



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estrés Laboral y Desempeño de los Trabajadores de la Empresa
Inversiones RC S.A.C, Trujillo, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración.

AUTORAS:

Alarcón Díaz, Yuly Yareli (ORCID: [0000-0001-9235-1956](https://orcid.org/0000-0001-9235-1956))

Urbano Hipólito, Marilyn Teresita (ORCID: [0000-0003-4254-2273](https://orcid.org/0000-0003-4254-2273))

ASESOR:

Dr. Guevara Ramírez José Alexander (ORCID: [0000-0001-7332-0978](https://orcid.org/0000-0001-7332-0978))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

Trujillo – Perú

2021

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la vida y la salud durante todo este proceso de formación profesional. A mis Padres por su esfuerzo y apoyo incondicional y su confianza que me brindaron para llegar a culminar mi carrera profesional, también lo dedico a mi hermano Jherson por ser mi principal motivo e inspiración durante todo este tiempo de estudios.

Alarcón Díaz Yuly Yareli

Dedico este trabajo primeramente a Dios, por darme la vida. A mis padres por haber sido el apoyo a lo largo de mi carrera universitaria y todas esas personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando en lo profesional y como ser humano.

Urbano Hipólito Marilyn teresita

Agradecimiento

El presente trabajo de investigación lo dedicamos a Dios por darnos salud. A nuestros respectivos padres por su apoyo incondicional y darnos su confianza para poder culminar una etapa importante de nuestras vidas, también agradecer a nuestras Instituciones Educativas Cesar Vallejo quien a través de sus docentes obtuvimos sus enseñanzas y la respectiva orientación para poder lograr con éxito la culminación de nuestro proyecto de investigación.

LAS AUTORAS

ÍNDICE DE CONTENIDO

Caratula.....	i
Dedicatorias.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	29
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	29
3.2. Variable y operacionalización.....	30
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	31
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección.....	32
3.5. Procedimientos.....	33
3.6. Método de análisis de datos.....	34
3.7. Aspectos éticos.....	34
IV. RESULTADOS.....	35
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES.....	51

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz de consistencia lógica.....	22
Tabla 2 Cálculo de fiabilidad del Instrumento para la variable Estrés.....	23
Tabla 3 Confiabilidad para el instrumento de la variable Estrés.....	24
Tabla 4 Cálculo de fiabilidad para el instrumento de la variable Desempeño del colaborador.....	25
Tabla 5 Nivel del estrés laboral.....	26
Tabla 6 Nivel de la variable del desempeño del trabajador.....	43
Tabla 7 Prueba de bondad de ajuste de las variables de investigación.....	44
Tabla 8 Coeficiente de correlación del estrés laboral y las dimensiones del desempeño.....	45
Tabla 9 Coeficiente de correlación del estrés laboral y el desempeño.....	46
Tabla 10 Coeficiente de correlación del estrés laboral y el desempeño.....	46

Índice de Figuras

Figura 1 Fórmula para determinar la fiabilidad de la variable estrés.....	2
Figura 2 Diseño de investigación.....	2

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre el Estrés Laboral y el Desempeño de los trabajadores de la empresa Inversiones RC, S.A.C - Trujillo, 2020; para ello, se utilizó un tipo de investigación aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal, correlacional; para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el cual constó de 36 preguntas, previamente validadas a juicio de expertos y estadísticamente confiable, la población estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa en mención. En base a los resultados de este estudio se muestra que los trabajadores presentan un nivel de estrés alto que equivale al (86.0%).

También se puede apreciar que los trabajadores presentan un nivel bajo en su desempeño que equivale al (76.0%), porque presentan un cuadro de nivel de estrés alto. Finalmente se llegó a concluir que el estrés laboral se relaciona de manera directa en el desempeño de los trabajadores de la empresa Inversiones RC, S.A.C., además tiene una correlación positivo media entre las variables con un $Rho = 0.197$, es decir mientras más alto sea el estrés laboral que presentan los colaboradores menores será su desempeño.

Palabras claves: Estrés laboral, Desempeño.

Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between Work Stress and Performance of the workers of the company Inversiones RC, S.A.C - Trujillo, 2020; For this, a type of applied research was used, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design; To collect the information, the survey technique was used and the instrument was the questionnaire, which consisted of 36 questions, previously validated in the opinion of experts and statistically reliable, the population consisted of 50 workers of the company in question. Based on the results of this study, it is shown that workers present a high stress level equivalent to (86.0%).

It can also be seen that workers present a low level in their performance equivalent to (76.0%), because they present a high stress level table. Finally, it was concluded that work stress is directly related to the performance of the workers of the company Inversiones RC, SAC, it also has a positive average correlation between the variables with a $Rho = 0.197$, that is, the higher the work stress presented by minor collaborators will be their performance.

Keywords: Work stress, Performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen muchos problemas laborales que afectan al ser humano y uno de ellos es el estrés laboral que, si bien aún no se le considera una enfermedad, sino una contestación favorable y competente y en determinadas circunstancias suele resultar nociva (Torres & Baílles, 2019).

A nivel global, en Estados Unidos, “un estudio sustenta que menos de la mitad de las organizaciones, el 48%, afirma que el estrés laboral se relaciona de manera directa con el trabajo, afectando el rendimiento en sus empleados” (Gestión, 2018). Así mismo, en México, las empresas mexicanas revelan que la ardua competitividad empresarial genera estrés laboral en los colaboradores. Esto ya se ha convertido en sufrimientos habituales para el recurso humano de múltiples ramas productivas (Maldonado, 2019).

En Perú, un estudio indica que el 70% de los trabajadores sufren estrés laboral debido a las numerosas responsabilidades que se le asigna al colaborador dentro de sus centros de trabajo. Así mismo, se puede apreciar en muchas de las organizaciones con la ambición de acomodarse a los efectos de la globalización, han realizado malas prácticas y métodos y esto se ve relegado en el desempeño de sus colaboradores (Rojas, 2018).

En la Empresa Inversiones RC, S.A.C es una organización constructora dedicada a la realización de obras civiles. En esta entidad se observa que los constantes cambios en la política y las decisiones que se toman en base a ella, desequilibra la empresa y por eso los colaboradores tienen incertidumbres en sus puestos de trabajo. Asimismo, los colaboradores sientan presión por sus superiores en cuanto a tiempos de entregas de la ejecución de los proyectos, generando en el trabajador un desgaste físico que, llegando a consumir todas las energías de su organismo, afectando su desempeño.

Por la misma situación que se vive en base a la pandemia, hubo incertidumbre sobre puestos de trabajo en la entidad, el trabajador ya no va a tener los mismos ingresos que antes y esto afecta directamente a su economía, surgiendo problemas familiares para el colaborador. Los colaboradores no están desarrollando el rol que se les ha encargado no está funcionando, porque no tienen entrenamientos y la capacidad para ejecutarlo. Asimismo, los trabajadores

presentan escasas iniciativas para realizar un trabajo novedoso, porque ellos solo obedecen órdenes, si no les liquidan. Asimismo, los empleados no cumplen con la presentación de los trabajos oportunamente, ya que tienen sobrecarga de tareas, por la misma demanda del trabajo. Por otro lado, los colaboradores no están expuestos a nuevos aprendizajes, porque tienen jornadas laborales extensas de trabajo sin tiempos de recreación, ocasionando desgaste mentales y se genere fatiga dolores de cabeza, reduciendo la capacidad de su desempeño del colaborador.

Se aprecia que los colaboradores no tienen un conocimiento pleno de sus funciones que realizan, porque se les asigna varias funciones de acuerdo a las necesidades que surjan en obras. Estas razones, conlleva a investigar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa Inversiones RC, S.A.C. Es decir, la problemática entre estas variables presentadas en los últimos años.

Después de haber abordado la problemática se formula el siguiente el problema de investigación: ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Empresa Inversiones RC, S.A.C., Trujillo, 2020?

Asimismo, se ha considerado las siguientes preguntas específicas:

¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los trabajadores en la Empresa Inversiones RC S.A.C., Trujillo, 2020? ¿Cuál es el nivel del desempeño que presentan los trabajadores en la Empresa Inversiones RC S.A.C., Trujillo, 2020? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones estrés laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa inversiones RC S.A.C.?

Hernández y Mendoza (2018) señalan cinco criterios de justificación, de los cuales se ha considerado tres para el presente estudio:

Esta investigación es conveniente porque aborda una problemática actual que afecta a los colaboradores dicha empresa en estudio, y lo que se buscó dar a conocer el nivel de Estrés Laboral y el Desempeño que presentan los trabajadores y así a que la empresa tome acciones correctivas para brindar a sus colaboradores un mejor trato y un mejor ambiente de trabajo.

La investigación es de relevancia social porque beneficiará a los trabajadores de la constructora inversiones RC S.A.C, se tendrá la respuesta de cada colaborador e identificara en qué nivel se encuentran de estrés laboral y el desempeño de los trabajadores, se conocerá las fuerzas y falencias de su equipo de trabajo, para implementar actividades de solución, y de esta manera permita un mejor desempeño dentro de su centro de labores.

Por otro lado, la información obtenida en el presente estudio ayudará a la empresa para que lo tome como una iniciativa y de esta manera se puede obtener información de los puntos más críticos, puesto que la empresa no tiene ninguna medición en estos campos. Asimismo, los resultados que se obtenga de en el presente estudio le permita elaborar, planes de contingencia y políticas anti estrés, esto le permitirá solucionar sus problemas con sus colaboradores, si los trabajadores son capacitados y adquieren nuevos aprendizajes les permitirá desarrollar de la mejor manera sus habilidades, generando así un mejor desempeño.

En dicha investigación se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de la Empresa Inversiones RC S.A.C. de Trujillo 2020.

Asimismo, también se plantearon los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de estrés laboral que presentan los trabajadores de la Empresa Inversiones RC S.A.C. de Trujillo, 2020. Identificar el nivel de desempeño que presentan los trabajadores de la Empresa Inversiones RC S.A.C. de Trujillo, 2020. Determinar la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del

desempeño de los trabajadores en la empresa Inversiones RC S.A.C., Trujillo, 2020.

En el estudio se ha considerado la siguiente hipótesis de investigación:

H_i: Existe una relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa Inversiones RC S.A.C., Trujillo, 2020.

H₀: No existe una relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa Inversiones RC S.A.C., Trujillo, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En esta sección del proyecto se presentan dos apartados, la búsqueda de trabajos previos en relación a las variables y sus teorías. Véase a continuación los antecedentes internacionales y nacionales.

A nivel internacional, Wong, Rashidi y Arashpour (2020) en su artículo científico titulado “Evaluación del impacto del modelado de información de construcción en la productividad laboral de proyectos de construcción en Malasia”, su propósito es mejorar la productividad de la mano de obra en la construcción con la implementación de BIM, que en última instancia se utilizará para abordar los problemas de baja productividad que enfrenta el sector de la construcción de Malasia. Se obtuvo como resultado Se estudiaron variables demográficas para examinar la diferencia en el impacto de BIM sobre la productividad laboral entre diferentes poblaciones. Los resultados muestran que la mayoría de las respuestas provienen de ingenieros de proyectos (25,2%) que se encargan de la productividad laboral. Se concluyó que la evaluación del impacto del modelado de información de construcción que tiene una mejor productividad laboral en construcción de proyectos.

Giménez, Madrid-Guijarro y Duréndez (2019) en su artículo titulado “Capacidades competitivas para la innovación y desempeño laboral en las empresas constructoras españolas” El propósito de este trabajo es determinar los factores que explican el estado del éxito empresarial en el sector de la construcción español definiendo la relación entre la dotación de recursos y las capacidades que despliegan las empresas para competir e innovar. Los resultados muestran que la innovación se ve afectada por la capacidad innovadora (0,181), El desempeño laboral de la empresa está influenciado por su innovación (0.130). Se concluyó que se han visto afectadas por la capacidad de competitiva del desempeño laboral en las empresas constructoras españolas, asimismo la gestión del conocimiento y su implementación afecta el rendimiento de las empresas constructoras españolas.

Hussain y Huei (2019) en su artículo científico con título “Factores que afectan la intención de rotación de los colaboradores en las empresas de construcción en Klang, Selangor”, su propósito fue, examinar la influencia del entorno laboral en el desempeño laboral entre los empleados de una empresa de ingeniería. Esta investigación se determina que el desempeño laboral depende del resultado de la motivación y el desempeño de un empleado, y de cómo se adapta a las limitaciones de la situación y al entorno poco agradable. Esto no se puede descuidar, ya que conduce a la alteración del comportamiento; específicamente referido como la disminución en el desempeño laboral.

