020). *Perceived overqualification and cyberloafing: A moderated-mediation model based on equity theory: JBE. Journal of Business Ethics*, 164(3), 565-577. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-018-4026-8>
- Chipana, C. M. (2016). *Nivel de estrés laboral y estrategias de afrontamiento en enfermeras de un Hospital del MINSA de Chanchamayo*. [tesis para título de Especialista en Enfermería en Emergencia y Desastres, Universidad Nacional Mayor de san Marcos]. Repositorio UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7085/Chipana_chm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, López, Cruz & Llanillo (2016) *El estrés laboral en México*. https://www.ecorfan.org/actas/A_1/32.pdf
- Delgado, S., Calvanapón, F. y Cárdenas, K. (2020). *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Deng, J., Guo, Y. y Ma, T.(2019). *How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study* *Environ Health Prev Med* 24, 2 . <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Díaz, Guevara y Vidaurre (2019). *Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores del Hospital de la Solidaridad Chiclayo*. *Revista de Investigación y Cultura- Universidad César Vallejo* <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/article/view/1845/1575>
- Elera, H. & Tafur, C. (2018). *El estrés laboral y su incidencia en el ausentismo del personal administrativo de la facultad de ingeniería mecánica eléctrica en una universidad pública de Lambayeque*. *Revista Horizonte Empresarial*. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/835>

- Espinosa, J, Hernández,J., Rodríguez, J., Chacín, M. y Bermúdez, P. (2020). Influencia del estrés sobre el rendimiento académico. Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica, 39(1),63-69. <https://search.proquest.com/docview/2407573751?accountid=37408>
- Esquivel, J. , Sanchez, O., Molina, D. & Muñoz, S. (2020). *Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19*. Acta Pediátrica de México, 41(S1), 127-136. <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>
- Ferrer (2018) *Rasgos de personalidad, evaluación cognitiva y selección de estrategias de afrontamiento del estrés cotidiano: un estudio mediante registros diarios* <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/666782/ifr1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Frías (2019). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España. Disponible en: <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gallardo (2019) *Afrontamiento al estrés: una revisión teórica y evolutiva del concepto* <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5737/Gallardo%20Mendoza%20Liz%20Meli.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- García & Mercado (2018). Respuestas de afrontamiento a estrés en adultos en proceso de jubilación. Revista Iberoamericana de Ciencias, 5(1), 61-71. <http://reibci.org/publicados/2018/feb/2700104.pdf>
- Godoy (2018). *Lo que no sabías sobre la Investigación Correlacional*. <https://tesisdeceroa100.com/lo-que-no-sabias-sobre-investigacion-correlacional>
- Grimaldi, M., Pérez, M., Bernal, A., y Sánchez, A. (2018). *Comparative study of job satisfaction in workers with a degree in physical activity and sports science*.

Journal of Physical Education and Sport, 18, 1380-1385.
<http://dx.doi.org/10.7752/jpes.2018.s3204>

Gutierrez, Romero, Sisniegas & Tafur (2019) *Estrés y rendimiento laboral en el Hospital San José, Callao, 2019*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63856/B_Gutierrez_AZP-Romero_PJL-Sisniegas_NLO-Tafur_MKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huamán, D. y Solano, M.(2018). *Comunicación efectiva y el desempeño laboral del personal administrativo en el hospital departamental de Huancavelica – 2017*. [tesis pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2125/TESIS-ADM-2018-HUAMANI%20Y%20SOLANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huarcaya, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327-34. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>

Ibáñez, J. (2015). *Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación criminológica*. Editorial *Dikynson*
<https://books.google.com.pa/books?id=ggTdBAAQBAJ&hl=es>

INEI (2017). *Censos tú cuentas para el Perú 2017. Informativo censal*. <https://www.munimolina.gob.pe/descargas/documentos/Informativo%20censal.pdf>

Jáuregui (2018) *El estrés laboral en el bajo rendimiento laboral de los trabajadores del Seguro Integral de Salud San Miguel, 2018*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19994/J%c3%a1uregui_CG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Khoo, E. , Aldubai, S. , Ganasegeran, K. , Lee, B. , Sakaria, N. & Tan, K. (2017). *Emotional exhaustion is associated with work related stressors: a cross-sectional multicenter study in Malaysian public hospitals*. *Revista Arch Argent Pediatr* 2017;115(3):212-219. <https://dx.doi.org/10.5546/aap.2017.212>

