TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA

“RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA CONSTRUCTORA AREQUIPA”

Tesis para optar el grado académico de:
MAESTRO EN MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE

Presentado por:

Juan Carlos Gonzales Cuentas (0009-0006-3540-041X)

Kevin Vigil Vega (0009-0005-3795-4910)

Asesor:

Fermín Paul Ruiz Gutiérrez (0000-0001-6694-1602)

Lima - Perú

2023

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Acta de sustentación

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Lima, 23 de enero de 2024.

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidenta: **Dra. Lucy Nelly Damas Casani**
Miembro 1: **Maestra Lisbeth Paola Dávila Vilca**
Miembro2 : **Maestro Marlon Augusto Yovera Aldana**

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:
"RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA CONSTRUCTORA AREQUIPA"
Presentada por: **Kevin Vigil Vega** y **Juan Carlos Gonzales Cuentas**
Para optar por el Grado de **Maestro en Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente**

Con la asesoría del: **Maestro Fermín Paúl Ruiz Gutierrez.**

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado su desempeño en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) calificar a:

Tesista: **Kevin Vigil Vega**			Nota (en letras): Quince
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena (.)	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ()

Tesista: **Juan Carlos Gonzales Cuentas**			Nota (en letras): Quince
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena (.)	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

Dra. Lucy Nelly Damas Casani
Presidenta del Jurado

Maestro Fermín Paúl Ruiz Gutierrez.
Asesor

Maestra Lisbeth Paola Dávila Vilca
Miembro 1

Maestro Marlon Augusto Yovera Aldana
Miembro 2

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Acta de originalidad

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS

Lima, 10 de octubre del 2023

Señor,
Carlos Zavalaga
Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Yo: Gonzales Cuentas, Juan Carlos y Vigil Vega, Kevin, estudiantes de la carrera de maestría en maestro en salud ocupacional con mención en medicina ocupacional y del medio ambiente de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor de tesis Dr. Fermín Paul Ruiz Gutiérrez, declaramos que este informe final de tesis/trabajo de investigación titulado: relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una constructora Arequipa , sustentado para obtener el título/grado de maestro en salud ocupacional con mención en medicina ocupacional y del medio ambiente es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de nuestra investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos, que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,

Firma tesista: Gonzales Cuentas, Juan Carlos DNI: 70234288		Firma del asesor de tesis: Fermín Paul Ruiz Gutierrez DNI: 20114607
Firma tesista: Vigil Vega, Kevin DNI: 43080661		

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una constructora Arequipa

Autores. Kevin Vigil Vega; Juan Carlos Gonzales Cuentas

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2288861606).

Resultado de la evaluación. 9%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Dedicatoria

Le dedico el resultado final de este trabajo a toda mi familia. Mi esposa Melanie quien me ayuda a alcanzar el equilibrio que me permite dar todo mi potencial, mi hijo Juan Ignacio quien fue la inspiración y el impulso para encaminar este grado académico, ustedes fueron quienes me apoyaron y contuvieron en los momentos difíciles, dándome fortaleza y coraje para llegar a cumplir este objetivo y que no existen límites cuando ustedes están presentes en mi vida. ***Juan Carlos***

Le dedico el resultado final de este trabajo a mis padres, quienes me dieron desde pequeño la confianza y autonomía para tomar mis propias decisiones, basadas en los valores inculcados en casa, pero, sobre todo, por su ejemplo, paciencia, dedicación y amor. ***Kevin***

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Agradecimientos

A mis padres adorados quienes me enseñaron a ser la persona y profesional que hoy soy, con mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio.
También quiero dedicarle este trabajo a mi hermano quien, con su ejemplo y fuerzas para afrontar la vida, me hizo ver que todo esfuerzo tiene sus frutos y que rendirse no es un camino ni una opción. ***Juan Carlos***

Agradezco a mis maestros en toda esta aventura de la salud ocupacional: al Dr. Fermín Ruiz, al Dr. Juan Carlos Palomino y, que en paz descanse, al Dr. Oscar Ramírez, quienes fueron los que me enseñaron la pasión por la medicina del trabajo y luego fueron mis amigos y consejeros en lo profesional y amical. También agradezco a mis compañeros de aulas que hasta el día de hoy seguimos manteniendo la cercanía. ***Kevin***

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Índice general

Acta de sustentación ii
Acta de originalidad iii
Dedicatoria iv
Agradecimientos v
Índice general vi
Índice de tablas vii
Índice de anexos viii
Resumen ix
Abstract x
Planteamiento del problema 2
Marco teórico 8
Objetivos y/o hipótesis de la investigación 21
Objetivo general 21
Objetivos específicos 21
Hipótesis general 22
Metodología 22
Diseño del estudio y escenario clínico 22
Población 24
Muestra y muestreo 24
Variables del estudio 24
Resultados 33
Discusión 38
Conclusiones 40
Recomendaciones 40
Referencias bibliográficas 42
Anexos 54

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables 26
Tabla 2. Características generales de los pacientes incluidos 34
Tabla 3. Desempeño de acuerdo a las características sociodemográficas 35
Tabla 4. Estrés de acuerdo a las características sociodemográficas 36
Tabla 5. Prevalencia de un buen desempeño laboral según el estrés laboral. 37
Tabla 6. Análisis multivariado 37

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Índice de anexos

Anexo 1. Instrumentos de medición 54
Anexo 2. Consentimiento informado 60
Anexo 3. Plano de ubicación 65
Anexo 4. Constancia de envío a revista 66
Anexo 5. Autorización del Comité Institucional de Ética 67
Anexo 6. Aprobación del proyecto de tesis 68

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Resumen

Objetivo. Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una constructora de Arequipa 2023.

Métodos. Se realizó un diseño transversal analítico y se evaluó a un total de 170 trabajadores de la empresa constructora. Se midió el estrés laboral y desempeño laboral mediante dos encuestas con escala Likert de siete opciones. Con los resultados obtenidos se calculó la razón de prevalencia mediante un análisis de regresión multivariado

Resultados. Se incluyeron a 170 trabajadores siendo el 85 % menor a 60 años. La prevalencia de buen desempeño laboral fue del 93,4 % en aquellos con estrés laboral bajo y 94,4 % con estrés laboral intermedio/moderado. En el análisis multivariado se obtuvo que la presencia de estrés bajo no influye en desempeño laboral, ni aun siendo ajustado con tiempo de trabajo (RP 0,99; IC 95 %; 0,85 a 1,17; p=0,987).

Conclusión. En trabajadores de construcción no hubo relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una constructora. Se requieren estudios que incluyan factores protectores como la remuneración, recompensas por buen desempeño y talleres de control del estrés.

Palabras clave: Estrés laboral, desempeño laboral, construcción.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Abstract

Objective. To determine the relationship between job stress and job performance of workers in a construction company in Arequipa 2023.

Methods. An analytical cross-sectional design was carried out and a total of 170 workers of the construction company were evaluated. Job stress and job performance were measured by means of two seven-choice Likert scale surveys. The results obtained were used to calculate the prevalence ratio by means of multivariate regression analysis.

Results. We included 170 workers, 85% of whom were under 60 years old. The prevalence of good job performance was 93,4% in those with low job stress and 94,4% with intermediate/moderate job stress. In the multivariate analysis, the presence of low stress did not influence work performance, even when adjusted for working time (PR 0,99; 95% CI; 0,85 to 1,17; p=0,987).

Conclusion. In construction workers, there was no relationship between job stress and job performance. Studies that include protective factors such as remuneration, rewards for good performance and stress management workshops are required.

Keywords: Job stress, job performance, construction.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Planteamiento del problema

Desde inicios del siglo XX, el estrés se ha reconocido como una enfermedad con un profundo impacto en la sociedad, llegando a ser considerada la enfermedad característica del siglo. Las organizaciones e instituciones han tomado consciencia de los efectos perjudiciales del estrés en el rendimiento de sus empleados. En consecuencia, se ha hecho necesario abordar y gestionar el estrés laboral para promover un ambiente de trabajo saludable y mejorar el bienestar y desempeño de los trabajadores (1).

La salud mental de los empleados se ve seriamente amenazada por la prevalencia del estrés laboral a escala mundial. Los entornos de trabajo deficientes, caracterizados por los prejuicios, la desigualdad, las grandes cargas de trabajo y la falta de autonomía, pueden ser perjudiciales para la salud psicológica. Se comprobó que el 16 % de los adultos en edad laboral presentó algún trastorno de salud mental, y que enfermedades como el estrés, la ansiedad y la depresión costaron 12.000 millones de días laborales al año. Estas cifras se obtuvieron para el año 2022, generando pérdidas de productividad por un total de US$ 1 billón al año (2).

En este contexto, el entorno laboral y la realización de actividades junto con el dominio de conocimientos y habilidades necesarias pueden desencadenar estrés (3). Cerca del 20 % al 50 % de los empleados en naciones industrializadas han enfrentado circunstancias desfavorables que los colocan en una situación de inseguridad en el entorno laboral, mientras que en países en vías de desarrollo esta proporción tiende a ser aún más amplia (4). El 60 % de la población global realiza sus funciones en empresas de envergadura reducida y mediana en contextos laborales carentes, donde prevalecen condiciones

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

propicias para la discriminación y la disparidad. Además, se manifiestan cargas laborales excesivas, una supervisión inadecuada de las tareas y una sensación de inseguridad laboral, todos ellos elementos que se erigen como amenazas para el bienestar psicológico. Esta situación ha enfatizado la necesidad de abordar el estrés laboral y trabajar en la mejora de las condiciones de salud y bienestar en el ambiente de trabajo (5).

En las últimas décadas, cambios tecnológicos, el impacto del cambio climático y la pandemia han remodelado los mercados laborales, generando nuevas tendencias laborales que transforman la noción de flexibilidad. En los países en desarrollo con una amplia economía informal, la regulación laboral es limitada. La mayoría de los trabajadores en este sector experimenta empleo precario y bajos salarios, lo que lleva a una pérdida de potencial productivo (6).

Las exigencias físicas y mentales asociadas con la construcción, como el trabajo en ambientes peligrosos, los plazos ajustados, las extensas jornadas de trabajo y la presión por mantener altos estándares de calidad, pueden generar altos niveles de estrés (7). Adicionalmente, la precariedad del empleo, la falta de autonomía laboral y las dinámicas conflictivas en las relaciones laborales también inciden en el incremento del nivel de estrés en esta industria. Estas condiciones estresantes pueden tener un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores, así como en su bienestar general y su desempeño laboral (8).

Este padecimiento ha afectado a una considerable proporción de la población laboral, llegando aproximadamente al 60 %. En España, la preocupación por la salud de los empleados y líderes en relación al estrés ha sido un tema de relevancia en la sociedad moderna. En julio de 2019, estudios llevados a cabo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

por CEPYME en Aragón revelaron un aumento significativo en los factores generadores de estrés laboral en los últimos años, generando impactos tanto en las pequeñas como las medianas empresas. Las bajas laborales aumentaron en un 25 % en contraste al año 2017, y en un estudio estadístico realizado en 2018 se evidenció un elevado nivel de estrés laboral en el sector de servicios, superando el 70 %, e incluso afectando al personal directivo (9).

El estrés surge como consecuencia de la necesaria adaptación y equilibrio entre la mente y el cambio, lo cual implica una combinación de esfuerzo físico, psicológico y emocional. En el entorno laboral actual, caracterizado por una constante evolución económica, los trabajadores enfrentan continuos desafíos que pueden resultar difíciles de afrontar. Sin embargo, es importante destacar que no todas las respuestas frente a estas demandas tienen un cariz negativo, ya que en muchos casos son fundamentales para la supervivencia y, en principio, contribuyen de manera efectiva a enfrentar diversas situaciones cotidianas (10).

El estrés ha sido objeto de creciente interés en el ámbito de la investigación debido a su impacto significativo en el bienestar tanto físico como mental de los empleados, así como en el funcionamiento y rendimiento de las empresas (11). En Latinoamérica, esta problemática ha sido estudiada desde diversas perspectivas, y se han identificado múltiples factores que contribuyen a su aparición, como las altas demandas laborales, la falta de inspección e intervención sobre el trabajo, la inseguridad laboral, entre otros (12). Además, el estrés laboral puede tener efectos negativos en la calidad de vida de los trabajadores, generando consecuencias tanto a nivel personal como profesional (13).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Durante muchos años, se ha reconocido que los empleados en diversos campos, enfrentan diversos factores de riesgo laboral, entre los cuales se incluye el riesgo psicosocial que abarca aspectos como la sobrecarga laboral y el estrés (14). De hecho, la sobrecarga de trabajo está asociada a síntomas de estrés laboral, lo que puede ocasionar potenciales impactos negativos en la integridad (física y mental) de las personas que desempeñan sus actividades diarias, además de aumentar la probabilidad de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo(15).

