



**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO TORRE USI, MIRAFLORES,
LIMA- 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA
EN ENFERMERÍA EN SALUD OCUPACIONAL**

**PRESENTADO POR:
DELGADO LAYA, ZAIRA YANET**

**ASESOR(A):
DRA. CARDENAS DE FERNANDEZ, MARIA HILDA**

**LIMA-PERU
2021**

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi familia, que ha creído en mí y me ha acompañado siempre en cada meta que me propongo, son mi mayor fuerza.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de mi casa de estudios, que compartieron en mi persona sus saberes y conocimientos que hoy los pongo en práctica.

ASESOR(A):

DRA. CARDENAS DE FERNANDEZ, MARIA HILDA

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

SECRETARIO : Dra. Reyes Quiroz Giovanna Elizabeth

VOCAL : Mg. Uturnco Vera Milagros Lizbeth

INDICE

1.	EL PROBLEMA	4
1.1.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2.	FORMULACION DEL PROBLEMA	6
1.2.1.	PROBLEMA GENERAL.....	6
1.2.2.	PROBLEMA ESPECIFICOS	6
1.3.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	7
1.3.1.	OBJETIVO GENERAL	7
1.3.2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
1.4.	JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	7
1.4.1.	TEORICA:.....	7
1.4.2.	METODOLOGICA:.....	8
1.4.3.	PRACTICA:.....	8
1.5.	DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	8
	CAPITULO II.....	9
2.	MARCO TEÓRICO	9
2.1.	ANTECEDENTES.....	9
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	15
2.3.	FORMULACIÓN DE LA HIPOTESIS	18
2.3.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	18
2.3.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	18
3.	METODOLOGÍA.....	20
3.1.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:	20
3.2.	ENFOQUE INVESTIGATIVO	20
3.3.	TIPO DE INVESTIGACIÓN:	20
3.4.	POBLACION Y MUESTRA.....	21
3.5.	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	1
3.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 1	
3.7.1.	TÉCNICAS:.....	1

3.7.2. DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO:	1
3.7.3. VALIDACION	2
3.7.4. CONFIABILIDAD	2
3.8. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS.....	2
3.9. ASPECTOS ÉTICOS	3
CAPITULO IV	1
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	1
4.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	1
4.2. PRESUPUESTO	1
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	2
ANEXOS.....	8

Resumen

Uno de los problemas de salud que actualmente está sucediendo a nivel mundial y es el más grave es el estrés laboral y principalmente afecta a los trabajadores, los trabajadores peruanos padecen de estrés laboral, dentro de ellos se encuentran las causas más frecuentes del porqué; la falta de reciprocidad entre el personal de la empresa, la existencia de conflictos interpersonales, a estos se relaciona con enfermedades, pero estas no son enfermedades genéticas debido a que estas están relacionadas a la capacidad de un individuo de poder afrontar situaciones adversas y conflictivas, el estrés laboral puede surgir en cualquier sujeto que sea expuesto a una gran carga de trabajo en el cual la persona no puede llegar a manejar, esto a su vez afecta su desempeño.

El estudio tuvo el objetivo primordial establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del PROYECTO TORRE USI, Miraflores, Lima 2021. Durante el proceso investigativo se siguió una metodología hipotética, deductivo a través de un estudio correlacional, de corte transversal; en el que participaron 95 trabajadores, en el periodo de 12 meses de enero a diciembre del 2021. Los investigadores realizaron el análisis empleando dos variables relacionadas con el ambiente laboral: estrés y desempeño.

Para medir el estrés laboral y el desempeño laboral de los trabajadores se utilizará el instrumento del cuestionario creado por Autor/es Prieto T. y Trucco B. (1999) adaptado por Machaca Álvarez Janeth, Aquino Ticona Clara (2016), está estructurado, el instrumento por 36 ítems tiene una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,910 para el estrés laboral y para el desempeño laboral 0,909.

En esta investigación se realizará en primer lugar una descripción de los datos obtenidos, estos datos son de las variables de estudio (resultados).

Se recolectará, ordenará, analizará y también se representará mediante grupos de control en gráficos, en los cuales se representará los resultados, estos a su vez serán sistematizados y procesados a través del software IBM SPSS (Statistical Software), para llegar a tener resultados con mayor índice de aceptabilidad de manera estadística.

Palabras claves: Estrés laboral, desempeño laboral, enfermería, Proyecto Torre Usi.

Abstract

One of the health problems that is currently happening worldwide and is the most serious is work stress and mainly affects workers, Peruvian workers suffer from work stress, among them are the most frequent causes of why; the lack of reciprocity between company personnel, the existence of interpersonal conflicts, these are related to diseases, but these are not genetic diseases because they are related to the ability of an individual to face adverse and conflictive situations, Work stress can arise in any subject who is exposed to a large workload in which the person can not manage, this in turn affects their performance.

The main objective of the study was to establish the relationship between work stress and work performance of the workers of the PROYECTO TORRE USI, Miraflores, Lima 2021. During the investigative process a hypothetical, deductive methodology was followed through a correlational study, cut cross; in which 95 workers participated, in the 12-month period from January to December 2021. The researchers carried out the analysis using two variables related to the work environment: stress and performance.

To measure work stress and work performance of workers, the questionnaire instrument created by Autor / es Prieto T. and Trucco B. (1999) adapted by Machaca Álvarez Janeth, Aquino Ticona Clara (2016), is structured, the The 36-item instrument has a Cronbach's alpha reliability of 0.910 for work stress and 0.909 for work performance.

In this research, a description of the data obtained will be carried out first, these data are from the study variables (results).

It will be collected, ordered, analyzed and also represented by control groups in graphs, in which the results will be represented, these in turn will be systematized and processed through the IBM SPSS software (Statistical Software), to get results with higher index of acceptability statistically.

Keywords: Work stress, work performance, nursing, Torre Usi Project.

1.- EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, para este sentido cuando existe una variación de uno de los elementos del ser humano, estos generan un desgaste de la salud mental, el incumplimiento de algún componente y el desequilibrio entre ellos nos lleva a la enfermedad. El estrés laboral es considerado como algo que afecta de manera negativa a la salud en especial a la parte psicológica, así como también la parte física de los trabajadores, el estrés llega a causar problemas domésticos o laborales, tal como lo menciona la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1).