- Lámbarry, F., Trujillo, M. y Cumbres, G. (2016). *Stress from an administrative perspective in public transport drivers in Mexico City: Minibus and metrobus/El estrés desde una perspectiva administrativa en los conductores de transporte público en la ciudad de México: Minibús y metrobús*. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 112-119.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.02.003>
- Linares, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. [tesis para maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1
- Llinás, H. y Álvarez, C. (2017). *Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad*. Editorial: Universidad del norte.
<https://books.google.com.pe/books?id=43haDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=estad%C3%ADstica+inferencial+y+descriptivo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjSipvR8MDsAhWdlrkGHQV8BIAQ6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q=estad%C3%ADstica%20inferencial%20y%20descriptivo&f=false>
- López & Fachelli (2016). *La encuesta. Metodología de la investigación social Cuantitativa*. Creative Commons,
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Montalvo (2017) *Alumnos víctimas del estrés*.
<https://search.proquest.com/docview/1920051748/3864E30C8A3A4EEDPQ/1>
- Moreno & Carrillo (2020) *Normas APA 7.ª edición Guía de citación y referenciación*. Editorial, adscrita al Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación de la Universidad Central,
<https://www.ucentral.edu.co/sites/default/files/inline-files/guia-normas-apa-7-ed-2020-08-12.pdf>

- Naranjo, D. L. D. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Revista CES Salud Pública, 2(1), 8084. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7085/Chipana_chm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nils, E. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital luis heysen inchaustegi-essalud, lambayeque-perú, 2019*. [tesis para magister, Universidad del Pacífico]. Repositorio. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olivares (2017). Validación de la encuesta de autopercepción de las competencias informales en un grupo de estudiantes de la carrera de ingeniería civil, industrial de la Universidad de la Serena. [tesis para optar el grado de magister, Universidad de la Serena <http://eprints.rclis.org/32904/1/TESIS%20ORLANDO%20OLIVARES%20GARRIDO.pdf>
- Peña & Gomez (2018) *Estrés laboral y actitud de afrontamiento del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo – 2017* http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3098/Gomez%20y%20Pe%C3%B1a_TESIS2DA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pruna, Z. D. (2017). *Estrés y desempeño laboral del personal administrativo del gad municipal del cantón latacunga*. [tesis para título profesional, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25419/1/PRUNA%20ZAPATA%20DIEGO%20ALEXANDER%200503992901.pdf>
- Ratnawat, R. (2014). *Impact of Job Related Stress on Employee Performance: A Review and Research Agenda*. *IOSR Journal of Business and Management*, 16, 01-06.

https://www.researchgate.net/publication/284456004_Impact_of_Job_Related_Stress_on_Employee_Performance_A_Review_and_Research_Agenda

- Rengifo (2017). *Estrés laboral en el personal docente del Colegio Liceo Naval C.N. Francisco Carrasco, distrito de Punchana, 2016*. Ucp.edu.pe. <https://doi.org/http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/378>
- Ríos, R.(2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “alto de la alianza”*. [tesis para optar el título de Ingeniero Comercial, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio. <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/UPT/317/R%EDos-Rivera-Ronald-Juan.pdf;jsessionid=EE6B1C23B33F7817D83204BE7C8621C0?sequence=1>.
- Rivera,R. , Villanueva,V. y Gaitán,C. (2020). *Impact on Quality of Life of Oral Diseases Related to Stress*. Odovtos- Revista Internacional de Ciencias Dentales , 22 (2), 143-156. <https://doi.org/10.15517/ijds.2020.40293>
- Rodríguez Rojas, J. R., & Vargas Monteverde, E. L. (2019). *El estrés laboral y el desempeño laboral en la empresa Calzature Alhelí*.https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUPD_67de73ac5d3564641364b16b33a97e0a
- Rodrigues, C. , Santos, V. y Sousa, P. (2017). *Patient safety and nursing: interface with stress and Burnout Syndrome*. Revista Brasileira de Enfermagem , 70 (5), 1083-1088. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0194>
- Rojas, C. V. (2017). *Estresores y desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Lurigancho*. [tesis para título profesional, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17161/Rojas_CV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rozas (2019) *Estrés y rendimiento de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado, Corte Superior de Justicia, Callao - 2019* [tesis para grado académico, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV

file:///C:/Users/Lucero/Downloads/Rozas_QMV-SD.pdf.