Una evaluación realizada del ambiente laboral en un grupo de personas en Ecuador reveló preocupantes resultados. El factor de estima mostró un preocupante 0 % de favorabilidad, señalando la falta de reconocimiento emocional por los logros alcanzados como la principal amenaza. Las exigencias psicológicas fueron altamente desfavorables con un 94 %, exponiendo a los participantes a un alto nivel de estrés. La doble presencia obtuvo un inquietante 90 % de desfavorabilidad, indicando que los trabajadores enfrentaban una carga emocional adicional debido a preocupaciones fuera del trabajo. Además, el apoyo social y la calidad de liderazgo alcanzaron un preocupante 28 % de satisfacción, resaltando la necesidad de mejorar la gestión del personal. Esto representa un problema en el manejo de la salud y bienestar en este contexto laboral, lo cual requiere una atención urgente y estrategias efectivas para abordar estas preocupantes situaciones (16).

En el año 2018, la Universidad Privada del Norte realizó un estudio que arrojó datos preocupantes sobre el impacto del estrés laboral en la población peruana. Donde se obtuvo que los empleados en diferentes sectores económicos experimentaron distintos niveles de estrés, entre un 60% y 80%.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Asimismo, el estrés laboral es considerado un obstáculo que afecta negativamente el bienestar de los trabajadores y puede manifestarse de diversas formas como ansiedad, fatiga y desmotivación (17).

Además, este tipo de estrés representa un desafió que cada vez se presencia con mayor frecuencia en el entorno laboral y entender cómo afecta a los trabajadores permitirá identificar posibles factores de riesgo, y diseñar estrategias de prevención y manejo adecuadas. Asimismo, comprender cómo el estrés puede influir en el desempeño laboral brindará información valiosa para implementar medidas que promuevan un ambiente de trabajo más saludable y propicio para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Por lo previamente descrito el objetivo que motiva el presente trabajo para buscar la relación entre estrés y desempeño laboral y así mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Pregunta de investigación:

¿Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una constructora en Arequipa?

Justificación

La presente investigación surgió de la necesidad imperante de abordar el estrés laboral como una problemática que afecta directamente la salud mental y el bienestar de los trabajadores en el sector de la construcción. El alto grado de riesgos laborales, la informalidad en los municipios y la falta de supervisión en salud ocupacional han creado un ambiente laboral cargado de angustia y temor. Esta situación no solo impacta negativamente en los empleados, sino que también reverbera en sus familias y en la comunidad en general. Un entorno

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

laboral saludable y libre de estrés no solo promueve el bienestar individual, sino que también contribuye a una sociedad más sana y equitativa, donde la calidad de vida de los trabajadores y sus familias es respetada y fomentada. Además de esto, se delimita hacia la normativa de riesgos psicosociales en la Ley 29783, específicamente los artículos 56 y 65; así como el D.S n.° 005-2012-TR en sus artículos 33 y 103, respectivamente, acerca del monitoreo de riesgos psicosociales y las causas de estrés asociadas a estos riesgos. También resulta importante mencionar la Ley 30947, “Ley de Salud Mental y su reglamento D.S n.° 007-2020-SA”, donde se analiza en el artículo 14 obligaciones referente a la promoción y prevención de la salud mental en entornos laborales.

En relación con el aspecto científico, se fundamenta en la necesidad de comprender de manera más profunda cómo el estrés laboral incide en el desempeño de los trabajadores en la industria de la construcción. La falta de sistemas de evaluación adecuados, la presión por resultados rápidos y la implementación de nuevas modalidades de trabajo crean un panorama complejo. Buscando proporcionar una base sólida para entender cómo estos fenómenos se asocian e impactan entre sí. Los resultados obtenidos no solo contribuirán al cuerpo de conocimiento existente sobre el estrés laboral y sus consecuencias, sino que también podrán informar la formulación de estrategias efectivas para mejorar el bienestar en el entorno laboral y, por ende, en la sociedad en su conjunto.

Desde una perspectiva económica, es crucial para abordar las implicaciones financieras que conlleva el estrés laboral en la industria de la construcción. La falta de supervisión en salud ocupacional, las demoras en los tiempos de entrega y los costos asociados con suministros y herramientas afectan directamente la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

rentabilidad de las empresas. Identificar y mitigar las fuentes de estrés laboral no solo tiene el potencial de mejorar la productividad y eficiencia de la industria, sino también de reducir los costos asociados con problemas de salud y ausentismo. Además, los resultados de esta investigación tienen el potencial de servir de base referencial a otras empresas del sector construcción donde la motivación sea conocer las relaciones entre el estrés y la satisfacción del personal para así establecer acciones de intervención que sirvan para generar un ambiente de trabajo propicio, en donde los trabajadores puedan alcanzar la máxima productividad a la vez que se salvaguarda su salud ocupacional. De esta manera, se sostiene la contribución de un enfoque económico más sostenible y la promoción de ambientes laborales saludables que se traduzcan en un mayor bienestar tanto para los empleados como para la comunidad en general.

Marco teórico

Antecedentes

Con referencia a estudios realizados en el panorama internacional, Guerrero et al., 2022, en México, buscaron examinar cómo el clima organizacional y el estrés interactúan con el rendimiento laboral. El método adoptado se enfocó en explorar las interrelaciones sin manipular activamente las variables, y recopilando datos en un solo punto en el tiempo. El tipo de muestreo utilizado en este estudio fue el no aleatorio. Hallaron que la mayoría de los colaboradores (74.4 %) tenían entre 1 a 5 años en su puesto, principalmente en el sector de servicios (60.5 %); Aproximadamente el 29 % de las variaciones en el rendimiento laboral se deben al estrés y al ambiente de trabajo. Por otro lado, el modelo de regresión justificó el 32.3 % de la variabilidad en la variable en estudio. Además, se identificó un coeficiente de correlación de r = -0.75, lo que sugiere una relación inversa

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

notable entre ambas variables. Esto lleva a la conclusión de que, a medida que el estrés laboral se intensifica, la eficacia en el trabajo tiende a disminuir (18).

Thomas et al., 2022, en Omán, evaluaron el impacto del estrés ocupacional en el rendimiento de los empleados en organizaciones en el Medio Oriente. Mediante un estudio descriptivo correlacional, se incluyeron empleados de diversas organizaciones en el Medio Oriente. Los hallazgos revelaron que, el 85.3 % confirmó que el apoyo de la alta dirección es un factor clave que influye en el estrés laboral, corroborando hallazgos de estudios previos. El respaldo y una relación positiva con la dirección pueden ayudar a disminuir los niveles de estrés, evidenciando así el interés de la dirección hacia sus empleados. Además, se registró un coeficiente de -0.293, lo cual señala una correlación negativa, aunque no muy fuerte, entre el estrés laboral y el desempeño óptimo en la organización. Por lo tanto, se concluye que a medida que se incrementa el estrés laboral, la capacidad de rendir al máximo potencial disminuye, aunque esta relación no es muy pronunciada (19).

Suarez et al., 2022, en Nicaragua, tuvieron como objetivo establecer la conexión entre el estrés laboral y las condiciones de trabajo. Se trató de una investigación mixta y explicativa. Manejó un muestreo estratificado probabilístico de 20 colaboradores. El estudio reveló que el 55 % de los participantes ha experimentado estrés con frecuencia o siempre, y el 45 %, ocasionalmente. Los síntomas físicos, principalmente migrañas y dolores de cabeza, se presentaron en el 95 % de los casos. Sin embargo, factores ambientales como la limpieza, la iluminación y el ruido no se identificaron como causas de estrés laboral. A pesar de la prevalencia del estrés, la prueba x^2 con un valor de 7.878 demostró que no existía una relación significativa entre los elementos analizados. Lograron

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

concluir que el nivel de estrés no pareció afectar significativamente el rendimiento de los trabajadores (20).

Martínez y González, 2022, en Argentina, intentaron determinar cómo la sobrecarga de trabajo y la satisfacción del empleado se asocian con el desempeño de los profesionales de enfermería. La investigación se centró en observar y analizar las conexiones entre variables en su estado natural sin intervención. Para ello, contó con la participación de 97 enfermeros. De acuerdo a sus hallazgos, el 73,2 % de los participantes fueron mujeres y la edad promedio fue de 44,9 años. En cuanto al nivel de formación en enfermería, el 8,2 % eran auxiliares, el 42,3 % profesionales y el 49,5 % licenciados. Asimismo, encontraron una satisfacción del 56,7 %. También se encontraron correlaciones estadísticamente significativas entre el nivel de formación y el estrés laboral de -0.5, como entre la antigüedad laboral y la satisfacción laboral de 0,001, según los coeficientes de Spearman. Lograron concluir que estos valores pueden tener implicancias en cuanto al rendimiento de estos empleados (21).

Rojas y Arteaga, 2021, en Venezuela, a través de una investigación, determinaron cómo se encuentran asociados el estrés laboral y el desempeño de los empleados de una empresa. Se llevó a cabo con un enfoque que permitió observar la asociación de las variables sin su manipulación. El segmento de la población fue representado por 10 empleados. De acuerdo con sus hallazgos, el clima organizacional y la sobrecarga de trabajo fueron los principales contribuyentes al estrés laboral, con un 73,08 % y un 65,38 % de respuestas positivas respectivamente, expresaron que percibían un ambiente de trabajo impropio y sentían que las demandas laborales superaban sus capacidades y responsabilidades contractuales. Además, encontraron una asociación fuerte y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

positiva de Pearson = 0,86. Lograron concluir que las fluctuaciones del estrés laboral influyen en el desempeño de sus empleados, por lo que se debe asignar tareas según las directrices operativas para optimizar el ambiente de trabajo (22).

Ahora, en relación con el estudio Nacionales, Calderón, 2022, en Trujillo, determinó cómo el estrés laboral afecta el rendimiento de los trabajadores de un Programa Social. El método adoptado se centró en examinar las interacciones entre las variables sin intervención activa. Un total de 33 colaboradores fueron seleccionados mediante un método de muestreo no probabilístico. De acuerdo a los hallazgos, se evidenció que el 51,5 % de los participantes manifestaron tener un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el resto reportó un nivel medio. En relación con el rendimiento en el trabajo, una amplia mayoría, el 69,7 %, afirmó tener un desempeño alto. Asimismo, el valor de Rho (r=-0,548 y p=0,001), verificó una correspondencia inversa entre el estrés laboral y el rendimiento laboral. De esto se deduce que, a medida que el estrés en el trabajo se intensifica, elementos como el desempeño en sus funciones tienden a decrecer (23).

Ramírez et al., 2022, en Tumbes, buscaban establecer la conexión entre el estrés laboral y el rendimiento de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia. El enfoque metodológico empleado se orientó a estudiar las relaciones entre las variables sin manipulación activa de estas. El grupo de estudio consistió en 33 colaboradores. Se descubrió que el 78,8 % de los individuos ha sufrido niveles moderados de estrés laboral, lo que se traduce en un rendimiento medio y síntomas tanto físicos como psicológicos, tales como malestar general, dolores de cabeza, fatiga y falta de entusiasmo. Por otro lado, el 9,1 % de los participantes, pese a experimentar bajos niveles de estrés,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

también reflejó un rendimiento medio. Además, el 57,5 % manifestó sentir un agotamiento emocional moderado, que se asocia a una sensación de cansancio tanto físico como mental. Se estableció una correlación inversa notable entre el estrés laboral y el rendimiento (r=-,579, P= -.000). De estos hallazgos, se deduce que el incremento en el estrés laboral conlleva a una reducción en el desempeño laboral (24).

Chávez, 2021, en Lima, con su investigación estableció la conexión entre el estrés laboral y el desempeño de los profesionales de la salud en una institución. Se centró en la observación y el análisis de las interacciones entre variables en su estado natural. Participaron 80 profesionales del campo de la salud. Halló que las mujeres representaron el 62.5 % de los participantes. Asimismo, la mayor parte (66.3 %) realizaba tareas asistenciales, mientras que el resto se dedicaba a tareas no asistenciales o administrativas. En cuanto a la antigüedad, el 38.8 % llevaba más de 11 años en el establecimiento de salud. En términos de tipo de contrato, había una distribución equitativa entre personal contratado y nombrado. Por otra parte, el valor de $r = 0.003$ ($p < 0.05$) indicó que las variables se encuentran asociadas de manera significativa. Concluyó que, cuando los niveles de estrés en el trabajo son altos, esto puede afectar la capacidad de los trabajadores para desempeñarse eficientemente (25).