Faza, Ahmad y Mohd (2019) en su artículo científico con título “Proceso de implementación de la estrategia para un mejor desempeño de los empleados en las empresas constructoras”. Tuvo como propósito analizar la relación entre el proceso de implementación de la estrategia y el desempeño de los empleados en las empresas constructoras. Los encuestados eran contratistas del G7 en Klang Valley, Selangor, se obtuvo como resultado la capacitación muestra el coeficiente de correlación más alto en comparación con otras variables independientes enumeradas compromiso (.397), retención de empleados (.641) y crecimiento de empleados (.560). Coeficiente de correlación de retención de empleados y crecimiento de empleados para esta variable exceder fuerte correlación coeficiente ($r > .5$) [33]. Se concluyó que el proceso de implementación de la estrategia influye en el desempeño de los empleados en las empresas de construcción, especialmente en lo que respecta a la retención y el crecimiento de los empleados.

Teck Heng y Perica (2019) en su artículo titulado “Percepción de los empleados sobre el estrés laboral en una gran empresa constructora en Australia”, este estudio tuvo como propósito investigar el estrés laboral percibido de los empleados de la construcción mediante el examen de cómo el estrés percibido varía entre los empleados y el estrés percibido se correlaciona con el desempeño de los empleados. Como resultados revelan que la mayoría de los participantes percibieron los “Estrésores interpersonales (IS)” y los “Estrésores físicos (PYS) como bastante positivos, con los correspondientes RPI generales de 0,79 y 0,78. Por otro lado, parece que los "factores estresantes de la tarea (TS)" y los "estresantes personales (PS)" habían causado angustia a los

empleados, con los correspondientes RPI generales que van de 0,45 a 0,52. Se concluyó que los hallazgos arrojan luz sobre el espectro del estrés laboral que subyace al desempeño de los empleados y cómo las diferentes cohortes de empleados perciben y experimentan el estrés laboral.

Alsayyed y otros (2019) en la investigación “Efectos de la capacitación y motivación de los empleados en las mejoras del desempeño de las empresas de construcción” y tuvo como propósito identificar y clasificar los factores de capacitación y desarrollo y motivación. Se ultima que la competencia tiene un efecto significativo sobre el estrés laboral de los empleados, y también la alta competencia de los empleados mejorará su desempeño.

Giménez, Madrid-Guijarro y Duréndez (2019) en su artículo titulado “Capacidades competitivas para la innovación y desempeño laboral en las empresas constructoras españolas” El propósito de este trabajo es determinar los factores que explican el estado del éxito empresarial en el sector de la construcción español definiendo la relación entre la dotación de recursos y las capacidades que despliegan las empresas para competir e innovar. Los resultados muestran que la innovación se ve afectada por la capacidad innovadora (0,181), El desempeño laboral de la empresa está influenciado por su innovación (0.130). Se concluyó que se han visto afectadas por la capacidad competitiva del desempeño laboral en las empresas constructoras españolas. Cómo la gestión del conocimiento la implementación afecta el rendimiento de las empresas constructoras egipcias.

Suprawa, Brahmasari y Brahmaratih (2018) en su artículo científico “Efecto de la competencia, el intercambio líder-miembro y el trabajo en equipo sobre la disciplina laboral, el estrés laboral y su impacto sobre el desempeño del empleado de la empresa constructora en el este de java, indonesia”. Tuvo como propósito examinar y analizar: el efecto de la competencia en la disciplina de trabajo de los empleados de Construcción Company en Java Oriental. Como resultado se obtuvo de que la variable de estrés laboral afecta negativamente el desempeño de los empleados. Las variables de estrés laboral tienen un efecto negativo y significativo en la variable de desempeño de los empleados. Cuanto mayor sea el estrés laboral, menor será el desempeño del empleado. Se ultimó

que la competencia no tiene un efecto significativo en la disciplina laboral de los empleados de Construcción Company en Java Oriental. La alta competencia de los empleados no tendrá un impacto importante en la disciplina laboral.

Chia y Ting (2018) en su artículo científico “El Estudio del Estrés Laboral del Empleado, La Felicidad y el Rendimiento Laboral - Compañía de la Industria de la Construcción de Taiwán”. Tuvo como propósito mejorar el desempeño laboral de los empleados de la industria de la construcción a través de la comprensión de la sensación de estrés laboral de ellos, y poner la variable «felicidad» en nuestro modelo para estudiar si es capaz de mejorar su desempeño laboral. En los resultados se obtuvo Se encontró que el estrés laboral puede afectar el desempeño laboral de los encuestados si sólo se considera el impacto producido por el estrés laboral. Si la felicidad se añade como variable, el impacto negativo de la tensión laboral en el desempeño laboral se reducirá significativamente. Como resultado, se demuestra la fuerte relación entre la felicidad y el alivio del estrés en el trabajo y la mejora del desempeño laboral.

EIFar, Elsaid y Elsaid (2017) en su artículo titulado “la gestión del conocimiento y la implementación afecta el desempeño laboral de las empresas constructoras egipcias” tuvo como propósito evaluar la eficacia de los sistemas de gestión del conocimiento dentro del industria de la construcción desde la perspectiva de la Capacidad de Infraestructura del Conocimiento, se obtuvo como resultados indican que las capacidades de gestión del conocimiento organizacional afectar el rendimiento empresarial muestra que el 65,3% de las organizaciones de la muestra son sociedades, el 29,3% son de responsabilidad limitada y el 5,3% El 89,3% son organizaciones privadas y el 10,7% son organizaciones del sector público. Se concluyó que la gestión el conocimiento afecta el desempeño laboral en las empresas constructoras.

Khaled y Haneen (2017) en su investigación titulada “La influencia del entorno laboral en el desempeño laboral: un estudio de caso de Empresa de ingeniería en Jordania” desde la perspectiva de estudio se planteó examinar la influencia del entorno laboral en el desempeño laboral entre los empleados de una entidad de ingeniería. Se obtuvo como resultado que el 80,0% de los

empleadores se mostró insatisfecho con el desempeño laboral de los empleados, mientras que el porcentaje más alto alcanzó el 60,0% para la escala “insatisfecho”. La insatisfacción se relacionó con el bajo rendimiento de los empleados en las tareas requeridas y todas las conversaciones paralelas que tenían lugar entre los empleados. Se ultimó que el desempeño laboral es el resultado de la motivación y la capacidad de un empleado, y de cómo se adapta a las limitaciones de la situación y al entorno poco agradable. Esto no se puede descuidar, ya que conduce a la alteración del comportamiento; específicamente referido como la disminución en el desempeño laboral.

Isichei y Ayandele (2017) en su artículo titulado “Diseño del sistema de trabajo operativo y desempeño laboral en la industria de la construcción de Nigeria” Tiene como objetivo la investigación del impacto del diseño del sistema de trabajo operativo en desempeño del personal en empresas de construcción seleccionadas en Nigeria. Como resultados a continuación también demuestran que el trabajo en equipo se correlacional con el desempeño laboral en el valor de 0.00. Son significativos y muestran que existe una relación positiva entre el trabajo en equipo y el desempeño del laboral con un valor de correlación de (0,495). En conclusión, que el sistema de trabajo del desempeño laboral en la industria si existe una relación positiva en las obras de construcción.

Wickramasinghe (2015), en su estudio de investigación “efecto mediador del estrés laboral en la relación entre dimensiones laborales y compromiso profesional”. Tuvo como propósito examinar la relación entre las dimensiones relacionadas con el trabajo, la rutinización del trabajo, la claridad del rol, el apoyo social y la oportunidad de promoción, el estrés laboral y el compromiso profesional de los empleados que tienen un nivel de supervisor o superior puestos de trabajo. Se obtuvo como resultado que la desviaciones estándar y correlaciones de orden cero entre las variables. Al considerar las correlaciones entre cuatro variables independientes, la correlación entre la claridad del rol y el apoyo social es comparativamente alta (0,446) en comparación con todas las demás combinaciones de correlaciones entre cuatro variables independientes. Sin embargo, el factor de inflación de la varianza que osciló entre 1,17 y 1,25 sugirió que la colinealidad no es un problema en los datos. Los coeficientes de trayectoria estructural se estimaron utilizando Amos 16. También se muestra el

modelo de investigación con cargas de trayectoria estandarizadas. El resumen de resultados se proporciona en la Medidas de ajuste relacionadas con el ajuste absoluto (CMIN / df, GF. Se concluyó que las cuatro dimensiones relacionadas con el trabajo, es decir, la rutinización del trabajo, la claridad de roles, el apoyo social y la falta de oportunidades de promoción tienen un efecto directo significativo sobre el estrés laboral.

Enshassi, El-Rayyes y Alkilani (2015) en su investigación con título “Estrés laboral, agotamiento laboral y desempeño en seguridad en la industria de la construcción palestina”. Tuvo como objetivo identificar los factores de estrés relacionados con el trabajo más significativos que influyen en la seguridad de los profesionales de proyectos de construcción, se obtuvo como resultado los resultados revelaron que el estrés conductual y el agotamiento están fuertemente correlacionados con los factores de estrés organizacional (F1 es 0.54 y 0.59, respectivamente). El rendimiento de seguridad se correlaciona significativamente con los factores de estrés organizacionales (F1 es 0,56) y los factores de estrés personales (F3 es 0,55). Se concluyó que la mayoría de los encuestados de la industria de la construcción en la Franja de Gaza experimentaron estrés en su trabajo debido a factores de estrés de tareas expuestos, factores de estrés personales, factores estresantes para el entorno de trabajo y factores de estrés organizativos, así mismo las largas horas de trabajo y la sobrecarga de trabajo fueron los factores clave de la tarea; trabajar en un entorno peligroso es el factor más estresante ambiental.

A nivel nacional, Vásquez (2018) en su tesis “Desempeño laboral en la empresa constructora Corporación Nororiente Perú S.A.C Bambamarca – Cajamarca”, tuvo como propósito estimar el grado de desempeño laboral que presentan los colaboradores de la entidad en mención. Los resultados demostraron que el (51.4%) manifestaron que los trabajadores presentan un regular desempeño laboral en cuanto al indicador Producto, se aprecia que (42.9%) demostraron que tienen un regular desempeño laboral según el indicador Calidad, además el (54.3%) de los colaboradores presentan un regular desempeño laboral según el indicador Conocimiento de trabajo. En esta investigación se concluye que, el nivel de desempeño difiere mucho de los conocimientos de que los colaboradores poseen al momento de realizar sus

actividades y responsabilidades que se les enmienda, permitiendo que la entidad cumpla con los estándares de calidad y los que objetivos se ha propuesto.

Balvin (2017), en su tesis que se titula “Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza” Se descubrió un valor de coeficiente de correlación $r = - 0,700$, con una relación negativa de tipo inversa fuerte y moderada, igualmente se puede decir que los diferentes factores de la variable estrés, influyen en los colaboradores y estos indican que representa un nivel regular. Por lo tanto, se concluye que si los trabajadores tienen un grado de estrés laboral alto su desempeño será menor dentro del entidad que laboran.

A nivel local, Delgado, Calvanapón y Cárdenas (2020) en un su artículo titulado “El estrés y desempeño laboral de los colaboradores en una red de salud”. El propósito es de determinar la relación entre el desempeño laboral y el estrés laboral de los trabajadores de la Red de Salud de Trujillo en 2019. Se concluye que los resultados el estrés laboral influye en niveles alto y medio, además, el nivel de desempeño laboral se presenta como un nivel regular. En dicho estudio se encontró un Rho de Spearman de coeficiente de $(- 0,688)$. Dando resultado una correlación negativa y moderada entre las variables estudiadas.

García (2019), en su investigación titulada “El estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019”. Este estudio estuvo representada por los 60 trabajadores, donde se encontró que existe un nivel de estrés laboral regular que equivale al (100%). Asimismo, se concluye que el estrés laboral es de nivel regular en los trabajadores de la empresa en mención.

Lujan (2016), en su tesis titulada “El estrés y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Consermet SAC - Trujillo”. En dicho estudio se tuvo como propósito, determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los colaboradores, el presente estudio tuvo como resultado que los colaboradores posee estrés laboral en un nivel alto, y esto equivale al (54%), asimismo en cuando al nivel de desempeño tiene un nivel bajo equivalente al (80%). Por ello se ultima que la relación de influencia es

manera inversa en entre ambas variables estudiadas, en otras palabras, mientras estrés laboral se presente a mayor nivel, se va tener un menor desempeño de los colaboradores.

Goicochea (2016), en su tesis titulada “El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kiara del Distrito El Porvenir”. Se obtuvo los siguientes resultados, que el estrés laboral se presenta en un nivel medio que equivale al (28%), asimismo se encontró un nivel de desempeño bajo con el (47%), también se encontró un Rho Spermán y una significancia de (0.017). Por lo tanto, se concluyó que, entre las dos variables, existe una relación inversa es decir si aumenta el estrés laboral en un colaborador disminuye su desempeño.