Ruiz, B., Jimenez, M., García, J., Guerrero, L. y Pérez, L. (2017). *PODIUM Sport, Leisure and Tourism*. Revista PODIUM Review. <http://dx.doi.org/10.5585/podium.v6i3.223>

Ruiz, T. C. (2017). *El estrés y su relación en el desempeño laboral en la sede UGEL N° 03 Trujillo Nor oeste*. [tesis para título profesional, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10025/ruiz_tc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rupay, P. A. (2016). *Estrés y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Angaraes*. [tesis para maestría en Gestion Publica, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34826/rupay_pa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sabastizagal, Astete & Benavides (2020). *Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas of Peru* Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/4592/3639>

Sáez (2017). *Investigación educativa. Fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos*. Universidad nacional de educación a distancia https://books.google.com.pe/books?id=c3CZDgAAQBAJ&pg=PT23&dq=El+dise%C3%B1o+que+tuvo+fue+no+experimental+++de+corte+transversal&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj6kpT7h_pAhVHH7kGHduDB7YQ6AEIJzAA#v=onepage&q=El%20dise%C3%B1o%20que%20tuvo%20fue%20no%20experimental%20%20de%20corte%20transversal&f=false

Sanz et al. (2016). *Intervención grupal cognitivo conductual en el trastorno adaptativo*. Psicología Conductual; Madrid Tomo 24, N.º 3. <https://search.proquest.com/docview/1850700237?accountid=37408>.

Serrano (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de*

los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_11a8bc5f1847365fab3aa84e4e39bd82

Susan katherine Delgado Espinoza, Flor Alicia Calvanapón Alva, & Karina Cárdenas Rodríguez. (2020). *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud.* REVISTA EUGENIO ESPEJO, 14(2), 11–18.
<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

Tamayo, N. y Romero, C.(2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018.* . [tesis pregado, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valverde (2018) *El estrés laboral y la productividad en la empresa Desing & Textiles Morales S.A.C, la victoria, 2018*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19322/Valverde_VR_F.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ventura, E.(2021). *La inteligencia emocional y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local-huánuco 2018.* [tesis pregado, Universidad de Huanuco]. Repositorio.
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2733/Ventura%20Crispin%20Erica%20Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vidotti, V., Martins, J. , Galdino, M. , Ribeiro, R. & Robazzi, M. (2019). *Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería.* Enfermería Global, 18(3), 344-376. Recuperado de
<https://doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>

Vijayan, M. (2018). *Impact of job stress on employees' job performance in aavin, coimbatore.* Journal of Organisation & Human Behaviour, 6,(3).
https://www.researchgate.net/publication/325734383_IMPACT_OF_JOB_STRESS_ON_EMPLOYEES'_JOB_PERFORMANCE_IN_AAVIN_COIMBATOR

E

Vilchez, Romaní, Ladera & Marchand (2019). *BURNOUT SYNDROME IN PHYSICIANS OF A HOSPITAL IN THE PERUVIAN AMAZON*. Revista de La Facultad de Medicina Humana,. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v19i4.2220>