Delgado et al., 2020, en Trujillo, buscaron establecer la asociación entre el estrés y el desempeño laboral en una red de salud. Desarrolló un estudio basado en la observación y en el análisis de las relaciones entre variables tal como se presentan naturalmente. Para ello contó con la participación de 98 individuos. Hallaron que, en los colaboradores, casi su totalidad (98 %), presentó niveles medios y altos en relación al laboral, mientras que el desempeño laboral de casi

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

el 40 % fue calificado como regular. Por otra parte, el valor de Rho de Spearman (-,650), dejó en evidencia una correlación negativa moderada entre ambos elementos. Concluyeron que, a medida que el estrés aumenta en los empleados, se puede generar una disminución en el rendimiento en el trabajo (26).

Mejía et al., 2019, en Lima, lograron identificar elementos socio-laborales vinculados al estrés en Latinoamérica. Adoptaron un método descriptivo que le permitió encontrar asociaciones con otras variables laborales. La participación fue de 2.492 personas de diversas empresas y ciudades. Sus hallazgos revelaron que Venezuela obtuvo el mayor nivel de estrés, representado por un 63 %, seguido por Ecuador con un 54 %, Panamá obtuvo un 49 % y los países con proporciones menores fueron Perú con un 29 % y Colombia sólo con 26 %. Los aspectos más frecuentes fueron sentir nervios, estrés y enfado por cosas fuera de control (6,1 % para cada uno), dificultad para gestionar las tareas pendientes (6,0 %) y para gestionar el tiempo (4,8 %). Asimismo, se halló una correlación de (p=0.004). Concluyeron que, a medida que aumenta el nivel de estrés, la productividad disminuye, mientras que, al disminuir el estrés, la productividad tiende a aumentar. (27).

Bases teóricas

Teoría de equilibrio esfuerzo-recompensa de Johannes Siegrist (1990)

Considerando esta perspectiva, plantea que el estrés laboral surge cuando los trabajadores perciben que están invirtiendo un alto esfuerzo en su trabajo, ya sea en términos de tiempo, energía o habilidades, y no están recibiendo recompensas adecuadas a cambio. Las recompensas pueden ser tanto

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

tangibles, como salario y beneficios, como intangibles, como reconocimiento, estatus y oportunidades de desarrollo profesional (28).

Teoría del estrés laboral de Lazarus y Folkman (1980)

Explica que el estrés en el trabajo se produce cuando las exigencias laborales sobrepasan los recursos disponibles para hacerles frente. Estas exigencias pueden ser físicas, cognitivas o emocionales, como plazos ajustados, cargas de trabajo elevadas y conflictos interpersonales. Además, destaca la importancia de los mecanismos de afrontamiento que las personas utilizan para enfrentar el estrés, ya sea a través del apoyo social o la planificación y búsqueda de soluciones. En definitiva, esta teoría proporciona una comprensión profunda de cómo las personas experimentan y responden al estrés laboral, enfocándose en la evaluación cognitiva y los mecanismos de afrontamiento como factores clave en esta experiencia laboral (29).

En relación al estrés laboral, este se debe a una reacción adaptativa del organismo ante situaciones desafiantes en el ámbito donde se ejercen las actividades laborales. Estas situaciones pueden generar una serie de respuestas fisiológicas y emocionales que afectan el equilibrio del individuo. Puede ser causado por factores internos, como las expectativas y la autopercepción del empleado, así como factores externos, como la carga de trabajo, el ambiente laboral y las relaciones interpersonales. La gestión adecuada del estrés laboral es importante para promover el bienestar del empleado y mejorar su desempeño en el entorno laboral (30).

El estrés laboral se manifiesta como una tensión tanto psicológica como física, surgida cuando las exigencias laborales superan la habilidad del individuo para

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

afrontarlas. Las fuentes de esta tensión pueden ser variadas, incluyendo excesivas cargas de trabajo, un limitado control sobre las responsabilidades, entornos laborales tensos o la ausencia de respaldo y reconocimiento por parte de la empresa. Esta forma de estrés no solo repercute negativamente en la salud y bienestar del trabajador, sino también en su rendimiento y productividad en el trabajo (31).

De igual manera, se refiere a la reacción negativa tanto física como emocional que un individuo experimenta debido a estar expuesto a cargas laborales excesivas, presión o desafíos en su ambiente de trabajo. Este estado se presenta a través de signos como cansancio, irritabilidad, inquietud y problemas para mantener la concentración, lo cual puede tener un impacto perjudicial en la salud tanto física como mental del empleado, así como en su capacidad para desempeñar eficazmente su labor (32).

Existen múltiples factores relacionados con el estrés laboral, entre los más destacados se encuentran:

- Causas vinculadas al trabajador: como un alto nivel de exigencia y dificultades en las funciones laborales (33).
- Clima organizacional: Refiere al ambiente y cultura laboral dentro de una organización, incluyendo las relaciones interpersonales, el liderazgo, las políticas y prácticas de la empresa.
- Los recursos tecnológicos: Hace referencia a la disponibilidad y adecuación de las herramientas y tecnologías utilizadas en el trabajo. Una falta de recursos tecnológicos adecuados puede generar frustración y aumentar el estrés en los trabajadores.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

- Ausencia de cohesión: Se refiere a la falta de unión y colaboración entre los miembros de un equipo o grupo de trabajo. La ausencia de cohesión puede generar conflictos y tensiones laborales que contribuyen al estrés.
- Causas relacionadas con la organización del trabajo, como una distribución y planificación de tareas deficientes, horarios de jornadas extensos, falta de personal y tareas monótonas y limitadas (34).
- Causas socioeconómicas: condiciones poco favorables, sobrecarga de trabajo y presión por parte de los superiores, tales como jornadas laborales prolongadas, falta de descanso durante la jornada y el constante pensamiento en el trabajo en detrimento de la vida privada también pueden desencadenar estrés en los trabajadores (35).

Asimismo, el estrés en el ámbito laboral se puede manifestar:

- En el aspecto cognitivo, pueden presentarse síntomas como ansiedad, aprensión, inseguridad, sensación de pérdida de control, pensamientos negativos y baja autoestima (36).
- A nivel fisiológico, el estrés puede manifestarse con síntomas como aumento de la frecuencia cardíaca, sudoración excesiva, dolores musculares, problemas digestivos, dificultad para respirar, dolor de cabeza y náuseas (37).
- En cuanto al aspecto motor, algunas personas pueden recurrir a comportamientos como fumar, comer o beber en exceso, llorar con frecuencia y evitar situaciones que les generen estrés, además de mostrar inquietud o nerviosismo (38).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Es importante destacar que se deben conocer los niveles o tipos de estrés laboral para determinar de qué manera pueden afectar a la salud o al desempeño de los empleados**:**

Agudo es el más común y se experimenta a corto plazo, en respuesta a las demandas diarias. En bajas dosis, no es perjudicial para la salud (39).

Episódico se presenta en personas con una vida agitada y desorganizada, generando síntomas como irritabilidad, tensión, dolores de cabeza y ansiedad de forma repetitiva (40).

Crónico es el más dañino, ya que su prolongada y constante presencia puede agotar tanto física como mentalmente a las personas, llevándolas a desarrollar ansiedad y depresión si no se aborda a tiempo (41).

Las dimensiones del estrés laboral son:

El estrés laboral se manifiesta a través de diversos componentes, dan a conocer los siguientes:

- **Metas y misión:** Son los objetivos concretos y cuantificables que orientan su crecimiento y operaciones, como incrementar ventas o mejorar la eficiencia. La misión, en cambio, es una declaración del propósito esencial de la empresa, definiendo qué hace, para quién y cómo se distingue de otras empresas.
- **La supervisión:** Involucra las relaciones laborales, incluyendo una colaboración deficiente por parte de los jefes y compañeros, poca participación y falta de reconocimiento del desempeño laboral, así como conflictos interpersonales entre colegas y superiores (42).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

- **Privacidad del trabajo:** hace referencia al entorno laboral incluyendo el espacio físico, pueden generar estrés, como infraestructuras inadecuadas, equipamiento deficiente y un ambiente de trabajo incómodo (42).

Desempeño laboral

Teoría de las demandas y en control de Robert Karasek (1979)

El enfoque de Karasek se centra en explorar la conexión entre las demandas a nivel laboral y el nivel de control que un empleado tiene en su entorno. Según esta teoría, el estrés laboral surge cuando los empleados enfrentan demandas elevadas en sus tareas, pero tienen limitada capacidad para influir en cómo manejar esas demandas. Esencialmente, está vinculado con el grado de autonomía y la habilidad para tomar decisiones que un empleado posee en su rol de trabajo (43).

Teoría de las expectativas de Victor Vroom (1964)

Se centra en cómo las expectativas y las percepciones de los individuos sobre su desempeño influyen en su motivación y comportamiento en el trabajo. Sugiere que las personas se esfuerzan en el trabajo cuando creen que su esfuerzo conducirá a un mejor desempeño y que ese desempeño será recompensado de manera valiosa para ellos. Esta teoría proporciona una perspectiva importante para comprender cómo las creencias y percepciones de los trabajadores influyen en su motivación y desempeño en el entorno laboral (44).

Se refiere al nivel de eficacia, productividad y calidad con el que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo. Está relacionado

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

con la capacidad de alcanzar objetivos y metas establecidas por la organización de manera efectiva y eficiente (45).

Del mismo modo, trata de cómo un empleado lleva a cabo sus funciones y contribuye al logro de los objetivos organizacionales. Implica la habilidad para cumplir con las expectativas del puesto, demostrar competencias y habilidades relevantes, y mantener un alto nivel de rendimiento a lo largo del tiempo (46).

Se entiende como el comportamiento y los resultados obtenidos por un empleado en relación con las responsabilidades y funciones asignadas en su trabajo. Se evalúa mediante indicadores como productividad, calidad del trabajo, puntualidad, trabajo en equipo y capacidad para resolver problemas, entre otros aspectos relevantes para el puesto ocupado (47).

Algunas de las conductas primordiales que influyen en el desempeño en el ámbito laboral son:

- El cumplimiento de las tareas asignadas: se refiere a la capacidad del empleado para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva y contribuir al éxito de la organización (48).
- El civismo**:** abarca el aspecto emocional de los colaboradores en el entorno laboral y se relaciona con el compañerismo y la colaboración en el trabajo (49).
- La falta de productividad: se refiere a aquellas conductas del trabajador que afectan negativamente su desempeño laboral. Estas conductas son clave para evaluar y mejorar el rendimiento de los empleados en su lugar de trabajo (50).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Existen una variedad de elementos determinantes que inciden en cómo se desempeñan las personas en su trabajo y pueden clasificarse en distintas categorías. Algunos de ellos incluyen:

- Los factores intrínsecos: están relacionados con la propia persona y su actitud hacia el trabajo (51).
- Los factores sociodemográficos: comprenden elementos tales como la edad, el sexo y el nivel educativo (51).
- Los factores personales: abarcan las capacidades, saberes y vivencias propias de cada persona (52).
- Los factores familiares: pueden influir en la armonía entre la vida profesional y privada (52).
- Los factores sociales: están vinculados al ambiente de trabajo y las relaciones con compañeros y superiores (52).
- Reconocimiento y motivación: son determinantes para el compromiso y la satisfacción laboral de los trabajadores (52).

Las dimensiones del desempeño laboral son:

El desempeño laboral se manifiesta a través de múltiples compendios. Se dan a conocer los siguientes:

- **Conocimiento del trabajo:** Se refiere al grado de entendimiento y dominio que un empleado tiene sobre sus tareas y responsabilidades laborales (53).
- **Cooperación:** es la “actitud de colaboración hacia la organización". Se refiere a la disposición de un empleado para trabajar en conjunto con otros y apoyar los objetivos de la institución. Implica un compromiso con la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

misión de la organización y una voluntad de contribuir al éxito colectivo (53).