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) es considerado bajo una situación actual que la salud de los trabajadores se puede encontrar en riesgos, por el estrés, y es reconocida como una enfermedad presente del siglo, se ha considerado ciertas dimensiones tales como: despersonalización y realización social, agotamiento emocional, estos deben tratarse como problema de salud pública (2).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), refiere que una respuesta emocional y física es derivado del estrés el cual es proveniente de un desequilibrio entre las exigencias percibidas, capacidades percibidas de una persona y los recursos todo esto para afrontar estas exigencias. Cuando se habla del estrés laboral es una referencia o están determinado por el trabajo u organización, así como el diseño del trabajo y también sus relaciones laborales (3).

Uno de los problemas de salud que actualmente está sucediendo a nivel mundial y es el más grave es el estrés laboral y principalmente afecta a los trabajadores, siendo considerado por la Unión Europea como la segunda patología más común en el mundo, no en vano muchos lo llaman la "Epidemia del Siglo XXI, Según el informe, el 64% de los empleados de las industrias,

organizaciones y empresas manifestaron niveles altos de estrés, contra 60% de la gente que trabaja en empresas multinacionales. Esto se debe a la ansiedad de retener ingresos suficientemente altos para que las empresas sobrevivan (4).

En Latinoamérica las enfermedades de salud mental tienen un impacto económico alto, según el Banco Mundial refiere que las personas, invierten solo el 2% de sus recursos en atención médica de ese tipo. El desempleo, las enfermedades, las deudas y hasta la falta de sueño son solo algunos de los detonantes del estrés, “el mal del siglo XXI” que limita el desarrollo productivo de las sociedades (5).

En Perú, un estudio realizado por la Universidad Privada del Norte refiere que el 70% de los trabajadores peruanos padecen de estrés laboral, dentro de ellos se encuentran las causas más frecuentes del porqué; la falta de reciprocidad entre el personal de la empresa, la existencia de conflictos interpersonales, a estos se relaciona con enfermedades, pero estas no son enfermedades genéticas debido a que estas están relacionadas a la capacidad de un individuo de poder afrontar situaciones adversas y conflictivas (6).

La presencia del ser humano en una organización se es considerada como una gran importancia para una empresa, esto se debe a que este es conocedor de ideas de innovación, así mismo se es considerado como responsable primario del uso y administración de los recursos de la organización (7).

La Asociación Colombiana de Psiquiatría en el año 2016, publicó un artículo demostrando que la prevalencia de trastornos mentales principalmente fueron los trastornos depresivos y de ansiedad, con un 2.9% y 5% respectivamente (8).

En este sentido, la definición de estrés laboral es la existencia de elementos de riesgo psicosocial, y/o el propio riesgo psicosocial tiene "una alta posibilidad de afectar significativamente la salud de los trabajadores y las operaciones empresariales en el mediano y largo plazo (9) en la actualidad,

es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores eso hace que tengan mal desempeño en las empresas lo cual, de estas, afectara sus resultados productivos, Es por ello que las estadísticas reportadas lo ubican como la principal causa en los problemas de salud de toda la población trabajadora (10).

Se debe determinar, el cómo y porqué de las actitudes del trabajador bajo ciertas situaciones en el trabajo y como estas llegan o no afectar al individuo, así mismo las circunstancias que se den en el ambiente laboral, el estrés laboral puede surgir en cualquier sujeto que sea expuesto a una gran carga de trabajo en el cual la persona no puede llegar a manejar, esto a su vez afecta su desempeño (11).

El proyecto TORRE USI es una obra de construcción, donde los trabajadores de obra tienen que enfrentar un largo proceso de integralidad laboral, caracterizado por una mayor flexibilidad en todos los órdenes, (rotando en distintos puestos y áreas de trabajo, con diferentes contratos, y en diferentes horarios), durante el tiempo que trabajo en esta empresa, he podido verificar que cuando un trabajador esta estresado demuestra, desaliento, evita en equipo trabajar, comete errores, fácilmente se irrita, y su trabajo individual se ve afectado, y contagia a los demás trabajadores esto origina una respuesta negativa y hay una pérdida muy alta de productividad en el trabajo, esto conlleva a afectar su salud y origina algunas enfermedades.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Torre USI Miraflores, Lima 2021?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona el estrés según la respuesta fisiológica con el desempeño de los trabajadores del proyecto TORRE USI Miraflores, Lima 2021?

¿Cómo se relaciona el estrés según la exigencia mental con el desempeño de los trabajadores del proyecto TORRE USI Miraflores, Lima 2021?

¿Cómo se relaciona el estrés según el apoyo social con el desempeño de los trabajadores del proyecto TORRE USI Miraflores, Lima 2021?

1.3 Objetivo de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

- Determinar como el estrés laboral influye en el desempeño de los trabajadores del PROYECTO, TORRE USI Miraflores, Lima 2021.

1.3.2 Objetivos Específicos

Determinar cómo se relaciona el estrés según la respuesta fisiológica con el desempeño de los trabajadores del proyecto TORRE USI Miraflores, Lima 2021.

Determinar cómo se relaciona el estrés según la exigencia mental con el desempeño de los trabajadores del proyecto TORRE USI Miraflores, Lima 2021.

Determinar cómo se relaciona el estrés según el apoyo social con el desempeño de los trabajadores del proyecto TORRE USI Miraflores, Lima 2021.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación Teórica

Se brindar información que va a servir como base teórica para futuros trabajos de investigación para otros trabajos como sustento teórico, se van a dar datos referentes de tales variables como este caso del estrés laboral y el desempeño laboral.

1.4.2 Justificación Práctica

Como ayuda del personal de salud a los trabajadores con los resultados obtenidos se va a poder conectar con las áreas respectivas para que puedan ver la forma preventiva sino sale nada afectado, o recuperativa si sale alterado, con los resultados que voy a tener voy a poder coordinar con las áreas respectivas para que se puedan hacer estrategias preventivas o recuperativas las cuales al final beneficiaran al trabajador influyendo en eso la calidad de atención que pueda brindar al trabajador.

1.4.3 Justificación Metodológica

El presente estudio es una correlacional donde se podrá identificar la relación que hay entre estas dos variables con la aplicación de estos dos instrumentos validados la cual los resultados podrán servir tal vez distintos trabajos de investigación correlacionando con otras variables.