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables de estudio

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS E INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTRÉS LABORAL	Define al estrés laboral como al estrés elevado y la mala calidad de vida son factores de riesgo para el desarrollo del síndrome de burnout que se caracteriza por presentarse con una serie de síntomas que se manifiestan como agotamiento, falta de energía física y mental, falta de interés del trabajo y baja autoestima siendo perjudiciales para las personas y las organizaciones. (Vidotti, Martins, Galdino, Ribeiro & Robazzi, 2018)	La variable 1: estrés se medirá mediante las dimensiones de Fisiológico, Emocional y Cognitivo, en una encuesta de 18 ítems.	Fisiológico Emocional Cognitivo	1. Reacción de alarma 2. Etapa de resistencia 3. Etapa de agotamiento 4. Ansiedad 5. Angustia 6. Renuncia 7. Evaluación primaria 8. Evaluación secundaria 9. Reevaluación	Likert: Ordinal 1. Muy en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Muy de Acuerdo
RENDIMIENTO LABORAL	Define al rendimiento laboral como la integridad que espera la compañía con relación al accionar que un colaborador lleva a cabo en un momento determinado. Ya que ese interés, será de manera positiva o negativa, reconociendo si el colaborador demuestra un rendimiento bueno o malo y analizar el aporte que el trabajador ofrece sus capacidades a la compañía. (Motowilo, 2017)	La variable 2: rendimiento laboral, se medirá mediante las dimensiones de Esfuerzo Laboral, Productividad y Calidad de Trabajo, en una encuesta de 18 ítems.	Esfuerzo Laboral Productividad Calidad de Trabajo	10. Trabajo en equipo 11. Manejo de crisis 12. Habilidad de servicio 13. Orientación al cliente interno y externo 14. Comunicación efectiva 15. Competencia Profesional 16. Satisfacción laboral 17. Motivación laboral 18. Clima organizacional 19. Estrés 20. Rendimiento laboral	Likert: Ordinal 1. Muy en Desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Muy de Acuerdo

Fuente: elaboración propia.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

“ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN ESEGET INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C, CALLAO, 2020”

OBJETIVO: Determinar la relación entre el estrés y rendimiento laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería Y Construcción S.A.C, Callao, 2020

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente:

1= Muy en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indiferente

4= De acuerdo

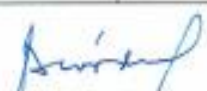
5= Muy de acuerdo

ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN ESEGET INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C, CALLAO, 2020	1	2	3	4	5
1. La carga de labores le proporciona depresión o irritación					
2. Sabe adaptarse a los cambios repentinos del lugar de la obra					
3. Suele ausentarse en el trabajo porque su cuerpo se siente debilitado por los cambios repentinos					
4. Tiene preocupaciones y miedos debido a la carga emocional que me causa el covid-19 en mi centro laboral					
5. No puede trabajar tranquilamente por miedo a contagiarme del covid-19					
6. Su estado emocional afecta en su trabajo diario					
7. Puede identificar con mayor rapidez algún momento de tensión o ansiedad					
8. Puede aplicar ciertas estrategias propias para afrontar un problema de ansiedad laboral					
9. Realiza una reflexión sobre los momentos de ansiedad que ha tenido y los afronta para recuperarse					
10. Realizan las tareas en conjunto para lograr desarrollar las actividades designadas					
11. La empresa maneja protocolos y herramientas para cuidar su salud					
12. La empresa te brinda la oportunidad de aportar con alternativas de solución para resolver los problemas					
13. Atiende las necesidades de los clientes con vocación de servicio					
14. Tu jefe inmediato se preocupa por darte retroalimentación					
15. Brinda alternativas de solución a las problemáticas de la empresa					
16. El ambiente laboral en su centro de trabajo es satisfactorio					
17. Motiva al resto de sus compañeros para el logro de objetivos					
18. La organización cuenta con un buen lugar de trabajo					
19. Percibe culpabilidad por no dedicar tiempo suficiente a su entorno social ya que suele preocuparse por hacer más de la cuenta en su trabajo					
20. Tus objetivos personales están alineados con los de la organización					