- **Calidad**: generalmente se refiere a la excelencia en la ejecución de las tareas y responsabilidades de un empleado. Esto puede incluir la precisión, la eficiencia, la atención al detalle y la capacidad para cumplir o superar las expectativas de rendimiento (54).
- **Comprensión:** se refiere a la capacidad para comprender y adaptarse a las situaciones que surgen en el entorno de trabajo. Esto puede implicar la interpretación de las dinámicas del equipo (55).

Objetivos y/o hipótesis de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una constructora de Arequipa 2023.

Objetivos específicos

- Describir el nivel de estrés según el sexo, edad, peso, grado de instrucción, cargo que ocupa, carga familiar, tiempo en el puesto de trabajo, horas trabajadas en jornada laboral.

- Calcular la prevalencia del desempeño laboral según el sexo, edad, peso, el grado de instrucción, cargo que ocupa, carga familiar, tiempo en el puesto de trabajo, horas trabajadas en jornada laboral.

- Describir la prevalencia del desempeño laboral según el estrés laboral.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

- Analizar la influencia del sexo, edad, peso, la carga familiar, tiempo en el puesto de trabajo, horas trabajadas en jornada laboral en la relación de estrés laboral y desempeño laboral.

Hipótesis general

H_0: No existe relación entre el estrés laboral y el auto desempeño laboral de los trabajadores de una constructora de Arequipa 2023.

H_1: Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una constructora de Arequipa 2023.

Metodología

Diseño del estudio y escenario clínico

El estudio se llevó a cabo con un diseño analítico transversal. La investigación tuvo lugar en las instalaciones de la empresa constructora, específicamente en el contexto de un proyecto de infraestructura vial de 4 carriles en el distrito de Yura- Arequipa durante el año 2023.

Información de la empresa

La empresa pertenece al Gobierno Regional de Arequipa, quienes por administración directa tienen un convenio colectivo con el sindicato de trabajadores de construcción civil de Arequipa. El 60 % de trabajadores pertenecen al sindicato y el 40 % pertenecen al Gobierno Regional en el cual están incluidos los pobladores de la zona quienes por medio de los dirigentes del distrito son reconocidos por las municipalidades. En el caso del ingeniero de obra se da un concurso, el Gobierno Regional lanza una plaza según la obra que se tenga.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

El proyecto planea mejorar la transitabilidad entre la intersección vial norte de la Av. Las Torres-vía PE-34ª y Av. Aviación- Av Italia, del distrito de Yura y Cerro Colorado ubicada en la provincia de Arequipa. El proyecto tiene un plazo de ejecución comprendido entre las fechas de abril de 2022 y marzo de 2024.

El Gobierno Regional se encarga de pagar los sueldos de manera puntual. En el caso del pago de aguinaldos y beneficios, estos están repartidos en sus pagos comprendidos entre los meses de agosto y diciembre. En Navidad, se realiza un compartir que incluye el reparto de panetón, chocolate y el sorteo de algún objeto.

En cuanto a capacitaciones, se brinda a los trabajadores charlas semanales de 30 minutos y charlas diarias, de lunes a viernes, con un total de 5 charlas de 10 minutos. Entre las diversas capacitaciones y charlas que los trabajadores han recibido de manera anual, se encuentran:

Tabla 1. *Capacitaciones brindadas a los trabajadores*

Página 1

AREA	ITEM	TEMA	FRECUENCIA	RESPONSABLE	MES														TOTAL		% de cumplimiento
					ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGO		SET		OCT		NOV		DIC				
					P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
Seguridad, Procedimientos de Trabajo y Entrenamientos																													
SEGURIDAD	1	Trabajos de alto riesgo (altura, excavación de zanjas, caliente y espacios confinados)	Anual	Especialista en SST															1	1							1	1	100%
SEGURIDAD	2	Reglamento Interno de SST	Anual	Especialista en SST			1	1																			1	1	100%
MEDIO AMB.	3	Medio ambiente/Manejos de Residuos Peligrosos	Anual	Medio Ambiente																				1			1	0	0%
RESPUESTA A EMERGENCIAS	4	Fuego, uso de extintores y lucha contra incendios	Anual	Especialista/ Ingeniero SST															1								1	0	0%
RESPUESTA A EMERGENCIAS	5	Primeros Auxilios	Anual	Médico Ocupacional/ Enfermero/ Cruz roja/ bomberos							1	1															1	1	100%
SALUD	6	Difusion de actualizacion del Plan COVID - 19	Anual	Médico Ocupacional / Enfermera	1	1																					1	1	100%
SALUD	7	Ergonomía, riesgos disergonómicos y riesgos psicosociales.	Anual	Médico Ocupacional / Enfermera	1	1																	1	1			2	2	100%
SALUD	8	Seguridad Basada en el Comportamiento	Anual	Médico Ocupacional / Enfermera / Psicólogo																	1	1					1	1	100%
TOTAL					2	2	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	8	7	
% DE AVANCE					100%		100%		NA		100%		NA		NA		50%		100%		100%		0%		NA				140.0%

En cuanto a la tasa de rotación de puestos, no se cuenta con alta rotación en puestos de trabajo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Población

Estuvo compuesta por 189 empleados de la empresa antes mencionada que deben cumplir con los siguientes criterios:

Criterio de inclusión

- Trabajadores que posean una edad superior a 18 años.
- Trabajadores que posean un horario laboral de más de 6 horas.
- Trabajadores que estén de acuerdo con el consentimiento informado.
- Trabajadores con un tiempo superior a un año dentro de la empresa.

Criterio de exclusión

- Trabajadores que estén cumpliendo sus vacaciones o que tengan licencia por comorbilidad.
- Trabajadores con patología psiquiátrica que no cuenten con evaluación de control por médico tratante.

Muestra y muestreo

Se requirió una muestra representativa de la población para garantizar que los datos obtenidos sean confiables y puedan ser extrapolados al conjunto completo (56). De acuerdo con lo anterior; se consideró a un total de 170 empleados para realizar el estudio, quienes conformaron, a su vez, la población.

El muestreo fue de tipología no probabilística y por conveniencia, es por ello que se tomaron aquellos trabajadores que facilitaron su participación para el estudio y firmaron el consentimiento informado que se les suministró (57).

Variables del estudio

Dependiente: desempeño laboral.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Independiente: estrés laboral.

Interviniente: sexo, edad, índice de masa corporal, grado de instrucción, cargo que ocupa, carga familiar, tiempo en el puesto de trabajo, horas trabajadas en jornada laboral.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Variable de estudio

Operacionalización de variables

Tabla 2. *Matriz de operacionalización de variables*

Variable	Definición operacional	Categoría	Escala
Desempeño laboral	Capacidad de lograr las labores encomendadas por autoevaluación. Evaluada por la escala grafica de desempeño laboral. Formada por las siguientes dimensiones. • Precisión, meticulosidad y organización en la ejecución de tareas. • Dominio y profundidad en el conocimiento de la labor desempeñada. • Colaboración y actitud positiva hacia la organización, superiores y colegas. • Capacidad para discernir la naturaleza de un problema y habilidad para vincular circunstancias y reconocer hechos	• Desempeño deficiente: de 19 a 25 puntos. • Desempeño regular: de 12 a 18 puntos. • Desempeño bueno: de 5 a 11 puntos.	Ordinal
Estrés laboral	Escala de estrés laboral de la OIT-OMS • Objetivos y visión de la empresa. Directrices generales de la organización.	• Bajo nivel de estrés <90,2 • Nivel intermedio. 90.3-117,2	Ordinal

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Variable	Definición operacional	Categoría	Escala
	• Orientación brindada por líderes y logro de metas. Consideración hacia superiores y colegas. • Confidencialidad en la labor. Ambiente laboral óptimo. Estado y adecuación del mobiliario para desempeñar tareas.	• Estrés moderado 117,3-153,2 • Alto nivel de estrés >153.3	
Sexo	Asignado según DNI	Masculino Femenino	Nominal
Edad	Diferencia entre fecha de entrevista y fecha de nacimiento convertida en años.	1 menor de 25 años 2 de 25 a 39 años 3 de 40 a 59 años 4 mayor de 60 años	Ordinal
Índice de masa corporal	División ente el peso (en kg) y talla (en metros) elevada al cuadrado.	Normal: IMC menos de 25 Sobrepeso: IMC entre 25 y 29.9 Obesidad: IMC mayor o igual a 30	Ordinal
Grado de instrucción	Instrucción concluida	Secundaria o menos Técnico Pregrado universitario Postgrado universitario	Ordinal
Cargo que ocupa	Función que desempeña en la empresa	Planta	Nominal

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Variable	Definición operacional	Categoría	Escala
		Administrativo Mixto	
Carga familiar	Relaciones en la familia	Relación positiva con familia= SÍ Relación negativa en familia=NO	Nominal
Tiempo en el puesto de trabajo	Tiempo que labora en el puesto de trabajo desde el ingreso hasta el momento de la entrevista	1=6 meses-12 meses 2=1 año-2 años 3=2 años-mayor de 2 años	Ordinal
Horas trabajadas en jornada laboral	Número de horas que labora en jornada laboral en los últimos 6 meses.	1=6 horas- 6.9 horas. 2=7 horas- 7.9 horas. 3=8 a más horas.	Ordinal

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Cuestionarios

Se recurrió a la aplicación de una encuesta como técnica para obtener información. Por lo tanto, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Al principio, se recopilaron datos sociodemográficos como género, edad, situación laboral, posición ocupada, experiencia laboral, estado civil y número de miembros en el hogar. Los cuestionarios abarcaron dos aspectos clave que se describen a continuación:

Escala de estrés laboral de la OIT – OMS

El instrumento consta de 25 ítems y fue originalmente creado por Ivancevich y Matteson en 1989. Posteriormente, fue validado por la OIT en colaboración con la OMS. Está diseñado para ser aplicado tanto a nivel individual como grupal y organizacional, dirigido a adultos mayores de 18 años. Su duración estimada es de 10 a 15 minutos.

Finalidad: este instrumento tiene como principal objetivo detectar el estrés laboral y los riesgos asociados a factores psicosociales. Fue adaptado al idioma español por Medina, Preciado y Pando (58). Además, presentó una validez general del 65 %. Se distinguieron dos factores primordiales en su estructura: el primero, denominado Condiciones organizacionales, resalta aspectos como cohesión, estructura y respaldo grupal, con una validez del 65 % y conformado por 21 ítems. El segundo factor, llamado Procesos administrativos, incluye 4 ítems enfocados en la estructura, formalidad y procesos administrativos de la organización, alcanzando una validez del 64 %. En términos de confiabilidad, el instrumento logró un alfa de Cronbach de 0.92 (Anexo 1).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Escala gráfica de desempeño laboral

Instrumento validado y elaborado por Edgar Argueta y citado por Huacac (59), esta escala resulta beneficiosa para la evaluación de rendimiento laboral a través de la autoevaluación. Evalúa los elementos clave como la capacidad de tomar decisiones, la iniciativa y la calidad del trabajo. La evaluación se realizó mediante una escala de tipo Likert con cinco elementos. Los participantes debieron indicar su nivel de desempeño en una escala que varía desde "1: insuficiente" hasta "5: óptimo", representando diferentes grados de evaluación. Los rangos de puntuación establecidos son los siguientes: deficiente, con un rango de 19 a 25; regular, con un rango de 12 a 18; y bueno, con un rango de 5 a 11.

Fue validado en Perú, demostrando una alta confiabilidad con un índice de 0.96. Además, se evaluó su consistencia interna mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, obteniendo una valoración de 0.95. La encuesta aplicada a los trabajadores incluía categorías para evaluar el desempeño laboral, que abarcaban desde "deficiente" hasta "bueno", permitiendo determinar el puntaje final correspondiente a cada participante (Anexo 1).

Procedimientos

Preparación

Se gestionó la autorización de la gerencia de la constructora a través del ingeniero residente de obra para realizar la encuesta a los trabajadores. Se entregará un formulario de consentimiento informado a cada trabajador antes de realizar las encuestas. Posteriormente, se solicitó a gerencia el listado del

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

personal que labora en la constructora para determinar quiénes son considerados dentro de los criterios de inclusión.

Selección y reclutamiento

Tras conseguir las autorizaciones pertinentes, se estableció comunicación con los encargados de cada departamento de la empresa constructora. Utilizando la lista de empleados, se filtró mediante los criterios de inclusión y exclusión para determinar la muestra definitiva.