Pinillos & Velásquez (2017) en su investigación titulada “El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los trabajadores de la Clínica San Luis Trujillo 2017” Se consiguió establecer que el estrés laboral influye en la eficacia de los trabajadores de la Clínica San Luis Trujillo 2017, se encontró que el estrés laboral se presenta en un nivel alto de (51.4%), en los colaboradores de la clínica, esto se relaciona con las condiciones del ambiente laboral del trabajo, en cuanto al nivel de desempeño se halló un nivel bajo en los trabajadores de la clínica San Luis, ya que el colaborador por las muchas actividades que realiza no puede ofrecer un buen servicio a los pacientes, por lo cual afecta su desempeño en la entidad.

A continuación, se exponen los enfoques conceptuales, dimensiones e indicadores relacionados con las variables de estudio, estrés laboral y desempeño.

Osorio y Cárdenas (2017) en su artículo titulado como “Estrés laboral: estudio de revisión” se planteó como propósito analizar el estrés laboral, con sus modelos explicativos y sus variables asociadas, en este estudio se tuvo en cuenta investigaciones de los cinco años últimos. Esta investigación fue de revisión donde se analizó y describió el término estrés laboral. La obtención de la información se realizó en artículos, que hablen netamente de la variable estudiada tales como: *occupational stress*, *work stress*, *Job stress*, o que

dialogaran de los modelos explicativos de estrés laboral. Se concluyó que son diversos estudios en cuanto al estrés laboral lo han definido como una respuesta de situaciones amenazantes, ya sea por sobrecargas de tareas y los tiempos límites de entrega que les brindan los superiores

El estrés laboral es consecuencia de fallas en la organización del trabajo; pero un cambio en el comportamiento de programación y / o una sensación de estrés aumenta el nivel dependiendo de la presión que se siente. (Sahali, 2010, p.188). Así mismo, es una situación dinámica en la que una persona se enfrenta a una oportunidad, condición o exigencia relacionada con lo que desea y el resultado le parece incierto e importante (Robbins y Judge, 2013).

El estrés laboral se clasifica en tres dimensiones que son factores ambientales, factores organizacionales, factores individuales (Robbins y Judge, 2013).

Los factores ambientales, definidos como el diseño de la estructura de una entidad, también generan cierto nivel de estrés laboral en los colaboradores, dado que se presenta incertidumbres, y esta es la razón para que los colaboradores enfrenten nuevos retos corporativos (Robbins y Judge, 2013). Estos factores se miden con los siguientes indicadores. Incertidumbre económica también juega un papel de gran importancia puesto que se determina los salarios y también la oportunidad de trabajo, y esto conlleva que los empleados sufran niveles de estrés laboral. Incertidumbre política, es la decisión en este ámbito afecta a la empresa ya en nuestro país los sistemas políticos son inestables, esto genera que no haya un contexto claro de lo que se va a realizar o puede afectar las decisiones que la empresa tome, con ello el trabajador tiene a sentir estrés al no tener una certeza en su trabajo. Cambios tecnológicos con las innovaciones se estimula que las colaboradoras desarrollen habilidades y la experiencia nueva, y no sean reemplazados por la robótica, la sistematización y diferentes formas parecidas a ello. Estos avances de nuevas tecnologías se considera una amenaza para muchas personas, puesto que son una fuente de estrés laboral (Robbins y Judge, 2013).

Los factores organizacionales en una estructura organizacional de por medio siempre existen los elementos que causan estrés laboral, es aquí donde

se aprecian las presiones con el objetivo de evitar errores o se fijan tareas con tiempos límite, hay sobrecarga de trabajo, a parecen los jefes demandantes e insensibles y también se suman a ello los compañeros desagradables (Robbins y Judge, 2013) La demanda de la labor guarda relación con el puesto y su diseño de una persona, se requiere de (independencia, diversidad de la tarea y también del grado de automatización asimismo las condiciones laborales, la capacidad física del centro de trabajo juegan un papel importante para que el trabajador no se sienta estresado. Las demandas del rol es aquí donde el trabajador sufre presiones en función del rol particular que desempeña dentro de la entidad que labora ya sea por asignación de las funciones, puede ocasionar mal entendidos. Acá surgen los conflictos de los roles generando expectativas difíciles de satisfacer. Las demandas interpersonales es la falta de apoyo del equipo de trabajo y la baja relación entre ellos ocasionan estrés laboral en especial a los empleados, que tienen una gran necesidad social (Robbins y Judge, 2013).

El factor personal se define como es la vida personal del trabajador, aquí están inmersos los problemas familiares las deficiencias económicas y las características de personalidad, al tener que laborar demasiadas horas (Robbins y Judge, 2013). Problemas familiares consiste en que las personas determinan una gran importancia a las relaciones familiares y personales. Las dificultades dentro del hogar, la ruptura de relaciones cercanas, problemas disciplinarios con los hijos, esto provoca un estrés laboral que difícilmente los empleados no pasen por desapercibido al llegar al trabajo. Los problemas económicos mal manejo los recursos financieros provocan como resultado estrés Laboral. Personalidad es un factor importante que el individuo debe poseer, se dice que la existencia de estrés en el trabajo se origina desde la personalidad del individuo (Robbins y Judge, 2013).

El desempeño de los trabajadores es un componente de la administración del desempeño del personal que refleja de manera directa a las estrategias planeadas por la entidad (Mondy, 2010). De igual manera Chiavenato (2009) lo define como el comportamiento del colaborador para cumplir con los objetivos y esto también constituye las estrategias individuales para lograrlo, además cada persona posee características tales como las cualidades, necesidades y

habilidades que interactúan entre sí y se relacionan con el entorno del trabajo y con la organización en general de la empresa en la que labora (p.359).

El desempeño se clasifica en tres dimensiones que son personalidad, competitividad, capacitación (Mondy, 2010).

La personalidad, que se define como el modo en que los colaboradores se consideran dentro de su centro de labores, y también como actúan fuera de la entidad (Mondy, 2010). En este sentido, se caracteriza por rasgos comunes como la adaptabilidad, la iniciativa y la presentación profesional. La adaptabilidad se refiere a la percepción de como el empleado se adapte a la cultura y al procedimiento de valores de una entidad. Iniciativa es la forma en que el colaborador desarrolla sus tareas encomendadas, de forma automática sin necesidad de que alguien te ordene y por ende la presentación para que los colaboradores puedan responder a los problemas específicos que se presenten dentro del trabajo (Mondy, 2010).

Competitividad se define como el amplio rango de conocimientos y habilidades y conducta que pueden ser de naturaleza técnica, relacionadas con las habilidades interpersonales u orientadas a la parte de los objetivos de la organización (Mondy, 2010). En este sentido, se caracteriza por rasgos comunes como la contribución laboral, conocimiento de funciones y manejo de herramientas. Contribución laboral que viene a ser los pagos no monetarios que cada trabajador hace a la organización a la que pertenece y se reflejan en esfuerzo, dedicación, puntualidad. Conocimiento de funciones es la capacidad para conocer cómo se manejan el negocio en sí y para luego convertir en acción. Asimismo, el manejo de herramientas es un método en la cual se requiere a los participantes formar prioridades, para luego operar las herramientas dentro de los de sus puestos de trabajo (Mondy, 2010).

Capacitación se define como las acciones planteadas para ofrecer a los principiantes, conocimientos y las prácticas necesarias para desempeñar sus responsabilidades dentro de la empresa (Mondy, 2010). En este sentido, se caracteriza por rasgos comunes como entrenamientos, nuevos aprendizajes y

desarrollo de habilidades. Entrenamientos es el proceso mediante el cual una persona se prepara para su cargo y así poder desempeñarlo aún mejor. Nuevos aprendizajes, método de implementación de estrategias y desarrollo que se basa en la educación, y por ente también está el desarrollo de habilidades, son un conjunto de acciones que realiza los colaboradores para llevar a cabo las diferentes actividades, centros de evaluación miden las habilidades de los colaboradores para formar prioridades, delegar funciones y tomar decisiones (Mondy, 2010).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Aplicada según Vargas (2009), aduce que en este estudio se aplica los conocimientos obtenidos para dar respuesta a la investigación (p. 159)

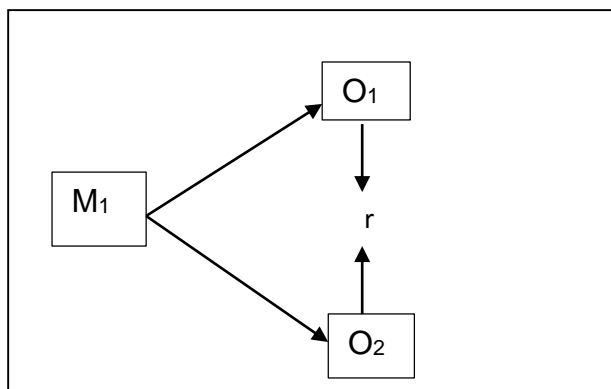
La presente investigación es aplicada porque se busca facilitar respuesta al problema de investigación, utilizando la técnica de la encuesta con sus respectivos cuestionarios.

Diseño de investigación: No experimental porque se observa y se estudia las variables de forma natural sin ninguna finalidad de manipularlas (Hernández y Mendoza, 2018).

De corte transversal: porque la recolección de datos se efectuó en única vez y en un tiempo determinado, para lo cual se ha utilizado la técnica de encuesta que se ha realizado una sola vez a los trabajadores de la empresa Inversiones RC, S.A.C.

Correlacional porque se estudia las variables que son: Estrés laboral y desempeño con el propósito de describir y relacionar en el campo laboral ambas variables (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño de la investigación se presenta en el esquema siguiente:



Donde:

M₁: Colaboradores de la Empresa Inversiones RC S.A.C. Trujillo 2020

O₁: Laboral de los colaboradores de Empresa Inversiones RC Trujillo

2020.

O₂: Desempeño de los colaboradores de Empresa Inversiones RC Trujillo 2020.

r: Posible relación entre la variable Estrés laboral y Desempeño

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1 cualitativa: Estrés laboral

Variable 2 cualitativa: Desempeño de los colaboradores

La matriz de Operacionalización de las variables se encuentra en anexo 1.

3.3. Población, muestra, unidad de análisis

Población. Según Vera (2012). Lo define como el conjunto de sujetos o cosas que conforman una serie de descripciones, se encuentran en un espacio o territorio y varían conforme el tiempo va avanzando (p. 221). Para nuestro estudio se tomó como población a los 50 trabajadores de la empresa constructora Inversiones RC, S.A.C, que se encuentran en la monina de trabajadores de la empresa.

Muestra: Es igual a la población

Unidad de análisis: Cada uno de los trabajadores de la empresa Inversiones RC, S.A.C. Trujillo 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: se aplicó la encuesta a los colaboradores de la Empresa Inversiones RC, S.A.C, para recabar toda la información necesaria de los trabajadores.

Instrumento: Se utilizó dos cuestionarios, uno para cada variable, para estrés laboral se utilizó un cuestionario que ya fue validado este cuenta

con 12 preguntas que se divide en tres dimensiones, de las cuales las preguntas que se encuentran en la encuesta de la 1 a la 3 corresponde a Factores ambientales, la pregunta 4 a la 9 corresponde a Factores Organizacionales y de la 10 a la 12 a Factores Individuales. El modelo del instrumento fue tomado de la tesis de García (2019).

El instrumento fue desarrollado con escalas tipo Likert de 5 alternativas: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Para la variable desempeño se elaboró un cuestionario con 18 preguntas, que se dividen en tres dimensiones de las cuales de la pregunta 1 hasta la 6 corresponde a personalidad, de la pregunta 7 hasta la 12 corresponde a competitividad y de la pregunta 13 hasta la 18 corresponde a capacitación.

El instrumento fue desarrollado con escalas tipo Likert de 5 alternativas: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

El instrumento fue el cuestionario diseñado para tal fin.

Validez: Es el grado de evidencia que mide realmente el instrumento justificando la interpretación de la variable. (Vera, 2012). Para la variable Estrés laboral, el cuestionario fue obtenido del trabajo de investigación de García (2019) titulada “Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019”.

Para la variable desempeño, tuvo la finalidad de validar el instrumento se concurrió expertos especialistas en el tema de las variables, quienes hicieron las correcciones respectivas, tomando en cuenta el contenido y la redacción de las interrogantes. Además, los expertos son los que consideraron y aprobaron por unanimidad la aplicación del cuestionario para dicho instrumento en las unidades que se estudiaron.

Confiabilidad del instrumento: Para determinar se calificó el nivel de fiabilidad del cuestionario construido por las autoras, para la variable Desempeño del trabajador, los cuales por su naturaleza de respuesta se debe aplicar el Coeficiente Alfa de Cronbach para respuestas ordinales o

pruebas actitudinales, el instrumento se aplicó a 30 trabajadores de la constructora SS&DC CONSTRUCTORES S.A.C. teniendo como resultado del alfa de Cronbach de (0,767), quiere decir que la confiabilidad es aceptable para ser aplicado en el estudio. (Ver anexo 2).