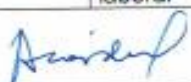
Gracias por su colaboración

Anexo 3. Matriz de validación del instrumento


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN ESEGET INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C, CALLAO, 2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Romero Pino, Jorge Luis Salazar Vera, Lucero Regina							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Abraham Cárdenas Saavedra							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Estrés	Fisiológico	Reacción de alarma	La carga de labores le proporciona depresión o irritación	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
		Etapas de resistencia	Sabe adaptarse a los cambios repentinos del lugar de la obra		✓		
		Etapas de agotamiento	Suele ausentarse en el trabajo porque su cuerpo se siente debilitado por los cambios repentinos				
	Emocional	Ansiedad	Tiene preocupaciones y miedos debido a la carga emocional que me causa el covid-19 en mi centro laboral		✓		
		Angustia	No puede trabajar tranquilamente por miedo a contagiarme del covid-19		✓		
		Renuncia	Su estado emocional afecta en su trabajo diario		✓		
	Cognitivo	Evaluación primaria	Puede identificar con mayor rapidez algún momento de tensión o ansiedad		✓		
		Evaluación secundaria	Puede aplicar ciertas estrategias propias para afrontar un problema de ansiedad laboral		✓		
		Reevaluación	Realiza una reflexión sobre los momentos de ansiedad que ha tenido y los afronta para recuperarse		✓		
Firma del experto:					Fecha <u>26/11/2020</u>		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN ESEGET INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C, CALLAO, 2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Romero Pino, Jorge Luis Salazar Vera, Lucero Regina							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Abraham Cárdenas Saavedra							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
RENDIMIENTO LABORAL	Esfuerzo	Trabajo en equipo	Realizan las tareas en conjunto para lograr desarrollar las actividades designadas	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Manejo de crisis	La empresa maneja protocolos y herramientas para cuidar su salud		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Habilidad de servicio	La empresa te brinda la oportunidad de aportar con alternativas de solución para resolver los problemas		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Productividad	Orientación al cliente interno y externo	Atiende las necesidades de los clientes con vocación de servicio		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación efectiva	Tu jefe inmediato se preocupa por darte retroalimentación		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Competencia profesional	Brinda alternativas de solución a las problemáticas de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Calidad de trabajo	Satisfacción laboral	El ambiente laboral en su centro de trabajo es satisfactorio		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Motivación laboral	Motiva al resto de sus compañeros para el logro de objetivos		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Clima organizacional	La organización cuenta con un buen lugar de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estrés	Percibe culpabilidad por no dedicar tiempo suficiente a su entorno social ya que suele preocuparse por hacer más de la cuenta en su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Rendimiento laboral	Tus objetivos personales están alineados con los de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto:				Fecha 26/11/2020			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN ESEGET INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C, CALLAO, 2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Romero Pino, Jorge Luis Salazar Vera, Lucero Regina							
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Lic en Adm. Víctor Hugo Fernández Bedoya							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Estrés	Fisiológico	Reacción de alarma	La carga de labores le proporciona depresión o irritación	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
		Etapa de resistencia	Sabe adaptarse a los cambios repentinos del lugar de la obra		✓		
		Etapa de agotamiento	Suele ausentarse en el trabajo porque su cuerpo se siente debilitado por los cambios repentinos				
	Emocional	Ansiedad	Tiene preocupaciones y miedos debido a la carga emocional que me causa el covid-19 en mi centro laboral		✓		
		Angustia	No puede trabajar tranquilamente por miedo a contagiarme del covid-19		✓		
		Renuncia	Su estado emocional afecta en su trabajo diario		✓		
	Cognitivo	Evaluación primaria	Puede identificar con mayor rapidez algún momento de tensión o ansiedad		✓		
		Evaluación secundaria	Puede aplicar ciertas estrategias propias para afrontar un problema de ansiedad laboral		✓		
		Reevaluación	Realiza una reflexión sobre los momentos de ansiedad que ha tenido y los afronta para recuperarse				
Firma del experto:			Fecha 26/ 10 / 2020				
 Victor Hugo Fernández Bedoya  Investigador en Ciencias Empresariales Lic. en Administración							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS


Título de la investigación: "ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN ESEGET INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C, CALLAO, 2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Romero Pino, Jorge Luis Salazar Vera, Lucero Regina							
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Lic en Adm. Víctor Hugo Fernández Bedoya							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
RENDIMIENTO LABORAL	Esfuerzo	Trabajo en equipo	Realizan las tareas en conjunto para lograr desarrollar las actividades designadas	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
		Manejo de crisis	La empresa maneja protocolos y herramientas para cuidar su salud		✓		
		Habilidad de servicio	La empresa te brinda la oportunidad de aportar con alternativas de solución para resolver los problemas				
	Productividad	Orientación al cliente interno y externo	Atiende las necesidades de los clientes con vocación de servicio		✓		
		Comunicación efectiva	Tu jefe inmediato se preocupa por darte retroalimentación		✓		
		Competencia profesional	Brinda alternativas de solución a las problemáticas de la empresa		✓		
	Calidad de trabajo	Satisfacción laboral	El ambiente laboral en su centro de trabajo es satisfactorio		✓		
		Motivación laboral	Motiva al resto de sus compañeros para el logro de objetivos		✓		
		Clima organizacional	La organización cuenta con un buen lugar de trabajo				
		Estrés	Percibe culpabilidad por no dedicar tiempo suficiente a su entorno social ya que suele preocuparse por hacer más de la cuenta en su trabajo		✓		
	Rendimiento laboral	Tus objetivos personales están alineados con los de la organización	✓				
Firma del experto:			Fecha 26/ 10 / 2020				