1.5 Limitación de la Investigación

1.5.1 Temporal. - Para realizar esta investigación se empezará del mes de enero del 2021 al mes de diciembre del 2021.

1.5.2 Espacial. - La investigación se desarrollará en el PROYECTO TORRE USI situado en avenida Comandante Espinar 742 en el distrito de Miraflores – Lima.

1.5.3 Recursos. – Este trabajo de investigación constara con una investigadora, un estadista, un asesor y los cuestionarios validados.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Ávila, (2016). En su investigación tuvieron como objetivo “*determinar cuál es el impacto respecto al desempeño del trabajador de la compañía basados en los niveles de estrés*”, el nivel de investigación es de tipo correlacional, diseño no experimental. Como resultado de la investigación se obtuvo que el estrés si influye en el desempeño laboral esto mediante la observación a cada personal reaccionando de forma distintas ante los factores que causen estrés en su área laboral. Como también se presentaron datos sobre la correlación negativa baja -0.324 con un valor de $p < 0.05$, con ello quiere decir que cuando se tiene un mayor estrés hay una menor auto eficiencia (12).

González, (2018). En su investigación nos indica que el objetivo de la investigación es en; “*Establecer la relación que tiene el estrés con el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A*”, es estudio es de tipo explicativo. El desempeño laboral es un derivado de productividad de una persona en su área laboral. Para ello en la investigación se ha tomado una muestra por 50 personas las cuales son consideradas adultas, el intervalo de edad fue de 25 y 50 años, estas personas están separadas en tres departamentos laborales, los cuales son; administración, mecánica y ventas de la empresa Sertiteva Altense S.A. Se llegó a identificar en como existen una relación entre el estrés y el desempeño laboral del personal de la empresa en mención. Estos a través de un test de estandarizado EA y también mediante la evaluación de desempeño de selección forzada (13).

Monsalve, Montero y Sánchez (2016). En su investigación, el objetivo de estudio consistió en “*Determinar el estrés que existe en los colaboradores de la empresa Santa Lucía*”, así mismo esta investigación es de nivel descriptiva, con un modelo no experimental, se aplicaron las técnicas de observación directa y encuestas siendo como un instrumento al cuestionario., en tanto a la muestra

fue constituida por un numero de 26 colaboradores, tienen bajo control en sus funciones que realizan; necesitan de alta concentración; no tienen una buena comunicación entre ellos, no existe el trabajo en equipo, ello hace que se sientan desmotivados sin ganas de realizar una buena actividad laboral, con demasiadas responsabilidades y terminen por estresarse (14).

Morales, (2017). en su investigación la metodología fue un estudio investigativo básico, descriptivo y no experimental, cuyo objetivo fue de *“Investigar la influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Lubriauto la Floresta”*. Los resultados indicaron que el estrés, es un problema presente en el clima laboral. Recomienda que las autoridades y trabajadores deben estar alerta y prevenir situaciones que perjudiquen las actividades laborales; por lo tanto, sus efectos influyen en los trabajadores. Asimismo, propone la erradicación del estrés e inconvenientes que produce, teniendo como propósito la productividad y el buen desarrollo de la empresa y su talento humano, se menciona también que esta investigación el valor de Chi Cuadrado fue de 12.592 y como el resultado de Chi Cuadrado calculado fue de 4.996, esto ha indicado que se encontró dentro de la zona de aceptación por lo tanto se llegó a rechazar la hipótesis nula (14).

Rivera, (2017). En esta investigación tiene por objeto *“Ilustrar como la carga mental de trabajo es uno de los principales problemas que afecta la salud de los funcionarios a nivel organizacional y es considerada como un factor psicosocial”*. El trabajo arrojó como resultado que la carga mental de trabajo en un lapso de tiempo afecta el bienestar de los empleados, reduciendo su nivel desempeño por falta de tiempo. Se verificó el contenido en la carga mental, se observa que los factores de riesgo psicosocial, se repiten en los procesos de trabajo, a los niveles físico, social y mental, estos se ven reflejados en la eficiencia y el desempeño de sus resultados. Esta investigación tuvo un enfoque de análisis descriptivo, por lo tanto, los resultados que se han obtenido son en su gran parte descriptivos para aplicarlos a otros enfoques de investigaciones (15).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Palomino, (2017). En su investigación se planteó como objetivo en *“Establecer una relación entre el estrés laboral y su desempeño de los trabajadores”*, esto mediante indicadores como los cuestionarios, así mismo la investigación es de diseño experimental – corte transversal, dentro de su población se ha considerado un total de 60 personas evaluadas. Se aplicó dos instrumentos de medición los cuales son el cuestionario proveniente de la OIT y de la OMS, estos con el fin de poder medir el estrés laboral y formato convencional de apreciación basados en Dolan, estos ayuda a identificar y analizar cómo influye el estrés sobre el desempeño laboral en el área de estudio. Como resultados a presentar se indica que un 56.7% de las personas encuestadas representaron un nivel de organización regular, por otro lado, el 45% representaron un nivel de responsabilidad regular. Se menciona también que los trabajadores encuestados tienen un nivel de estrés laboral con un porcentaje de 43.3% (16).

Chaves, (2016). En su investigación el objetivo es *“Determinar el efecto del estrés en el desempeño de los trabajadores”*; el estudio fue básico, descriptivo, correlacional-no experimental, la población estuvo conformada por 32 trabajadores de la empresa Electrosur S.A; se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Lo cual el 75% de los trabajadores tienen poco apoyo por parte de la empresa y el 62% tienen demasiada carga de trabajo lo que origina que se sientan estresados. En conclusión, que para evitar el estrés en los trabajadores y afecte su productividad, se designaron actividades respectivas a cada trabajador, formar equipos de trabajo y que reciban capacitación, para que eviten la sobrecarga de trabajo (17).

Quispe, (2016). En su investigación tuvo como objetivo en *“Determinar la relación entre los niveles de estrés y clima laboral de los colaboradores”* fue de diseño experimental, de tipo descriptivo y correlacional, en tanto a la muestra se ha considerado 168 personas trabajadores de la empresa metal cerámica. Donde se presenta los resultados; dice que el 87.50% en el ámbito de estrés y 44.05% respecto al clima laboral. También se ha obtenido un valor de $p < 0.000$. Menciona

como conclusión a que la empresa debe identificar los aspectos o factores los cuales generan el estrés laboral en los trabajadores, este repercutiendo el nivel de productividad, así mismo cabe mencionar que es adecuado que el trabajador cuente con áreas de trabajo saludables y adecuadas para ejecutar las mismas, al contar con dichos factores sus condiciones para desarrollar sus funciones ayudaran a evitar el estrés y de ese modo se mejoraría su rendimiento (18).