3.5. Procedimientos

Para obtener la información de los colaboradores de la empresa Inversiones RC S.A.C. sobre el estrés laboral y desempeño de los colaboradores en primer lugar, se solicitó el debido permiso y la autorización al dueño de la empresa constructora, el señor Ríos Caipo, Santos identificado con DNI N°: 19566003, en cuanto a los colaboradores se solicitó la participación voluntaria para recolectar la información lo cual se procedió a analizar los resultados mediante tablas, logrando así los resultados, también hizo una revisión de la literatura científica para llegar a determinar los objetivos hipótesis marco teórico y metodología.

3.6. Método de análisis de datos

Existen dos métodos de análisis de datos, el análisis descriptivo y el análisis inferencial. Se utilizó el análisis estadístico descriptivo para detallar y correlacionar las variables, se utilizó el programa estadístico IBM SPSS versión 25, también se empleó Excel para construir la base de datos para luego analizar e interpretar los resultados a través de tablas y figuras. También se empleó un análisis inferencial para observar su distribución de frecuencia, media, mediana y desviación estándar tanto de las variables como de sus dimensiones y sus respectivas correlaciones mostradas en tablas bidireccionales.

Así mismo, se utilizó el análisis inferencial para comprobar la hipótesis de investigación planteada en la parte de introducción de la presente investigación, para la cual se realizará la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para pruebas igual o menor a cincuenta colaboradores para identificar cual es el estadístico inferencial más adecuado de acuerdo a las variables de estudio. Sin embargo, de acuerdo a la teoría estadística el coeficiente que corresponde al tipo de variables de estudio es Rho-Spearman para evaluar la asociación entre dos variables que tienen categorías ordinales

con escalas tipo Likert Mientras mayor sea el valor absoluto del coeficiente, más fuerte será la relación entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se consideró la veracidad de los datos, se ejecutó con total responsabilidad y transparencia en la extracción de los datos e información, manteniendo en el anonimato la identidad de las personas que serán encuestadas. Asimismo, no fueron coaccionadas para realizar la encuesta respondiendo de manera libre. Se evitó todo tipo de acto de plagio de información mediante la aplicación correcta de la citación de recursos informativos de fuentes confiables realizadas por diferentes autores, de los cuales sus investigaciones sirvieron para la realización del estudio dando cumplimiento a las normas APA establecidas por la universidad.

IV.RESULTADOS

En este apartado se desarrolló un programa basado en la información obtenida en el campo de investigación, que se basa de acuerdo con los objetivos marcados en la investigación.

Objetivo Específico 1: Identificar el nivel de estrés laboral que presentan los trabajadores en la Empresa Inversiones RC S.A.C. de Trujillo, 2020.

Tabla 1

Nivel del estrés laboral

Niveles del Estrés laboral	Colaboradores de la Empresa Inversiones RC. SAC.	
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	43	86.0%
Medio	7	14.0%
Bajo	0	0.0%
Total	50	100.0%

Nota: Elaboración de acuerdo a la información recolectada del campo de estudio.

De acuerdo al análisis que presenta la tabla 1 donde muestra el nivel de Estrés laboral alto que equivale al 86.0% y a la vez un nivel medio de Estrés Laboral 14.0%, lo cual esto repercute en el trabajo que se realiza dicho estudio.

Objetivo Específico 2: Identificar el nivel de desempeño que presentan los trabajadores en la Empresa Inversiones RC S.A.C. de Trujillo, 2020.

Tabla 2.

Nivel de la variable del desempeño del trabajador

Nivel del desempeño	Colaboradores de la Empresa Inversiones RC. SAC.	
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0.0%
Medio	12	24.0%
Bajo	38	76.0%
Total	50	100.0%

Nota: Elaboración de acuerdo a la información recolectada del campo de estudio.

De acuerdo al análisis que presenta la tabla 2 se observa que el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa Inversiones RC. SAC. presentan un nivel bajo en su desempeño que equivale al 76.0% y a la vez un nivel medio de desempeño 24.0%, lo cual esto repercute el nivel bajo de desempeño porque presentan un cuadro de nivel de estrés alto.

Análisis inferencial de variables y dimensiones

Tabla 3

Prueba de bondad de ajuste de las variables de investigación.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,165	50	,002	,933	50	,007
Desempeño	,200	50	,000	,937	50	,011

Nota: Corrección de significación de Lilliefors

El análisis se realizó con base en los resultados mostrados en la Tabla 3, en la cual se utilizó una prueba de normalidad para determinar las herramientas a utilizar. De acuerdo con la normativa, se utilizará el Shapiro-Wilk correspondiente porque el tamaño de la muestra es de 50 colaboradores de la empresa Inversiones RC. S.A.C. Suponiendo que el nivel de significancia es 0,000, proviene de datos no normales, lo que puede indicar que, de acuerdo con la regla de decisión, la hipótesis negativa (H0) es rechazada y satisface el valor de $p < 0.05$. Por lo tanto, aceptar la hipótesis alternativa significa que la distribución de los datos de la muestra es no normal, y los datos estadísticos utilizados para probar la hipótesis de investigación serán realizados por el estadístico no paramétrico.

Tabla 4

Coefficiente de correlación del estrés laboral y las dimensiones del desempeño.

Correlaciones		Dimensiones de desempeño			
		Personalidad	Competitividad	Capacitación	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-0,149**	-0,034**	-0,420**
		Sig. (bilateral)	0.002	0.015	0.022
		N	50	50	50

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

De acuerdo con la Tabla 4, muestra un nivel de significancia por debajo de 0.05 (sig. = 0.002) y un coeficiente de correlación de $Rho = -0,149$ lo que significa que existe una baja correlación negativa entre la dimensión de personalidad y la variable estrés laboral, debido a que el nivel de significancia es menor que el valor p permisible. De igual manera, según la tabla de interpretación, el coeficiente de correlación para la dimensión competitividad muestra un $Rho = -0,034$ y un nivel de significancia es de (sig.= 0.015) lo que indica que existe una correlación negativa entre la dimensión competitividad. Así mismo, el nivel de significancia para la dimensión capacitación es menor que 0.05 (sig. = 0.022), de

igual forma, según la tabla de interpretación, el coeficiente de correlación Rho = -0.420 esto indica que existe una correlación negativa entre la dimensión y la variable.

Tabla 5

Constatación de Hipótesis

Coeficiente de correlación del Estrés Laboral y el Desempeño.

			Estrés Laboral	Desempeño
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,753**
		Sig. (bilateral)	.	0,015
		N	50	50
	Desempeño	Coeficiente de correlación	-0,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,015	.
		N	50	50

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

Respecto, al análisis inferencial que muestra en la Tabla 5, se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0.05 (sig. = 0.015), lo que significa que el estrés laboral está inversamente relacionado con el desempeño de colaboradores de la empresa Inversiones RC. S.A.C. De igual forma, de acuerdo con la tabla de interpretación de coeficientes, cabe señalar que el coeficiente de correlación es negativa considerable entre las variables (Rho = -0.753), por lo que aceptamos la hipótesis alternativa, y rechazamos absolutamente la hipótesis nula del estudio.

V. DISCUSIÓN

A continuación, discutiremos en detalle los aspectos de convergencia y divergencia de los datos reportados en la revisión de la literatura. Así como posibles explicaciones relacionadas con los resultados de este estudio, respaldadas por el análisis de los resultados.

Respecto al primer objetivo específico; Identificar el nivel de Estrés Laboral que presentan los colaboradores en la Empresa Inversiones RC S.A.C. de Trujillo, 2020. Tal como se valida en los resultados de la tabla 1 donde demuestra el nivel de Estrés Laboral de los colaboradores de dicha empresa, se aprecia que presentan un nivel de Estrés Laboral alto que equivale al 86.0% y a la vez un nivel medio de Estrés Laboral 14.0%, lo cual esto repercute en el trabajo que realizan en la empresa de estudio.

Desde la percepción del aporte brindado por Pinillos y Velásquez (2017) los resultados evidencian que encontraron un nivel alto (51.4%), de estrés laboral relacionado con el ambiente y condiciones laborales del trabajo, se encontró un desempeño de nivel muy bajo por lo que no permite que cada colaborador llegue a cumplir con sus labores específicas y esto afecta a brindar un servicio a los pacientes. Así también Alsayed et al, (2019) refiere que la competencia tiene un efecto significativo sobre el estrés laboral de los empleados, y también la alta competencia de los empleados mejorará su desempeño. Esto a la vez, se corrobora y se fundamenta con la presente teoría de Robbins y Judge, (2013) lo define que el Estrés Laboral es una condición donde el individuo se enfrenta a circunstancias, restricción o exigencia relacionada con lo que desea o le parece incierto e importante. En tal sentido bajo lo referido anteriormente confirmamos que mientras se produce una fuerte presión que tiene en el lugar del trabajo, es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la poca capacidad de recursos disponibles para poder cumplir dichas exigencias, produciendo niveles óptimos por el trabajo que realizan los colaboradores.

De acuerdo al segundo objetivo específicó; identificar el nivel de desempeño que presentan los trabajadores en la Empresa Inversiones RC S.A.C. de Trujillo, 2020. Tal como se corrobora en los resultados de la tabla 2 donde muestra el

nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa Inversiones RC. SAC. presentan un nivel bajo en su desempeño que equivale al 76.0% y a la vez un nivel medio de desempeño 24.0%, lo cual esto repercute el nivel bajo de desempeño porque presentan un cuadro de nivel de estrés alto.

Desde el aporte brindado por Hussain y Huei (2019) quienes en su investigación obtienen que los resultados en dicho estudio evidencian que el desempeño laboral es el resultado de la motivación y el desempeño de un empleado, y de cómo se adapta a las limitaciones de la situación y al entorno poco agradable. Así también Khaled y Haneen (2017) refiere que se obtuvo como resultado que el 80,0% de los empleadores se mostró insatisfecho con el desempeño laboral de los empleados, mientras que el porcentaje más alto alcanzó el 60,0% para la escala "insatisfecho". Esto a la vez, corrobora la teoría Mondy (2010), señalando que el desempeño de los trabajadores es un componente de la administración del desempeño del personal que refleja de manera directa a las estrategias planeadas por la entidad. En tal sentido bajo lo referido anteriormente confirmamos que el desempeño no se puede descuidar, ya que conduce a la alteración del comportamiento; específicamente referido como la disminución en el rendimiento laboral, lo cual esto repercute el nivel bajo de desempeño porque presentan un cuadro de nivel de estrés alto.

Ante el tercer objetivo específico; Determinar la relación entre el Estrés Laboral y las dimensiones del desempeño de los trabajadores en la empresa Inversiones RC S.A.C., Trujillo, 2020. Tal como se corrobora en los resultados de la tabla 3, muestra un nivel de significancia por debajo de 0.05 (sig. = 0.002), lo que significa que existe una correlación negativa entre la dimensión de Personalidad y la variable estudiada, de igual manera, el coeficiente de correlación para la dimensión competitividad arroja un $Rho = -0.034$ esto indica que existe una correlación negativa baja entre la dimensión y la variable en estudio. Así mismo, el coeficiente de correlación $Rho = -0.420$ indica que existe una correlación negativa baja entre la Capacitación y la variable.

Desde el aporte brindado por Enshassi et al, (2015) quienes en su investigación llegan a concluir que los resultados revelaron que el estrés conductual y el agotamiento están fuertemente correlacionados con los factores de estrés

organizacional ($F1$ es 0.54 y 0.59, respectivamente). El rendimiento de seguridad se correlaciona significativamente con los factores de estrés organizacionales ($F1$ es 0,56) y los factores de estrés personales ($F3$ es 0,55) debido a factores de estrés de tareas expuestos, factores de estrés personales, factores estresantes para el entorno de trabajo y factores de estrés organizativos. Así también Giménez et al (2019) refiere que la innovación se ve afectada por la capacidad innovadora, el desempeño laboral de la empresa está influenciado por su innovación, en el cual se han visto afectadas por la capacidad competitiva del desempeño laboral en las empresas constructoras españolas. Esto a la vez, corrobora la teoría en la cual se fundamenta por Chiavenato (2009) define al desempeño como el comportamiento del colaborador para cumplir con los objetivos y esto también constituye las estrategias individuales para lograrlo y por consiguiente va unido a las características que posee cada persona como las necesidades, cualidades y habilidades de cada individuo, que interactúan dentro la organización en general (p.359).