Victor Hugo Fernández Bedoya



Investigador en Ciencias
Empresariales
Lic. en Administración

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS


Título de la investigación: "ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN ESEGET INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C, CALLAO, 2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Romero Pino, Jorge Luis Salazar Vera, Lucero Regina							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Julio Manrique Céspedes							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Estrés	Fisiológico	Reacción de alarma	La carga de labores le proporciona depresión o irritación	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo o 2 = En desacuerdo o 3 = Indiferente 1 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Etapa de resistencia	Sabe adaptarse a los cambios repentinos del lugar de la obra		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Etapa de agotamiento	Suele ausentarse en el trabajo porque su cuerpo se siente debilitado por los cambios repentinos		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Emocional	Ansiedad	Tiene preocupaciones y miedos debido a la carga emocional que me causa el covid-19 en mi centro laboral		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Angustia	No puede trabajar tranquilamente por miedo a contagiarse del covid-19		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Renuncia	Su estado emocional afecta en su trabajo diario		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Cognitivo	Evaluación primaria	Puede identificar con mayor rapidez algún momento de tensión o ansiedad		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación secundaria	Puede aplicar ciertas estrategias propias para afrontar un problema de ansiedad laboral		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Reevaluación	Realiza una reflexión sobre los momentos de ansiedad que ha tenido y los afronta para recuperarse		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto:				Fecha	_14_/_12_/_2020_		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

de la investigación: "ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN ESEGET INGENIERÍA Y TRUCCIÓN S.A.C, CALLAO, 2020"

los y nombres del investigador: Romero Pino, Jorge Luis
Salazar Vera, Lucero Regina

los y nombres del experto: Dr. Julio Manrique Céspedes

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
BLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
INSTRUMENTO GENERAL	Esfuerzo	Trabajo en equipo	Realizan las tareas en conjunto para lograr desarrollar las actividades designadas	LIKERT: Ordinal 1 = Muy en desacuerdo o 2 = En desacuerdo o 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Manejo de crisis	La empresa maneja protocolos y herramientas para cuidar su salud		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Habilidad de servicio	La empresa te brinda la oportunidad de aportar con alternativas de solución para resolver los problemas		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Productividad	Orientación al cliente interno y externo	Atiende las necesidades de los clientes con vocación de servicio		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación efectiva	Tu jefe inmediato se preocupa por darte retroalimentación		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Competencia profesional	Brinda alternativas de solución a las problemáticas de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Calidad de trabajo	Satisfacción laboral	El ambiente laboral en su centro de trabajo es satisfactorio		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Motivación laboral	Motiva al resto de sus compañeros para el logro de objetivos		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Clima organizacional	La organización cuenta con un buen lugar de trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estrés	Percibe culpabilidad por no dedicar tiempo suficiente a su entorno social ya que suele preocuparse por hacer más de la cuenta en su trabajo		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Rendimiento laboral	Tus objetivos personales están alineados con los de la organización	<input checked="" type="checkbox"/>				
del experto:			Fecha <u>14</u> / <u>12</u> / 2020				

Anexo 4. Consentimiento informado

Lima 10 de Diciembre de 2020

**PERMISO DE LA EMPRESA "ESEGET INGENIERÍA Y
CONSTRUCCIÓN. SAC"**

Por medio de la presente reciba mi más cordial saludo y al mismo tiempo se le autoriza al Sr. Romero Pino, Jorge Luis con DNI. 74919499, y a la Srta. Salazar Vera, Lucero Regina con DNI. 77338159 a realizar las investigaciones correspondientes con el fin de poder realizar su trabajo de tesis titulado: ESTRÉS Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN ESEGET INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C, CALLAO, 2020.

Sin otro particular me despido.