Ruiz y Vega, (2016) Esta investigación tuvieron como objetivo “*Conocer como la influye el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores administrativos de rango medio en una empresa de ventas*” el estudio se aplicó a un grupo que está conformado por trabajadores entre 21 y 50 años, en donde se analizó la relación entre el estrés laboral y el desempeño en los fue de enfoque mixto; por lo tanto, se utilizaron herramientas que permitieron medir y relacionar las variables estrés laboral y desempeño, y luego aplicar entrevistas que permitieron interpretar los resultados numéricos. Lo que llamó la atención de este trabajo de grado fue que se hizo énfasis en ciertas variables como el género, la edad y el nivel de instrucción del trabajador, lo cual nos permitirán analizar los resultados con un mayor grado de profundidad, los resultados respecto al análisis del factor demográfico fueron de 97% de los trabajadores de 21 a 35 años presentaron un nivel bajo de estrés; mientras que el 84% de las personas de 36 a 50 años, presentaron nivel alto. Esto indico que aquellos trabajadores más jóvenes a los longevos tienen un estrés menor a lo mencionado (19).

Goicochea, (2016): En su investigación su objetivo fue “*Determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kiara del distrito el Porvenir*”, en el año 2016, la metodología utilizada fue no experimental, correlacional de corte transversal, se utilizó como instrumento cuestionarios en ambas variables, con una población de 38 trabajadores, y en los resultados se encontró que existe una correlación significativa media (0.39), con un nivel de significancia de (0.01), concluyendo que existe una relación inversa en ambas variables es decir si aumenta el estrés de un trabajador disminuye el desempeño laboral (20).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estrés

Es considerado como un problema de salud pública lo cual se manifiesta una mayor atención de la situación, este acontecimiento es debido a que a causa de diversos estudios se va conociendo más el impacto negativo que causa en la persona, así como sus consecuencias. Para poder ayudar a mantener un correcto y adecuado nivel de salud ya sea físico o mental es fundamental poder prevenir dicha situación (21).

2.2.1.1 Tipos de estrés

Se consideran los siguientes:

- a) Estrés rutinario: Este es considerado mediante las actividades diarias que se ejecutan, así como también las responsabilidades en cada una de ellas como en el trabajo, amigos, familia, etc. (21).
- b) Estrés provocado: Este es debido a cambios repentinos negativamente, también son alusivos a ciertos sucesos que se encuentran de manera intempestiva el cual generan un cambio negativo en un individuo, esto se reflejan en un diagnóstico de enfermedad, la perdida de algún familiar, el divorcio, desempleo y entre otros (21).
- c) Estrés traumático: Este es desarrollado en situaciones en donde la persona es expuesta a situaciones en donde la vida corre un grande y grave peligro, este considerado como primera persona de la situación y quede gravemente herido o incluso la perdida de la vida (21).

2.2.2 Estrés laboral

Se considera estrés laboral a la existencia, incremento de carga o responsabilidad en el trabajo, este conlleva a una presión por establecer estándares altos para poder cumplir eficientemente las responsabilidades asignadas, estas situaciones se vuelven negativamente a la persona afectando su salud mental o física de cada persona o trabajador (22).

2.2.2.1 Dimensiones del estrés laboral

a) Agotamiento emocional:

Este se produce cuando se aprecia una sobrecarga laboral notoria en la persona y este afecta a su organismo, estos episodios el cuerpo es exigido notoriamente en donde su rendimiento promedio ha sido superado por la sobrecarga por las actividades laborales y otras responsabilidades. También se manifiesta a través de la depresión, cansancio, irritabilidad, etc. La persona sufre cambios en la rutina de su vida como la insatisfacción en el trabajo, así como el poco interés en él, la reducción del compromiso estos factores son repercutidos de manera directa en la producción de la organización (22).

b) Realización Personal:

Esto refiere a toda persona pueda llegar a cumplir metas trazadas personales, también se es considera que esto se es referido a tratar de alcanzar el máximo potencial y llegar a un meta planteado y esta pueda satisfacer una felicidad de la que uno se siente orgulloso y se goza de una manera orgánica (22).

2.2.2.2 Factores generadores del estrés laboral

a) Exceso o falta de trabajo:

Las organizaciones en base a la producción es la que requiere contratar mano de obra calificada y que realice diversas actividades, cuando no existe el personal requerido y no se puede cubrir las vacantes del personal deseado el personal existente en la empresa inicia por tener sobrecargas de actividades los cuales deberán intentar cubrir actividades por la falta de alguien en esos puestos, esto genera problemas (22).

b) Tiempo limitado para ejecución de trabajos:

Cuando un trabajador no aprecia el rendimiento adecuado de su productividad por la falta de tiempo comienza a generar unas situaciones de estrés debido a que existen personas que buscan la perfección en sus actividades laborales buscando realizar al 100% correcta y estrictamente su trabajo (22).

c) Falta de aprecio o recompensa:

Los trabajadores deben tener incentivos por diversas situaciones entre ellas las más notoria su esfuerzo en la aplicabilidad de sus capacidades para desarrollar actividades asignadas por el empleador, estos incentivos se podrían dar a través de recompensas económicas, ascenso de puesto o premio en el cual el trabajador puede reflejar que la empresa se ve relacionada con el trabajador, estas situaciones crearan un ambiente de competencia y motivación (22).

d) Discriminación e intimidación laboral:

Existen circunstancias en donde el empleador tiene un trato irregular y negativo ante sus empleados en muchas situaciones estas son una práctica de la discriminación y dentro de una organización es considerado discriminación laboral, ya sea por religión, sexual, de raza, etc (22).

2.2.2.3 Consecuencias del estrés laboral

Existen consecuencias por el estrés laboral, una de las más comunes tenemos a la baja de un trabajador en el tema de su rendimiento en realizar sus actividades, también se aprecia la disminución de su calidad de vida, tanto como el entorno familiar como el personal. Esto indica que no solo el estrés laboral afecta a un individuo sino también a las personas que están a su alrededor (23).