En tal sentido bajo lo referido anteriormente confirmamos que el Estrés Laboral es consecuencia de la presión que se vive en el entorno y se produce por la falta de capacidad del trabajador para responder a los requerimientos dentro de las actividades que realiza, situaciones que precisan de la intervención del trabajo para mejorar o superar las dificultades que presenta el colaborador frente al desempeño.

Respecto al objetivo general; determinar la relación entre el Estrés Laboral y el Desempeño de los trabajadores en la Empresa Inversiones RC S.A.C. de Trujillo 2020. De esta manera los resultados se evidencian de acuerdo al análisis inferencial que muestra en la tabla 5, el nivel de significancia es menor a 0.05 (sig. = 0.015), lo que significa que el Estrés Laboral está inversamente relacionado con el Desempeño de colaboradores de la empresa Inversiones RC. S.A.C. De igual forma, de acuerdo con la tabla de interpretación de coeficientes, cabe señalar que el coeficiente de correlación es negativo considerable entre las variables ($Rho = -0.753$), por lo que se acepta la Hipótesis alternativa y rechazamos absolutamente la hipótesis nula de estudio.

Calvanapón y Cárdenas (2020) en su estudio llega a concluir, que existe un nivel de Estrés Laboral alto y medio y un nivel de Desempeño regular, también se encontró un Rho Spearman de (-0.688). Por ello se concluye que existe una correlación negativa entre las variables, es decir, si aumenta el estrés laboral en un colaborador disminuye su desempeño. Asu vez Balvin (2017), los resultados evidencian que se encontró un valor de coeficiente de correlación $r = - 700$, con una relación negativa de tipo inversa fuerte y moderada, igualmente se puede decir que los diferentes factores de la variable estrés laboral, influyen en los colaboradores y estos indican que representa un nivel regular. por lo tanto, si los trabajadores tienen un grado de estrés laboral alto su desempeño será menor dentro del entidad que laboran. Por lo que aceptamos la hipótesis H_1 y rechazamos absolutamente la hipótesis nula del estudio H_0 , lo cual dicho resultado Chia y Tim (2018) refiere que la fuerte relación entre la felicidad y el alivio del estrés en el trabajo y la mejora del desempeño laboral. Por lo tanto, se puede determinar que en este estudio se obtuvo información relevante, ya que los trabajadores, sin importar el cansancio físico y mental, siempre se esfuerzan por dar lo mejor de sí mismos en sus labores que desempeñan para llegar al logro de las metas en la empresa Inversiones RC. S.A.C. Sin embargo, están dispuestos a afrontar su situación personal y/o laboral de forma eficiente y eficaz sin perjudicar su entorno laboral ni afectar a su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Se identificó que el nivel de Estrés laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones RC. SAC, 2020 es alto que representa un 86%, a la vez también se observa que presentan un nivel medio de estrés laboral equivalente al 14%. Entonces, se puede decir que dichos trabajadores tienen un nivel alto de estrés laboral, debido a los factores organizacionales es aquí donde el trabajador siente las sobrecargas de trabajo y tareas acumuladas, sumado a ello los jefes exigentes y insensibles.

Se identificó que los trabajadores presentan un nivel bajo en su desempeño que equivale al 76% y a la vez un nivel medio de desempeño 24%. Entonces, se dice que dichos trabajadores tienen un nivel bajo Desempeño, puesto que la empresa no brinda capacitaciones, además no están expuestos a nuevos aprendizajes por las extensas jornadas de trabajo, además los jefes no se preocupan por incentivar o premiar al trabajador.

Se determinó la relación entre el estrés laboral y las dimensiones del desempeño de los trabajadores en la empresa Inversiones RC S.A.C., Trujillo, 2020, a través del coeficiente Rho de Spearman se tuvo para la personalidad ($Rho = -0,149^*$), Competitividad ($Rho = -0,034^*$), y capacitación ($Rho = -0,420^*$), lo que indica que todas las dimensiones del desempeño de los trabajadores presentan una correlación negativa al estrés laboral, esto quiere decir que si existe un nivel de estrés laboral alto, el desempeño de los trabajadores va a ser bajo

Se determinó que existe una relación negativa considerable entre el Estrés Laboral y el Desempeño de los trabajadores en la Empresa Inversiones RC S.A.C. de Trujillo, al obtener un valor del coeficiente Rho de Spearman = -0.753 y ($p=0.015 < 0.05$) Por lo que se aceptó la hipótesis H_1 y se rechazó absolutamente la hipótesis nula del estudio H_0 .

VII. RECOMENDACIONES

Respecto a los resultados encontrados, se recomienda al gerente general de Inversiones RC S.A.C., lo siguiente:

Ayudar a los empleados a participar en un espacio de crecimiento personal, implementando estrategias como: Establecer buenas relaciones con los compañeros de trabajo, que puedan superar el estrés y mejorar su desempeño laboral al mismo tiempo, aumentando la motivación.

Asignar una partida económica de presupuestos para implementar un sistema de reconocimiento y recompensa por el desempeño laboral, de modo que los trabajadores se sientan motivados para mejorar las condiciones laborales al mismo tiempo aumentaran la eficiencia laboral.

Elaborar y formular planes de apoyo para mejorar el desempeño laboral, teniendo en cuenta las habilidades de gestión de todos los empleados, incluido el trabajo en equipo, el trabajo colaborativo, promoviendo un buen clima laboral, para que los empleados puedan maximizar sus habilidades y capacidades.

Fortalecer la relación de integración e identificación con la empresa para lograr el mejor equilibrio entre presión y actitud, realizando seminarios con expertos en comportamiento organizacional, buscando mejorar las actitudes para que los empleados puedan participar activamente en la empresa.

REFERENCIAS

- Adalberto, M. (2019). Estrés Laboral y porqué ahora la STPS norma a las Empresas Atenderlo. *Revista Forbes México*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/estres-laboral-y-porque-es-normativo-atenderlo/>
- Alsayyed, Jalil, R. Ghalion, R. El-Mashaleh, M. (2019). Los Efectos de la Formación y la Motivación de Empleados Mejora del Desempeño de las Empresas Constructivas: El Caso de Jordania. *Revista Internacional de Información, Negocios y Gestión*. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/333089038>
- Balvin, C. (2017). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza. Tesis para optar el grado de Magister, Universidad de Nacional del Centro del Perú. Repositorio Institucional – UNCP. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4868>
- Canon, M. (1995). El estrés laboral: Bases teoricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*, Mexico: Mc graw Hill
- Robbins y Judge. (2013). *Estrés laboral: Comportamiento organizacional*, México: Mc graw Hill
- Chia-Hao, C., y Ting-Ya, H. (2018). *El estudio del estrés laboral, la felicidad y el desempeño laboral de los empleados: por ejemplo, la empresa de la industria de la construcción de Taiwán*. *Revista Internacional de Innovación Organizacional* (en línea), 10 (3), 126-143. Obtenido de <https://Search.Proquest.Com/Docview/1982193159?Accountid=37408>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Delgado, S., Calvanapón, F. y Cárdenas K. (2020). *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. *Revista Eugenio Espejo, Universidad César Vallejo*, Perú Obtenido de: <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

Diario Gestión (2018). The Economist: El estrés que mata a los trabajadores estadounidenses. Obtenido de <https://gestion.pe/mundo/eeuu/the-economist-estres-mata-trabajadores-estadounidenses-239227-noticia/>

ElFar, A., Elsaid, M., & Elsaid, E. (2017). How Knowledge Management Implementation Affects The Performance Of Egyptian Construction Companies. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 33(3), 409-438. Obtenido de <https://doi.org/10.19030/jabr.v33i3.9934>

Enshassi, A., El-Rayyes, y Alkilani, S. (2015). *Estrés laboral, agotamiento laboral y desempeño en materia de seguridad en la industria de la construcción palestina*. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20(2), 170-187. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1108/JFMPC-01-2015-0004>

Faza, Z., Ahmad, E. y Mohd, R. (2019). *Proceso de implementación de la estrategia para un mejor desempeño de los empleados en las empresas constructora*. EDP Sciences. Les Ulis: EDP Sciences, 2019 ProQuest Central. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1051/matecconf/201926603002>

Fundacionlaboraldelaindustria (2020). *El Informe sobre el sector de la Construcción 2019*. Obtenido de <http://www.observatoriodelaconstruccion.com/informes/detalle/informe-sobre-el-sector-de-la-construccion-2019>.

Giménez, J., Madrid-Guijarro, A., y Duréndez, A. (2019). *Capacidades competitivas para la innovación y el desempeño de las empresas constructoras españolas*. *Sustainability*, 2019, vol. 11, no. 19. pp. 5475 ProQuest Central. 11(19), 5475. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.3390/su11195475>.

- García, M. (2019). Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44355>
- Goicochea, L. (2016) El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kiara del Distrito El Porvenir. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/502>
- Hernández, R. Mendoza, Ch. (2018) Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Isichei, E., y Ayandele, I. (2017) *Diseño del sistema de trabajo operativo y desempeño del personal en la industria de la construcción de Nigeria*. Revisión de Economía y Negocios Empresariales, 5 (1), 187-200, DOI: <http://dx.doi.org/10.15678/EBER.2017.050111>
- Lujan, L. (2016) El estrés y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Consermet SAC – Trujillo. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9515>
- Mondy, W. (2010) Administración de recursos humanos. Pearson Educación, México.
- Rojas, J. (2018). El 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. Recuperado de. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias>
- Khaled, A. y Haneen, O. (2017). *La influencia del entorno laboral en el desempeño laboral: un estudio de caso de Empresa de ingeniería en*

Jordania. Departamento de Arquitectura, Universidad de Jordania, Amman, Jordania. Obtenido de <http://www.ripublication.com>.

Hussain, S., Huei, S. (2019), *Factores que afectan la intención de rotación de los empleados en las empresas de construcción en Klang, Selangor*. Facultad de Gestión Industrial, Universiti Malaysia Pahang, Lebuhraya Tun Razak, 26300 Gambang, Pahang, Malasia. Obtenido de 10.18502 / kss.v3i22.5047 Página 108

Osorio, J. y Cárdenas, L. (2016), *Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas: Perspectivas en Psicología*, Universidad Santo Tomás Colombia. Obtenido en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67952833006>

Pinillos, J., Velasquez, C. (2017), *El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la Clínica San Luis Trujillo*. Tesis de licenciatura Universidad Antenor Orrego. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12759/3493>

Sakhali, L. (2010). *Psicología del profesor*. Guadalajara, México: Editorial Universidad de Guanajuato.

Suprawa, T., Brahmasari, I. y Brahmaratih I. (2018), *Efecto de la competencia, el intercambio líder-miembro y el trabajo en equipo sobre la disciplina laboral, el estrés laboral y su impacto sobre el desempeño del empleado de la empresa constructiva en el este de java*, indonesia, Universidad de Tujuh Belas Agustus 1945, Surabaya, Indonesia. Obtenido de <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.08>.

Teck Heng Benson, L. y Perica, A. (2018). *Percepción de los empleados sobre el estrés laboral en una gran empresa constructora en Australia*. Les Ulis: EDP Sciences. Gestión de la construcción y propiedad, Facultad de entorno construido, Universidad de Nueva Gales del Sur UNSW, Sydney, Australia. Obtenido de: <http://dx.doi.org/10.1051/matecconf/201819202061>

Vásquez, J. (2018) *Desempeño laboral en la empresa constructora Corporación Nororiental Perú S.A.C Bambamarca – Cajamarca*. Tesis de licenciatura,

Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23984>

Vara A. (2012). Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Obtenido de <file:///C:/Users/YULY/Downloads/Metodolog%C3%ADa%207-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA.pdf>

Vargas C. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Wickramasinghe, V. (2016). *El efecto mediador del estrés laboral en la relación entre las dimensiones laborales y el compromiso profesional*. *Revista de Organización y Gestión de la Salud*, 30 (3), 408-420. Obtenido: <http://dx.doi.org/10.1108/JHOM-06-2014-0094>

Wong, J., Rashidi, A. y Arashpour, M. (2020). *Evaluación del impacto del modelado de información de construcción en la productividad laboral de proyectos de construcción en Malasia*. *Edificios*, 10 (4), 66. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.3390/buildings10040066>.