Posteriormente, se estableció una comunicación directa con todos los trabajadores elegibles para el presente estudio, utilizando una lista que contiene los correos electrónicos de los participantes en la encuesta. Se proporcionaron instrucciones directas y personalizadas sobre cómo completar el cuestionario que sería utilizado. Los datos recopilados a través del formulario se registraron en una hoja de cálculo en línea utilizando codificaciones específicas.

Plan de análisis

Se realizó una descripción detallada de los grupos de estrés laboral moderado y severo, analizando variables como sexo, grupo etario, nivel de educación, cargo ocupado, carga familiar, tiempo en el puesto de trabajo y horas trabajadas en la jornada laboral. Además, se evaluó la prevalencia del mal desempeño laboral en función de estas características demográficas y laborales, así como la presencia de estrés laboral. Para presentar los resultados, se utilizaron tablas univariadas y de contingencia, que mostraron las frecuencias absolutas y relativas en porcentajes. También se emplearon gráficos de barras para representar visualmente las frecuencias relativas porcentuales.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Análisis inferencial

Se evaluó las diferencias entre los grupos con estrés y sin estrés mediante chi cuadrado al ser variables categóricas. Si los valores esperados menores a 5 estaban en más del 20 % de los cuadrantes, se realizaba la F exacta de Fisher. El mismo procedimiento se realizará entre la prevalencia de mal rendimiento laboral y las covariables. Se utilizó un nivel de significancia de 5 %o en la prueba de hipótesis.

Se realizó un análisis de regresión de Poisson para la obtención de Razón de prevalencia cruda de presentar mal desempeño laboral según estrés laboral en forma cruda. Luego, se realizó un análisis ajustado según las variables confesoras sexo, grupo etario, peso, grado de instrucción, cargo que ocupa, carga familiar, tiempo en el puesto de trabajo, horas trabajadas en jornada laboral.

La Razón de posibilidades (RP) se presentó con sus intervalos de confianza al 95 % Para el procesamiento de los datos se utilizó el STATA versión 16.

Aspectos éticos

La investigación fue evaluada, revisada y aprobada por el Comité Institucional de Ética y de investigación con constancia n° 018-2021-PRE15.

Se solicitó el consentimiento informado de cada trabajador antes de participar en la encuesta, asegurando que estén informados sobre el propósito del estudio y los procedimientos involucrados (60).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Resultados

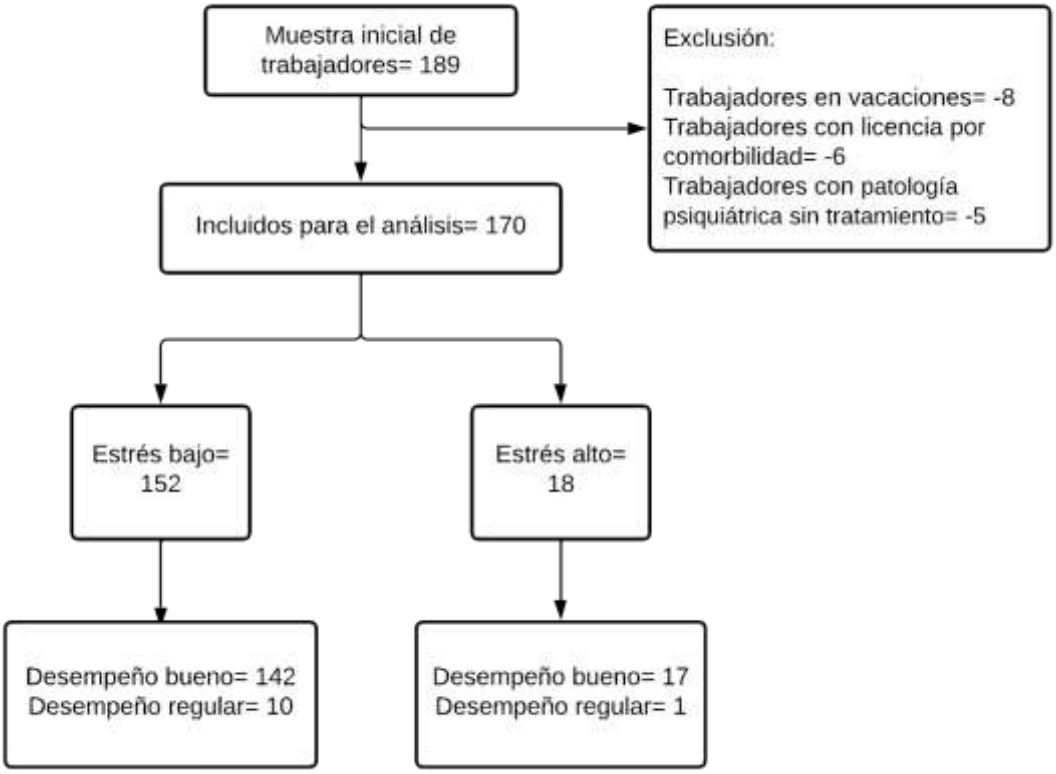


Figura 1. *Flujograma de los participantes del estudio*

Como se observa, en primer lugar, se tuvo una población total de 189 trabajadores, sin embargo, se tuvieron que retirar 19 trabajadores que no cumplían con los criterios propuestos para ingresar al estudio. El resultado final fue una muestra de 170, los cuales fueron analizados.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 3. *Características generales de los pacientes incluidos*

Factores	Distribución N (%)
General	**170 (100)**
Sexo	
Femenino	19 (11,18)
Masculino	151 (88,82)
Edad	
Menor de 25 años	7 (4,12)
25 a 39 años	58 (34,12)
40 a 59 años	79 (46,47)
Mayor de 60	26 (15,29)
IMC	
Normal	90 (52,94)
Sobrepeso	54 (31,76)
Obesidad	26 (15,29)
Grado de instrucción	
Secundaria o menos	126 (74,21)
Técnico	39 (22,94)
Pregrado universitario	5 (2,94)
Cargo que ocupa	
Planta	169 (99,41)
Administrativo	1 (0,59)
Carga familiar	
Relación positiva	142 (83,53)
Relación negativa	28 (16,47)
Tiempo en el puesto de trabajo	
Menor de 1 año	67 (39,41)
1 a 2 años	91 (53,53)
Más de 2 años	12 (7,06)
Horas trabajadas en jornada laboral	
7 a 7.9 horas	3 (1,76)
8 a más horas	167 (98,24)
Desempeño laboral	
Deficiente	0 (0,00)
Regular	11 (6,47)
Bueno	159 (93,53)
Estrés laboral	
Bajo	152 (89,41)
Intermedio	16 (9,41)
Moderado	2 (1,18)
Alto	0 (0,00)

Respecto a características demográficas, el 88,82 % de los participantes eran hombres, un 84,71 % tenía menos de 60 años, el 47 % presentó exceso de peso o IMC mayor o igual a 25 y el 74,21 %, tuvo educación secundaria o inferior. En cuanto a la carga familiar, el 83,53 % de los participantes tuvo una relación familiar positiva.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Respecto a las características laborales, el 99,41 % de los participantes trabajaba en planta, el 93 % tiene menos de 2 años en el puesto, el 98,24 % de los participantes trabaja 8 horas o más.

En relación al desempeño laboral, se observó que el 93,53 % fue deficiente. En cuanto al estrés laboral, el 89,41 % de los participantes tiene un nivel de estrés laboral bajo, el 9,41 % un nivel intermedio; 1,2 %, nivel moderado y ninguno con nivel alto de estrés.

b. Análisis bivariado

Tabla 4. *Desempeño de acuerdo a las características sociodemográficas*

Factores	No bueno N (%)	Bueno N (%)	Valor p
General	11 (6,5)	159 (93,5)	
Sexo			
Femenino	1 (5,26)	18 (94,74)	0,646 [b]
Masculino	10 (6,62)	141 (93,38)	
Edad			
Menor de 25 años	0 (0,00)	7 (100,00)	
25 a 39 años	4 (6,90)	54 (93,10)	0,950 [b]
40 a 59 años	6 (7,59)	73 (92,41)	
Mayor de 60	1 (3,85)	25 (96,15)	
IMC			
Normal	5 (5,56)	85 (94,44)	
Sobrepeso	6 (11,11)	48 (88,89)	0,211 [b]
Obesidad	0 (0,00)	26 (100,00)	
Grado de instrucción			
Secundaria o menos	10 (7,94)	116 (92,06)	
Técnico	1 (2,56)	38 (97,44)	0,616 [b]
Pregrado universitario	0 (0,00)	5 (100,00)	
Cargo que ocupa			
Planta	11 (6,51)	158 (93,49)	0,935 [b]
Administrativo	0 (0,00)	1 (100,00)	
Carga familiar			
Relación positiva	9 (6,34)	133 (93,66)	0,569 [b]
Relación negativa	2 (7,14)	26 (92,86)	
Tiempo en el puesto de trabajo			
Menor a 1 año	3 (4,48)	64 (95,52)	
1 a 2 años	8 (8,79)	83 (91,21)	0,458 [b]
Más de 2 años	0 (0,00)	12 (100,00)	
Horas trabajadas en jornada laboral			
7 a 7.9 horas	0 (0,00)	3 (100,00)	0,817 [b]
8 a más horas	11 (6,59)	156 (93,41)	

[a] chi cuadrado [b] F exacta de Fisher

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Se recategorizó el desempeño laboral entre bueno y no bueno (que incluyó las categorías intermedio y regular). Ni las características demográficas, ni laborales evaluadas estuvieron asociadas a un buen desempeño laboral.

Tabla 5. *Estrés de acuerdo a las características sociodemográficas*

Factores	Bajo N (%)	Alto N (%)	Valor p
General	152 (89,4)	18 (11,6)	
Sexo			
Femenino	16 (84,21)	3 (15,79)	0,325 [b]
Masculino	136 (90,07)	15 (9,93)	
Edad			
Menor de 25 años	7 (100,00)	0 (0,00)	
25 a 39 años	51 (87,93)	7 (12,07)	0,171 [b]
40 a 59 años	68 (86,08)	11 (13,92)	
Mayor de 60	26 (100,00)	0 (0,00)	
IMC			
Normal	76 (84,45)	14 (15,55)	
Sobrepeso	52 (96,30)	2 (3,70)	0,072 [b]
Obesidad	24 (92,31)	2 (7,69)	
Grado de instrucción			
Secundaria o menos	111 (88,10)	15 (11,90)	
Técnico	36 (92,31)	3 (7,69)	0,755 [b]
Pregrado universitario	5 (100,00)	0 (0,00)	
Cargo que ocupa			
Planta	151 (89,35)	18 (10,65)	0,894 [b]
Administrativo	1 (100,00)	0 (0,00)	
Carga familiar			
Relación positiva	126 (88,73)	16 (11,27)	0,400 [b]
Relación negativa	26 (92,86)	2 (7,14)	
Tiempo en el puesto de trabajo			
Menor a 1 año	62 (92,54)	5 (7,46)	
1 a 2 años	82 (90,11)	9 (9,89)	**0,046** [b]
Más de 2 años	8 (66,67)	4 (33,33)	
Horas trabajadas en jornada laboral			
7 a 7.9 horas	3 (100,00)	0 (0,00)	0,713 [b]
8 a más horas	149 (89,41)	18 (10,59)	

[a] chi cuadrado [b] F exacta de Fisher

Se recategorizó el estrés laboral en bajo y elevado (que incluyó las categorías intermedio y regular). Solo el tiempo de trabajo estuvo relacionado con un mayor estrés laboral.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 6. Prevalencia de un buen desempeño laboral según el estrés laboral.

Estrés laboral	Desempeño laboral	
	Bueno N (%)	Regular N (%)
Bajo	142 (93,4)	10 (6,6)
Alto	17 (94,4)	1 (5,6)

Se halló que la prevalencia de buen desempeño laboral fue del 93,4 % en aquellos con estrés laboral bajo y del 94,4 % en aquellos que no presentaron estrés laboral alto.

c. Análisis multivariado

Tabla 7. *Análisis multivariado*

	Análisis crudo RP (IC95 %)	Valor p	**Análisis ajustado** [a] RP (IC95 %)	Valor p
Estrés				
Bajo	1,00		1,00	
Alto	0,98 (0,83 a 1,15)	0,860	0,99 (0,85 a 1,17)	0,987
Tiempo de trabajo				
Menor a 1 año	1,00		1,00	
1 a 2 años	1,02 (0,94 a 1,11)	0,589	1,02 (0,94 a 1,01)	0,586
Más de 2 años	1,24 (1,01 a 1,53)	0,043	1.24 (1,01 a 1,53)	0,044

[a] ajustado a tiempo en el puesto de trabajo

En el análisis multivariado, se obtuvo que un estrés alto no se relaciona con un buen desempeño laboral. (RP 0,99; IC 95 %; 0,85 a 1,17; p=0,987)

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Discusión

El presente estudio, realizado en el contexto post-COVID-19 del año 2023, revela hallazgos intrigantes sobre los factores psicosociales en el ámbito laboral. A pesar de la alta tasa de vacunación y el retorno a un entorno laboral más estable, se encontró un bajo nivel de estrés y un alto rendimiento en trabajadores de la construcción, una situación que desafía las expectativas habituales.