Los trabajadores presentan trastornos como, respiratorios, endocrinos, dermatológicos y también problemas gastrointestinales, dichos síntomas se aprecian a nivel físico, síntomas que llegan a tener repercusión negativa en su sistema inmunológico (24).

Así mismo se debe tener en cuenta el factor psicológico de la persona, en donde se aprecia un estrés generado por las preocupaciones que generan estos, estos síntomas afectan causando, confusiones, dificultad para la concentración, pérdidas de control, bloqueos mentales, ansiedad y entre otros (25).

Estos síntomas que se han mencionado claramente son causantes de que el trabajador no esté en su totalidad física ni emocionalmente activo, esto se refleja negativamente en la disminución de su productividad y afecta la empresa. Estos también pueden causar accidentes laborales (26).

2.2.3 Desempeño laboral

Cuando se menciona el desempeño laboral es referente a cuando el colaborador llega a satisfacer sus actividades de una manera adecuada siendo este eficiente, en lo que su empleador le encomienda (27).

Bajo otros conceptos se entiende que el desempeño laboral es una apreciación reflejada a base de las metas que se llega a lograr en algún área de trabajo, esto es un estímulo para el trabajador de tal modo que este se esfuerza para llegar a encontrar la excelencia de una forma orgánica y de manera habitual, tal como lo indica (28).

2.2.3.1 Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral puede asegurar los mejores resultados para la empresa, y realizar de manera sistemática y regular evaluaciones cuantitativas y cualitativas de la eficiencia del trabajo de las personas. Es importante que los empleados cumplan con los requisitos del puesto asignado, incluyendo capacidad, experiencia, conocimiento, motivación, compromisos y deseos de alcanzar las metas trazadas para el desarrollo de la empresa, así como de los empleados (29).

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

Hi: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores del proyecto TORRE USI -Miraflores, Lima 2021.

Ho: No existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores del proyecto TORRE USI Miraflores, Lima 2021.

2.3.2 Hipótesis Específicas

Hi: Existe una relación significativa entre la respuesta fisiológica con el estrés laboral de los trabajadores del proyecto TORRE USI Miraflores, Lima 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la respuesta fisiológica con el estrés laboral de los trabajadores del Proyecto TORRE USI MIRAFLORES, Lima- 2021.

Hi: Existe una relación significativa entre la exigencia mental con el estrés laboral de los trabajadores del Proyecto TORRE USI MIRAFLORES Lima, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la exigencia mental con el estrés laboral de los trabajadores del Proyecto TORRE USI MIRAFLORES Lima, 2021.

Hi: Existe relación significativa entre el apoyo social con el estrés laboral de los trabajadores del Proyecto TORRE USI MIRAFLORES Lima, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre el apoyo social con el estrés laboral de los trabajadores del Proyecto TORRE USI MIRAFLORES Lima, 2021.

3.- METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Esta investigación es método hipotético, deductivo es donde podemos evaluar la relación que existe entre 2 a más variables y donde se induce a la pregunta de cuál será la relación que existan entre ellas, así como también este método de tipo no experimental. Se entiende y evalúa una relación estadística entre ellas (28)

3.2 Enfoque de la investigación

Esta investigación se aplica un enfoque cuantitativo, dado que se obtendrán datos a través de los instrumentos que se aplicarán (entrevistas – cuestionario), teniendo en cuenta estos conceptos se aplicara estímulo a los resultados y poder interpretarlos, se realizó una medición y un análisis cuantitativo de las variables de estudio, en este caso estrés laboral, y desempeño laboral. (28)

3.3 Tipo de investigación

Esta investigación de tipo básica descriptiva, en este se llega a describir los datos y las características de la población u objetos en estudio.

La investigación al poder recopilar datos en un momento único se considera trasversal o también transaccional, esto también por la cantidad de variables en medición.

La recolección de datos es mediante la técnica de medición y observación directa, ya que estos son recolectados con instrumentos elaborados por el investigador propio, estos se aplican a los sujetos en evaluación (29).

3.4 Diseño de la investigación

Este diseño es no experimental, dado que no se manipulará deliberadamente las variables, no tienen determinación aleatoria, no existe manipulación de variables. El investigador observa lo que ocurre de forma natural, sin intervención, hay muchas razones para realizar este estudio, tener en cuenta las características o variables no están sujetas a manipulación experimental. Así como, por consideraciones éticas, algunas variables no deben ser o no pueden (Vásquez, A). (30)

3.5 Población y Muestra

3.5.1 Población

La población está compuesta por 100 trabajadores del Proyecto Torre USI Miraflores, Arias E.

3.5.2 Muestra

En el presente trabajo de investigación no se contará con muestra, ya que se trabajará con la población total con los criterios de exclusión e inclusión.

Criterios de Inclusión:

-Ser trabajador del área de administración, construcción del Proyecto TORRE USI, Miraflores 2021

-El trabajador firmara de consentimiento informado, para la realización del cuestionario.

Cuando se menciona al área administrativa involucra a todo personal que esté trabajando en áreas de oficina o sea considerado administrativo sin importar jerarquía, así como toda la persona de la obra dentro de esta de los ayudantes hasta los Ingenieros y jefes de área correspondiente.

Criterios de Exclusión:

-No ser trabajador del Proyecto TORRE USI-Miraflores 2021

- A los trabajadores que se encuentren con licencias, permiso o descanso médico.
- Cuando mencionamos a personal que no sea de proyecto menciona a terceros que no son parte de la población en estudio, en este caso son todo personal de obra del Proyecto TORRE USI, como también al personal que no se encuentre en la actividad en el momento que se ejecuta la toma de datos.