ANEXO

Anexo 1 Tabla 1 Matriz de consistencia lógica

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Estrés laboral	El estrés laboral es una condición dinámica en la que un individuo se enfrenta a una oportunidad, restricción o exigencia relacionada con lo que desea y de lo cual el resultado le parece incierto e importante (Robbins y Judge, 2013).	La actual variable se Operacionalización con las dimensiones: Factores ambientales, Factores organizacionales, Factores individuales, y se medirán mediante un cuestionario.	Factores ambientales	Incertidumbre económicas	Escala Ordinal
				Incertidumbre política	
				Cambio tecnológico	
			Factores organizacionales	Exigencia de la tarea	
				Exigencias del rol	
				Exigencias personales	
				Estructura de la organización	
				Liderazgo de la organización	
				Etapas de la organización	
				Factores Individuales	
Problemas económicos					
Personalidad					
Desempeño de los trabajadores	Sistema formal que consiste en la revisión y evaluación sobre como los individuos o grupos de trabajo realizan sus tareas que se les encomienda (Mondy, 2010).	La actual variable se operacionalizó con las dimensiones: Personalidad, Competitividad, capacitación. Estos aspectos se medirán mediante un cuestionario de desempeño laboral.	Personalidad	Adaptabilidad	Escala Ordinal
				Iniciativa	
				Presentación	
			Competitividad	Contribución laboral	
				Conocimiento de funciones	
				Manejo de herramientas	
			Capacitación	Entrenamientos	
				Nuevos aprendizaje	
				Desarrollo de habilidades.	

Nota. Las variables se fundamentan con la teoría de estrés laboral de (Robbins y Judge, 2013) y la teoría de desempeño de (Mondy 2010)

Anexo 2: Cálculo de fiabilidad del Instrumento para la variable Estrés.

Tabla 2 Cálculo de fiabilidad del Instrumento para la variable estrés Laboral.

V Aiken con intervalos de confianza

Tabla 2 Cálculo de fiabilidad del Instrumento para la variable Estrés Laboral.

Nº Expertos	Nº de ítems	Concepto	V-Aiken
5	12	Suficiencia	1
5	12	Claridad	1
5	12	Coherencia	1
5	12	Relevancia	1

Figura 1. Se aplicó el V de Aiken, para determinar las valoraciones de todos los jueces con relación a un ítem y al grupo de ítems.

$$V = \frac{S}{n((c - 1))}$$

Confiabilidad para la variable estrés, se aplicó la fórmula siguiente:

Figura 1 Fórmula para determinar la fiabilidad de la variable Estrés Laboral

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_{T^1}} \right]$$

Tabla 3 Confiabilidad para el instrumento de la variable Estrés Laboral

Alfa de Cronbach	N
0,902	6

Nota: El grado de confiabilidad es 0.902

Por lo tanto, se determinó que la confiabilidad de los instrumentos de la variable

es excelente. Por lo tanto, existe precisión en los ítems contenidos en el instrumento.

Anexo 3: Cálculo de fiabilidad para el instrumento de la variable Desempeño del colaborador.

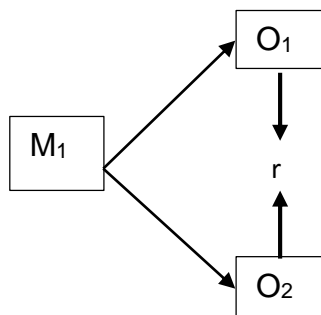
Tabla 4 Cálculo de fiabilidad para el instrumento de la variable Desempeño del colaborador.

Estadísticas de fiabilidad de ambos cuestionarios	
Alfa de Cronbach	N° de preguntas
,767	18

Nota. Datos recolectados mediante la aplicación de la encuesta

Anexo 4: Diagrama del diseño de Investigación

Figura 2 Diseño de investigación



Anexo 5. Tablas

Tabla 5

Nivel del estrés laboral

Niveles del Estrés laboral	Colaboradores de la Empresa Inversiones RC. SAC.	
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	43	86.0%
Medio	7	14.0%
Bajo	0	0.0%
Total	50	100.0%

Nota: Elaboración de acuerdo a la información recolectada del campo de estudio.

De acuerdo al análisis que presenta la tabla 5 donde muestra el nivel de Estrés Laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones RC. SAC. Para ello dichos colaboradores presentan un nivel de Estrés Laboral alto que equivale al 86.0% y a la vez un nivel medio de estrés 14.0%, lo cual esto repercute en el trabajo que realizan en la empresa de estudio.

Tabla 6

Nivel de la variable del desempeño del trabajador

Nivel del desempeño	Colaboradores de la Empresa Inversiones RC. SAC.	
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0.0%
Medio	12	24.0%
Bajo	38	76.0%
Total	50	100.0%

Nota: Elaboración de acuerdo a la información recolectada del campo de estudio.

De acuerdo al análisis que presenta la tabla 6 donde muestra el nivel de desempeño de los colaboradores de la Empresa Inversiones RC. SAC. Para ello dichos colaboradores presentan un nivel de bajo en su desempeño que equivale al 76.0% y a la vez un nivel medio de desempeño 24.0%, lo cual esto repercute el nivel bajo de desempeño porque presentan un cuadro de nivel de estrés alto.

Tabla 7

Coefficiente de correlación del estrés laboral y las dimensiones del desempeño.

Correlaciones		Dimensiones de desempeño			
		Personalidad	Competitividad	Capacitación	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-0,149**	-0,034**	-0,420**
		Sig. (bilateral)	0.002	0.015	0.022
		N	50	50	50

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

De acuerdo con la Tabla 7, muestra un nivel de significancia por debajo de 0.05 (sig. = 0.002) y un coeficiente de correlación de Rho= - 0,149 lo que significa que existe una baja correlación negativa entre la dimensión de personalidad y la variable estrés laboral, debido a que el nivel de significancia es menor que el valor p permisible.

De igual manera, según la tabla de interpretación, el coeficiente de correlación para la dimensión competitividad muestra un Rho=- 0.034 y un nivel de significancia es de (sig.= 0.015) lo que indica que existe una correlación negativa entre la dimensión competitividad. Así mismo, el nivel de significancia para la dimensión capacitación es menor que 0.05 (sig. = 0.022), de igual forma, según la tabla de interpretación, el coeficiente de correlación Rho = -0.420 esto indica que existe una correlación negativa entre la dimensión y la variable.

Contrastación de hipótesis

Existe una relación positiva entre el Estrés Laboral y el Desempeño de los colaboradores de la Empresa Inversiones RC. S.A.C.

Tabla 9

Coefficiente de correlación del Estrés Laboral y el Desempeño.

			Estrés Laboral	Desempeño
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,753**
		Sig. (bilateral)	.	0,015
		N	50	50
	Desempeño	Coeficiente de correlación	-0,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,015	.
		N	50	50

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

Respecto, al análisis inferencial que muestra en la Tabla 5, se puede observar que el nivel de significancia es menor a 0.05 (sig. = 0.015), lo que significa que el estrés laboral está inversamente relacionado con el desempeño de los colaboradores de la Empresa Inversiones RC. S.A.C. De igual forma, de acuerdo con la tabla de interpretación de coeficientes, cabe señalar que el coeficiente de correlación es negativa considerable entre las variables (Rho = -0.753), por lo que aceptamos la hipótesis alternativa, y rechazamos absolutamente la hipótesis nula del estudio.

Tabla 10

Prueba de bondad de ajuste de las variables de investigación.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,165	50	,002	,933	50	,007
Desempeño	,200	50	,000	,937	50	,011

Nota: Corrección de significación de Lilliefors

El análisis se realizó con base en los resultados mostrados en la Tabla 3, en la cual se utilizó una prueba de normalidad para determinar las herramientas a utilizar. De acuerdo con la normativa, se utilizará el Shapiro-Wilk correspondiente porque el tamaño de la muestra es de 50 colaboradores de la empresa Inversiones RC. S.A.C. Suponiendo que el nivel de significancia es 0,000, proviene de datos no normales, lo que puede indicar que, de acuerdo con la regla de decisión, la hipótesis negativa (H0) es rechazada y satisface el valor de $p < 0.05$. Por lo tanto, aceptar la hipótesis alternativa significa que la distribución de los datos de la muestra es no normal, y los datos estadísticos utilizados para probar la hipótesis de investigación serán realizados por el estadístico no paramétrico.

Anexo 7

Declaratoria de Autenticidad del Autor

Nosotras, Alarcón Díaz Yuly Yareli y Marilyn Teresita Urbano Hipólito, alumnas de la Facultad de pregrado de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Trujillo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación titulado El estrés laboral y desempeño de los trabajadores de la Empresa Inversiones RC S.A.C, Trujillo, 2020 son:

De mi (nuestra) autoría.

El presente Trabajo de Investigación no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.

El Trabajo de Investigación no ha sido publicado ni presentado anteriormente.

Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Trujillo, 19 de noviembre, 2020



Firma DNI N°

Alarcón Díaz Yuly Yareli

DNI: 73430939



Urbano Hipólito Marilyn Teresita

DNI: 78113589

Anexo 8: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
				1	2	3	4	5
Estrés laboral	Factores ambientales	Incertidumbre económica	¿La incertidumbre económica le causa estrés en el trabajo?					
		Incertidumbre política	¿La incertidumbre política le causa estrés en el trabajo?					
		Incertidumbre tecnológica	¿La incertidumbre tecnológica le causa estrés en el trabajo?					
	Factores organizacionales	Exigencias de las tareas	¿Le causa estrés las exigencias de las tareas del trabajo?					
		Exigencias del rol	¿Le causa estrés las exigencias de la sobre carga de trabajo?					
		Exigencias interpersonales	¿Le causa estrés las exigencias de los clientes?					
		Estructura de la organización	¿Le causa estrés las decisiones que toma la empresa?					
		Liderazgo organizacional	¿Le causa estrés los controles rígidos de la empresa?					
	Etapa de la organización	¿Le causa estrés la etapa en que actualmente se encuentra la empresa?						
	Factores individuales	Problemas familiares	¿Los problemas familiares le causan estrés en el trabajo?					
		Problemas económicos	¿Los problemas económicos le causan estrés en el trabajo?					
		Personalidad	¿Sus características personales son propensas a causarle estrés?					

Gracias.

Anexo 9: Instrumento de recolección de datos

ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5
INCERTIDUMBRE ECONOMICA					
¿La incertidumbre económica le causa estrés en el trabajo?					
INCERTIDUMBRE POLITICA					
¿La incertidumbre política le causa estrés en el trabajo?					
INCERTIDUMBRE TECNOLOGICA					
¿La incertidumbre tecnológica le causa estrés en el trabajo?					
EXIGENCIA DE LAS TAREAS					
¿Le causa estrés las exigencia de las tareas del trabajo?					
EXIGENCIA DEL ROL					
¿Le causa estrés las exigencias de la sobre carga de trabajo?					
EXIGENCIAS INTERPERSONALES					
¿Le causa estrés las exigencias de los clientes?					
ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN					
¿Le causa estrés las decisiones que toma la empresa?					
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL					
¿Le causa estrés los controles rígidos de la empresa?					
ETAPA DE LA ORGANIZACIÓN					
¿Le causa estrés la etapa en que actualmente se encuentra la empresa?					
PROBLEMAS FAMILIARES					
¿Los problemas familiares le causan estrés en el trabajo?					
PROBLEMAS ECONOMICOS					
¿Los problemas económicos le causan estrés en el trabajo?					
PERSONALIDAD					
¿Sus características personales son propensas a causarle estrés?					

Anexo 10: Ficha técnica

Instrumento 01: Cuestionario de estrés laboral

Ficha técnica

Nombre original: Cuestionario de Estrés Laboral (2019)

Autora: García Contreras, María del Pilar Trujillo – Perú

Administración: Colectiva

Duración: 15 Min

Aplicación: Trabajadores de construcción

Puntuación: Computarizada

Significación: Dimensiones: N°3

Indicadores: N°12

Usos: En la administración se usaron las redes sociales y en la investigación.

Materiales: Cuestionario que contiene los ítems de estrés laboral.

Anexo 11: Cuestionario sobre Desempeño

INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador. Líneas abajo encontrará una lista de afirmaciones que evalúan el desempeño de los colaboradores de la empresa constructora mencionada. Por favor marque con un aspa (x) la opción de respuesta que mejor refleje su punto de vista en todas las afirmaciones, no existen respuestas correctas ni incorrectas. Es preciso, aclarar que la información es absolutamente confidencial. Por lo tanto, es muy importante que responda con la mayor sinceridad posible.

ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5
ADAPTABILIDAD					
Ud. Necesita supervisión continua.					
Ud. Cumple con las reglas que tiene la organización.					
INICIATIVA					
Si fuera necesario Ud. Está dispuesto a desarrollar con rapidez sus tareas.					
Ud. Se interesa por dar su punto de vista para mejorar sus actividades.					
PRESENTACIÓN					
Considera Ud. Que las capacitaciones son necesarias.					
Considera Ud. Que las actividades que realiza le permite desarrollarse.					
CONTRIBUCIÓN LABORAL					
Ud. Considera que existe oportunidad de crecimiento dentro de la empresa.					
Ud. Considera que al jefe le interesa el éxito de sus colaboradores.					
CONOCIMIENTO DE FUNCIONES					
Ud. Resuelve los problemas relacionados con su tarea sin recurrir a su jefe.					
Ud. Considera que le toma mucho tiempo realizar las tareas encomendadas.					
MANEJO DE HERRAMIENTAS					
Ud. Considera que tiene conocimientos para manejar las herramientas de trabajo.					
Ud. Considera que está preparado para usar herramientas tecnológicas.					
ENTRENAMIENTOS					
Ud. Considera que sus jefes fomentan entrenamientos.					
Ud. Asiste a entrenamientos.					
NUEVOS APRENDIZAJES					
Ud. Considera que existe oportunidad de progresar en la empresa.					
Ud. Considera que su trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.					
DESARROLLO DE HABILIDADES					
Ud. Considera que su trabajo le permite tomar decisiones en manera autónoma.					
Ud. Considera que la empresa le brinda la oportunidad de hacer las cosas diferentes.					

Anexo 12: Ficha técnica

Instrumento 02: Cuestionario de desempeño laboral

Nombre original: Cuestionario del desempeño laboral (2020)

Autoras: Alarcón Díaz Yuly Yareli Y Urbano Hipólito Marilyn Teresita (2020)

Trujillo – Perú

Administración: Colectiva

Duración: 15 Min

Aplicación: Trabajadores de construcción

Puntuación: Computarizada

Significación: Dimensiones: N°6

Indicadores: N°21

Usos: En la administración se usaron las redes sociales y en la investigación.

Materiales: Cuestionario que contiene los ítems de desempeño laboral y estrés laboral.

Anexo 13: Validación de instrumentos


VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS																								
DATOS GENERALES:																								
Apellidos y nombres del experto			Cargo e institución donde labora					Nombre del instrumento			Autora del instrumento													
Armas Chang Juan Carlos			Docente UCV					Encuesta			García Costera, María del Pilar													
Título del estudio: Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019																								
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación:																								
Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuestas	SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Estrés laboral	Factores ambientales	Incertidumbre económica	¿La incertidumbre económica le causa estrés en el trabajo?	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre					X					X					X					X
		Incertidumbre política	¿La incertidumbre política le causa estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Incertidumbre tecnológica	¿La incertidumbre tecnológica le causa estrés en el trabajo?						X					X					X					X
	Factores organizacionales	Exigencias de las tareas	¿Le causa estrés las exigencias de las tareas del trabajo?						X					X					X					X
		Exigencias del rol	¿Le causa estrés las exigencias de la sobre carga de trabajo?						X					X					X					X
		Exigencias interpersonales	¿Le causa estrés las exigencias de los clientes?						X					X					X					X
		Estructura de la organización	¿Le causa estrés las decisiones que toma la empresa?						X					X					X					X
	Factores individuales	Liderazgo organizacional	¿Le causa estrés los controles rígidos de la empresa?						X					X					X					X
		Etapas de la organización	¿Le causa estrés la etapa en que actualmente se encuentra la empresa?						X					X					X					X
		Problemas familiares	¿Los problemas familiares le causan estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Problemas económicos	¿Los problemas económicos le causan estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Personalidad	¿Sus características personales son propensas a causarle estrés?						X					X					X					X

OPINION DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

Trujillo, 11, 12 2019	13137231		931872284
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Observaciones:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	CARGO e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora del instrumento
COJOS BARRERO MELISSA HENONJI	GERENTA - CONSTRUCTORA FACOBA CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. A	Encuesta	García Contreras, Marián del Pilar
Título del estudio: Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación:

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuestas	SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA					
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Estrés laboral	Factores ambientales	Incertidumbre económica	¿La incertidumbre económica le causa estrés en el trabajo?	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre					X					X					X					X	
		Incertidumbre política	¿La incertidumbre política le causa estrés en el trabajo?						X						X					X					X
		Incertidumbre tecnológica	¿La incertidumbre tecnológica le causa estrés en el trabajo?						X						X					X					X
	Factores organizacionales	Exigencias de las tareas	¿Le causa estrés las exigencias de las tareas del trabajo?						X						X					X					X
		Exigencias del rol	¿Le causa estrés las exigencias de la sobre carga de trabajo?						X						X					X					X
		Exigencias interpersonales	¿Le causa estrés las exigencias de los clientes?						X						X					X					X
		Estructura de la organización	¿Le causa estrés las decisiones que toma la empresa?						X						X					X					X
	Factores individuales	Liderazgo organizacional	¿Le causa estrés los controles rígidos de la empresa?						X						X					X					X
		Etapas de la organización	¿Le causa estrés la etapa en que actualmente se encuentra la empresa?						X						X					X					X
		Problemas familiares	¿Los problemas familiares le causan estrés en el trabajo?						X						X					X					X
		Problemas económicos	¿Los problemas económicos le causan estrés en el trabajo?						X						X					X					X
		Personalidad	¿Sus características personales son propensas a causarle estrés?						X						X					X					X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación
 No procede su aplicación

Trujillo 30 R 19	A 16 11 9 35		935973907
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Observaciones:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora del instrumento
URBINA NACARINO, CLAUDIA	CONSULTORIO JURÍDICO CESAR VALLEJO	Encuesta	García Contreras, María del Pilar
Título del estudio: Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación:

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuestas	SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Estrés laboral	Factores ambientales	Incertidumbre económica	¿La incertidumbre económica le causa estrés en el trabajo?	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre					X					X					+					X
		Incertidumbre política	¿La incertidumbre política le causa estrés en el trabajo?						X					X					+					X
		Incertidumbre tecnológica	¿La incertidumbre tecnológica le causa estrés en el trabajo?						X					X					X					X
	Factores organizacionales	Exigencias de las tareas	¿Le causa estrés las exigencias de las tareas del trabajo?						X					X					X					X
		Exigencias del rol	¿Le causa estrés las exigencias de la sobre carga de trabajo?						X					X					X					X
		Exigencias interpersonales	¿Le causa estrés las exigencias de los clientes?						X					X					X					X
		Estructura de la organización	¿Le causa estrés las decisiones que toma la empresa?						X					X					+					X
	Factores individuales	Liderazgo organizacional	¿Le causa estrés los controles rígidos de la empresa?						X					X					+					X
		Etapas de la organización	¿Le causa estrés la etapa en que actualmente se encuentra la empresa?						X					X					+					X
		Problemas familiares	¿Los problemas familiares le causan estrés en el trabajo?						X					X					+					+
		Problemas económicos	¿Los problemas económicos le causan estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Personalidad	¿Sus características personales son propensas a causarle estrés?						X					X					+					+

OPINION DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación
 No procede su aplicación

Trujillo 18-12-2019		Urbina N	92258024
Lugar y fecha	DNL N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Observaciones:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JURADO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autora del instrumento
COTOS BARRETO JENSEN	HC & G CONTRATISTAS GENERALES SAC	Encuesta	García Contreras, María del Pilar
Título del estudio: Estrés laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Facoba Contratistas Generales SAC, año 2019			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación:

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuestas	SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Estrés laboral	Factores ambientales	Incertidumbre económica	¿La incertidumbre económica le causa estrés en el trabajo?	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre					X					X					X					X
		Incertidumbre política	¿La incertidumbre política le causa estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Incertidumbre tecnológica	¿La incertidumbre tecnológica le causa estrés en el trabajo?						X					X					X					X
	Factores organizacionales	Exigencias de las tareas	¿Le causa estrés las exigencias de las tareas del trabajo?						X					X					X					X
		Exigencias del rol	¿Le causa estrés las exigencias de la sobre carga de trabajo?						X					X					X					X
		Exigencias interpersonales	¿Le causa estrés las exigencias de los clientes?						X					X					X					X
		Estructura de la organización	¿Le causa estrés las decisiones que toma la empresa?						X					X					X					X
	Factores individuales	Liderazgo organizacional	¿Le causa estrés los controles rígidos de la empresa?						X					X					X					X
		Etapas de la organización	¿Le causa estrés la etapa en que actualmente se encuentra la empresa?						X					X					X					X
		Problemas familiares	¿Los problemas familiares le causan estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Problemas económicos	¿Los problemas económicos le causan estrés en el trabajo?						X					X					X					X
		Personalidad	¿Sus características personales son propensas a causarle estrés?						X					X					X					X

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- Precede su aplicación
 Precede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Título: 27.12.2019	DNI N°: 80258376	Firma y sello del experto	Teléfono: 994577125
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Observaciones:

Anexo 14: constancia de validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, GUEVARA RAMIREZ JOSE A. , titular del DNI. N° 80396738 , de profesión LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN , ejerciendo actualmente como DOCENTE TIEMPO COMPLETO, en la Institución UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la empresa Inversiones RC, S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 13 días del mes de Noviembre del 2020


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jhon Pichén Moreno, titular del DNI. N° 18198784, de profesión Economista, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en _____ Inversiones RC, S.A.C, _.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items		x		
Amplitud de contenido		x		
Redacción de los Items		x		
Claridad y precisión		x		
Pertinencia		x		

En Trujillo, a los 21 días del mes de Noviembre del 2020



Nombre y Apellido: Prof. Mg. Jhon Pichén Moreno

D.N.I.:18198784

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Walter José Alejandro Castro Rodríguez, titular del DNI. N° 18180511, de profesión Docente MA Recursos Humanos, ejerciendo actualmente como Asesor en Metodología de Investigación Científica, en la Institución Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Inversiones RC, S.A.C.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Criterios	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión		X		
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 16 días del mes de noviembre del 2020

—  —

DNI: 18180511

Anexo 15: consentimiento informado



Trujillo, 01 de junio de 2021

CARTA No.211-2021-UCV-VA-FCE/D

Señor:
SANTOS RIOS CAIPO
GERENTE GENERAL
EMPRESA INVERSIONES RC S.A.C
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que, dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que los estudiantes Alarcón Díaz, Yuly Yareli y Urbano Hipólito, Marilyn Teresita, puedan solicitar y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre sobre "Estrés laboral y desempeño de los trabajadores de la Empresa Inversiones RC S.A.C, Trujillo, 2020".

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



DRA. JAELA PEÑA ROMERO
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



**SÍ AUTORIZO LA INVESTIGACIÓN
DE LAS ALUMNAS.**

Anexo 16. Base de datos encuesta.

varb.	ESTRÉS LABORAL														Desempeño																															
	Factores Ambientales					Factores Organizacionales					Factores Individuales				Personalidad					Competitividad					Capacitación																					
	P1	P2	P3	Σ	Nivel	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Σ	Nivel	P10	P11	P12	Σ	Nivel	Σ	Nivel	P1	P2	P3	P4	Σ	Nivel	P5	P6	P7	P8	P9	Σ	Nivel	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Σ	Nivel	Σ	Nivel	
1	5	5	4	14	ALTO	5	4	3	3	4	3	22	ALTO	3	3	5	11	ALTO	47	ALTO	2	2	4	3	11	MEDIO	3	2	2	4	2	3	16	MEDIO	3	3	3	3	3	2	3	2	22	MEDIO	49	MEDIO
2	4	5	5	14	ALTO	5	5	5	3	3	5	26	ALTO	5	5	1	11	ALTO	51	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	4	3	4	5	4	2	22	ALTO	2	1	1	1	2	2	4	3	16	BAJO	54	MEDIO
3	5	5	4	14	ALTO	5	5	3	4	5	5	27	ALTO	5	5	1	11	ALTO	52	ALTO	4	4	5	4	17	ALTO	5	4	5	3	5	3	25	ALTO	2	1	1	1	2	3	4	2	16	BAJO	58	MEDIO
4	5	5	5	15	ALTO	3	3	4	4	3	4	21	MEDIO	4	4	3	11	ALTO	47	ALTO	3	3	3	3	12	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	MEDIO	3	1	1	2	2	3	3	2	17	BAJO	47	MEDIO
5	5	5	5	15	ALTO	5	4	3	4	3	3	22	ALTO	4	3	4	11	ALTO	48	ALTO	2	2	4	3	11	MEDIO	2	1	1	1	2	2	4	BAJO	3	1	1	2	2	3	4	3	19	MEDIO	34	BAJO
6	4	5	5	14	ALTO	3	5	4	5	5	3	25	ALTO	3	2	3	8	MEDIO	47	ALTO	2	4	5	1	12	MEDIO	2	1	1	1	2	3	4	BAJO	3	1	1	2	2	3	3	3	18	BAJO	34	BAJO
7	5	5	5	15	ALTO	3	2	5	5	4	2	21	MEDIO	4	4	4	12	ALTO	48	ALTO	4	2	5	3	14	MEDIO	3	1	1	2	2	3	3	BAJO	3	1	1	2	3	4	3	3	20	MEDIO	37	BAJO
8	4	5	4	13	ALTO	2	3	4	5	4	3	21	MEDIO	3	3	2	8	MEDIO	42	MEDIO	3	2	4	3	12	MEDIO	3	1	1	2	2	3	4	BAJO	3	1	1	2	3	4	3	3	20	MEDIO	36	BAJO
9	4	5	5	14	ALTO	3	4	4	5	3	2	21	MEDIO	3	4	4	11	ALTO	46	ALTO	3	3	4	3	13	MEDIO	3	1	1	2	2	3	3	BAJO	2	1	1	2	2	2	4	3	17	BAJO	33	BAJO
10	4	5	5	14	ALTO	3	4	4	5	3	3	22	ALTO	4	3	5	12	ALTO	48	ALTO	5	4	5	5	19	ALTO	3	1	1	2	3	4	3	BAJO	2	1	1	1	2	2	4	2	15	BAJO	37	BAJO
11	4	4	5	13	ALTO	4	3	4	4	5	4	24	ALTO	3	3	2	8	MEDIO	45	ALTO	3	5	5	5	18	ALTO	3	1	1	2	3	4	3	BAJO	3	1	1	2	2	3	3	2	17	BAJO	38	BAJO
12	5	5	5	15	ALTO	4	4	5	5	5	4	27	ALTO	3	3	3	9	MEDIO	51	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	2	1	1	2	2	2	4	BAJO	3	1	1	2	2	3	4	3	19	MEDIO	39	BAJO
13	5	5	5	15	ALTO	5	5	5	5	3	3	26	ALTO	4	4	3	11	ALTO	52	ALTO	2	2	4	4	12	MEDIO	2	1	1	1	2	2	4	BAJO	3	1	1	2	2	3	3	3	18	BAJO	34	BAJO
14	5	5	5	15	ALTO	3	4	5	5	2	4	23	ALTO	4	4	4	12	ALTO	50	ALTO	3	2	4	4	13	MEDIO	3	1	1	2	2	3	3	BAJO	3	1	1	2	3	4	3	3	20	MEDIO	36	BAJO
15	3	3	4	10	MEDIO	5	4	3	3	5	4	24	ALTO	5	4	4	13	ALTO	47	ALTO	2	2	4	4	12	MEDIO	3	1	1	2	2	3	4	BAJO	4	2	2	2	3	4	3	4	24	MEDIO	40	BAJO
16	4	4	3	11	ALTO	3	5	4	4	3	5	24	ALTO	5	5	4	14	ALTO	49	ALTO	2	2	4	4	12	MEDIO	3	1	1	2	2	3	3	BAJO	2	1	1	2	2	2	4	3	17	BAJO	32	BAJO
17	4	4	5	13	ALTO	4	2	4	4	4	2	20	MEDIO	4	3	4	11	ALTO	44	ALTO	2	2	4	3	11	MEDIO	3	1	1	2	3	4	3	BAJO	2	1	1	1	2	3	3	2	15	BAJO	29	BAJO
18	4	4	3	11	ALTO	3	3	4	4	4	4	22	ALTO	3	2	4	9	MEDIO	42	MEDIO	3	2	4	3	12	MEDIO	4	2	2	2	3	4	3	BAJO	3	1	1	2	2	3	3	2	17	BAJO	32	BAJO
19	3	3	4	10	MEDIO	4	2	3	3	2	3	17	MEDIO	2	3	5	10	MEDIO	37	MEDIO	4	3	4	4	15	ALTO	2	1	1	2	2	2	4	BAJO	3	1	1	2	2	3	4	3	19	MEDIO	38	BAJO
20	5	5	5	15	ALTO	3	4	5	5	4	3	24	ALTO	3	2	2	7	MEDIO	46	ALTO	2	2	4	3	11	MEDIO	2	1	1	1	2	3	3	BAJO	3	1	1	2	2	3	3	3	18	BAJO	32	BAJO
21	4	4	5	13	ALTO	4	3	4	4	3	3	21	MEDIO	4	5	5	14	ALTO	48	ALTO	2	2	4	3	11	MEDIO	3	1	1	2	2	3	3	BAJO	3	1	1	2	3	4	3	3	20	MEDIO	34	BAJO
22	5	5	5	15	ALTO	3	2	5	5	3	2	20	MEDIO	3	2	5	10	MEDIO	45	ALTO	3	3	4	4	14	MEDIO	3	1	1	2	2	3	4	BAJO	4	2	2	2	3	4	3	4	24	MEDIO	42	MEDIO
23	5	5	4	14	ALTO	3	4	5	5	2	3	22	ALTO	3	5	4	12	ALTO	48	ALTO	3	5	5	4	17	ALTO	3	1	1	2	2	3	3	BAJO	2	1	1	1	2	2	4	2	15	BAJO	35	BAJO
24	4	4	5	13	ALTO	4	2	4	4	2	4	20	MEDIO	5	5	4	14	ALTO	47	ALTO	5	5	5	5	20	ALTO	3	1	1	2	3	4	3	BAJO	2	1	1	2	2	3	3	3	17	BAJO	40	BAJO
25	4	4	5	13	ALTO	4	3	4	4	4	3	22	ALTO	3	4	3	10	MEDIO	45	ALTO	2	2	4	3	11	MEDIO	4	2	2	2	3	4	3	BAJO	3	1	1	2	2	3	3	3	18	BAJO	32	BAJO

26	5	5	5	15	ALTO	3	3	5	5	4	3	23	ALTO	4	5	5	14	ALTO	52	ALTO	4	4	4	4	16	ALTO	2	1	1	1	2	2	4	BAJO	3	1	1	2	2	3	4	3	19	MEDIO	39	BAJO
27	5	5	5	15	ALTO	4	4	5	5	4	2	24	ALTO	3	3	3	9	MEDIO	48	ALTO	4	4	5	4	17	ALTO	2	1	1	2	2	3	3	BAJO	5	4	2	2	2	3	4	3	25	MEDIO	45	MEDIO
28	4	5	5	14	ALTO	3	5	5	3	4	2	22	ALTO	4	3	3	10	MEDIO	46	ALTO	3	3	3	3	12	MEDIO	3	1	1	2	2	3	3	BAJO	3	2	1	1	1	2	2	4	16	BAJO	31	BAJO
29	4	4	5	13	ALTO	4	4	5	4	4	3	24	ALTO	5	5	4	14	ALTO	51	ALTO	2	2	4	3	11	MEDIO	3	1	1	2	2	3	4	BAJO	3	2	1	1	2	2	3	3	17	BAJO	32	BAJO
30	4	4	3	11	ALTO	3	4	5	4	5	2	23	ALTO	4	5	3	12	ALTO	46	ALTO	2	4	5	1	12	MEDIO	2	3	4	4	3	4	20	MEDIO	4	3	1	1	2	2	3	4	20	MEDIO	52	MEDIO
31	3	3	4	10	MEDIO	4	4	5	4	5	3	25	ALTO	5	4	3	12	ALTO	47	ALTO	4	2	5	3	14	MEDIO	4	3	3	5	3	2	20	MEDIO	3	3	1	1	2	2	3	3	18	BAJO	52	MEDIO
32	5	5	5	15	ALTO	4	4	4	3	5	4	24	ALTO	3	2	4	9	MEDIO	48	ALTO	3	2	4	3	12	MEDIO	5	2	4	4	4	5	24	ALTO	4	3	1	1	2	2	3	3	19	MEDIO	55	MEDIO
33	5	5	5	15	ALTO	3	5	5	4	4	3	24	ALTO	3	4	3	10	MEDIO	49	ALTO	3	3	4	3	13	MEDIO	5	4	5	4	3	5	26	ALTO	4	3	1	1	2	3	3	3	20	MEDIO	59	MEDIO
34	5	5	5	15	ALTO	3	5	5	4	2	4	23	ALTO	3	3	3	9	MEDIO	47	ALTO	5	4	5	5	19	ALTO	2	1	1	1	2	2	4	BAJO	2	3	1	1	2	3	4	3	19	MEDIO	42	MEDIO
35	4	4	5	13	ALTO	3	5	5	25	5	2	45	ALTO	5	5	5	15	ALTO	73	ALTO	3	5	5	5	18	ALTO	2	1	1	1	2	3	4	BAJO	2	2	1	1	1	2	2	4	15	BAJO	37	BAJO
36	4	5	5	14	ALTO	2	3	3	2	1	3	14	MEDIO	2	3	2	7	MEDIO	35	MEDIO	4	4	4	4	16	ALTO	3	1	1	2	2	3	3	BAJO	2	2	1	1	1	2	3	4	16	BAJO	35	BAJO
37	4	5	5	14	ALTO	3	4	4	3	2	3	19	MEDIO	2	4	5	11	ALTO	44	ALTO	2	2	4	4	12	MEDIO	3	1	1	2	2	3	4	BAJO	3	3	1	1	2	2	3	3	18	BAJO	34	BAJO
38	5	5	1	11	ALTO	4	4	4	4	3	5	24	ALTO	3	3	5	11	ALTO	46	ALTO	3	2	4	4	13	MEDIO	3	1	1	2	2	3	3	BAJO	2	3	1	1	2	2	3	4	18	BAJO	34	BAJO
39	5	5	5	15	ALTO	4	4	4	3	2	5	22	ALTO	4	5	5	14	ALTO	51	ALTO	2	2	4	4	12	MEDIO	3	1	1	2	3	4	3	BAJO	2	3	1	1	2	2	3	3	17	BAJO	32	BAJO
40	4	5	5	14	ALTO	2	3	3	4	2	4	18	MEDIO	3	4	3	10	MEDIO	42	MEDIO	2	2	4	4	12	MEDIO	3	1	1	2	3	4	3	BAJO	2	3	1	1	2	3	4	3	19	MEDIO	34	BAJO
41	4	4	3	11	ALTO	2	5	5	4	5	3	24	ALTO	3	4	3	10	MEDIO	45	ALTO	2	2	4	3	11	MEDIO	2	1	1	2	2	4	BAJO	3	3	1	1	2	3	4	3	20	MEDIO	35	BAJO	
42	3	3	4	10	MEDIO	3	4	4	3	4	3	21	MEDIO	4	3	4	11	ALTO	42	MEDIO	3	2	4	3	12	MEDIO	2	1	1	1	2	2	4	BAJO	3	2	1	1	2	2	2	4	17	BAJO	33	BAJO
43	4	4	3	11	ALTO	3	5	5	5	5	4	27	ALTO	3	4	3	10	MEDIO	48	ALTO	4	3	4	4	15	ALTO	3	1	1	2	2	3	3	BAJO	2	2	1	1	1	2	2	4	15	BAJO	33	BAJO
44	4	4	3	11	ALTO	4	5	5	3	4	3	24	ALTO	4	4	3	11	ALTO	46	ALTO	2	2	4	3	11	MEDIO	3	1	1	2	2	3	4	BAJO	2	3	1	1	2	2	3	3	17	BAJO	32	BAJO
45	4	3	3	10	MEDIO	4	4	4	5	4	3	24	ALTO	4	5	5	14	ALTO	48	ALTO	2	2	4	3	11	MEDIO	3	1	1	2	2	3	3	BAJO	2	3	1	1	2	2	3	4	18	BAJO	32	BAJO
46	4	3	4	11	ALTO	3	4	4	3	3	3	20	MEDIO	3	4	3	10	MEDIO	41	MEDIO	3	3	4	4	14	MEDIO	3	1	1	2	3	4	3	BAJO	2	3	1	1	2	2	3	3	17	BAJO	34	BAJO
47	4	3	4	11	ALTO	3	5	5	3	4	3	23	ALTO	3	4	4	11	ALTO	45	ALTO	5	5	5	5	20	ALTO	4	2	2	2	3	4	3	BAJO	2	3	1	1	2	3	4	3	19	MEDIO	42	MEDIO
48	3	4	3	10	MEDIO	3	5	5	4	3	4	24	ALTO	3	4	3	10	MEDIO	44	ALTO	4	5	3	2	14	MEDIO	2	1	1	2	2	2	4	BAJO	3	4	2	2	2	3	4	3	23	MEDIO	41	BAJO
49	4	3	4	11	ALTO	3	4	3	4	3	5	22	ALTO	3	5	4	12	ALTO	45	ALTO	3	5	4	2	14	MEDIO	2	1	1	1	2	3	3	BAJO	3	2	1	1	2	2	2	4	17	BAJO	34	BAJO
50	5	4	3	12	ALTO	4	4	3	4	3	3	21	MEDIO	4	5	5	14	ALTO	47	ALTO	2	5	5	2	14	MEDIO	3	1	1	2	2	3	3	BAJO	2	2	1	1	1	2	3	3	15	BAJO	32	BAJO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES RC S.A.C, TRUJILLO, 2020.", cuyos autores son URBANO HIPOLITO MARILYN TERESITA, ALARCON DIAZ YULY YARELI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 29 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER DNI: 80396738 ORCID 0000-0001-7332-0978	Firmado digitalmente por: JRGUEVARA el 30-07- 2021 10:16:25

Código documento Trilce: TRI - 0158743