Este resultado inesperado, en el cual no se halló una asociación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral, sugiere la necesidad de revisar y ampliar las teorías existentes en el campo de la construcción. Contrario a lo que señalan estudios anteriores como los de Guerrero et al. (18) y Thomas et al. (19), este estudio indica que otros factores aparte del clima laboral y el estrés pueden influir de manera crucial en el rendimiento laboral.

Una posible explicación para esta falta de asociación puede residir en las características específicas de la muestra estudiada. La mayoría del personal viene laborando en la obra desde el año 2022, con un 40 % del total de trabajadores que pertenecen al Gobierno Regional de Arequipa, incluyendo a los pobladores de la zona. De tal manera que al ejecutarse dicha obra por parte del Gobierno Regional en el distrito de Yura - Cerro Colorado tienen la posibilidad de trabajar en ella aquellos trabajadores vecinos a los distritos. Este grupo de trabajadores al ser vecinos de la zona se encuentran con grandes expectativas y esperanzas de poder tener la oportunidad de mejorar el servicio de transitabilidad del eje de integración vial norte, considerando los distritos de Yura y Cerro Colorado de la Provincia de Arequipa. Vía que va a generar mayor crecimiento en el distrito, crecimiento en los negocios y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

aumento en el valor predial de sus terrenos y casas. Todo esto podría influir en su percepción del estrés y el rendimiento. Además, la naturaleza del trabajo en la construcción, con contratos de tiempo establecidos, pagos puntuales y roles altamente especializados, podría contribuir a un entorno laboral atípico. El origen local de los trabajadores y la estructura misma de la empresa pueden ser factores relevantes que difieran de otras poblaciones estudiadas.

La influencia de variables como los sueldos, el clima laboral y los programas de manejo de estrés también merece atención. La alta rotación de puestos, común en este sector, podría ofrecer una forma de mitigar el estrés, permitiendo a los trabajadores enfrentar desafíos renovados y evitar la monotonía.

La falta de correlación encontrada en este estudio contrasta con los hallazgos de investigaciones previas, lo que plantea interrogantes sobre las diferencias en las poblaciones estudiadas. ¿Es posible que la población de este estudio tenga características únicas que influyan en su percepción y manejo del estrés laboral?

El bajo estrés y el alto rendimiento observados podrían ser indicativos de un proceso adaptativo específico de esta industria, posiblemente influenciado por el contexto post-pandémico. Esta situación podría ser parte de un ciclo en el que las condiciones laborales y las estrategias de gestión del personal han evolucionado, mayores capacitaciones al personal dando importancia a los trastornos psicosociales, para responder a las demandas cambiantes del entorno laboral.

Dentro de las limitaciones del estudio, es crucial reconocer la falta de consideración de variables intermedias o de confusión que pueden impactar

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

tanto el estrés laboral como el desempeño. La salud física y mental preexistente de los trabajadores, su situación personal y familiar, y su capacidad para manejar el estrés no fueron examinadas en profundidad, aunque podrían desempeñar un rol significativo.

Para futuras investigaciones, se recomienda un análisis más exhaustivo que incluya variables de confusión y distinga entre diferentes tipos y fuentes de estrés laboral. El empleo de cuestionarios de autoinforme y entrevistas más profundas, así como una consideración cuidadosa de las diferencias en roles y responsabilidades laborales, podría proporcionar una visión más completa de cómo los distintos aspectos del trabajo contribuyen al estrés y cómo esto influye en el rendimiento laboral.

Conclusiones

En el estudio, la mayoría de los participantes tienen un nivel bajo de estrés y un buen desempeño laboral.

Se halló que la prevalencia de buen desempeño laboral fue del 93,4 % en aquellos con estrés laboral bajo y del 94,4 % en aquellos que no presentaron estrés laboral alto.

No se halló una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una constructora de Arequipa en el año 2023.

Recomendaciones

Se sugiere considerar la inclusión de otras variables en futuras investigaciones que podrían influir en el nivel del factor estudiado, como la satisfacción laboral, la motivación o el compromiso con la organización.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

- Para mejorar la fiabilidad de los resultados, se recomienda expandir la muestra a más trabajadores en diferentes posiciones y departamentos dentro de la industria de la construcción.
- Debido a la posible asociación significativa entre el tiempo en el puesto de trabajo y el nivel del factor en estudio, se recomienda realizar un análisis más detallado de este aspecto, considerando también la naturaleza del trabajo realizado durante ese tiempo.
- Sería útil comparar estos resultados con investigaciones similares realizadas en otras industrias, para determinar si los hallazgos son específicos de la industria de la construcción o si son aplicables de manera más general.
- Se recomienda realizar estudios longitudinales para seguir a los mismos participantes a lo largo del tiempo y ver cómo cambian los niveles del factor estudiado en relación con las variables investigadas.
- En beneficio hacia la empresa, los hallazgos sirven para la retroalimentación de su SGSST, lo que permitiría establecer acciones preventivas en alineación con la necesidad de mantener niveles de estrés bajos y, de manera proporcional, un alto desempeño en el personal tanto operativo como administrativo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Referencias bibliográficas

1. Cabay K, Noroña D, Vega V. Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. Rev. Méd. Elect. [Internet]. 2022 [citado el 14 de julio de 2023]; 44 (1). Disponible en: https://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4381

2. Organización Mundial de la Salud [Internet]. [OMS] Temas de salud: La salud mental en el trabajo, 2022 [citado el 14 de julio de 2023]; Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

3. Ruiz E, Salazar J, Valdivia M, Hernández M, Huerta I. Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. RANAC. [Internet]. 2023 [citado el 14 de julio de 2023]; 9 (2): 169-82. Disponible en: https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/10456

4. Pérez J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? RSU [Internet]. 2019 [citado el 14 de julio de 2023]; 35 (1). Disponible en: https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/8738

5. Organización Mundial de la Salud [OMS]. La salud mental laboral [Internet]. 2022 [citado el 14 de julio de 2023] Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

6. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Tendencias 2022. Informe de referencia de la OIT: Perspectivas sociales y del empleo en el mundo [Internet]. 2022 [citado el 14 de julio de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_848464.pdf

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

7. Gallegos M, Castillo T. Eficiencia, carga de trabajo, salud y seguridad ocupacional en la industria de la construcción en las principales ciudades del Ecuador. NOVASINERGIA. [Internet] 2022 [citado el 14 de julio de 2023 [citado 14 de Julio de 2023]; 5 (1): 150-62. Disponible en: https://novasinergia.unach.edu.ec/index.php/novasinergia/article/view/309

8. Iriarte A, Barreto C, Campo K, Domínguez E. La inteligencia espiritual como estrategia para afrontar de manera constructiva el estrés laboral docente. REIFOP [Internet]. 2021 [citado el 14 de julio de 2023] ;24(1). Disponible en: https://revistas.um.es/reifop/article/view/435581

9. Garay J, Faya A, Venturo C. Factores de riesgos y accidentes laborales en empresas de construcción, Lima [Internet]. 2020 [citado el 14 de julio de 2023]; 4 (1): 50-61. Disponible en: http://espirituemprendedortes.com/index.php/revista/article/view/191

10. Rodríguez R, Torres E, Sarmiento E, Narea D, Araque I, Apolo A, et al. Prevalencia de síndrome metabólico en trabajadores de una empresa de construcción en Guayaquil, Ecuador. Revista Latinoamericana de Hipertensión [Internet]. 2019 [citado el 14 de julio de 2023]; 14 (5). Disponible en: https://www.redalyc.org/journal/1702/170262877019/html/

11. Noguera H. Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. Enferm Actual Costa Rica [Internet]. 2020 [citado el 14 de julio de 2023];(40). Disponible en: https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/enfermeria/article/view/43713

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

12. Lacosta V. Estudio del estrés laboral en las PYMES (pequeña y mediana empresa) en la provincia de Zaragoza. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019 [citado el 14 de julio de 2023]; 28 (4). Disponible en: https://es.scribd.com/document/523976973/1132-6255-medtra-28-04-254

13. Tamayo P, Padilla M. Construcción de una escala para conocer la intención de abandono por efectos del estrés laboral. ET. [Internet] 2019 [citado el 14 de julio de 2023]; 11 (32): 1-15. Disponible en: doi: https://revistasacademicas.iberoleon.mx/index.php/entretextos/article/view/124

14. Balbuena M. Gestión administrativa y estrés laboral en los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, 2020 [Tesis de maestría en Internet] Perú: Universidad César Vallejo. 2020 [citado el 14 de julio de 2023] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63149/Balbuena_MVM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. Franco D. Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el área de crédito de una institución financiera pública de la ciudad de Quito [Tesis de -maestría en Internet]. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, 2021 [citado el 14 de julio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8038/1/T3477-MDTH-Franco-Relacion.pdf

16. Moyano P, Noroña D, Falcón V. Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano. Rev. Med.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Electrón [Internet]. 2022 [citado 14 de Julio de 2023]; 44 (5). Disponible en: https://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4976/pdf

17. Huivin M. Factores psicosociales y su relación con el estrés laboral en trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2022 [Tesis de Especialidad en Internet]. Perú: Universidad Norbert Wiener; 2023 [citado el 14 de julio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8593/T061_70096305_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Guerrero J, Martínez G, Pedraza N. Efectos que el clima y el estrés laboral producen en el desempeño laboral desde la percepción de los empleados. VinculaTégica. [Internet] 2022 [citado el 14 de julio de 2023]; 8 (4): 52-60. Disponible en: https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/208

19. Thomas B, Khalil T, AlDarwashi R. Do Occupational Stress Affect Employee Performance? The Case of Middle East Organizations. EJBM. [Internet] 2022 [citado el 15 de julio de 2023]; 10 (4): 222-38. Disponible en: https://eurasianpublications.com/wp-content/uploads/2023/02/EJBM-10.4.3.1.pdf

20. Suárez R, Campos L, Villanueva J, Mendoza C. Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. RECSP. [internet] 2020 [citado el 14 de julio de 2023]; 3 (1): 104-19. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/342965577_Estres_laboral_y_su_relacion_con_las_condiciones_de_trabajo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

21. Martínez S, González J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. Revista Infodir [Internet]. 2022 [citado el 14 de julio de 2023]; 38. Disponible en: https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226

22. Rojas J, Arteaga M. Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A. Account Manag Res. 2021;1(1):1-16. Disponible en: http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/AMR/article/view/492

23. Calderón J. Estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de un programa social en la ciudad de Trujillo -2022 [Tesis de Maestría en Internet]. Perú: Universidad César Vallejo, 2022 [citado el 14 de julio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105049/Calderon_DJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

24. Ramírez E, Godos GM, Silva C, Delgado L. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. RECIAMUC. [Internet] 2022 [citado el 14 de julio de 2023];6 (1): 2-14. Disponible en: https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/767

25. Chávez H. Estrés laboral y su relación con el rendimiento de los trabajadores de un establecimiento de tercer nivel. Lima - Perú, 2021. [Tesis de Maestría en Internet]. Perú: Universidad Norbert Wiener, 2021 [citado el 14 de julio de 2023] Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5137/T061_43654406_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

26. Delgado S, Calvanapón A, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. REE. [Internet] 2020 [citado el 14 de julio de 2023]; 14 (2): 11-8. Disponible en: https://eugenioespejo.unach.edu.ec/index.php/EE/article/view/123

27. Mejía C, Chacón J, Enamorado O, Garnica L, Chacón A, García Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. AEEMT [Internet]. 2019; [citado el 14 de julio de 2023]; 28 (3). Disponible en: https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-186829

28. Rodríguez D. Ciencia y corrientes epistemológicas: una breve revisión para el estudio. CCCSS [Internet]. 2020 [citado el 14 de julio de 2023]; 69. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7756392