4.- Variables y Operacionalización

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Estrés Laboral	Se considera estrés laboral a la existencia, incremento de carga o responsabilidad en el trabajo, este con lleva a una presión por establecer estándares altos para poder cumplir eficientemente las responsabilidades asignadas.	Respuesta Fisiológica	Prob. Digestivos. Prob. Musculares Prob. Circulatorios Prob. Respiratorios	Ordinal	Nunca: 1 Casi Siempre:2 Siempre: 3 A veces: 4
		Exigencia Mental	Cantidad de trabajo Suficiencia de trabajo Suma de pedidos	Ordinal	Nunca: 1 Casi Siempre: 2 Siempre: 3 A veces: 4
		Apoyo Social	Trabajo en equipo Hostilidad Jerarquías	Ordinal	Nunca: 1 Casi Siempre: 2 Siempre: 3 A veces: 4

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Desempeño Laboral	Cuando se menciona el desempeño laboral es referente a cuando el colaborador llega a satisfacer sus actividades de una manera adecuada siendo este eficiente en lo que su empleador lo encomienda.	Actividad Laboral	Amonestaciones Accidentes Orden y limpieza Reporte y levantamiento de condiciones inseguras	Ordinal	Nunca: 1 Casi Siempre: 2 Siempre: 3 A veces: 4
		Acciones o comportamiento	Relaciones Interpersonales Responsabilidad Cumplimiento de normas de conductas Demostración de habilidades interpersonales	Ordinal	Nunca: 1 Casi Siempre: 2 Siempre: 3 A veces: 4

VARIABLE INDEPENDIENTE	CLASIFICACION	DIMENSIONES	INDICADORES
ESTRÉS Un estado de fatiga mental causado por la necesidad de desempeñarse muy por encima de lo normal; generalmente conduce a diversos trastornos físicos y mentales. Desde la perspectiva del entorno laboral.	CUANTITATIVA	Respuesta fisiológica	<ul style="list-style-type: none"> •Problemas respiratorios •Problemas circulatorios nerviosos •Problemas digestivos •Problemas musculares •Problemas
		Exigencia Mental	<ul style="list-style-type: none"> •Trabajo en equipo •Hostilidad •Jerarquías
		Apoyo Social	<ul style="list-style-type: none"> •Trabajo en equipo •Hostilidad •Jerarquías
VARIABLE DEPENDIENTE	CUANTITATIVA	Actividad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> •Reporte y levantamiento de condiciones inseguras •Amonestaciones •Accidentes •Orden y Limpieza
DESEMPEÑO LABORAL Es el acto y resultado de la ejecución: cumplir obligaciones, realizar actividades y comprometerse con las tareas.		Acciones o comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> •Relaciones interpersonales •Responsabilidad •Cumplimiento de normas y conductas •Demostración de habilidades interpersonales

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

En esta investigación se aplicará la técnica de observación y medición directa, en la recopilación de datos debido al enfoque de la investigación así mismo esta nos llega a brindar proporciones de un perspectiva amplio. Esto debido a que se realiza de manera frontal, y medios electrónicos. Las técnicas son representaciones abstractas de recolección de datos; es lo que emplea el investigador para la obtención de datos, determinan el instrumento a utilizarse y así elegir una técnica para tener una manera precisa de la investigación, las características, la naturaleza, las variables, y los recursos (31)

3.7.2 Descripción de instrumentos

El instrumento que se utilizara es a través de un cuestionario, que ha sido elaborado por Prieto T. y Trucco B. (1999) el cual, fue adaptado el instrumento por Machaca Álvarez Janeth y Aquino Ticona ,en el año 2016 (32), en Perú, para la presente investigación y sometido a la validez de 02 juicio de expertos , tiene 18 ítems ,en escala ordinal ,de los cuales está compuesto de la siguiente manera del 1 al 5 se evaluará la dimensión de exigencia mental del 6 al 12 se evaluará la dimensión de respuesta fisiológica y para finalizar del 13 al 18 se evaluará la dimensión de apoyo social.

3.7.3 Validación

Instrumento 01:

Este instrumento fue elaborado por Machaca Álvarez y Aquino Ticona, Lima -Perú,2016, los jueces expertos de su validación fueron 02, con un valor de p-valué de 0.02 este instrumento evaluara el Estrés laboral (32).

Instrumento 02:

Este instrumento fue elaborado por Machaca Álvarez y Aquino Ticona, Lima -Perú,2016, los jueces expertos de su validación fueron 02, con un valor de p-valué de 0.02 este instrumento evaluara el Desempeño laboral (32).

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento 01:

Este instrumento se aplicó en una población de 95 individuos, dicho instrumento ha sido sometido a un proceso de confiabilidad Alfa-Cronbach para poder determinar su grado de aceptabilidad del mismo. El resultado fue de 0.910 lo que viene hacer mayor que 0.8 el cual es el mínimo valor aceptable, por lo tanto, el instrumento pasa la prueba de confiabilidad (32).

Instrumento 02:

Este instrumento se aplicó en una población de 95 individuos, dicho instrumento ha sido sometido a un proceso de confiabilidad Alfa-Cronbach para poder determinar su grado de aceptabilidad del mismo. El resultado fue de 0.909 lo que viene hacer mayor que 0.8 el cual es el mínimo valor aceptable, por lo tanto, el instrumento pasa la prueba de confiabilidad (32)

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

En esta investigación se realizará en primer lugar una descripción de los datos obtenidos, estos datos son de las variables de estudio (resultados). Se recolectará, ordenará, analizará y también se representará mediante grupos de control en gráficos, en los cuales se representará los resultados, estos a su vez serán sistematizados y procesados a través del software IBM SPSS (Statistical Software), para llegar a tener resultados con mayor índice de aceptabilidad de manera estadística.

3.9 Aspectos éticos

En esta investigación se cuenta con principios de bioética tales como:

Autonomía: Los trabajadores del proyecto torre USI Miraflores han sido libres al momento de elegir participar o no en esta investigación, así mismo dichas personas pudieron haber elegido retirarse caso fuera considerados necesario por ellos. También han sido informados sobre el propósito y el objetivo del estudio que están siendo parte.

Beneficencia: Esta investigación forma parte de gran importancia para poder observar y analizar diversos comportamientos relacionados al desempeño laboral bajo un enfoque de estrés laboral, de este modo se puede determinar diversas variables causantes de ella y evaluar su impacto negativo o positivo al trabajador y proponer nuevas y diversos métodos para poder contrarrestar este efecto negativo.

No maleficencia: Los participantes en esta investigación, los cuales son los trabajadores de la torre USI Miraflores, no serán personas sometidas a ningún tipo de riesgo por parte del proceso de la investigación, esto debido a que cada cuestionario que se empleara es estrictamente anónimo para cuidar su integridad del trabajador, así mismo se les brinda la explicación en cómo se manejará los datos de manera confidencial y son uso solo para los fines de la investigación.