Atentamente,



MARCO BRUNO TAPIA ANGLAS
GERENTE GENERAL
ESEGET INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C
RUC. 20605630589

Anexo 5. Resultado del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

V_i : Varianza de cada ítem

V_t : Varianza del total

k=	20
V_i =	9.434
V_t =	32.976

parte 1	1.0526316
parte 2	0.7139095
absoluto S2	0.7139095

$\alpha =$ **0.751**

Análisis de Fiabilidad del Alfa de Cronbach según Olivares

Alfa de Cronbach	Consistencia
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Bueno
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Anexo 6. Base de datos del Alfa de Cronbach

Encuesta	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Total
1	4	2	5	4	5	4	2	5	2	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	73
2	4	2	5	5	4	5	1	4	2	4	5	5	3	5	2	5	2	4	4	4	74
3	4	1	5	4	5	5	3	4	1	5	5	5	4	5	2	4	3	5	4	2	76
4	3	1	4	4	5	3	1	4	1	3	3	3	2	4	2	4	1	3	5	1	57
5	5	2	5	4	4	4	3	4	2	5	5	4	3	5	1	5	3	3	5	2	74
6	4	1	4	5	5	4	1	4	1	4	4	5	2	5	3	4	2	3	3	2	66
7	5	2	4	5	4	4	2	5	3	4	3	5	1	4	2	4	1	4	4	1	67
8	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	5	4	2	5	1	5	3	3	5	1	68
9	5	1	5	4	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	4	3	3	5	1	74
10	4	1	4	4	5	5	2	5	2	4	4	4	3	5	1	3	2	4	4	2	68
11	5	2	5	4	5	5	1	5	2	3	4	3	2	4	1	4	1	3	4	1	64
12	5	2	4	4	5	5	1	5	2	4	4	5	3	4	2	5	3	5	5	1	74
13	5	1	5	5	5	5	2	4	2	5	3	4	2	5	2	4	2	3	3	2	69
14	4	2	5	5	4	4	1	3	2	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	1	68
15	4	1	5	5	4	5	3	4	2	4	4	4	3	5	2	5	4	4	4	2	74
16	5	2	5	4	5	4	2	5	2	5	4	4	4	5	3	4	3	3	5	1	75
17	5	2	5	5	5	5	2	5	2	4	4	5	3	4	1	4	3	5	5	2	76
18	5	1	4	4	5	4	2	4	1	5	3	4	4	5	1	5	2	4	4	1	68
19	3	1	4	4	3	3	2	3	2	5	4	3	1	4	2	3	1	3	4	2	57
20	5	3	5	5	4	5	1	5	2	5	4	4	4	4	2	5	1	5	5	1	75
Varianzas	0.463	0.358	0.253	0.253	0.366	0.463	0.484	0.537	0.305	0.432	0.516	0.555	0.853	0.261	0.516	0.432	0.853	0.642	0.432	0.463	

Anexo 7. Resultado de prueba de similitud

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1614266930&lang=es&student_user=1&u=1118918863

feedback studio JORGE LUIS ROMERO PINO PROYECTO DE INVESTIGACION (falta resumen) - copia.pdf

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estrés y rendimiento laboral de los colaboradores en Eseget Ingeniería Y Construcción S.A.C, Callao, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO ADMINISTRACIÓN

AUTOR(ES):
Romero Pino, Jorge Luis (ORCID: 0000-0001-6231-9098)
Salazar Vera, Lucero Regina (ORCID: 0000-0003-3717-2167)

ASESOR:
D^r Cárdenas Saavedra, Abraham (ORCID: 0000-0002-98087719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

LIMA
—
PER
Ú
2021

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar
[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	centrofpvm.wordpress... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 39 Número de palabras: 10686 Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado

Anexo 8. Tabla de coeficiente de correlación Rho de Spearman.

RANGO	RELACIÓN
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy fuerte
-0.7 a -0.89	Correlación negativa muy alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.2 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
+0.01 a +0.19	Correlación positiva muy baja
+0.2 a +0.39	Correlación positiva baja
+0.4 a +0.69	Correlación positiva moderada
+0.7 a +0.89	Correlación positiva alta
+0.9 a +0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: *Martínez & Campos (2015).*