29. Abarca A. “El impacto de los factores de riesgo psicosocial en la accidentabilidad de un trabajador jornal en la Región Metropolitana de la constructora EBCO S.A. [Tesis de Maestría en Internet]. Chile: Universidad de Chile, 2019 [citado el 14 de julio de 2023], Disponible en: https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/173679

30. Pinilla E. Una revisión teórica- empírica y una propuesta a través de la inteligencia y la DMT [Tesis de Maestría en Internet]. España: Universidad Autónoma de Barcelona; 2019 [citado el 14 de julio de 2023]. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/trerecpro/2019/hdl_2072_351111/TFM_a2019m1_PinillaRomeroEstela.pdf

31. Noroña D, Quilumba V, Vega V. Estrés Laboral y Salud General en Trabajadores Administrativos del área Bancaria. Rev Sci. [Internet]

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

2021[citado el 14 de julio de 2023]; 6 (21): 81-100. Disponible en: 10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.21.4.81-100

32. Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. ISUB. [Internet] 2021 [citado el 14 de julio de 2023]; 8 (2): 131-46. Disponible en: 10.24267/23897325.553

33. Rojas J, Flores G, Cuaya I. Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. Docencia UNIV. [Internet] 2020 [citado el 14 de julio de 2023];15 (1): 1248. Disponible en: 10.19083/ridu.2021.1248

34. Cortés P, Bedolla M, Pecina E. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. RILCO [Internet]. 2020 [citado el 14 de julio de 2023]; 2 (7). Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808651

35. Valencia J, Enríquez D. Estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la organización. Boletín Informativo CEI [Internet]. 2019 [citado el 14 de julio de 2023]; 6 (3). Disponible en: https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2108

36. Condori L, Huanca J, Morales J, Aguilar S. Estrés laboral y su relación con la productividad en las empresas de artesanía textil del distrito de Cabanillas. CASEDELPO. [Internet] 2021 [citado el 14 de julio de 2023]; 6 (1): 1240,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

1257. Disponible en: https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2221/4448

37. Seijas D. Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. RPSP. [Internet] 2019 [citado el 14 de julio de 2023; 21 (1): 102-8. Disponible en: doi: 10.15446/rsap.v21n1.71907

38. Burbano J, Sánchez J, Mera A. Biomarcadores de estrés laboral en residentes: artículo de revisión. Rev. salud pública [Internet]. 2019;21(2). Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7253522

39. Flores C, García M, Sánchez L, Mercado P. Sostenibilidad e integración económica [Internet]. Vol. 1. Colombia: Dirección de Extensión y Difusión Cultural.; 2019 [citado el 14 de julio de 2023]. Disponible en: http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/8062/Temas_selectos_sostenibilidad_e_integracion_economica.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=92

40. Martínez H, Rodríguez L, Cobeña K. Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13D11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. ADD Journal. [Internet] 2019 [citado el 14 de julio de 2023]; 4 (1): 83. Disponible en: doi:10.33936/cognosis.v4i1.1822

41. Calahorrano I. Identificación de los niveles de Estrés Laboral y su relación con el Clima Organizacional del Personal Docente de Educación Básica de una Unidad Educativa Fiscal [Tesis de Maestría en Internet]. Ecuador: Universidad Central de Ecuador, 2019 [citado el 14 de julio de 2023].

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Disponible en: http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/19801/1/T-UCE-0007-CPS-012-P.pdf

42. Burgos D, Rendón V, Díaz C, Aguirre J, Peralta G, Angulo T. La relajación y estrés laboral en el personal docente: una revisión sistemática. EFDeportes [Internet] 2020 [citado el 14 de julio de 2023]; 25 (266): 109-23. Disponible en: doi: 10.46642/efd.v25i266.1617

43. Ramírez L, Riaño M. Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. EAN [Internet]. 2022 [citado el 14 de julio de 2023]; 92. Disponible en: https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/download/3335/2326

44. Trelles D, Galindo J. Revisión teórica de los factores que inciden en el desempeño eficiente de los docentes en las universidades privadas de la provincia del Azuay–Ecuador. EFAN [Internet] 2020 [citado el 14 de julio de 2023];1744, 1760. Disponible en: http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6_2/63_Trelles_Galindo.pdf

45. Silva A. Estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores administrativos de una gerencia de salud de Lambayeque [Tesis de Maestría en Internet]. Perú: Universidad César Vallejo, 2022 [citado el 14 de julio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79924/Silva_RALM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

46. Gutiérrez C, Rozo A, Flórez A. Direccionamiento estratégico, una estrategia organizacional con alto impacto en el desarrollo laboral. Aibi revista investig adming. [Internet] 2019 [citado el 13 de julio de 2023]; 8-15. Disponible en: doi: 10.15649/2346030X.544

47. Boada N. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. J Econ Financ int bus. [Internet] 2019 [citado el 13 de julio de 2023]; 3 (1): 75-103. Disponible en: doi: 10.20511/jefib.2019.v3n1.398

48. Cruzado L, Alomia D. Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. RIVA. [Internet] 2020 [citado el 15 de julio de 2023]; 7 (1):31-6. Disponible en: doi: 10.17162/riva.v7i1.1414

49. Durand M. Estrés Laboral y Desempeño Laboral en el departamento de Enfermería del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021 [Tesis de Maestría en Internet]. Perú: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80032/Durand_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

50. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. º 1, Quito, en el año 2019 [Tesis de Maestría en Internet]. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar, 2021 [citado el 14 de julio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

51. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. RIVA. [Internet] 2020 [citado el 14 de julio de 2023];7(1):54-60. Disponible en: doi:10.17162/riva.v7i1.1417

52. Hancco M, Carpio A, Laura Z, Flores E. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. Comunicación [Internet] 2021 [citado el 14 de julio de 2023]; 12 (3): 186-94. Disponible en: doi: 10.33595/2226-1478.12.3.552

53. Sánchez C. Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. UMSA [Internet]. 2021 [citado el 14 de julio de 2023]; 25. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000100007&script=sci_arttext

54. Honores N, Vargas C, Espinoza C, Tapia N. Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. DPCEIT. [Internet] 2020 [citado el 14 de julio de 2023]; 5 (6-1): 398-409. Disponible en: doi: 10.33386/593dp.2020.6-1.436

55. Pino E, Granja A, Niño Y. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. POCAIP [Internet] 2021 [citado el 14 de julio de 2023]; 7 (4): 23,38. Disponible en: https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079

56. Arias J. Diseño y metodología de la investigación [Internet]. 1.ª ed. Vol. 1. Perú: Enfoques Consulting EIRL; 2021 [citado el 14 de julio de 2023]. Disponible en: http://www.cienciaysociedad.org/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

57. Arias F. El proyecto de investigación. [Internet] 6.ª ed. República Bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme C.A; 2012 [citado el 14 de julio de 2023]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION

58. Medina S, Preciado M, Pando M. Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. RESPYN [Internet]. 2007 [citado el 14 de julio de 2023]; 8 (4). Disponible en: https://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2007/spn074f.pdf

59. Holm S. Declaration of Helsinki. En: International Encyclopedia of Ethics [Internet]. UK: John Wiley & Sons, Ltd; 2019 [citado el 28 de julio de 2023]. p. 1-4. Disponible en: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/9781444367072.wbiee230.pub2

60. Huacac, M E. La inteligencia Emocional y el desempeño Laboral en la empresa de generación eléctrica del sur, periodo 2011-2013 [Tesis de pregrado en Internet] Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, 2014 [citado el 14 de julio de 2023]. Disponible en: http://redi.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2576/438_2014_huacac_trujillo_mr_fcje_ciencias_administrativas.pdf?sequence=1

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexos

Anexo 1. Instrumentos de medición

Cuestionario de recolección de datos

Fecha de entrevista:

Código:

Sexo:

Edad:

Índice de masa de corporal:

Grado de instrucción:

Cargo que ocupa:

Carga familiar:

Tiempo en el puesto de trabajo:

Horas trabajadas en jornada laboral:

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

INSTRUMENTO DE ESCALAS GRÁFICAS DE DESEMPEÑO LABORAL

Por favor, sírvase leer cada enunciado y marque con una X dentro del casillero que más se ajuste a su desempeño.

Desempeño en la función: Considera solo su desempeño actual en su función					
	Óptimo	Bueno	Regular	Deficiente	Insuficiente
Producción Volumen y cantidad de trabajos ejecutados normalmente	Sobrepasa siempre las exigencias muy rápido	Con frecuencia sobrepasa las exigencias	Satisface las exigencias	A veces está por debajo de las exigencias	Siempre por debajo de las exigencias muy lento
Calidad Exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado	Siempre superior, excepcionalmente puntual en el trabajo.	A veces superior, es bastante cuidados en el trabajo.	Siempre es satisfactorio su cumplimiento: tiene pocas variaciones	Parcialmente satisfactorio, a veces comete errores	Nunca es satisfactorio, comete numerosos errores.
Conocimiento del trabajo, grado de conocimiento del trabajo	Conoce todo lo necesario y aumenta siempre sus conocimientos	Conoce lo necesario	Conocimiento suficiente del trabajo	Conoce parte del trabajo, necesita capacitación	Poco tiempo, poco conocimiento del trabajo
Cooperación actitud hacia la institución la jefatura y los compañeros del trabajo	Posee excelente espíritu de colaboración, es diligente	Se desempeña bien en el trabajo de equipo, procura colaborar	Colabora normalmente en el trabajo en equipo	No demuestra buena voluntad, solo colabora cuando es muy necesario	Se muestra renuente a colaborar.
Características individuales: Considere solos sus características individuales y su comportamiento funcional dentro y fuera del su cargo					

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

INSTRUCCIONES:

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor lo describa:

1. Si la condición NUNCA es fuente de estrés.

2. Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

3. Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.

4. Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

5. Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

6. Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

7. Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

N	ÍTEMS	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONAL-MENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTE-MENTE	GENERAL-MENTE	SIEMPRE
1	¿El que no comprenda las metas y la misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿El que las persona que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							

14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me causa estrés?							
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me causa estrés?							
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un buen trabajo de calidad me causa estrés?							

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 2. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Información clave

El siguiente es un breve resumen de este estudio para ayudarte a decidir si desea participar en esta investigación. Más adelante en este formulario, se muestra información más detallada.

Introducción

Reciba usted un cordial saludo, nuestros nombres son Gonzales Cuentas, Juan Carlos y Vigil Vega, Kevin alumnos de la escuela de Posgrado de la Carrera de Medicina Humana Facultad de Ciencias de la Salud. Lo estamos invitando a participar en un estudio llamado: Relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una constructora, Arequipa 2023

A continuación, proporcionaré información y le invitaré a formar parte de este estudio. Antes de tomar una decisión, le animo a hablar con nosotros o cualquier persona de su confianza acerca de esta investigación. Si tiene preguntas o inquietudes relacionadas con el estudio, no dude en plantearlas. Estaremos disponibles para aclarar cualquier duda que surja antes, durante o después de su participación en el estudio. Su comodidad y entendimiento son de suma importancia para nosotros.

Propósito del estudio:

Se ha desarrollado un estudio, con el fin de comprender mejor la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

empresa constructora que experimentan niveles moderados-altos de estrés laboral.

Los trabajadores del sector construcción están expuestos a múltiples causas que generan estrés laboral por el alto grado de riesgos ante accidentes laborales, siniestralidad. No se cuenta con una correcta forma de medir el desempeño de los trabajadores en obra lo cual lleva a un incremento de costos perjudicando la rentabilidad y demoras en el tiempo de entrega de la obra. Por tanto, es necesario evaluar la correlación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, así como determinar en qué medida los trabajadores de la constructora experimentan niveles de estrés y auto desempeño.

Procedimientos:

En caso de aceptar participar en esta investigación, es importante que conozca los procedimientos que se llevarán a cabo:

1. Aplicación de la escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM) mediante entrevista con el trabajador

2. Aplicación de Instrumento de Escalas Gráficas de Desempeño Laboral mediante entrevista con el trabajador

Riesgos e incomodidades:

Al participar en esta investigación, no experimentará ninguna molestia ni riesgo. Tiene total libertad para decidir si desea participar o no.

Beneficios:

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

La participación en la investigación conlleva beneficios indirectos, ya que contribuirá de manera global a mejorar ciertos aspectos en la empresa, como la reducción del estrés laboral y un mejor rendimiento laboral. Sin embargo, en caso de obtener resultados relevantes que puedan ser de interés personal, se le proporcionará esta información de manera confidencial y se le sugerirá consultar a un especialista si así lo considera adecuado.