Justicia: Los trabajadores de la torre USI Miraflores, son personas cuya participación ha sido sin distinción alguna, como también no discriminando por nivel de instrucción, cargo o creencias religiosas. Así como han sido libres de poder participar o no en el proceso del estudio.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Presupuesto

ITEM	DESCRIPCION	COSTO	UNITARIO	CANTIDAD	COSTO	TOTAL
1	Bolígrafos	s/.	3.00	3	s/.	9.00
2	Tablilla	s/.	10.00	2	s/.	20.00
3	Memoria USB/ 24 GB	s/.	30.00	1	s/.	30.00
4	Protector Facial	s/.	50.00	2	s/.	100.00
5	Mascarillas KN95	s/.	30.00	2	s/.	60.00
6	Paquete de Hojas bond A4	s/.	15.00	2	s/.	30.00
7	Impresiones	s/.	60.00	1	s/.	60.00
8	Salida de Obra	s/.	60.00	2	s/.	120.00
9	Movilidad para traslado a obra	s/.	60.00	4	s/.	240.00
10	Viáticos	s/.	50.00	2	s/.	100.00
TOTAL						769.00

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Stavroula A. La organización del trabajo y el estrés [Internet]. OMS 2004 [Fecha de consulta: 11 de septiembre de 2021]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
2. Organización Internacional del Trabajo. Salud de los trabajadores [Internet]. OIT 2016. [Fecha de consulta: 15 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>.
3. Organización Internacional del Trabajo. Estrés Laboral [Internet]. OIT 2016. [Fecha de consulta: 12 de septiembre de 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf.
4. Quispe R y Marco A. Relación Entre El Estrés Y El Desempeño Laboral En Los Colaboradores De Boticas Inkafarma Del Distrito El Agustino Turno Tarde, 2018. [Tesis para optar el grado de Químico Farmacéutico]. Lima; 2018: Universidad María Auxiliadora. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/200/41-2019%20%28FINAL%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Organización Internacional del Trabajo. Tema Especial [Internet]. OIT 2016. [Fecha de consulta: 18 de septiembre de 2021]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
6. World Health Organization. Sensibilizado sobre el estrés laboral en los países en desarrollo [Internet]. OMS 2014. [Fecha de consulta: 15 de septiembre de 2021]. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=8530D48FCEBD96C10D4DAB2910FAAF84?sequence=1.

7. Agudelo M, Alveiro C, Saavedra B y Ramiro M. El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Redalyc[Internet] 2016; vol 20. Pg1-20. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
8. Gómez C, Bohórquez A, Tamayo N y Medina H. Trastorno depresivos y de ansiedad y factores asociados en la población de adolescentes colombianos, Encuesta Nacional de Salud Mental. Scielo [Internet] 2015; vol 45. pg45. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v45s1/v45s1a08.pdf>
9. López F, Siegrist J y Hernández R. El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer?: Versión Resumida. Elsevier [Internet] 2003; vol 31. Pg524-526. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-el-estres-laboral-un-nuevo-13047736>
10. Patlan J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Scielo [Internet] 2019; vol 35. Pg156-184. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000100156&script=sci_abstract&tlng=es
11. Oleas M, Benjamin R, Villafuerte A y Gyssela V. El Estrés y su influencia en el Desempeño Laboral en los empleados de la Compañía Kleinturs y Representaciones C.Ltda., 2014. [Tesis para optar el grado de Psicólogo Industrial]. Quito: Universidad Central Del Ecuador; 2014. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3654>
12. Arroyo M. El Estrés y su influencia en el Desempeño Laboral en los empleados de la Compañía Kleinturs y Representaciones C.Ltda., 2014. [Tesis para optar el grado de Psicólogo Industrial/Organizacional]. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar; 2014. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Arango-Maria.pdf>

13. Sánchez, S. Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA, 2017. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión Pública]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9992/Palomino_SS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Cacho, V y Otero M. Relación Del Estrés Laboral Con El Desempeño Laboral En Los Colaboradores De La Clínica Santa Ana, Cajamarca, 2016. [Tesis para optar el grado de Licenciada en Administración]. Cajamarca: Universidad Privada del Norte; 2016. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9884>
15. Hilario S y Quispe G. Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima, 2016. [Tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología]. Lima: Universidad Privada del Norte; 2016. Disponible en: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/366>
16. Hernandez S. Metodologia de la investigacion cientifica.[Internet] Mexico: McGRAW-HILL; 2004. [Consultado 15 de Agosto 2021]. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
17. Delgado, A. El Estrés Y El Desempeño Laboral De La Empresa Lubriauto La Floresta, Del Cantón Ambato, Provincia De Tungurahua, 2017. [Tesis para optar el grado de Psicóloga Industrial]. Ambato: Universidad Técnica de Ambato; 2017. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25020>
18. Sánchez, A. Efecto De La Carga De Trabajo En El Desempeño De Los Trabajadores, 2017. [Tesis para optar el grado de Especialista en Alta Gerencia]. Ambato: Universidad Militar Nueva Granada; 2017. Disponible en:

- <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16216/RiveraSanche?sequence=1>
19. Chávez, L. El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Comercial de ElectroSur S.A., 2015. [Tesis para optar el grado de Ingeniera Comercial]. Ambato: Universidad Privada de Tacna; 2015. Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/80>
 20. Chávez, L. Influencia Del Estrés Laboral En El Desempeño De Los Trabajadores De Una Empresa De Venta Y Servicios Industriales., 2015. [Tesis para optar el grado de Ingeniera Comercial]. Lima: Universidad Privada de Tacna; 2015. Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/80>
 21. Pereira N y Luisa M. Una Revisión Teórica Sobre El Estrés Y Algunos Aspectos Relevantes De Éste En El Ámbito Educativo. Educación [Internet] 2009; vol 33. Pg171-190. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
 22. Rojas K. Relación del estrés con el desempeño laboral del personal del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - Agro Rural sede Central Lima, 2017. [Tesis para optar el grado de Magister en Administración con mención en Gestión Empresarial]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en: <https://1library.co/document/qvp55d1q-relacion-desempeno-personal-programa-desarrollo-productivo-agrario-central.html>
 23. Dávila F. Síndrome de agotamiento emocional en profesionales de la unidad de cuidados intensivos Multiciencias. Multiciencias 2011 [Internet]; [Consultado 15 de agosto 2021] Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/904/90421972006.pdf>
 24. Maset J. Estrés Laboral [Internet]. CinfaSalud 2015. [Consultado 15 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://cinfasalud.cinfa.com/p/estres-laboral/>

25. Coduti P, Gattás Y, Sarmiento S y Schmid R. Enfermedades Laborales: Como afectan el Entorno Organizacional, 2013. [Tesis para optar el grado de Contador Público]. Mendoza: Universidad Nacional Nacional de Cuyo; 2013. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
26. Hernandez S. Metodologia de la investigacion cientifica.[Internet] Mexico: McGRAW-HILL; 2004. [Consultado 15 de agosto 2021]. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
27. Zorrilla S., Torres M., Luiz A., Alcino P. Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill, México, 2000 [Consultado 15 de Agosto 2021]. Disponible en: <https://biblioteca.epn.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=38619>.

4.2 Cronograma de Actividades

N°	Actividades	Enero 2021				Febrero 2021				Abril 2021				Junio 2021				Julio 2021				Septiembre 2021				Noviembre 2021				Diciembre 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Evaluación de presupuesto	■															■																
2	Presentación de proyecto				■																												
3	Campo de obra					■																											
4	Recopilación de información	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5	Análisis de información	■				■				■				■								■											
6	Elaboración de informe																					■											
7	Capacitaciones al personal																					■											
8	Diseño para la parte experimental																																
9	Levantar observaciones																																

N°	Actividades	Enero 2021				Febrero 2021				Abril 2021				Junio 2021				Julio 2021				Septiembre 2021				Noviembre 2021				Diciembre 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
10	Presentar proyecto con obs. levantadas																																
11	Compra de materiales																																
12	Segunda visita de campo																																
13	Procesamiento de resultados																																
14	Interpretación de resultados																																
15	Informe final																																

Anexo 02.

**INSTRUMENTO
CUESTIONARIO-PRESENTACIÓN**

Buenos tardes, mi nombre es Zaira Yanet Delgado Laya, licenciada en enfermería, estudiante de la especialidad de enfermería en salud ocupacional de la Universidad Norbert Wiener.

El presente instrumento tiene como objetivo obtener datos que permitan determinar el Nivel de estrés de los trabajadores del proyecto TORRE USI MIRAFLORES -LIMA-2021, por lo que solicito cordialmente, su colaboración para responder las siguientes preguntas que a continuación se detallan.

Este cuestionario es de carácter estrictamente CONFIDENCIAL, cuyos resultados serán utilizados exclusivamente para la investigación, por lo que se le pide la veracidad en sus respuestas.

I. DATOS GENERALES

Llene los espacios en blanco y marque con un aspa lo que se le solicita:

1. Edad: (Años)
2. Sexo: Masculino () Femenino ()
3. Estado Civil: Soltero () Casado () Conviviente () Viudo ()

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta una serie de preguntas, léalos atentamente y proceda a responderlas de forma objetiva y sincera, marcando con un ASPA (X) la respuesta que usted estime conveniente.

Puntuación numérica

Rango nivel o categoría

- 1 – Nunca
- 2 - Casi siempre
- 3 - A veces

4 - Siempre

III. CONTENIDO

Instrumento 1:

Preguntas	Nunca	Casi Siempre	A veces	Siempre
1.- ¿Se ha sentido constantemente tenso	1	2	3	4
2.- ¿Ha podido concentrarse en lo que hace	1	2	3	4
3.- ¿Se ha sentido triste y deprimido?	1	2	3	4
4.- ¿Se cansa fácilmente?	1	2	3	4
5.- ¿Menor capacidad de trabajo?	1	2	3	4
6.- ¿Dolor en la región del cuello, hombros o brazos?	1	2	3	4
7.- ¿Se siente mentalmente agotado o no puede concentrarse o pensar claramente.?	1	2	3	4
8.- ¿Dolor de espalda o cintura??	1	2	3	4
9.- ¿Ha tenido molestias estomacales?	1	2	3	4
10.- ¿Palpitaciones o que el corazón late más rápido?	1	2	3	4
11.- ¿Mareos o sensación de fatiga?	1	2	3	4

12.- ¿Mentalmente agotado o no puede concentrarse pensar claramente?	1	2	3	4
13. ¿Dolor u opresión en el pecho?	1	2	3	4
14.- ¿Siente que tiembla (las manos o los párpados)?	1	2	3	4
15.- ¿Conflictos con compañeros de trabajo?	1	2	3	4
16.- ¿Conflictos con jefes directos o superiores?	1	2	3	4
17.- ¿Mi trabajo perturba mi vida familiar?	1	2	3	4
18.- ¿Se siente desmotivado sin ganas de hacer nada	1	2	3	4

Fuente: Machaca y Aquino (2016)

Instrumento 02:

Preguntas	Nunca	Casi Siempre	A veces	Siempre
1.- Tener que trabajad	1	2	3	4
2.- Tener que hacer cosas que son contrarias a mi criterio.	1	2	3	4
3.- No tener información suficiente	1	2	3	4
4.- - Tener demasiado trabajo tanto que falta tiempo para completarlo	1	2	3	4

5.- Tener que satisfacer o responder a muchas personas	1	2	3	4
6.- - No saber qué opinan y como evalúan mi desempeño mis superiores	1	2	3	4
7.- - No tener autoridad suficiente para hacer lo que se espera de mí	1	2	3	4
8.- Tener demasiad responsabilidad por el trabajo de otros	1	2	3	4
9.- Tener que hacer o decidir cosas en que un error sería grave o costoso	1	2	3	4
10.- No estar suficientemente capacitado para este trabajo	1	2	3	4
11.- Condiciones físicas de trabajo inadecuadas: ruido, iluminación, temperatura, o ventilación entre otras	1	2	3	4
12.- Trabajo apremiado por el tiempo y los plazos	1	2	3	4
13.- Mi trabajo perturba mi vida familiar	1	2	3	4
14.- Mi trabajo me impide desarrollar actividades recreativas o sociales que me agraden	1	2	3	4
15.- Conflictos con compañeros de trabajo.	1	2	3	4

16.- Conflictos con jefes directos o superiores	1	2	3	4
---	---	---	---	---

Fuente: Machaca y Aquino (2016)