Además, se llevarán a cabo charlas sobre el control del estrés durante la jornada laboral, con la asistencia de un psicólogo ocupacional.

Costos y compensación

Para participar en el presente estudio, los involucrados no deben realizar ningún pago ni cubrir costos, y tampoco recibirán incentivos económicos ni de otra naturaleza.

Confidencialidad

La información recolectada en el estudio por parte de los investigadores, es registrada utilizando códigos en lugar de nombres. Esto asegura que la información se mantenga confidencial y no se revele a terceros sin el consentimiento de los involucrados.

Derechos del participante:

Ante la decisión de participar en el estudio, tenga en cuenta que tiene la libertad de retirarse en cualquier momento sin temor a represalias o sanciones. Si tiene alguna pregunta adicional, no dude en consultar con el personal del estudio o ponerse en contacto con los investigadores principales Juan Carlos Gonzales Cuentas al teléfono 983840417, con

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

el correo electrónico jjcarlos1999@gmail.com, o Kevin Vigil Vega al teléfono 994 977 102, con el correo electrónico kevinvigilvega@gmail.com.

En caso de tener preguntas sobre los aspectos éticos del estudio o considerar que ha sido tratado injustamente puede comunicarse con:

Comité Institucional de Ética en Investigación Universidad Científica del Sur (CIEI-CIENTÍFICA)	Panamericana Sur Km 19, Villa Portal: https://investigacion.cientifica.edu.pe/ciei-cientifica/ Correo: ciei_ucsur@cientifica.edu.pe

Se le entregará una copia firmada y fechada de este consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO

Estoy dispuesto a participar de forma voluntaria en esta investigación. Entiendo las posibles implicaciones de mi participación y tengo claro que puedo retirarme en cualquier momento. Además, el personal del estudio me ha brindado información detallada y ha respondido todas mis preguntas de manera satisfactoria.

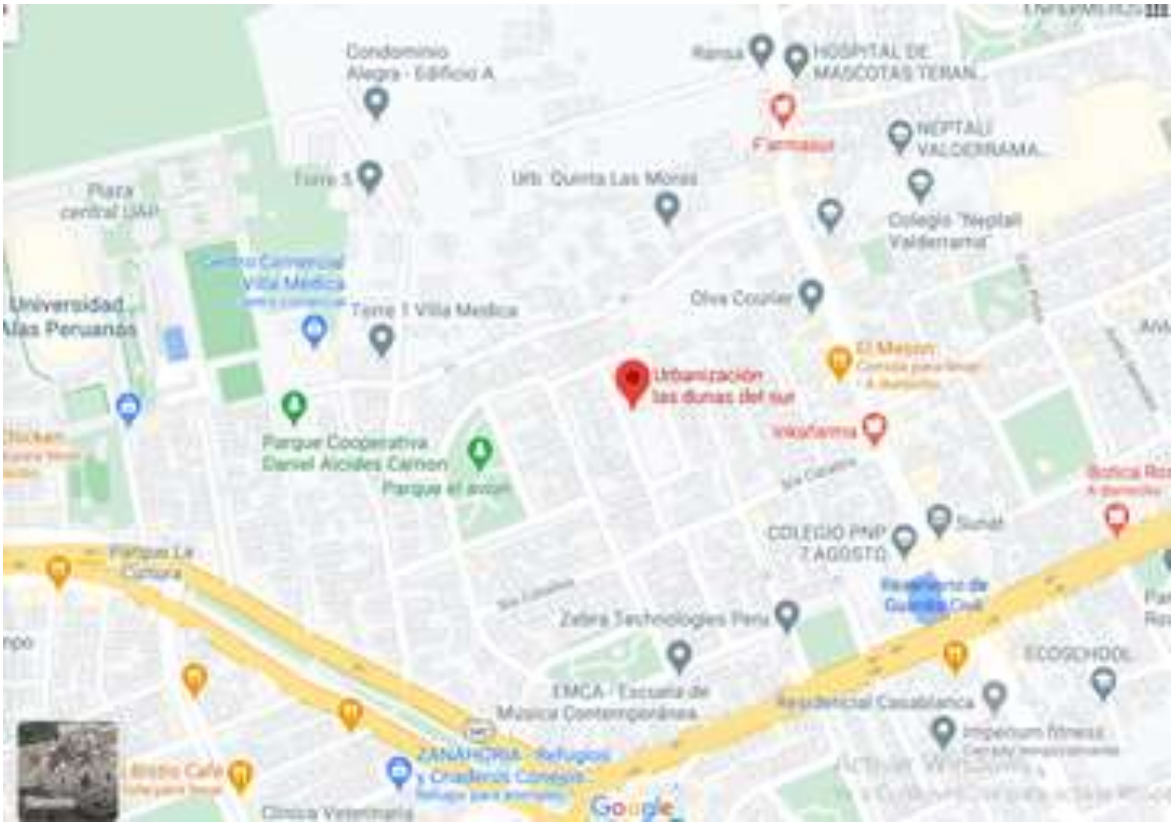
Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Al firmar, declaro haber leído y estar de acuerdo en autorizar lo que se indica en este documento:		
Participante	_____ _____ Apellidos y nombres Firma	Fecha: XX/XX/XX
		Huella digital:
		Hora:
Investigador	_____ _____ Apellidos y nombres Firma	Fecha: XX/XX/XX

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

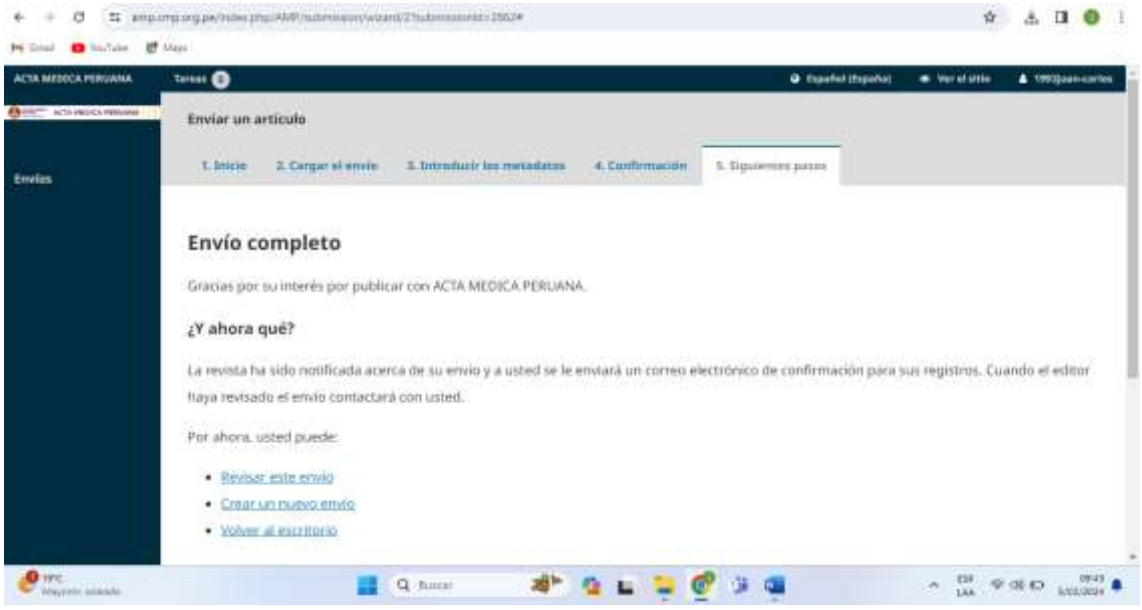
Anexo 3. Plano de ubicación

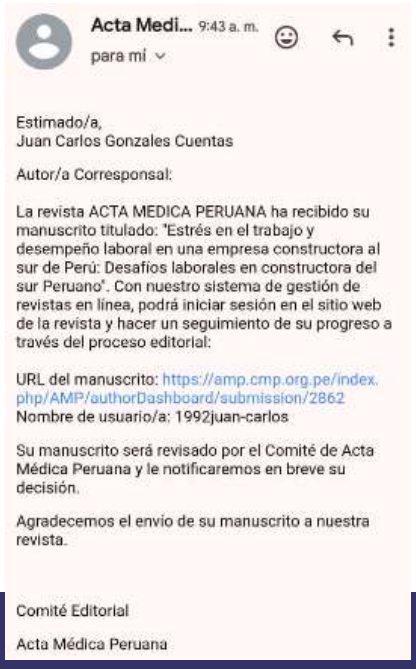


Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 4. Constancia de envío a revista







Acta Medi... 9:43 a. m.
para mí

Estimado/a,
Juan Carlos Gonzales Cuentas

Autor/a Corresponsal:

La revista ACTA MEDICA PERUANA ha recibido su manuscrito titulado: "Estrés en el trabajo y desempeño laboral en una empresa constructora al sur de Perú: Desafíos laborales en constructora del sur Peruano". Con nuestro sistema de gestión de revistas en línea, podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista y hacer un seguimiento de su progreso a través del proceso editorial:

URL del manuscrito: https://amp.cmp.org.pe/index.php/AMP/authorDashboard/submission/2862
Nombre de usuario/a: 1992juan-carlos

Su manuscrito será revisado por el Comité de Acta Médica Peruana y le notificaremos en breve su decisión.

Agradecemos el envio de su manuscrito a nuestra revista.

Comité Editorial

Acta Médica Peruana

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 5. Autorización del Comité Institucional de Ética

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

CONSTANCIA N° 128-CIEI-CIENTÍFICA-2023

El presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur (CIEI-CIENTÍFICA) da constancia que el proyecto de investigación, cuyos datos se registran a continuación, ha sido aprobado por el CIEI-CIENTÍFICA.

Código de registro:	**POS-60-2023-00068**
Título:	**Relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una constructora Arequipa**
Investigador(a):	**Gonzales Cuentas, Juan Carlos; Vigil Vega, Kevin**

La aprobación del proyecto de investigación implica que el documento presentado a evaluación cumple con los lineamientos de Universidad en materia de investigación y ética, los cuales se sustentan en la normativa internacional vigente. Adicionalmente, en el contexto de la pandemia de enfermedad por COVID-19, le recomendamos cumplir con las normas publicadas por el estado peruano (accesos, medidas de bioseguridad, etc.) y tener los permisos de las instituciones en las que realizará el estudio antes de ejecutarlo.

En tal sentido, esta aprobación carecerá de valor si es que el proyecto de investigación arriba indicado es modificado de cualquier forma. Toda enmienda, añadido, eliminación o eventualidad (eventos adversos, etc.) posterior a la fecha de aprobación debe ser reportado al CIEI-CIENTÍFICA.

La vigencia de la aprobación de este documento es de dieciocho (18) meses (hasta el 24 de noviembre del 2024), periodo en el que puede desarrollarse el proyecto. Cualquier trámite para su renovación deberá ser enviado antes del término de la vigencia de este documento, debiendo suspenderse todo desarrollo hasta que la renovación sea aprobada.

Villa El Salvador, 25 de mayo de 2023

Mg. Cinthya Ruth Chipana Herquinio
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación

T /(511) 610 6738
informes@cientificaedu.pe
Asesoría al postulante
• Campus Villa 2 - Panamericana Sur km 19
• Calle Cantuarias 398, Miraflores

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Anexo 6. Aprobación del proyecto de tesis

CIENTÍFICA
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

RESOLUCIÓN DIRECTORAL ACADÉMICA DE CARRERA No. 350 - DACMH-DAFCS-U. CIENTIFICA-2023

Villa el Salvador, 01 de junio del 2023

VISTO:

El informe de revisión independiente académica y la aprobación de un Comité de Ética del proyecto de investigación titulado: **"RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA CONSTRUCTORA AREQUIPA".**

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y el reglamento y Procedimientos de trabajos de Investigación para obtener el **Grado de Maestro.**

Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Director Académico de la Carrera.

SE RESUELVE:

ART. 1° Aprobar, en vías de regularización e inscribir el proyecto de tesis titulado **"RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA CONSTRUCTORA AREQUIPA",** presentado por los alumnos: GONZALES CUENTAS, JUAN CARLOS y VIGIL VEGA, KEVIN con N° de registro: **POS-60-2023-00068.**

ART. 2° Nombrar al Docente Fermin Paul Ruiz Gutierrez como asesor para el desarrollo de la tesis en cuestión.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Mg. JORDI GRAU MONGE
Director Académico (e)
Carrera de Medicina Humana

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis