



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



PRESIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE OBRAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO 2024.

TESIS

PRESENTADA POR:

SILVANA NOELY ESCOBAR CONDO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2024



SILVANA NOELY ESCOBAR CONDO

PRESIÓN LABORAL Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO ...

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::8254:416228336

136 Páginas

Fecha de entrega
14 dic 2024, 8:00 p.m. GMT-5

27,529 Palabras

Fecha de descarga
14 dic 2024, 8:03 p.m. GMT-5

153,293 Caracteres

Nombre de archivo
PRESIÓN LABORAL Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE OBRAS D....docx

Tamaño de archivo
6.2 MB





10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

- 9% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de Integridad para revisión

- Texto oculto**
8 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Yolanda Rosal Coila
TRABAJADOR SOCIAL
CTS 8222

Dra. Martha Rosario Palomino Coila
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL - UNA PUNO





DEDICATORIA

Dedico; al ser supremo por su infinita bondad, amor, fe y esperanza para llegar hasta este punto de mi objetivo a pesar de las barreras presentes durante el proceso de este trabajo.

A mis padres; Martha Condo y Francisco Escobar; que me apoyaron en toda la formación académica, estuvieron en los momentos malos y buenos de mi proceso de perseverancia y constancia, poniendo la esperanza y fe en mi esfuerzo de llegar a mi sueño hecho realidad.

A mis hermanos; que fueron el impulso y motivo principal para seguir sin rendirme en el camino de culminar el objetivo trazado al principio de mi carrera de llegar a la meta.

*A mi asesora de tesis; M. Sc. Yolanda Pari Ccama, por su apoyo incondicional convirtiéndose en mi motivación e inspiración para el desarrollo de esta investigación.
Mil gracias*

A los amigos muy especiales que fueron para mí un aporte importante en el proceso de mi objetivo y parte de mi transcurso de este trabajo de investigación, por la motivación y ejemplo profesional de seguir adelante para llegar a la meta deseada.

Silvana Noely Escobar Condo



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano Puno, al personal administrativo que labora, un profundo agradecimiento por la apertura de sus aulas y servicios en el transcurso de mi carrera universitaria.

Agradezco a la plana docente de la Escuela Profesional de Trabajo Social las que transmitieron su estudio en el proceso de mi formación profesional y quienes me acompañaron con su orientación, sin este conocimiento no hubiera sido posible la culminación de este presente trabajo de investigación.

A mi querida asesora de tesis M. Sc. Yolanda Pari Ccama le agradezco muy profundamente por su tenacidad, su capacidad y conocimiento, sin su orientación no hubiera podido llegar a las instancias tan anheladas, gracias por su guía y por las sugerencias. A los miembros del jurado, por la amplia experiencia profesional y conocimiento científico en las observaciones en el proceso de este trabajo para la idónea investigación de esta tesis.

A la Licenciada María Isabel Quenta por dar esa oportunidad de trabajar con los de obras de la ciudad universitaria, que fueron parte importante para el desarrollo de esta investigación. A los trabajadores de obras que laboran al interior y fuera de la ciudad Universitaria por la colaboración activa.

¡A todos y todas mil ¡gracias!!

Silvana Noely Escobar Condo



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS.....	15
ACRÓNIMOS.....	16
RESUMEN.....	17
ABSTRACT.....	18
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	21
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	25
1.2.1 Problema general.....	25
1.2.2 Problema específico.....	25
1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
1.3.1 Hipótesis general.....	25
1.3.2 Hipótesis específico.....	25
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
1.5.1 Objetivo general.....	28
1.5.2 Objetivos específicos.....	29



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	30
2.1.1	Nivel internacional	30
2.1.2	Nivel nacional	31
2.1.3	Nivel local	35
2.2	MARCO TEÓRICO	35
2.2.1	Enfoque teórico de presión laboral	35
2.2.2	Presión laboral.....	38
2.2.3	Dimensiones de la presión laboral	39
2.2.3.1	Horario de trabajo en la industria de la construcción.....	39
2.2.3.2	Carga de Trabajo	40
2.2.3.3	Comunicación en el trabajo.....	43
2.2.4	Rendimiento laboral	46
2.2.5	Indicadores clave de rendimiento (KPI)	47
2.2.6	Dimensiones del Rendimiento Laboral	47
2.2.6.1	Habilidad como dimensión de rendimiento laboral	47
2.2.6.2	Capacidad como dimensión de rendimiento laboral	48
2.2.6.3	Organización como dimensión de rendimiento laboral	49
2.2.7	Diferencia entre desempeño y rendimiento laboral	50
2.2.8	Rol de la trabajadora social en la industria de la construcción	51
2.3	MARCO CONCEPTUAL	52
2.3.1	Trabajo	52
2.3.2	Industria de la construcción	52
2.3.3	Rendimiento	53



2.3.4	Personal de obra	53
2.3.5	Habilidad	53
2.3.6	Compañero de trabajo	53
2.3.7	Jornada laboral	54
2.3.8	Carga laboral	54
2.3.9	Capacidad laboral	54
2.3.10	Presión laboral.....	55
2.3.11	Conflictos laborales.....	55

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	57
3.2	TIPO Y MÉTODO DE ESTUDIO	57
3.2.1	Tipo de investigación	58
3.2.2	Diseño de la investigación	58
3.2.3	Alcance de investigación.....	59
3.2.4	Método	59
3.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS	59
3.3.1	Técnicas de recojo de datos.....	59
3.3.2	Instrumentos de recojo de datos	60
3.3.3	Validación y confiabilidad de la investigación.	61
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	62
3.4.1	Población.....	62
3.4.2	Muestra.....	62
3.5	PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO.....	63
3.5.1	Prueba de normalidad.....	63



3.5.2 Contrastación de hipótesis..... 63

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	66
4.1.1	Resultado para la hipótesis específica 1: Horario de trabajo y su relación con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.	66
4.1.2	Resultados para la hipótesis específica 2: Carga de trabajo y su relación con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano 2024.	76
4.1.3	Resultados para la hipótesis específica 3: Comunicación en el trabajo y su relación con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2024.	85
4.1.4	Resultados para la hipótesis general: Presión laboral y rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.....	96
4.2	DISCUSIÓN	100
4.3	COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	103
4.3.1	Prueba de hipótesis general	103
4.3.2	Prueba de la primera hipótesis específica	104
4.3.3	Prueba de la segunda hipótesis específica.....	106
4.3.4	Prueba de la tercera hipótesis específica.....	107
V.	CONCLUSIONES.....	110
VI.	RECOMENDACIONES	113
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	115



ANEXOS..... 121

AREA: Desarrollo Humano y Calidad de Vida

TEMA: Presión Laboral y Rendimiento Laboral

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 19 de diciembre del 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1	Escalas valorativas de medición por baremos de la variable presión laboral 60
Tabla 2	Escala valorativa de medición por baremos de la variable rendimiento laboral.... 61
Tabla 3	Muestra de la investigación 63
Tabla 4	Horario de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión habilidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024. 66
Tabla 5	Horario de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024. 70
Tabla 6	Horario de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión organización del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024..... 73
Tabla 7	Carga de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión habilidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024..... 76
Tabla 8	Carga de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024..... 79
Tabla 9	Carga de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión organización del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024. 82
Tabla 10	Comunicación en el trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024..... 85
Tabla 11	Comunicación en el trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024..... 89
Tabla 12	Comunicación en el trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024..... 93
Tabla 13	Presión laboral y el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024..... 89
Tabla 15	Determinación de la correlación de la prueba de hipótesis general..... 104
Tabla 16	Determinación de la correlación de la prueba de hipótesis específica 1 105



Tabla 17	Determinación de la correlación de la prueba de hipótesis específica 2	107
Tabla 18	Determinación de la correlación de la prueba de hipótesis específica 3	108



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	65
Figura 2 Horario de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión habilidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024....	67
Figura 3 Horario de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024....	70
Figura 4 Horario de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión organización del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024....	73
Figura 5 Carga de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión habilidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024....	77
Figura 6 Carga de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.....	79
Figura 7 Carga de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión organización del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024....	83
Figura 8 Comunicación en el trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.	85
Figura 9 Comunicación en el trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.	89
Figura 10 Comunicación en el trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.	93



Figura 11 Presión laboral y el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad

Nacional del Altiplano – Puno 2024. 90



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Matriz de consistencia de la tesis	122
ANEXO 2 Operacionalización de las variables	123
ANEXO 3 Instrumento de recolección de datos	124
ANEXO 4 Validación del instrumento de recolección de datos	127
ANEXO 5 Confiabilidad del instrumento de presión laboral	130
ANEXO 6 Confiabilidad del instrumento de rendimiento laboral.....	131
ANEXO 7 Prueba de normalidad.....	132
ANEXO 8 Evidencias fotográficas	133
ANEXO 9 Declaración jurada de autenticidad de la tesis.....	135
ANEXO 10 Autorización para el depósito de tesis en el repositorio institucional	136



ACRÓNIMOS

- UNA** : Universidad Nacional del Altiplano.
- OIT** : Organización Internacional del Trabajo
- INSP** : Instituto Nacional de Salud Pública
- KPI** : Key Performance Indicators



RESUMEN

La presente investigación denominada: “Presión laboral y su relación con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2024”; tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la presión laboral y el rendimiento laboral de dicho personal. Este estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo de tipo básica o teórica, con un alcance correlacional, un diseño no experimental de corte transversal y utiliza el método hipotético-deductivo. La población de estudio estuvo constituida por 100 trabajadores de obras, de los cuales se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia del investigador. Para la recopilación de datos, se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario. El procesamiento de los datos se llevó a cabo utilizando el software SPSS versión 27, y para la verificación de las hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman. Los resultados indican que el personal que labora en horarios normales obtiene un rendimiento laboral eficiente, alcanzando un 36,0% en habilidades, 37,0% en capacidad y 36,0% en organización. Respecto a la presión laboral, el 40% de los encuestados reportó una presión regular, logrando mantener un rendimiento eficiente. Se llega a la conclusión de que existe una relación entre la presión laboral y el rendimiento del personal de obras, Donde el coeficiente ($Rho = -0,402$) con un nivel de significancia del valor de “p” es igual a 0,000 demostrando que existe una correlación negativa moderada para ambos, reflejando que a medida que aumenta la presión laboral, el rendimiento tiende a disminuir.

Palabras Clave: Capacidad, Habilidad, Organización, Presión laboral, Rendimiento,



ABSTRACT

The present research called: "Work pressure and its relationship with the work performance of the construction personnel of the National University of Altiplano - Puno 2024"; has as general objective: To determine the relationship between work pressure and the work performance of said personnel. This study is framed in a quantitative approach of a basic or theoretical type, with a correlational scope, a non-experimental cross-sectional design and uses the hypothetical-deductive method. The study population consisted of 100 construction workers, of which a non-probabilistic sampling was used for the convenience of the researcher. For data collection, the survey technique was applied using a questionnaire. Data processing was carried out using SPSS version 27 software, and Spearman's Rho correlation test was used to verify the hypotheses. The results indicate that personnel who work normal hours obtain efficient work performance, reaching 36.0% in skills, 37.0% in capacity and 36.0% in organization. Regarding work pressure, 40% of respondents reported regular pressure, managing to maintain efficient performance. It is concluded that there is a relationship between work pressure and the performance of construction personnel, where the coefficient ($Rho = - 0.402$) with a significance level of the value of "p" is equal to 0.000 demonstrating that there is a moderate negative correlation for both, reflecting that as work pressure increases, performance tends to decrease.

Keywords: Capacity, Ability, Organization, Work pressure, Performance,



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación titulado: Presión laboral y su relación con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024. se enfoca en analizar los aspectos claves de la presión laboral y cómo estos pueden perjudicar en el desempeño de los trabajadores. Entre los factores destacados, se encuentran las dimensiones de la presión laboral, el horario de trabajo, la carga de trabajo y la comunicación en el trabajo. La presión laboral se entiende como las demandas psicológicas y físicas que enfrentan los empleados para cumplir con las expectativas de la organización. Estos factores pueden impactar negativamente en el rendimiento laboral, dado que niveles elevados de presión, especialmente cuando no existe un adecuado apoyo organizacional, pueden derivar en problemas de salud mental, especialmente en sectores donde el riesgo de estrés es mayor.

En este contexto, resulta crucial comprender cómo se relaciona la presión laboral con el rendimiento de los trabajadores de las obras que trabaja en la Universidad Nacional del Altiplano, dado que analizar esta relación es fundamental porque permite identificar de qué manera la presión afecta su desempeño, considerando factores como la habilidad, la capacidad y la organización en su trabajo. Asimismo, este análisis brinda una base para proponer estrategias de gestión laboral que promuevan un ambiente de trabajo saludable, disminuyan los efectos adversos de la presión laboral y, finalmente, optimicen el rendimiento del personal.

La presente investigación se estructura de la siguiente manera:



Capítulo I: Describe el planteamiento del problema, la formulación del problema, las hipótesis, la justificación del estudio y los objetivos de la investigación en sus dos niveles general y específicos.

Capítulo II: describe la revisión de la literatura donde se exponen los antecedentes de la investigación, el marco teórico y el marco conceptual que sustentan el estudio.

Capítulo III: presenta materiales y métodos, donde se explica la ubicación geográfica del estudio, el tipo y método de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la población y muestra del estudio y el procesamiento estadístico.

Capítulo IV: Expone los resultados de la investigación, la discusión de los hallazgos y la verificación de las hipótesis formuladas.

Finalmente se presenta las conclusiones y las recomendaciones respectivos, conjuntamente con las referencias bibliográficas y los anexos.



1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La presión laboral es una problemática de creciente preocupación a nivel global, especialmente debido a sus implicaciones en la salud mental y el rendimiento de los trabajadores. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cerca del 30% de los trabajadores a nivel mundial reportan sentir estrés laboral de manera continua, asociado a jornadas prolongadas y exigencias inadecuadas (OIT, 2024). La Organización Mundial de la Salud (OMS) complementa estos hallazgos al destacar que el estrés ocupacional es uno de los factores principales en el desarrollo de trastornos mentales como la ansiedad y la depresión, lo que representa un impacto directo en la productividad de las empresas y en la economía global (OMS, 2023). Este contexto refleja la necesidad urgente de implementar estrategias que reduzcan las demandas laborales excesivas y promuevan un equilibrio entre el desempeño y el bienestar del trabajador, siguiendo teorías como la de demandas y recursos laborales (Bakker, et al., 2023).

Además, se destaca que las prácticas laborales inadecuadas no solo afectan a los empleados, sino también al desempeño organizacional en su conjunto. Las empresas que no abordan el impacto del estrés laboral experimentan una disminución del rendimiento en más del 20%, lo que también se refleja en una mayor rotación de personal y costos asociados a la capacitación y el reemplazo de trabajadores (OMS, 2024). Implementar modelos de gestión por competencias, como el propuesto por Alles (2003), se ha convertido en una estrategia clave para optimizar el desempeño organizacional al identificar y desarrollar las habilidades específicas que cada puesto requiere.

A nivel nacional, el Perú enfrenta serios desafíos relacionados con las condiciones laborales y sus repercusiones en el rendimiento. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Salud Pública (2020), un 26% de los trabajadores peruanos experimenta



estrés laboral significativo, principalmente en sectores de alta exigencia física y emocional, como la construcción y la minería. Por su parte, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha identificado que las jornadas extendidas, la falta de capacitación y la insuficiente supervisión de las condiciones laborales son factores que agravan la presión sobre los empleados, reduciendo su efectividad y aumentando el riesgo de accidentes (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022). Estas cifras subrayan la importancia de crear ambientes laborales más saludables y adaptados a las capacidades del trabajador.

Asimismo, la Ley N.º 28806 sobre la inspección del trabajo enfatiza la importancia de garantizar condiciones laborales adecuadas, pero su implementación enfrenta desafíos debido a recursos limitados y la falta de supervisión eficaz en regiones alejadas como Puno. Estudios como el de Mejía (2021) han señalado que, si bien existe un marco normativo, muchas empresas no cumplen con las disposiciones, exponiendo a los trabajadores a condiciones que perjudican su salud y rendimiento. Esto resalta la necesidad de fortalecer la fiscalización y la capacitación en derechos laborales.

En el contexto regional de Puno, la situación no es diferente, particularmente en sectores como la construcción, donde la presión laboral es una constante. Según un estudio reciente de Figueroa (2022) realizado en la región, más del 40% de los trabajadores reporta niveles moderados a altos de presión laboral, lo que afecta directamente su rendimiento y bienestar. Además, la escasez de recursos y las limitadas oportunidades de capacitación agravan la situación, generando un círculo vicioso donde el bajo rendimiento incrementa la carga de trabajo y, en consecuencia, la presión experimentada por el personal. Este panorama regional refleja la necesidad de desarrollar políticas públicas que regulen las condiciones laborales y fomenten prácticas más sostenibles.



En este sentido, Altamirano (2021) resalta que mientras una presión moderada puede contribuir a mantener un rendimiento eficiente, niveles excesivos de presión derivan en estrés crónico, lo que impacta directamente en la productividad y la salud mental de los trabajadores. Asimismo, Apaza (2019) sugiere que la implementación de programas de apoyo emocional y la regulación de las jornadas laborales han mostrado ser soluciones efectivas en otras universidades peruanas para reducir el impacto negativo del estrés. Además, la capacitación continua en habilidades blandas y técnicas, como indica Álvarez et al. (2023), puede ser clave para optimizar el desempeño laboral, fomentando una mayor resiliencia ante las demandas del entorno.

Por lo tanto, en la presente investigación se planteó la hipótesis con el fin de conocer si; ¿Existe una relación significativa entre la Presión laboral y el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024?

En relación con los trabajadores de obras de la Universidad Nacional del Altiplano (UNA) de Puno, se aprecia que la presión laboral juega un papel importante en el proceso de construcción, ya que se relaciona con diversos elementos como; el cumplimiento del horario de trabajo donde se les pide que cumplan con sus tareas asignadas según su horario de trabajo, la carga de trabajo, también otro elemento importante de la presión laboral donde los trabajadores deben de asumir responsabilidades en el área de construcción que se le asigne, sin tomar en cuenta sus capacidades técnicas operativas y la comunicación en el ámbito laboral, también es otro elemento fundamental para generar un trabajo coordinado, armónico y en equipo. Entonces la presión laboral se relaciona con el rendimiento laboral, donde los trabajadores desarrollan habilidades laborales como la comunicación, trabajo en equipo y plantear iniciativas para generar productividad y rendimiento en el trabajo, la capacidad para el trabajador, donde muestra un bienestar



físico y mental para la ejecución de sus tareas en obras y la adecuada organización del trabajo.

De manera análoga, se observó que existen otros factores como la edad, la experiencia y el estado de salud de los trabajadores que juegan un papel determinante en la manera en que la presión laboral afecta el rendimiento, debido que los trabajadores más jóvenes toleran mejor las demandas laborales en comparación con trabajadores de mayor edad, quienes experimentan mayores dificultades para adaptarse. Esta diferencia de adaptación crea un entorno desigual que agrava aún más los efectos de la presión laboral sobre el rendimiento y el bienestar general de la fuerza laboral.

Por lo tanto, el problema que se plantea en esta investigación es cómo la presión laboral afecta el rendimiento de los trabajadores en las obras de construcción de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno en 2024. La situación actual en las obras de la UNA – Puno, refleja la necesidad de investigar en profundidad la relación entre la presión laboral y el rendimiento de trabajadores, con el fin de proponer estrategias que permitan mitigar sus efectos negativos y fomentar un ambiente laboral más saludable y productivo. Esta investigación abordará factores como la edad, formación, estado de salud y adaptabilidad de los trabajadores, para ofrecer soluciones que permitan mejorar la eficiencia y el bienestar en el lugar de trabajo.

Finalmente, la perspectiva de los trabajadores de construcción de la UNA Puno pone en evidencia la necesidad de fortalecer la comunicación y la gestión del talento humano. Cabezas-Ramos y Brito-Aguilar (2021) subrayan que una comunicación asertiva resulta esencial para establecer expectativas claras, reducir malentendidos y minimizar la presión generada por la incertidumbre laboral.



1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿En qué medida se relaciona la presión laboral con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024?

1.2.2 Problema específico

¿En qué medida el Horario de Trabajo se relaciona con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2024?

¿En qué medida la Carga de Trabajo se relaciona con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024?

¿En qué medida la Comunicación en el trabajo se relaciona con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024?

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la Presión laboral con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

1.3.2 Hipótesis específico



Existe una relación significativa entre el horario de trabajo y rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Existe una relación significativa entre la carga de trabajo y el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Existe una relación significativa entre la comunicación en el trabajo y rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se justifica por la necesidad de analizar y entender las consecuencias de la presión laboral en el rendimiento de los trabajadores, un problema recurrente en muchas instituciones, incluida la Universidad Nacional del Altiplano (UNA) Puno. Las actividades laborales generan desgaste físico y mental, especialmente en sectores como el de obras, donde los trabajadores enfrentan largas jornadas, demandas excesivas y desequilibrios entre el tiempo y la carga laboral, condiciones que no solo afectan al desempeño individual, sino también el logro de los objetivos institucionales. Ante este panorama, surge la necesidad de profundizar y abordar la presión laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores específicamente en sector de construcción.

Asimismo, esta investigación se justifica teóricamente porque se encuentra un sustento en la Teoría de Demandas y Recursos Laborales de Bakker y Demerouti (2007) que establece que el estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo superan los recursos disponibles. Además, se considera la propuesta de Lazarus y Folkman (1984), quienes plantean que el manejo del estrés depende de la percepción que tiene el individuo



de sus capacidades frente a las demandas del entorno. Estos modelos teóricos permiten enmarcar la relación entre la presión laboral y el rendimiento, proporcionando un marco conceptual para interpretar los resultados de manera rigurosa. La investigación también se fundamenta en estudios previos que destacan la importancia de un entorno laboral favorable. Robbins y Judge (2017) subrayan que la motivación, el apoyo organizacional y las relaciones interpersonales positivas son determinantes clave del rendimiento laboral. Al aplicar estas teorías al contexto de los trabajadores de obras, se busca enriquecer el conocimiento académico y generar datos empíricos que sirvan de base para investigaciones futuras en entornos laborales similares.

De igual manera tiene una justificación práctica, porque se espera que los resultados obtenidos contribuyan a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de obras de la UNA Puno, mediante la identificación de factores que generan presión laboral y afectan su desempeño, esperando que los resultados permitan diseñar estrategias como la redistribución de cargas de trabajo, horarios más flexibles y programas de capacitación para fortalecer habilidades de manejo del estrés y resiliencia. Asimismo, se espera que estas evidencias sirvan para formular políticas organizacionales que prioricen el bienestar de los empleados, mejorando su calidad de vida, incrementando la productividad y proporcionando herramientas prácticas para una gestión más efectiva de los recursos humanos.

También, esta investigación se justifica metodológicamente porque se enmarcó dentro de un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas como principal instrumento de recolección de datos para medir de manera objetiva y confiable la relación entre la presión laboral y el rendimiento, esperando que los datos obtenidos no solo sirvan como antecedentes para investigaciones futuras sobre esta problemática, sino que también contribuirán al avance del conocimiento científico, ofreciendo un sustento sólido para



diseñar intervenciones efectivas que aborden el impacto de la presión laboral en diversos entornos laborales. La investigación beneficiará a diversos grupos como a los responsables de recursos humanos, que podrán diseñar estrategias personalizadas para mejorar el bienestar y la productividad de sus empleados en plazos establecidos, incluyendo apoyo psicológico, capacitación y ajustes en las cargas de trabajo. El personal de obras obtendrá una comprensión más profunda de los factores que afectan su desempeño y, en consecuencia, podrá proponer soluciones para optimizar su ambiente laboral. Los investigadores y académicos enriquecerán el conocimiento científico sobre esta temática, aportando datos valiosos para futuras investigaciones. Los encargados de formular políticas educativas contarán con evidencia empírica para implementar medidas que fomenten entornos de trabajo saludables y eficientes en las instituciones educativas. Finalmente, otras universidades y colegios podrán utilizar los resultados de este estudio como referencia para abordar desafíos similares en sus propias instituciones y adoptar prácticas basadas en la evidencia. De igual manera, para que las autoridades de la ciudad universitaria, si lo estiman pertinente, asuman políticas orientadas a comprender y optimizar la presión laboral en el rendimiento de los trabajadores, generando proyectos de mejoramiento, y los resultados de esta investigación contribuirán en potenciar su rendimiento laboral en diferentes obras de la ciudad universitaria.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la presión laboral y con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.



1.5.2 Objetivos específicos

Identificar si el horario de trabajo se relaciona con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Analizar si la carga de trabajo se relaciona con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano 2024.

Determinar si la Comunicación en el trabajo se relaciona con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2024.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Nivel internacional

Al-Rubaye y Turki (2024) en su artículo de investigación titulado en español “The impact of job pressures on job performance within the modified role of innovative capabilities: An applied study in Iraqi universities” tuvo el objetivo de “medir el impacto de la presión laboral en el nivel de desempeño laboral dentro del rol modificado de las capacidades innovadoras” utilizando una metodología cuantitativa, con una muestra aleatoria de 294 trabajadores de la universidad y a través de un cuestionario hecho por los autores y validado por expertos, donde se evaluó las categorías de presión de trabajo, la capacidad innovadora y el desempeño laboral, en los resultados se encontró que existe un bajo nivel de estrés laboral en comparación a una capacidad innovadora y un desempeño laboral alto, donde hubo una disminución de un 64,9% del desempeño laboral debido al aumento del estrés laboral, las presiones laborales afectan negativamente al desempeño laboral en un 56,8% y que hubo un aumento del 53,7% en el desempeño laboral debido a la capacidad innovadora, concluyendo que el estrés laboral al igual que las presiones en el trabajo tienen consecuencias negativa en el desempeño laboral afectando la productividad y la satisfacción laboral, en cambio las capacidades innovadoras de los trabajadores les permiten tener un mejor rendimiento en el trabajo a pesar del estrés y de las presiones laborales y del estrés en su trabajo.

2.1.2 Nivel nacional

Sotelo (2024) en su investigación titulada “Presión laboral y rendimiento laboral en trabajadores de la Empresa al Inversiones Palo Alto II S.A.C. Canvia, Lima 2023” tuvo como objetivo “determinar la relación de la presión laboral con el rendimiento de los trabajadores en la empresa” a través de una investigación cuantitativa, fundamental, de nivel descriptivo-comparativo, de diseño no experimental con un corte transversal, utilizando el inventario de presión laboral hecho por Travers y Cooper (1997) y un cuestionario de desempeño laboral, dirigidos a una muestra de 294 trabajadores de la empresa, en los resultados se mostró que el 47,6% de los trabajadores manifiestan que tiene presiones medias de trabajo, donde 140 encuestados tienen presiones laborales y a la vez un rendimiento laboral medio, 104 trabajadores presentan presiones bajas debido a la organización administrativa y desempeño laboral medio, 134 tienen presiones bajas por su carga laboral y un rendimiento laboral medio, 140 tienen presiones bajas en su vida cotidiana y un rendimiento laboral medio, 128 tiene flexibilidad media en su trabajo y un rendimiento medio, además a través de un Rho igual a 0.725 se demostró que existe correlación entre las variables concluyendo que los diferentes tipos de presión en el trabajo tienen influencia en el rendimiento de los trabajadores.

Escobedo (2024) en su trabajo de tesis titulado “Presión en el trabajo y estrés laboral en trabajadores administrativos de una corporación minera” se planteó como propósito “determinar la relación entre la presión en el trabajo y el estrés laboral en trabajadores” utilizando una metodología cuantitativa, transversal, y de tipo correlacional, se utilizó el “Cuestionario de Presión Laboral” de Mejía (2021) y la “Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS” adaptada de



Suárez (2013), los resultados mostraron que el 70% tiene un nivel de presión laboral media donde 74% siente presión en sus relaciones interpersonales, el 48% sienten un estrés alto y el 76% manifiesta que no tienen cohesión. Concluyendo a través de un Rho de Spearman de 0.572 que existe una correlación directa moderada entre las variables, por lo que la presión laboral en los trabajadores también indica niveles de estrés en los centros de trabajo.

Paucar (2021) en su trabajo de investigación titulado “Presión laboral y su relación con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanattaluján de EsSalud de Huacho: 2019” tuvo el objetivo de “establecer de qué manera la presión laboral se relaciona con el estrés laboral” a través de una metodología cuantitativa, no experimental y de nivel descriptivo-correlacional, utilizando un cuestionario hecho por la autora y validado por expertos, y una muestra de 202 encuestados, en los resultados se mostró que el 80,2% de los encuestados tienen condiciones físicas adecuadas en su trabajo, el 32,2% mantienen una relación adecuada con el área de dirección, el 36,2% no tienen una buena seguridad en el trabajo, el 36,6% tienen presiones en su evaluación laboral, el 20,3% ha tenido cambios personales que influenciaron su desempeño laboral; en cuanto al estrés laboral el 39,1% no sienten que el liderazgo en la organización sea adecuado y el 10,4% tienen una personalidad fuerte para afrontar su carga laboral, concluyendo a través de una Rho de Spearman de valor -0.510, que la presión laboral impacta negativamente al desempeño de los trabajadores.

Mejía (2021) en su trabajo de investigación titulado “Compromiso organizacional y presión laboral en la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021” tuvo como propósito “determinar la relación entre el compromiso organizacional y presión laboral” a través de una



metodología cuantitativa, de tipo correlacional utilizando un cuestionario hecho por el autor y validado por expertos, aplicados a una muestra de 112 encuestados, donde el 48% de los trabajadores públicos tienen un nivel regular de compromiso con la organización, el 67% sienten que tienen un nivel regular de presiones laborales, donde además, el compromiso laboral tiene una correlación moderada con la presión laboral ($Rho=0.419$); concluyendo que existe una correlación directa moderada entre las variables con un Rho igual a 0.508, por lo que los trabajadores comprometidos con la organización a la vez se sienten bastante presionados en su trabajo.

Altamirano (2021) en su trabajo de investigación titulado “Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén. 2020”, tuvo como objetivo “determinar la relación entre la presión laboral y el desempeño de los trabajadores” a través de una metodología cuantitativa, de corte transversal y de tipo descriptivo correlaciona, donde se utilizó el cuestionario de “Inventario de presiones que enfrenta el personal - presión laboral” hecho por Travers y Cooper (1997) junto al “Cuestionario multidimensional de Desempeño Laboral” hecho por Dubraska (2005), aplicados a una muestra de 73 encuestados. En los resultados se encontró que el 97.3% presentan altos niveles de presión laboral y a la vez un rendimiento alto en el trabajo, donde la presión social se relaciona con el desempeño laboral con un Rho igual a 0.084, la presión de la vida cotidiana se relaciona el desempeño laboral con un Rho igual a 0.360 y la flexibilidad en las actividades laborales se relaciona con el desempeño laboral con un Rho de 0.299. Concluyendo que, existe una correlación positiva de variables, donde los



trabajadores tienen muchas presiones laborales en el Hospital sin embargo han tenido que adaptarse para tener un desempeño laboral adecuado.

Chambi (2021) realizó un estudio denominado “Estrés laboral y rendimiento laboral en colaboradores de la empresa minera Titan del Perú S.R.L. Caravelí, Arequipa, 2020”, cuyo objetivo fue analizar la relación entre el nivel de estrés y el rendimiento laboral en los empleados, este estudio utilizó una metodología correlacional y analítica, con un diseño transeccional no experimental, donde empleó un cuestionario a 206 trabajadores, arribando a resultados de que el 38,8% de ellos experimentaron un nivel de estrés medio, mientras que el 36,4% reportó un estrés alto, en cuanto al rendimiento laboral, el 51,9% de los trabajadores se ubicaron en un nivel regular, y el 44,7% en un nivel bajo, concluyendo que existe una relación inversa entre el estrés y el rendimiento laboral: a mayor estrés, menor rendimiento.

Apaza (2019) en su investigación “Análisis de fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018” se planteó como propósito “analizar en qué medida las fuentes de presión laboral se relaciona con la satisfacción laboral” bajo una metodología cuantitativa, de corte transversal, no experimental y de tipo correlacional, utilizando el Inventario de presión laboral del docente (PLD) de por Travers y Cooper (1997) y un cuestionario de satisfacción laboral hecho por el autor y validado por expertos, aplicados a una muestra de 211 encuestados. En los resultados se mostró que el 34,6% tienen presión laboral medio debido a presiones sociales, el 26,1% muestran presión laboral debido a las presiones en su vida cotidiana, el 34,1% tienen presión laboral media debido a la administración de la institución y el 30,3% tiene presión laboral baja debido a las flexibilidades del área de docencia,



además el 36% se siente satisfecho a nivel medio en su trabajo. Concluyendo que, existe una correlación inversa entre las variables, donde a medida que la presión en el trabajo se incrementa los trabajadores se sienten menos satisfechos a nivel laboral.

2.1.3 Nivel local

Figuroa (2022) denominado “Estrés Laboral y su asociación con el desempeño del personal de Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - Sede Puno, del año 2019 al 2020” cuyo objetivo fue “identificar la asociación del estrés en el desempeño laboral del personal de SUNARP”, estudio elaborado bajo la metodología de tipo descriptivo. correlacional, transaccional no experimental, donde encuestó a 30 personales, llegando a resultados de que los trabajadores presentaron estrés de grado moderado en un 56% y el desempeño alcanzado por el personal es regular en un 46%, concluyendo que el estrés se asocia directamente con el desempeño, a mayor estrés el desempeño disminuye.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Enfoque teórico de presión laboral

2.2.1.1 Teoría Marxista

El marxismo fue una perspectiva científica y crítica desarrollada por Marx y Engels para tener una comprensión de las dinámicas sociales, políticas y económicas en las sociedades (Cajas, 2023). Karl Marx en su libro “El capital” reflexiona sobre dinámicas sociales y económicas en el capitalismo, enfocándose en la división del trabajo, la competencia, las ganancias, las comparaciones entre precio-valor, y en especial la plusvalía. Desde la perspectiva del Marxismo en el capitalismo el valor de las cosas



(el capital) se establece gracias a la acumulación de riquezas individuales que solo se concentra en unas pocas personas o grupos sociales. El capital también impacta en lo social, donde la acumulación de riquezas también influye en las relaciones de poder donde las interacciones sociales tienen un valor de cambio, por lo que, en el capitalismo existe un desequilibrio de poderes ya que los medios de producción están en manos de los grupos con mayor poder económico y la clase obrera siempre estará por debajo, creando desigualdades tanto económicas como sociales. (Boundi, 2021). De acuerdo a Karl Marx en el capitalismo existen tres clases sociales con diferentes grados de poder político económico social, los asalariados (la fuerza principal de trabajo), los capitalistas quienes poseen las mayores riquezas y los terratenientes que son propietarios de las tierras. Existe una lucha entre la fuerza de trabajo y el capital, donde la clase obrera debe unirse para buscar sus intereses comunes y su bienestar económico político y social (Aja & Sánchez, 2020).

2.2.1.2 Teoría de demandas y recursos laborales

Es parte del modelo de “demandas y recursos laborales” donde se incluye los temas de estrés laboral y diseño de trabajo. En esta teoría se hace hincapié en que las demandas y recursos laborales afectan al desempeño laboral y en la motivación en el trabajo trayendo problemas como el estrés y el bajo rendimiento laboral (Bakker et al., 2023).

Las demandas laborales se refieren a los aspectos del trabajo que requieren esfuerzo físico o mental sostenido, y que pueden ser potencialmente estresantes. Estas demandas incluyen factores como la



carga de trabajo, la presión por cumplir plazos, el ritmo de trabajo rápido y las expectativas elevadas. Cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles para manejarlas, pueden llevar al agotamiento, estrés y un bajo rendimiento laboral. Según Bakker et al. (2023), las altas demandas laborales están estrechamente vinculadas con el aumento del estrés y la disminución en la eficacia laboral, dado que el esfuerzo continuo sin el apoyo adecuado puede resultar en un desgaste significativo.

Por otro lado, los recursos laborales son los aspectos del trabajo que ayudan a los empleados a enfrentar las demandas laborales y a alcanzar sus objetivos. Estos recursos pueden ser físicos, sociales o psicológicos e incluyen elementos como apoyo de los compañeros y supervisores, autonomía en el trabajo, oportunidades de desarrollo profesional y feedback positivo. La presencia de recursos adecuados permite a los empleados manejar mejor las demandas laborales, lo que contribuye a una mayor motivación y a un rendimiento más alto. La teoría sugiere que los recursos laborales pueden moderar el efecto negativo de las demandas laborales y fomentar el compromiso y la satisfacción en el trabajo.

El modelo JD-R subraya que el desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos puede llevar a consecuencias negativas significativas. Un exceso de demandas sin recursos suficientes puede resultar en altos niveles de estrés, agotamiento y un bajo rendimiento. En contraste, un entorno de trabajo que proporciona suficientes recursos puede mitigar el impacto de las demandas laborales elevadas y promover un alto nivel de compromiso y desempeño. Bakker et al. (2023) destacan



que este equilibrio es crucial para la salud mental y física de los empleados, así como para su eficacia general en el trabajo.

2.2.2 Presión laboral

Al respecto, Escobedo (2024) menciona que “la presión en el ámbito laboral, o presión laboral, se refiere al conjunto de responsabilidades y tareas que una persona debe enfrentar en su entorno de trabajo” (p. 11). De igual manera Sotelo (2024) resalta que la presión de trabajo alude a las habilidades, competencias que tiene un personal para realizar una actividad en el tiempo comúnmente limitado. En ciertas situaciones, esta presión es útil para conservar la motivación, productividad y concentración que los trabajadores necesitan, no obstante, cuando aumenta excesivamente, puede tener un impacto negativo en la eficiencia laboral. Si la presión se vuelve prolongada y descontrolada, puede generar estrés laboral, afectando tanto la salud física y emocional de la persona como su desempeño en el trabajo. Bajo esa misma, línea Romero (2022) describe la presión laboral como una respuesta ante la percepción de que un resultado importante depende del cumplimiento de las tareas y responsabilidades laborales.

Entonces, el trabajo bajo presión puede entenderse como la habilidad para desempeñarse de manera eficiente en condiciones adversas, tales como la exigencia de tiempo o sobrecarga de tareas. Esto es evidente en diversas ofertas de empleo actuales, donde los perfiles solicitados a menudo se enfrentan a situaciones de estrés. Profesionales como secretarías, asistentes administrativos, ejecutivos y directivos pueden encontrarse ante niveles similares de presión. En la actualidad, la presión laboral es mucho mayor que hace unos años, ya que parece que todo debe completarse de manera inmediata. Según Rodríguez (2013)



trabajar bajo presión implica mantener la productividad en circunstancias desfavorables, como el exceso de tareas o tiempo limitado. Alles (2003) también señala que diversos profesionales, desde asistentes administrativos hasta gerentes, enfrentan demandas comparables en cuanto a la presión.

2.2.3 Dimensiones de la presión laboral

2.2.3.1 Horario de trabajo en la industria de la construcción

En el sector de la construcción, el horario de trabajo se refiere a las horas que los empleados están comprometidos con sus actividades laborales en el sitio de construcción, este horario puede variar en función del tipo de proyecto, la ubicación, las condiciones climáticas y los requisitos específicos del trabajo. Generalmente, se establece para optimizar la productividad mientras se cumplen las normativas laborales y de seguridad (Ley N°28806, 2006).

Habitualmente el número de Horas de Trabajo en la Construcción, son por jornada diaria que es el horario estándar que suele ser de 8 horas por día, con una semana laboral que típicamente abarca de lunes a viernes y sábado hasta medio día. Asimismo, se establece una jornada laboral de 40 horas semanales. No obstante, en algunas situaciones, como para cumplir plazos ajustados o manejar circunstancias imprevistas, los trabajadores pueden hacer horas adicionales.

Asimismo, es importante resaltar las normativas sobre el horario de trabajo en la construcción están diseñadas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores y asegurar condiciones laborales justas.



A nivel internacional se considera lo siguiente:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT): La OIT proporciona directrices sobre las horas de trabajo y las condiciones laborales seguras. La Convención sobre las Horas de Trabajo (Construcción) de 1937 (Convenio N° 67) es una de las normas que regula el horario laboral en la construcción a nivel internacional.
- Normas de Seguridad Laboral: En muchos países, se exigen períodos de descanso durante turnos prolongados para evitar el agotamiento y mantener la seguridad en el trabajo. En EE.UU., la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) regula estos aspectos en el sector de la construcción para asegurar que los horarios no pongan en riesgo la seguridad de los trabajadores

A nivel nacional se consideran las siguientes normativas:

- Según la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la jornada ordinaria es de 8 horas diarias y 48 horas semanales. El trabajo adicional se paga con una tarifa extra (Ley N° 728, 1997).

2.2.3.2 Carga de Trabajo

Este término abarca no solo la cantidad de trabajo en sí, sino también las exigencias psicológicas y físicas que dichas actividades conllevan (Carriel, 2020, p. 45). Cuando estas exigencias superan las capacidades del trabajador, puede originarse una sobrecarga laboral, lo que repercute de manera negativa en su desempeño y bienestar. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la carga de trabajo



comprende las demandas físicas, mentales y sociales que los empleados deben afrontar en el desarrollo de sus funciones (OIT, 2017).

- **Factores que inciden en la carga de trabajo**

Carencia de control: Es uno de los principales factores que contribuyen a la percepción de una alta carga laboral. Esta situación, a menudo se presenta en entornos laborales con supervisión rigurosa o estructuras organizacionales excesivamente jerárquicas, limita la autonomía del trabajador, generando frustración y agotamiento. Cuando los empleados no pueden decidir cómo organizar su tiempo o priorizar sus actividades, se sienten menos comprometidos y más propensos al estrés. En escenarios de alta exigencia, incrementa la probabilidad de errores y reduce la capacidad de los empleados para adaptarse a imprevistos, exacerbando aún más el impacto negativo sobre su salud mental y física. Según estudios recientes, el control sobre el trabajo es un factor crítico para fomentar un ambiente laboral saludable, ya que contribuye a mejorar la satisfacción laboral y reducir los niveles de agotamiento. Por ello, garantizar un mayor grado de autonomía en la toma de decisiones puede ser una estrategia clave para mitigar los efectos adversos de la carga laboral (Martínez, 2019, p. 78).

Presión temporal: La presión por cumplir con plazos estrictos y la demanda constante de resultados rápidos son factores que intensifican significativamente la carga de trabajo. En muchos



casos, estas exigencias están acompañadas de recursos insuficientes, lo que agrava la situación y genera un ambiente laboral de alta tensión. La necesidad de trabajar bajo presión constante puede afectar negativamente el desempeño, aumentando la probabilidad de errores y disminuyendo la calidad del trabajo entregado. Además, este tipo de presión contribuye al desarrollo de altos niveles de ansiedad y estrés, lo que puede derivar en problemas de salud tanto físicos como mentales. A nivel organizacional, la presión por el tiempo también puede fomentar un ambiente de competitividad poco saludable entre los empleados, lo que impacta negativamente la cohesión del equipo y el clima laboral en general, (Carriel, 2020, p. 47).

Condiciones laborales adversas: Las condiciones del entorno de trabajo juegan un papel crucial en la percepción de la carga laboral. Un ambiente laboral caracterizado por conflictos interpersonales o una comunicación deficiente puede generar estrés, desmotivación y, en algunos casos, incluso abandono del empleo. En este sentido, las organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral seguro, cómodo y propicio para el desempeño eficiente de sus trabajadores, (González & Pérez, 2018, p. 124).

Competencias insuficientes: La falta de capacitación o habilidades específicas necesarias para realizar las tareas asignadas incrementa notablemente la carga percibida por los empleados. Cuando un trabajador siente que no posee los conocimientos o las



destrezas adecuadas para cumplir con las expectativas laborales, es más propenso a experimentar inseguridad y estrés. Esta situación también puede generar una disminución en la confianza en sus propias capacidades, afectando su motivación y compromiso con la organización.

2.2.3.3 Comunicación en el trabajo

Según Chiavenato (2007) menciona que la comunicación es un pilar fundamental para la integración dentro de una organización, ya que las actividades que se llevan a cabo dependen de una comunicación efectiva. Las acciones de los miembros se ejecutan correctamente cuando existe una comunicación cohesionada entre todos ellos. Las redes de comunicación son cruciales para el adecuado funcionamiento de la organización y para mantener conectados a sus integrantes. Además, facilitan el proceso de toma de decisiones por parte de los directivos (p. 245). A ello, Aced, et al. (2021) resalta que es relevante destacar que la comunicación organizacional, también denominada gestión de la comunicación, se ocupa de las interacciones entre la organización y sus distintos públicos, ya sean individuos o grupos. Este proceso de comunicación requiere una gestión especializada y profesional, que es precisamente el ámbito de acción de la comunicación organizacional.

- **Asertivo**

La comunicación asertiva está relacionada con la habilidad de expresarse tanto verbal como no verbalmente de manera apropiada, considerando la cultura y el contexto en el que ocurre la interacción,



donde ser asertivo implica adoptar un conjunto de pensamientos, emociones y comportamientos que permiten a una persona lograr sus metas personales de manera socialmente aceptable, además, la comunicación asertiva incluye la capacidad de pedir consejo o ayuda cuando sea necesario (Castro & Calzadilla, 2021). Al respecto, Gil – Díaz, et al. (2022) resalta que “El estilo asertivo se caracteriza por estar abierto a las opiniones de los demás. Se fundamenta en el respeto, escuchando y analizando las posturas ajenas con tolerancia, reconociendo que no siempre deben coincidir con las propias, cuando surge una opinión distinta, esta es valorada de igual manera que la propia” (p. 90)

- **Pasivo**

La comunicación pasiva, o sumisa, genera altos niveles de frustración debido a la incapacidad de expresar objetivos durante una conversación, lo que impacta negativamente en la autoestima, al reprimir sus opiniones, la persona refuerza el miedo a no ser aceptada por los demás, dado que muchas personas no logran expresar su desacuerdo en ciertos temas, lo que las deja en un estado de arrepentimiento por no haber dicho lo que realmente pensaban (Castro & Calzadilla, 2021). Por otro lado, Gil – Díaz, et al. (2022) menciona que la comunicación pasiva se caracteriza por una falta de defensa de los propios derechos, un humor apagado, postura corporal retraída, tono de voz bajo, escasa claridad en el habla y una tendencia a ceder a las demandas de los demás sin considerar las propias necesidades.



Por tanto, las personas con este comportamiento callan lo que sienten o piensan por temor a herir a otros, por miedo al rechazo o por no saber cómo manejar la situación. Prefieren permanecer en silencio, evitar conflictos, complacer a los demás y les cuesta decir “no”. A nivel físico, mantienen la mirada baja o esquiva, hablan con un tono débil y vacilante, y su lenguaje corporal revela tensión facial, labios apretados y una sonrisa forzada. Internamente, sienten desamparo, disgusto y una falta de control sobre su propia vida, acompañados de una sensación de falta de respeto hacia sí mismos por no actuar conforme a sus deseos.

- **Conflictivo**

Al respecto, Gil - Diaz, et al. (2022) menciona que el estilo agresivo supera al pasivo al darle mayor valor a las opiniones y sentimientos propios, sin considerar las contribuciones, ideas y emociones de los demás. Al respecto, Castro y Canzadilla (2021) menciona que el uso de un comportamiento agresivo en la comunicación suele generar consecuencias negativas para las personas, además se caracteriza cuando la persona se defienden los propios derechos, la persona agresiva puede ser vista como insensible a las necesidades de los demás.

Asimismo, Gañan (2018) menciona que la agresividad es un rasgo complejo de la personalidad que incluye aspectos como agresión física, agresión verbal, malicia, irritabilidad, negativismo, venganza, resentimiento, suspicacia, agresión indirecta, autoagresión, coraje



físico, inconformidad y falta de autocontrol, todos estos factores pueden ser perjudiciales tanto para uno mismo como para los demás.

2.2.4 Rendimiento laboral

El rendimiento se entiende como las acciones o comportamientos de los empleados que son significativos para lograr los objetivos de la organización y que pueden evaluarse en términos de sus habilidades y su grado de aportación a la empresa. Es una evaluación sistemática del potencial de desarrollo futuro de cada individuo en su rol. Este concepto abarca las acciones o comportamientos de los empleados que indican el valor que aportan al logro de las metas organizacionales, y se puede medir a través de las competencias individuales y el nivel de contribución (Sotelo, 2024).

El rendimiento laboral se refiere a la eficacia con la que una persona realiza su trabajo, y es un aspecto clave en la psicología industrial y organizacional, así como en la gestión de recursos humanos, donde se considera una variable individual, distinta de conceptos más amplios como el desempeño organizacional, a ello Cabezas – Ramos y Brito – Aguilar (2021) lo definen como los resultados de conductas que contribuyen a las metas de la organización, como generar beneficios, aunque esta definición puede resultar limitada en la práctica.

Asimismo, es importante resalta a Navarrete, et al. (2023) quien en señala que “el rendimiento laboral es un factor crucial en la competitividad y productividad de las organizaciones, y está estrechamente relacionado con el desempeño individual de sus integrantes, por lo tanto, se podría afirmar que el éxito de una organización depende en gran medida del rendimiento individual de sus empleados”.

2.2.5 Indicadores clave de rendimiento (KPI)

Los Key Performance Indicators (KPI) se han convertido en herramientas fundamentales en la gestión empresarial contemporánea, estos indicadores permiten a las organizaciones evaluar y controlar el rendimiento de diferentes áreas y procesos de manera cuantitativa, por lo que su importancia radica en su capacidad para ofrecer una visión objetiva del estado de la empresa, lo que facilita detectar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (Murillo et al., 2024). Por ello, los KPIs son esenciales para la toma de decisiones estratégicas informadas, permitiendo a las empresas no solo mantenerse, sino también prosperar en un entorno altamente competitivo, como dijo Peter Drucker citado por Arosemena (2022), menciona que “lo que no se mide, no se puede gestionar”, y esto es clave en el éxito y la sostenibilidad de grandes corporaciones, que han demostrado que el uso eficiente de KPIs puede ser decisivo para optimizar recursos y mejorar continuamente sus procesos, alineándolos con los objetivos organizacionales.

2.2.6 Dimensiones del Rendimiento Laboral

2.2.6.1 Habilidad como dimensión de rendimiento laboral

La habilidad es una dimensión fundamental del rendimiento laboral, ya que se refiere a la capacidad de un empleado para ejecutar tareas específicas de manera efectiva, según Álvarez, et al. (2023) refieren que las habilidades laborales abarcan tanto habilidades técnicas como habilidades blandas, que son esenciales para el desempeño en el lugar de trabajo, donde las habilidades técnicas incluyen conocimientos especializados y competencias prácticas relacionadas con las tareas del



trabajo, mientras que las habilidades blandas incluyen capacidades interpersonales y de comunicación que facilitan la colaboración y la resolución de problemas.

Por otro lado, Gómez (2021) destacan que las habilidades no solo influyen en la calidad del trabajo, sino también en la capacidad de adaptación y aprendizaje continuo, en un entorno laboral dinámico, la capacidad para adquirir nuevas habilidades y actualizar las existentes es crucial para mantener la competitividad y responder a los cambios del mercado. Además, Cáceres, et al. (2018) argumentan que evaluar adecuadamente las habilidades de los empleados permite a las organizaciones identificar áreas de mejora y desarrollar programas de capacitación efectivos, lo que mejora el rendimiento y facilita el logro de los objetivos organizacionales

2.2.6.2 Capacidad como dimensión de rendimiento laboral

La capacidad laboral, de acuerdo con Chiavenato (2007) hace referencia a la aptitud, destrezas y competencias que una persona tiene para llevar a cabo de manera eficiente un trabajo particular en una organización, esta capacidad abarca tanto los conocimientos técnicos y habilidades prácticas requeridas para ejecutar las tareas asignadas, como las cualidades personales, tales como la motivación, la actitud, la ética profesional.

Bajo esa misma línea, Beltrán (2024) menciona que la capacidad abarca las aptitudes inherentes y adquiridas que un individuo tiene para realizar sus funciones de manera efectiva, por lo que la capacidad asociando a rendimiento laboral alude a la capacidad como la combinación



de conocimientos técnicos, habilidades para resolver problemas y la habilidad para manejar diferentes responsabilidades dentro de una organización. López ,et al. (2023) argumentan que la capacidad está estrechamente relacionada con la aplicación práctica de las competencias individuales para alcanzar las metas organizacionales, donde la habilidad para enfrentar desafíos y adaptarse a nuevas condiciones es crucial para el éxito continuo en el rol de cada empleado

2.2.6.3 Organización como dimensión de rendimiento laboral

La organización, como dimensión del rendimiento laboral, se refiere a la forma en que se estructuran y coordinan las actividades y recursos dentro de una empresa para alcanzar sus objetivos, al respecto, Barradas, et al. (2021) indican que una organización eficiente es clave para un buen rendimiento, ya que facilita la asignación adecuada de tareas y la coordinación entre distintos departamentos.

Además, la organización en el trabajo implica la gestión adecuada de recursos, tanto materiales como humanos, un empleado que maneja esta dimensión de forma efectiva puede coordinar múltiples tareas sin perder de vista los detalles importantes, reduciendo el riesgo de errores y duplicidad de esfuerzos. La capacidad de planificar a corto y largo plazo también se traduce en una mayor capacidad de adaptación ante cambios imprevistos, lo que permite al trabajador mantener un desempeño consistente incluso en situaciones de alta presión o incertidumbre. Entonces, la organización es una competencia clave para garantizar un alto rendimiento laboral sostenible.

2.2.7 Diferencia entre desempeño y rendimiento laboral

Para abordar de manera profunda sobre el rendimiento laboral, es importante realizar una diferencia entre el rendimiento y el desempeño laboral.

- El desempeño laboral se enfoca en el proceso y los comportamientos que el trabajador manifiesta en su día a día, aquí se evalúan factores como la manera en que una persona ejecuta sus tareas, la actitud que muestra, el cumplimiento de los procedimientos establecidos y su habilidad para adaptarse a las demandas del puesto (Mamani & Cáceres, 2019). El desempeño observa el cómo se hacen las cosas: si el empleado sigue las normas, colabora eficazmente con su equipo y maneja adecuadamente los recursos a su disposición, por tanto, es considerada como una evaluación más cualitativa y centrada en la forma en que se lleva a cabo el trabajo (Figueroa, 2022).
- En contraste, el rendimiento laboral está vinculado a los resultados concretos y a la eficiencia en la consecución de objetivos y se trata de una medición más cuantitativa, orientada hacia los logros obtenidos en comparación con las metas propuestas. En este sentido, el rendimiento se refiere a cuánto produce un empleado y si su trabajo contribuye al éxito de la organización en términos de productividad y cumplimiento de objetivos, mientras que el desempeño mira hacia el proceso, el rendimiento se centra en los resultados finales y la capacidad de cumplir con las expectativas de la empresa (Sotelo, 2024).



2.2.8 Rol de la trabajadora social en la industria de la construcción

Un trabajador social es un profesional que facilita el cambio social, promueve el desarrollo comunitario, fomenta la cohesión entre las personas y fortalece su autonomía, según la definición oficial de la Federación Internacional de Trabajadores Sociales. Aunque esta profesión se asocia comúnmente con el Sistema Público de Servicios Sociales, su campo de acción se extiende al ámbito empresarial, particularmente en los departamentos de Recursos Humanos (Chevez, 2021).

En el contexto empresarial, el trabajo social se define como una actividad organizada destinada a facilitar la adaptación mutua entre los empleados y la organización (Méndez, 2019). Para lograr este objetivo, los trabajadores sociales implementan una variedad de técnicas y métodos destinados a identificar, evaluar y abordar los problemas que pueden surgir durante el proceso de integración y en la rutina diaria de los empleados. Actuando como mediadores, estos profesionales orientan sus esfuerzos hacia la mejora de la calidad de vida laboral, el fomento del compromiso de los empleados y la retención del talento, todos factores que impactan de manera positiva en la productividad organizacional.

La importancia del rol de los trabajadores sociales en el sector empresarial, que abarca industrias como la minería, la construcción y diversas entidades públicas y privadas, es vital para contribuir al bienestar integral de los empleados y al desarrollo de una cultura organizacional inclusiva y equitativa (Urra, 2013). En particular, en la industria de la construcción, los trabajadores sociales desempeñan un papel crucial al atender las necesidades emocionales, sociales y laborales de los empleados que a menudo enfrentan condiciones de trabajo



exigentes, riesgos de accidentes y desafíos en la conciliación de su vida laboral y personal.

Castañeda (2003) citado por Quinteros (2018), resalta que el trabajador social en el sector de la construcción actúa como un puente entre la administración de la empresa y los empleados, con el objetivo de promover mejores condiciones laborales y relaciones más justas. Su intervención se considera fundamental para la resolución de conflictos, la mejora de la comunicación interna y la creación de un ambiente de trabajo equitativo y seguro. Además, Castañeda enfatiza la relevancia de trabajar en la prevención de riesgos psicosociales, tales como el estrés y el acoso laboral, que son comunes en este tipo de entornos laborales.

Por lo tanto, la figura del trabajador social en el ámbito empresarial no solo enriquece el entorno laboral, sino que también se convierte en un elemento esencial para la creación de una cultura organizacional saludable que valoriza el bienestar de sus empleados y promueve la productividad.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 Trabajo

El trabajo se entiende como cualquier actividad física o mental realizada con el fin de generar beneficios o cumplir tareas específicas. Según Chambi (2021), "el trabajo implica un esfuerzo consciente y la aplicación de habilidades para producir bienes o servicios que satisfagan necesidades humanas".

2.3.2 Industria de la construcción

La industria de la construcción abarca las actividades relacionadas con la creación y mantenimiento de edificaciones e infraestructuras, entonces el sector



engloba todo el proceso desde el diseño y planificación hasta la ejecución y el mantenimiento de proyectos, siendo clave para el desarrollo urbano y la infraestructura económica.

2.3.3 Rendimiento

El rendimiento laboral se refiere a la eficacia con la que una persona realiza su trabajo, y es un aspecto clave en la psicología industrial y organizacional, así como en la gestión de recursos humanos, donde se considera una variable individual, distinta de conceptos más amplios como el desempeño organizacional (Cabezas - Ramos & Brito - Aguilar, 2021).

2.3.4 Personal de obra

El personal de obra está compuesto por los trabajadores encargados de ejecutar las tareas en un proyecto de construcción, por tanto, implica a operarios, técnicos y supervisores que realizan las actividades constructivas y aseguran que los proyectos se desarrollen según las especificaciones y planos

2.3.5 Habilidad

Alude a la capacidad adquirida o natural para llevar a cabo una tarea o actividad con destreza, en el ámbito laboral implica las capacidades que se desarrollan mediante la práctica y la experiencia, permitiendo a una persona realizar tareas con eficacia y precisión (Gañán, 2018).

2.3.6 Compañero de trabajo

Un compañero de trabajo es alguien que colabora y comparte responsabilidades en un entorno laboral, al respecto, Álvarez, et al. (2023) refieren



que este término se refiere a las personas que participan en proyectos comunes y apoyan a los demás miembros del equipo para alcanzar objetivos conjuntos.

2.3.7 Jornada laboral

La jornada laboral se define como el tiempo diario que un empleado destina a cumplir con las responsabilidades de su trabajo, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 854 la jornada laboral no debe exceder las 48 horas semanales (Ley N°27671, 2002). Por tanto, la jornada laboral es clave para organizar el trabajo dentro de una empresa y se encuentra regulada por políticas y normas destinadas a mejorar tanto la productividad como el bienestar de los empleados. Según Aced, Arocas y Miquel (2021) resaltan que una buena gestión de horarios, junto con una comunicación interna efectiva, puede aumentar la satisfacción y el compromiso del personal.

2.3.8 Carga laboral

La carga laboral alude a la cantidad y exigencia de las tareas asignadas a cada empleado, la cual influye en su desempeño y estado anímico. Bakker et al. (2023) explican, desde la teoría de demandas y recursos laborales, que una carga laboral desproporcionada y la falta de apoyo necesario generan un incremento en el estrés y afectan el rendimiento. Por otro lado, Solano (2021) subraya que el exceso de tareas sin la debida compensación se traduce en un bajo nivel de satisfacción y agotamiento emocional, en particular en entornos administrativos.

2.3.9 Capacidad laboral

La capacidad laboral se define como el conjunto de habilidades, conocimientos y competencias que permiten a un trabajador cumplir eficazmente



con las tareas asignadas, adaptándose a las exigencias de su puesto. Para Alles (2003), en su enfoque sobre gestión por competencias, esta capacidad implica identificar las habilidades específicas que cada puesto requiere y trabajar en su desarrollo para mejorar el rendimiento y la efectividad en el ámbito laboral. Por otro lado, Altamirano (2021) considera que medir la capacidad laboral es fundamental para la gestión del talento, ya que permite diseñar estrategias para potenciar el desempeño de los empleados, fomentando un ambiente de mejora continua que favorece el crecimiento tanto personal como profesional.

2.3.10 Presión laboral

La presión laboral se refiere a las demandas psicológicas y físicas que los empleados enfrentan para cumplir las expectativas organizacionales. Al respecto, Al-Rubaye y Turki (2024) destacan cómo esta presión incide en el rendimiento, sobre todo en situaciones complejas como la pandemia de COVID-19, y en ambientes laborales donde se valora la innovación y flexibilidad. A ello, Escobedo (2024) agrega que niveles elevados de presión, sin el adecuado respaldo organizacional, pueden derivar en problemas de salud mental, particularmente en sectores con mayores riesgos de estrés.

2.3.11 Conflictos laborales

Los conflictos laborales son desacuerdos o enfrentamientos entre empleados que surgen por diferencias entre empleados o con la organización y pueden tener un impacto negativo en el ambiente y productividad. Según Castro y Calzadilla (2021) una comunicación asertiva resulta esencial para prevenir y gestionar estos desacuerdos, ya que facilita la expresión de expectativas y necesidades de manera respetuosa. Asimismo, Gañán (2018) señala que los estilos



comunicativos influyen en la resolución de conflictos, especialmente en entornos colaborativos como el educativo, donde la interacción es constante y necesaria para un trabajo en equipo efectivo.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La investigación se llevó a cabo en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, una Institución pública situada en la ciudad de Puno. esta ciudad abarca un territorio de 6,494.76 km², y se encuentra dentro del ecosistema Altiplánico, entre los ramales Occidental y Oriental de la Cordillera de los Andes. Donde se distingue un área de influencia del Lago Titicaca, que se caracteriza por un 60% por pampas, llanuras o praderas y en 40% por pendientes y quebradas. Su formación ecológica predominante es el bosque húmedo montano (pajonal andino). Está ubicada a orillas del Lago Titicaca a 3827 m.s.n.m., lago navegable más alto del Mundo.

Concretamente con los trabajadores del área de obras que se desempeñan en diferentes cargos; residente de obra, maestro de obras, asistente de obras, SOMA, prevencionista, operario soldadores, metálicos, encofradores, carpinteros, esmeriladores, fierros, perforadores y peones.

3.2 TIPO Y MÉTODO DE ESTUDIO

Después de definir el problema de investigación y los objetivos a alcanzar, fue necesario establecer los procedimientos metodológicos que permitieron llevar a cabo el estudio. Esto incluyó la selección del tipo y diseño de la investigación, su aplicación al contexto específico, así como las técnicas e instrumentos para la recolección de datos. Según Arias, (2006) el marco metodológico describe el

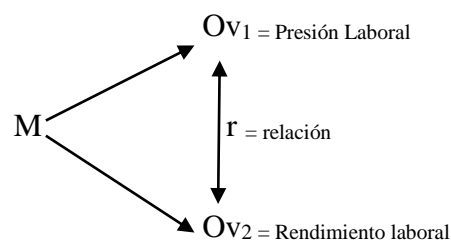
proceso y los métodos que se deben seguir para abordar el problema de investigación propuesto.

3.2.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica o teórica, ya que su propósito no fue aplicativo, sino más bien ampliar y profundizar el conocimiento científico existente sobre la realidad (Carrasco, 2005), este tipo de investigación tiene como objetivo analizar las relaciones o el grado de asociación entre las variables, para finalmente generar conocimiento con la teoría existente basada en la prueba de hipótesis.

3.2.2 Diseño de la investigación

“La investigación enmarcó un enfoque no experimental” de corte transversal; según Hernández et al. (2014) es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Quiere decir que se observa el fenómeno tal como es en su contexto natural para su respectivo análisis y la utilización de técnicas de recolección de datos (p. 152). Luego, se llevaron a cabo una serie de pasos, como la clasificación y codificación de la información, así como la elaboración de tablas estadísticas, con el objetivo de analizar los datos y presentar los resultados del estudio.





3.2.3 Alcance de investigación

La presente investigación se clasifica como correlacional. Según Hernández et al. (2014), este tipo de estudio tiene como objetivo comprender la relación o grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de un contexto específico. En los estudios correlacionales, el primer paso consiste en medir cada variable individualmente, seguido de su cuantificación, análisis y establecimiento de las relaciones pertinentes. Estas correlaciones se fundamentan en hipótesis que son sometidas a prueba (p. 93). En este contexto, la tesis con el título: "Presión Laboral y su relación con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024" se enmarca en este enfoque metodológico.

3.2.4 Método

La investigación se orientó desde el enfoque cuantitativo, consiguientemente se utilizó el método hipotético-deductivo, este método permite identificar un fenómeno que queremos estudiar, proponer diversas hipótesis para explicarlo, deducir los resultados esperados de cada una de estas hipótesis bajo la suposición de que son correctas, contrastar dichas predicciones con nuestras observaciones y, finalmente, descartar aquellas hipótesis cuyas predicciones no sean respaldadas por los datos obtenidos (Behar, 2008).

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

3.3.1 Técnicas de recojo de datos

En el estudio, se aplicó la técnica de encuesta para recoger información relacionada con las dos variables y sus respectivas dimensiones e indicadores, los

cuales, de acuerdo con Cisneros-Caicedo et al. (2022), se consideran una herramienta de recolección de datos comúnmente utilizada en investigaciones científicas. Los datos recopilados fueron posteriormente analizados e interpretados para derivar los resultados de la investigación.

3.3.2 Instrumentos de recojo de datos

El instrumento utilizado fue un cuestionario, conformado por un conjunto de preguntas organizadas, estructuradas y precisas, diseñadas para medir o evaluar las variables establecidas en el estudio, y al mismo tiempo, para abordar el planteamiento del problema y las hipótesis.

Dicho esto, la técnica y el instrumento del cuestionario es de tipo escala de Likert, tal como se detalla a continuación.

Para la variable de presión laboral, se toma de acuerdo a las variables, dimensiones, indicadores valorativos del marco teórico, y de la misma manera las preguntas que conforman los 20 ítems distribuido en 3 dimensiones en una escala de; 1 Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 Indeciso, 4 De acuerdo, 5 Totalmente de acuerdo, y se realizó una escala valorativa por baremos presentando a mayor detalle en la tabla 1.

Tabla 1.

Escalas valorativas de medición por baremos de la variable presión laboral

Horario de trabajo (6 ítems)	Carga de trabajo (6 ítems)	Comunicación (8 ítems)	Presión laboral (20 ítems)
Excesivo o rígido (6 – 14)	Excesivo (6 – 14)	Conflictiva (8 – 18)	Alta (20 – 46)
Normal (15 – 22)	Regular (15 – 22)	Pasiva (19 – 29)	Regular (47 – 73)
Flexible (23 - 30)	Buena (23 - 30)	Asertiva (30 – 40)	Baja (74 – 100)

Nota: Escala de baremos del cuestionario

Para la variable rendimiento laboral, se utilizó un cuestionario denominado “Escala sobre rendimiento laboral” adaptado para la industria de la construcción, dicho cuestionario está conformado por 24 ítems, distribuido en tres dimensiones, siendo habilidad con 6 ítems, capacidad con 9 ítems y organización con 9 ítems.

Siendo un cuestionario de tipo Likert con valoraciones de 1 a 5 donde el 5 implica siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca, 1 nunca. Se determinó una escala valorativa por baremos.

Tabla 2.

Escala valorativa de medición por baremos de la variable rendimiento laboral

Escala valorativa	Habilidad (6 ítems)	Capacidad (9 ítems)	Organización (9 ítems)	Rendimiento laboral (24 ítems)
Eficiente	25 – 30	37 – 45	37 – 45	97 – 120
Regular	19 – 24	28 – 36	28 – 36	73 – 96
Bajo	13 – 18	19 – 27	19 – 27	49 – 72
Deficiente	6 – 12	9 – 18	9 – 18	24 – 48

Nota: Escala valorativa del cuestionario en base a KPIs (Murillo et al., 2024)

3.3.3 Validación y confiabilidad de la investigación.

La validación de los instrumentos de recolección de datos se realizó mediante un juicio de expertos, obteniendo dos expertos, docentes de la facultad de trabajo social y un magister en investigación y docencia universitaria, en los cuales se validó la pertinencia, coherencia, congruencia, suficiencia, objetividad, consistencia, organización, claridad, formato y estructura de los instrumentos de recolección de datos. El puntaje objetivo fue de 1,00 y 0,90 garantizando una validez muy buena en todos los ítems del proceso de recolección de datos.



En el ámbito de la confiabilidad de los instrumentos, se detalló minuciosamente la consistencia interna mediante la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach, obteniendo para presión laboral un valor de 0,920 y el instrumento de rendimiento laboral un valor de 0,864, de tal manera dichos valores garantizan la confiabilidad, siendo el mínimo permitido es 0,7 en la escala de alfa de Cronbach.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1 Población

La población está conformada por 200 trabajadores de obras que llevan a cabo sus funciones dentro de la ciudad universitaria, que oscilan entre las edades de 26 a 60 años, de género masculino casi la mayoría de la población. Estos trabajadores proceden de Área urbana y rural, son hablantes de quechua, aimara y castellano, con un nivel de educación primaria, secundaria y superior.

3.4.2 Muestra

Para definir la muestra, se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, también denominado muestreo dirigido. Según Hernández et al. (2014), este tipo de muestreo se caracteriza por ser un procedimiento de selección basado en las características específicas de la investigación, más que en un criterio estadístico que permita generalizar los resultados a toda la población. En este enfoque, las muestras se eligen principalmente debido a su accesibilidad para el investigador, lo que facilita el proceso de recolección de datos. En este caso, se realizó un análisis de 100 trabajadores de la construcción, seleccionados por ser fácilmente accesibles y disponibles. El objetivo de esta selección fue identificar las necesidades y demandas de los trabajadores, tomando en cuenta su antigüedad

en el puesto. La distribución de los trabajadores según estos criterios es la siguiente:

Tabla 3.

Muestra de la investigación

Trabajadores	Total
MEJ. SERV. G. I. E. S.R. U. Sede Administrativa Central	70
MEJ. SERV. G. I. E. S.R. U. de agua potable.	30
Total	100

3.5 PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

El procesamiento de datos se realizó con el programa SPSS Versión 27, y el programa Microsoft Excel 365, donde se hicieron el proceso de tabulación, codificación, procesamiento con escalas valorativas y la exportación de tablas según los objetivos planteados en la investigación.

3.5.1 Prueba de normalidad

Para definir el método de contraste de hipótesis, se realizó una prueba de normalidad que se muestra en el anexo 7 de la investigación, en los cuales, mediante el coeficiente de Kolmogorov Smirnov se determinó que los datos no provienen de una distribución normal ($p < 0,05$), por ende, la contrastación de hipótesis se realizó con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.5.2 Contrastación de hipótesis.

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman es una medida no paramétrica de la correlación entre dos variables aleatorias. Este coeficiente se utiliza principalmente cuando los datos no cumplen con los supuestos necesarios



para el coeficiente de correlación de Pearson, como la normalidad de las variables (Martinez, 2012).

Para realizar la contrastación de hipótesis se realiza el planteamiento de las hipótesis estadísticas como son la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a)

H_0 : No existe una relación significativa entre la Presión laboral con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

H_a : Existe una relación significativa entre la Presión laboral con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Regla de decisión

Se rechaza H_0 : $p < 0,05$, Por lo tanto, se acepta la H_a

Se rechaza H_a : $p > 0,05$, Por lo tanto, se acepta la H_0

Además

$Rho = 0,000$; Correlación nula

$Rho =$ negativo (-); Correlación inversa

$Rho =$ Positivo (+); Correlación directa

Determinación de Rho de Spearman

Para calcular el coeficiente de Spearman, los datos se ordenan y se reemplazan por su respectivo rango. Luego, se aplica la siguiente fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

donde:

d_i = es la diferencia entre los rangos de cada par de observaciones,

n = es el número de observaciones.

Además, El valor de ρ varía entre -1 y 1, siendo el siguiente detalle

Figura 1.

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

Escala de Correlación		Significado
Significativo ↑ Correlación Inversa (-)	-1,00	Correlación negativa Perfecta
	-0,90 a -0,99	Correlación negativa muy fuerte
	-0,75 a -0,89	Correlación negativa considerable
	-0,50 a -0,74	Correlación negativa moderada
	-0,25 a -0,49	Correlación negativa baja
	-0,10 a -0,24	Correlación negativa muy baja
No sig.	Correlación nula 0,00	No existe correlación
Significativo ↓ Correlación directa (+)	+0,10 a +0,24	Correlación positiva muy baja
	+0,25 a +0,49	Correlación positiva baja
	+0,50 a +0,74	Correlación positiva moderada
	+0,75 a +0,89	Correlación positiva considerable
	+0,90 a +0,99	Correlación positiva muy fuerte
	+1,00	Correlación positiva Perfecta

Nota: Información extraída de Neyra (2024)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En esta sección se presentan los resultados obtenidos del análisis y sistematización de los datos recopilados, organizados en tablas de acuerdo con los objetivos planteados, para facilitar la interpretación y alcanzar las conclusiones correspondientes.

4.1.1 Resultado para la hipótesis específica 1: Horario de trabajo y su relación con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

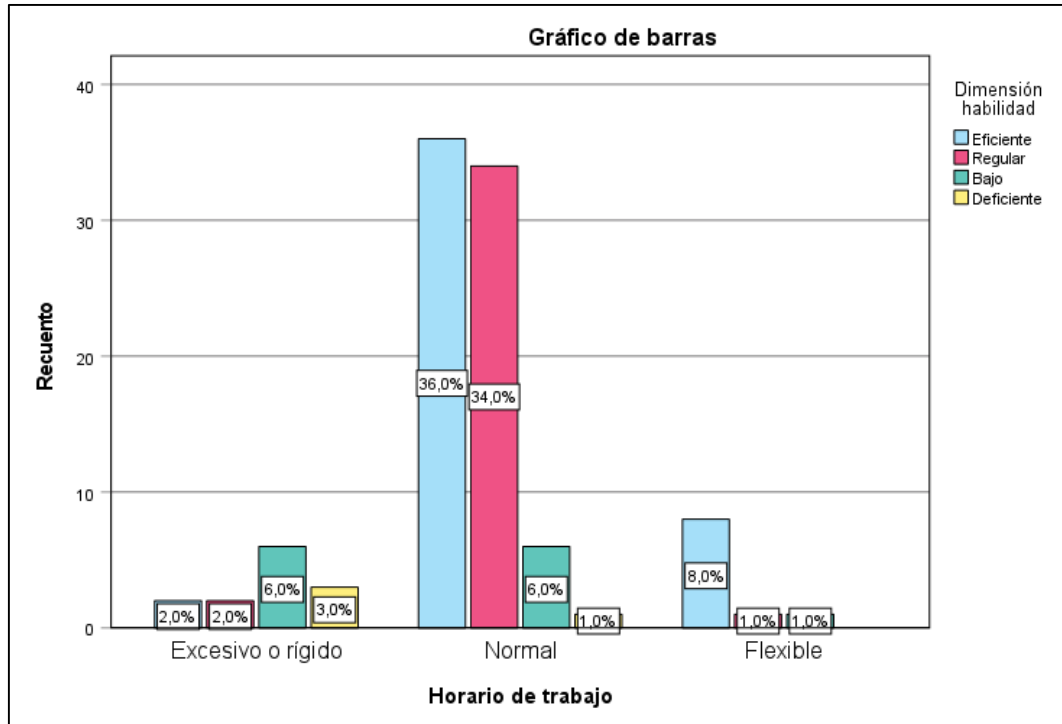
Tabla 4.

Horario de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión habilidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Horario de trabajo	Dimensión habilidad								Total	
	Eficiente		Regular		Bajo		Deficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Excesivo o rígido	2	2,0%	2	2,0%	6	6,0%	3	3,0%	13	13,0%
Normal	36	36,0%	34	34,0%	6	6,0%	1	1,0%	77	77,0%
Flexible	8	8,0%	1	1,0%	1	1,0%	0	0,0%	10	10,0%
Total	46	46,0%	37	37,0%	13	13,0%	4	4,0%	100	100,0%

Figura 2.

Horario de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión habilidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.



En la tabla 4 y figura 2 se evidencia que el 36,0% de personal de obras de la UNA – Puno trabajan bajo un horario de trabajo normal y el rendimiento laboral en su dimensión de habilidad fue eficiente, datos que reflejan que la mayoría del personal tiene establecido un horario de trabajo regular, conforme a la Ley N° 27671, que estipula una jornada laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales en sectores como la construcción, ya que un horario laboral estándar permite que los trabajadores desarrollen sus tareas de manera equilibrada, con un tiempo adecuado para la recuperación física y mental, lo que contribuye a un ambiente de trabajo saludable y facilita un rendimiento eficiente, por tanto, el personal logró un rendimiento laboral eficiente en su dimensión de habilidad reflejando que el personal cuentan con el tiempo necesario para desarrollar sus tareas sin sobrecargas, lo que permite que pongan en práctica sus habilidades de manera óptima,



evidenciando que un entorno de trabajo con horarios razonables facilita que el personal de obras mantenga un nivel adecuado de concentración, lo que resulta en un uso efectivo de sus destrezas técnicas y manuales, fundamentales en este tipo de ocupaciones.

Según la Ley N° 27671 (2002) establece que el horario de trabajo debe ser determinado según la naturaleza a la cual se dedican las organizaciones, pero esta no debe exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales, lo cual concuerda con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Ley N° 728, 1997) donde se establece que las jornadas laborales deben seguir un esquema similar, con la opción de realizar horas extra bajo compensación, esta normativa está orientada a optimizar la productividad y, al mismo tiempo, a proteger la salud de los trabajadores, asegurando condiciones laborales justas y equilibradas. De acuerdo con la OIT, un horario de trabajo estándar también promueve la seguridad laboral, disminuye los riesgos asociados a la fatiga y mejora la calidad del trabajo. Según la Ley N° 28806 (2006) se resalta que, en el sector de la construcción, el horario de trabajo hace referencia a las horas durante las cuales los empleados están comprometidos en sus actividades laborales, que pueden variar según el tipo de proyecto, las condiciones del sitio y las normativas locales.

En este sentido, el caso del personal de obras de la UNA – Puno respalda la relación entre un horario laboral normal y un rendimiento eficiente en la dimensión de habilidades. Según Álvarez et al. (2023) resalta que las habilidades laborales abarcan tanto competencias técnicas como habilidades interpersonales, las cuales son esenciales para un buen desempeño. La estabilidad en los horarios de trabajo permite que los empleados utilicen sus destrezas técnicas de manera efectiva, manteniendo un adecuado equilibrio entre sus capacidades físicas y mentales, lo que a su vez facilita la ejecución de tareas especializadas sin comprometer la calidad.



Por otro lado, los datos también muestran un porcentaje menor de personal de obras con horarios de trabajo rígidos o excesivos con 3,0% quienes presentaron rendimiento laboral deficiente en su dimensión de habilidad, esto puede explicarse porque los horarios prolongados, que superan las 8 horas diarias, aumentan la fatiga y el agotamiento físico y mental, lo que reduce la capacidad de los trabajadores para llevar a cabo sus tareas con eficacia. Según Gómez (2021), la falta de descansos adecuados y la fatiga crónica son factores que afectan la capacidad de adaptación y el rendimiento general, limitando la productividad y el aprendizaje.

Asimismo, el 1,0% de personal con horario de trabajo flexible también presentan rendimiento laboral bajo en su dimensión de habilidad, demostrando que, aunque la flexibilidad laboral permite cierta autonomía en la organización del tiempo, la falta de una estructura clara y la planificación escasa pueden generar dificultades para mantener el enfoque y la concentración. Según Cáceres et al. (2018), la flexibilidad mal gestionada puede llevar a la dispersión de esfuerzos ya una menor productividad. En consecuencia, la falta de un horario regular y bien organizado afecta negativamente la capacidad de los trabajadores para aplicar sus habilidades de manera eficiente, resultando en un rendimiento deficiente.

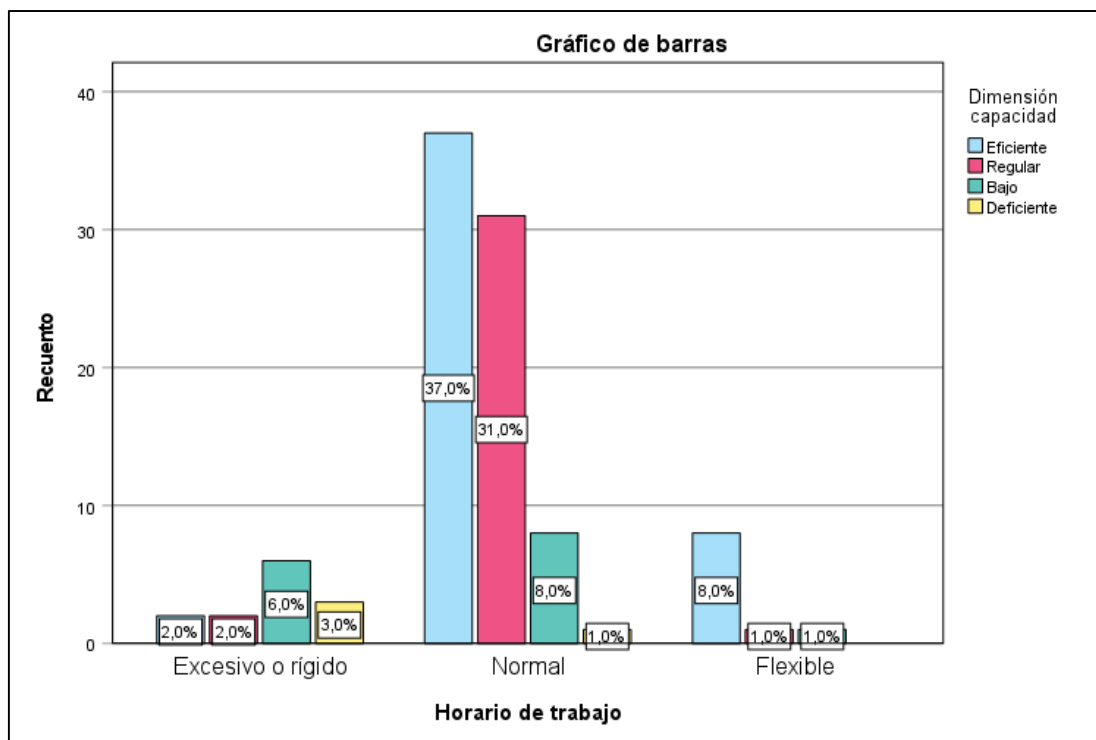
Tabla 5.

Horario de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Horario de trabajo	Dimensión capacidad								Total	
	Eficiente		Regular		Bajo		Deficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Excesivo o rígido	2	2,0%	2	2,0%	6	6,0%	3	3,0%	13	13,0%
Normal	37	37,0%	31	31,0%	8	8,0%	1	1,0%	77	77,0%
Flexible	8	8,0%	1	1,0%	1	1,0%	0	0,0%	10	10,0%
Total	47	47,0%	34	34,0%	15	15,0%	4	4,0%	100	100,0%

Figura 3.

Horario de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.





En la tabla 5 y figura 3 se presenta que el 37,0% de personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano (UNA) trabaja bajo un horario de trabajo normal, y su rendimiento laboral en la dimensión de capacidad es calificado como eficiente. Datos que demuestran que la mayoría del personal trabaja bajo una jornada laboral regular, conforme a la Ley 27671 y la Ley 728 donde establecen que para el sector de construcción una jornada laboral ordinaria es de 8 horas diarias y 48 horas semanales, considerando que un horario laboral normal proporciona un equilibrio adecuado entre el trabajo y el descanso, permitiendo a los trabajadores mantener niveles óptimos de energía y concentración, lo que facilita un rendimiento eficiente en su capacidad laboral, tal como es el caso del personal de obras de la UNA - Puno, quienes alcanzaron rendimiento laboral en su dimensión de capacidad eficiente, lo que implica que el personal posee capacidad técnica y física para realizar sus tareas de manera efectiva y acorde a las exigencias del puesto, dado que un nivel eficiente de capacidad significa que los personales son capaces de ejecutar sus actividades con precisión, manejan las herramientas y equipos de manera competente, y se adaptan a las demandas del trabajo con rapidez y calidad.

Como señalan Álvarez et al. (2023) que una capacidad laboral eficiente incluye la habilidad de responder a las demandas del entorno con destreza técnica y una sólida resistencia física, cualidades cruciales en un entorno de trabajo tan exigente como el de la construcción. Un horario de trabajo normal contribuye a mantener estas capacidades operativas, ya que permite que los empleados se recuperen esencialmente y mantengan un rendimiento adecuado.

De acuerdo con Chiavenato (2007) la capacidad laboral abarca tanto las aptitudes y destrezas técnicas como cualidades personales, tales como la motivación y la ética profesional, que permiten a una persona realizar su trabajo de manera eficiente. De manera similar, Beltrán (2024) refuerza esta idea, señalando que la capacidad laboral



incluye tanto habilidades inherentes como adquiridas, combinando conocimientos técnicos y habilidades para resolver problemas, lo que es esencial para gestionar responsabilidades dentro de una organización. López et al. (2023) añaden que la capacidad está estrechamente vinculada a la aplicación práctica de las competencias individuales para cumplir con los objetivos organizacionales, siendo crucial la adaptación a nuevos desafíos.

Sin embargo, los datos también revelan que un porcentaje menor de trabajadores de la UNA – Puno, específicamente el 3%, experimenta horarios de trabajo rígidos o excesivos, lo que se asocia con un rendimiento laboral deficiente en la dimensión de capacidad, dado que un horario rígido, se caracteriza por jornadas prolongadas y sin suficiente flexibilidad, generando fatiga física y mental, afectando la capacidad del trabajador para ejecutar sus tareas de manera eficiente. En el caso del personal de obras de la UNA, este tipo de horario generalmente está relacionado con la presión para cumplir plazos ajustados o afrontar cargas laborales intensas.

Al respecto, Gómez (2021) destaca que un horario excesivo reduce la capacidad de recuperación del trabajador, lo que a su vez impacta negativamente en su destreza física y su habilidad para manejar adecuadamente las tareas diarias, generando un bajo rendimiento laboral.

Además, se observa que el 1% del personal con horario de trabajo flexible también experimenta un rendimiento bajo en la dimensión de capacidad, demostrando que un horario de trabajo tanto rígido como flexible conlleva a tener rendimiento laboral en su dimensión de capacidad de bajo a deficiente. Según Cáceres et al. (2018), la flexibilidad laboral sin una correcta planificación conlleva a una falta de continuidad en el trabajo, reduciendo la capacidad operativa del empleado, ya que el esfuerzo no está bien

distribuido y puede haber una falta de concentración en las tareas específicas. En este contexto, tanto el horario excesivo como el flexible generan una disminución en la capacidad laboral, afectando la productividad y la calidad del trabajo.

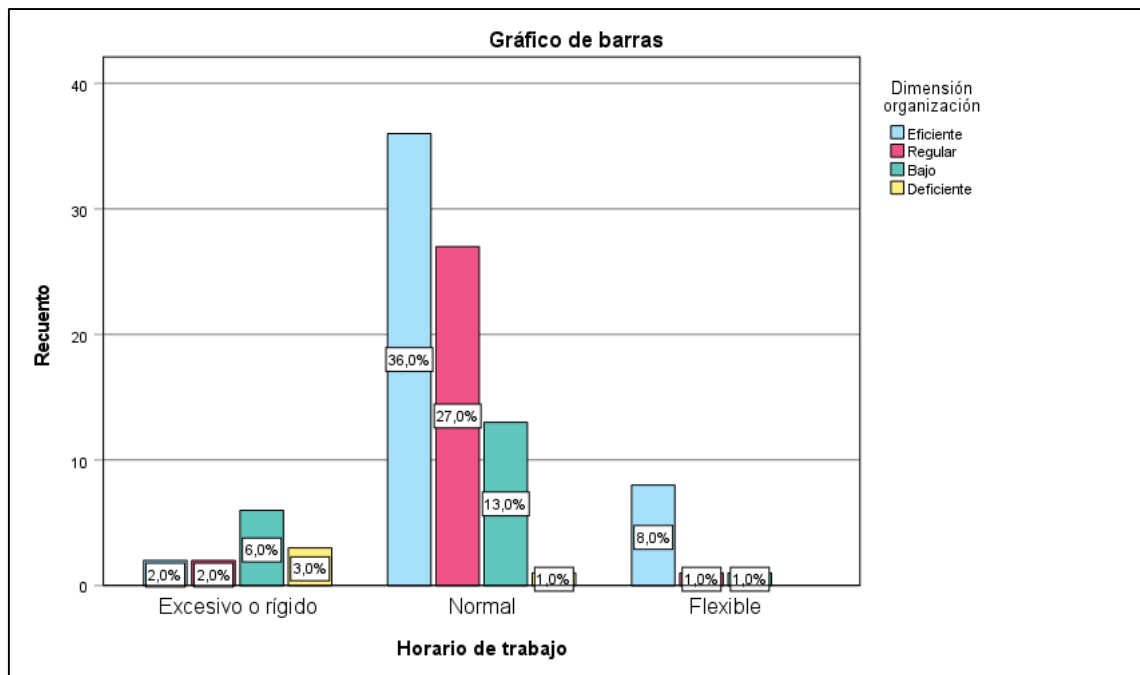
Tabla 6.

Horario de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión organización del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Horario de trabajo	Dimensión organización								Total	
	Eficiente		Regular		Bajo		Deficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Excesivo o rígido	2	2,0%	2	2,0%	6	6,0%	3	3,0%	13	13,0%
Normal	36	36,0%	27	27,0%	13	13,0%	1	1,0%	77	77,0%
Flexible	8	8,0%	1	1,0%	1	1,0%	0	0,0%	10	10,0%
Total	46	46,0%	30	30,0%	20	20,0%	4	4,0%	100	100,0%

Figura 4.

Horario de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión organización del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.



En la tabla 6 y figura 4 se presenta que el 36,0% de personal de obras de la UNA – Puno trabaja bajo un horario de trabajo normal, y su rendimiento laboral en la dimensión de organización fue eficiente, lo que significa que la jornada de trabajo está conforme a la normativa laboral, corresponde a una jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales (Ley N° 728, 1997). Este tipo de horario está diseñado para equilibrar las horas laborales con el tiempo de descanso, promoviendo un ambiente de trabajo sostenible que favorece tanto la salud del trabajador como su desempeño, el rendimiento laboral alcanzado fue eficiente en la dimensión de organización, comprendido como la capacidad del personal para planificar, estructurar y coordinar sus actividades de manera efectiva, cumpliendo con los plazos y objetivos establecidos, lo que implica que los trabajadores son capaces de distribuir su tiempo y recursos de manera adecuada, lo que permite que las tareas se realicen sin contratiempos y con un alto nivel de coordinación entre los miembros del equipo. En este sentido, la eficiencia organizacional implica mantener un flujo de trabajo constante y predecible, donde las tareas se ejecutan de manera ordenada y los obstáculos se gestionan de forma anticipada. Según López et al. (2023) una



organización eficiente es crucial para alcanzar los objetivos de una empresa, ya que permite la correcta asignación de tareas y una coordinación efectiva entre los distintos departamentos.

La organización, como dimensión del rendimiento laboral, se refiere a cómo se estructuran y coordinan las actividades y recursos dentro de una empresa para lograr sus objetivos. En este sentido, Barradas et al. (2021) una organización eficaz facilita la coordinación de múltiples tareas sin perder de vista detalles importantes, reduciendo el riesgo de errores y la duplicación de esfuerzos. La habilidad de planificar tanto a corto como a largo plazo también contribuye a una mayor adaptabilidad ante imprevistos, lo que permite mantener un rendimiento consistente incluso bajo condiciones de alta presión o incertidumbre. Por tanto, la organización se considera una competencia esencial para garantizar un alto rendimiento laboral sostenible.

Sin embargo, los datos también muestran que un porcentaje menor del personal (3%) trabaja bajo un horario de trabajo rígido o excesivo, lo cual se asocia con un rendimiento deficiente en la dimensión de la organización, lo que significa que el personal presenta una carga horaria elevada, con poca o ninguna flexibilidad, lo que genera fatiga y afecta negativamente su capacidad para organizar sus tareas de manera efectiva, lo que se traduce en una mala distribución de las tareas, incapacidad para cumplir con los plazos y una mayor propensión a errores, reflejando que el exceso de horas de trabajo afecta directamente la claridad mental y el enfoque, lo que disminuye la capacidad de planificar y coordinar actividades de manera eficiente.

Además, se presenta que el 1,0% de personal que trabaja con un horario de trabajo flexible también mostró un rendimiento bajo en su dimensión de organización, aunque el horario flexible otorga mayor autonomía, en el caso del personal de obras, genera una

falta de estructura en el día a día laboral. La ausencia de un marco fijo de trabajo puede dificultar la planificación y la secuencia ordenada de actividades, lo que impacta en la organización general de las tareas. Como resultado, tanto el horario excesivo como el flexible llevan a un rendimiento deficiente en la dimensión de organización, ya que el primero genera sobrecarga física y mental, y el segundo, en ausencia de límites claros, puede generar desorganización y pérdida de control sobre los procesos de trabajo.

Así, tanto un horario excesivo como uno flexible conducen a un rendimiento deficiente en la dimensión de organización; el primero genera una sobrecarga física y mental, mientras que el segundo, al carecer de límites claros, puede resultar en desorganización y pérdida de control sobre los procesos de trabajo.

4.1.2 Resultados para la hipótesis específica 2: Carga de trabajo y su relación con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano 2024.

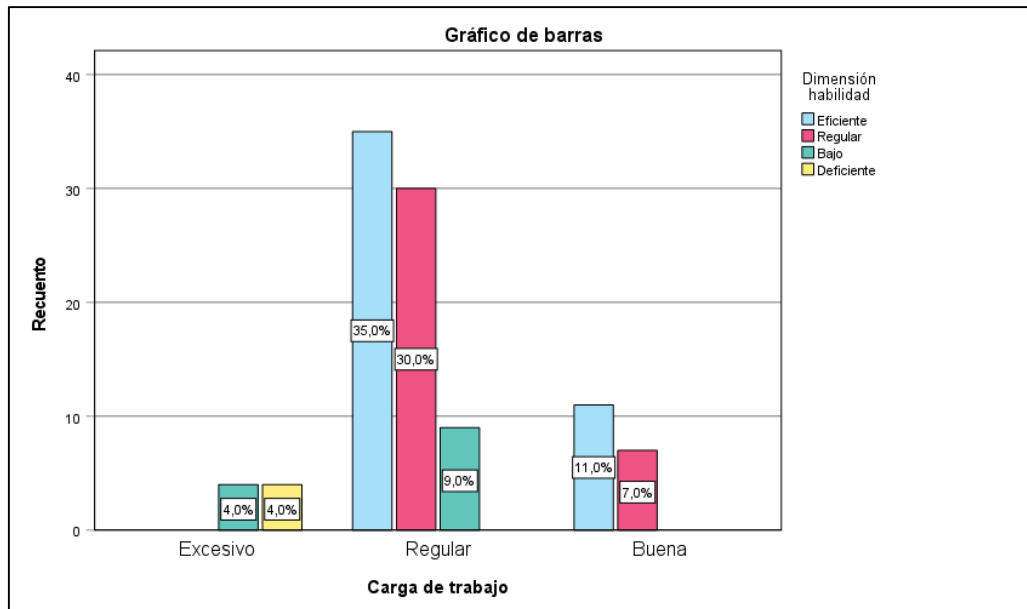
Tabla 7.

Carga de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión habilidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Carga de trabajo	Dimensión habilidad								Total	
	Eficiente		Regular		Bajo		Deficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Excesivo	0	0,0%	0	0,0%	4	4,0%	4	4,0%	8	8,0%
Regular	35	35,0%	30	30,0%	9	9,0%	0	0,0%	74	74,0%
Buena	11	11,0%	7	7,0%	0	0,0%	0	0,0%	18	18,0%
Total	46	46,0%	37	37,0%	13	13,0%	4	4,0%	100	100,0%

Figura 5.

Carga de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión habilidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.



En la Tabla 7 y la Figura 5 se observa que el 35% del personal reporta una carga de trabajo regular y el rendimiento laboral en su dimensión de habilidad fue calificado como eficiente, resultados que reflejan que la mayoría del personal de obras de la UNA – Puno tiene un volumen de tareas y responsabilidades dentro de los límites razonables de la jornada laboral, lo que les permite desempeñar sus funciones sin sufrir una sobrecarga física ni mental significativa, este equilibrio entre trabajo y descanso favorece tanto la productividad como la capacidad de cumplir con las tareas asignadas de manera efectiva. Consecuentemente, el personal logró un rendimiento eficiente en su dimensión de habilidad, lo que implica que posee las competencias técnicas necesarias, junto con las habilidades prácticas requeridas para realizar sus tareas de forma óptima. En este contexto, ser eficiente en cuanto a habilidad significa que el trabajador puede ejecutar sus funciones con alta precisión, rapidez y calidad, minimizando errores y maximizando el uso de los recursos disponibles. Además, las habilidades interpersonales y de



comunicación también juegan un papel fundamental para coordinarse con otros miembros del equipo, lo que garantiza el flujo adecuado de las operaciones.

Según López et al. (2023), la combinación de habilidades técnicas y blandas es esencial para el éxito en un entorno laboral como el de la construcción, donde la colaboración y la capacidad de adaptación son claves para alcanzar los objetivos organizacionales. Gómez (2021) resalta que las habilidades no solo influyen en la calidad del trabajo, sino también en la capacidad para adaptarse y aprender de manera continua. En un entorno laboral dinámico, la habilidad para adquirir nuevas destrezas y actualizar las existentes es crucial para mantener la competitividad y responder a los cambios del mercado. Además, Cáceres et al. (2018) afirman que evaluar correctamente las habilidades de los empleados permite a las organizaciones identificar áreas de mejora y diseñar programas de capacitación eficaces, lo que mejora el rendimiento y facilita el logro de los objetivos organizacionales.

Por otro lado, los datos también muestran un porcentaje menor de personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano que tienen carga de trabajo rígido o excesivo con 4,0% y el rendimiento laboral en su dimensión de habilidad fue deficiente, lo que implica que el personal enfrentan una cantidad de tareas que excede los límites razonables de la jornada laboral, dejando poco espacio para descansos o ajustes en la planificación, esta sobrecarga genera fatiga física y mental, reduciendo la capacidad de los trabajadores para ejecutar sus funciones con precisión y eficiencia. La presión adicional crea un ambiente laboral estresante, donde los empleados no tienen tiempo suficiente para concentrarse en la calidad de su desempeño. Como resultado, su habilidad para resolver problemas de manera efectiva y responder a desafíos imprevistos se ve afectado. Un rendimiento deficiente en la dimensión de habilidad se refleja en una menor

capacidad para realizar tareas técnicas correctamente, un aumento en los errores y dificultades para gestionar adecuadamente los recursos y el tiempo asignado.

Al respecto, Barradas, et al. (2021) destacan que cuando la carga laboral es excesiva, los trabajadores tienden a perder enfoque, lo que afecta directamente su habilidad para completar las tareas con éxito y puede generar problemas en la coordinación y el trabajo en equipo, esenciales en este tipo de entornos laborales. La habilidad deficiente también puede evidenciarse en la falta de adaptabilidad y de capacidad para enfrentar situaciones nuevas o inesperadas, lo que lleva a un bajo rendimiento general.

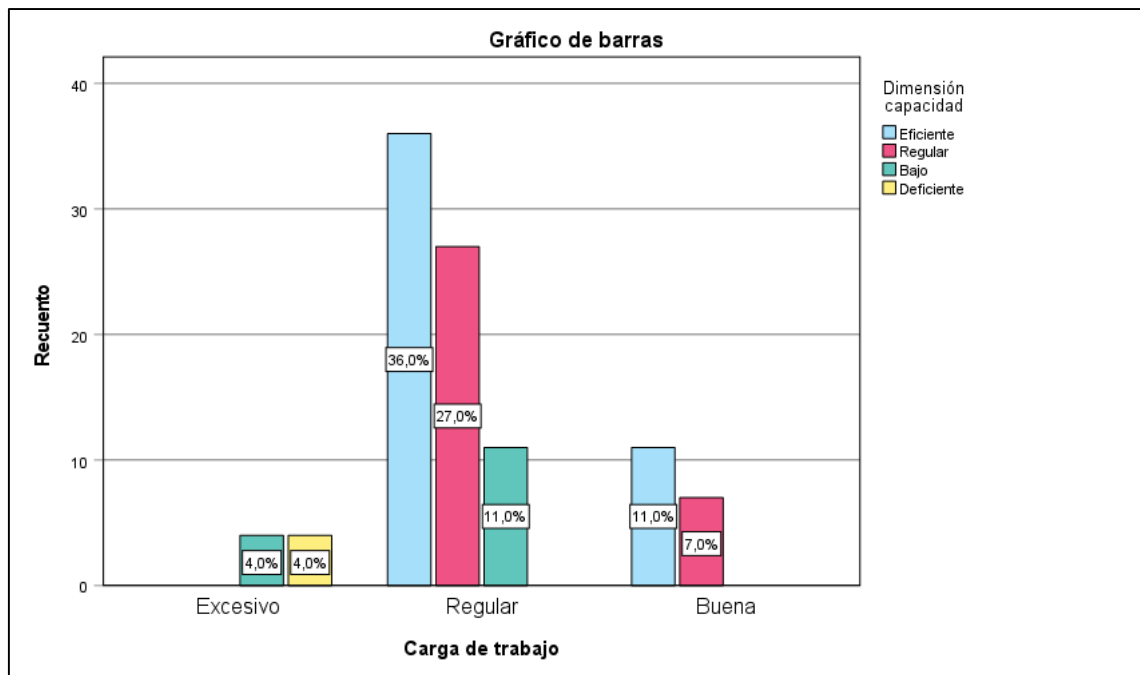
Tabla 8.

Carga de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Carga de trabajo	Dimensión capacidad								Total	
	Eficiente		Regular		Bajo		Deficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Excesivo	0	0,0%	0	0,0%	4	4,0%	4	4,0%	8	8,0%
Regular	36	36,0%	27	27,0%	11	11,0%	0	0,0%	74	74,0%
Buena	11	11,0%	7	7,0%	0	0,0%	0	0,0%	18	18,0%
Total	47	47,0%	34	34,0%	15	15,0%	4	4,0%	100	100,0%

Figura 6.

Carga de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.



En la tabla 8 y figura 6 se presenta que el 36,0% de personal tienen carga de trabajo regular y el rendimiento laboral en su dimensión de capacidad fue eficiente, resultados que reflejan que la mayoría del personal de la obra tiene una carga de trabajo regular que significa que las tareas asignadas están dentro de un nivel manejable y equilibrado (La tarea está dentro de las capacidades o habilidades del individuo), permitiendo al personal cumplir con sus responsabilidades sin experimentar una sobrecarga física o mental, lo cual se caracteriza por una distribución adecuada de tareas, que respeta los tiempos y recursos disponibles, permitiendo que los trabajadores mantengan un buen nivel de desempeño sin sacrificar su bienestar. Este equilibrio favorece el rendimiento laboral en su dimensión de capacidad, que se refiere a la aptitud, destreza y competencias que el personal tiene para ejecutar sus tareas de manera eficiente, dado que ser eficiente en cuanto a la capacidad implica que el personal es capaz de aplicar de manera efectiva tanto sus conocimientos técnicos como sus habilidades prácticas para completar sus responsabilidades de forma oportuna y con calidad.



La capacidad eficiente también abarca la habilidad de resolución de problemas y la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes o desafíos inesperados. Según Beltrán (2024), la capacidad eficiente está relacionada con la combinación de habilidades técnicas y la habilidad para gestionar diversas responsabilidades, manteniendo un desempeño consistente en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En el contexto del personal de obras de la UNA – Puno, esto significa que los trabajadores son capaces de cumplir con las metas del proyecto sin comprometer la calidad del trabajo y gestionando adecuadamente los recursos y tiempos asignados.

La capacidad laboral, de acuerdo con Chiavenato (2007) hace referencia a la aptitud, destrezas y competencias que una persona tiene para llevar a cabo a cabo de manera eficiente un trabajo particular en una organización, esta capacidad abarca tanto los conocimientos técnicos y habilidades prácticas requeridas para ejecutar las tareas asignadas, como las cualidades personales, tales como la motivación, la actitud, la ética profesional.

Por otro lado, en la tabla y figura se muestra un porcentaje menor de personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano que tienen carga de trabajo rígido o excesivo con 4,0% y el rendimiento laboral en su dimensión de capacidad fue deficiente, demostrando que el personal de obras realizan actividades que superan su capacidad física o mental, lo que resulta en fatiga, estrés y una menor capacidad para enfocarse en las tareas, esta sobrecarga de trabajo, caracterizada por horarios extendidos o una alta cantidad de tareas, genera un entorno de trabajo desfavorable, haciendo que el personal no puedan gestionar adecuadamente su tiempo ni planificar sus actividades de forma efectiva, desencadenando el rendimiento laboral deficiente en su dimensión de capacidad disminuye notablemente debido al agotamiento y la presión, lo que impide a los trabajadores aplicar sus conocimientos y habilidades de manera óptima. El rendimiento

deficiente en la dimensión de capacidad se presenta cuando los trabajadores no pueden cumplir con los estándares de calidad o no logran finalizar las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos, que implica también una menor capacidad para resolver problemas y adaptarse a los cambios del entorno laboral. En el contexto del personal de la UNA – Puno, un rendimiento deficiente en esta dimensión se manifiesta en la incapacidad para gestionar múltiples responsabilidades de manera efectiva, lo que genera retrasos en el proyecto, errores en la ejecución de las tareas y una falta de coordinación adecuada dentro del equipo de trabajo. Tal como señala Cabezas-Ramos y Brito-Aguilar (2021) una carga laboral excesiva afecta la capacidad del empleado para aplicar sus habilidades de manera eficiente, lo que se traduce en un rendimiento bajo y en una disminución en la calidad general del trabajo realizado.

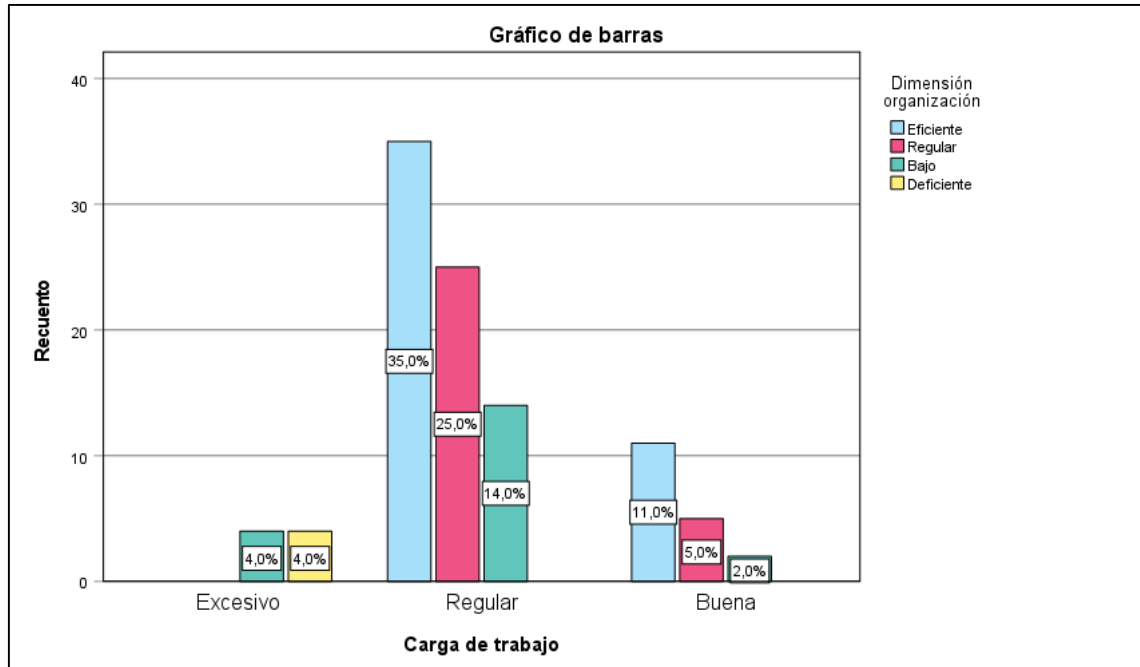
Tabla 9.

Carga de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión organización del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Carga de trabajo	Dimensión organización								Total	
	Eficiente		Regular		Bajo		Deficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Excesivo	0	0,0%	0	0,0%	4	4,0%	4	4,0%	8	8,0%
Regular	35	35,0%	25	25,0%	14	14,0%	0	0,0%	74	74,0%
Buena	11	11,0%	5	5,0%	2	2,0%	0	0,0%	18	18,0%
Total	46	46,0%	30	30,0%	20	20,0%	4	4,0%	100	100,0%

Figura 7.

Carga de trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión organización del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.



En la tabla 9 y figura 7 se presenta resultados sobre la carga de trabajo y el rendimiento laboral en su dimensión de organización del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, donde se evidencia que el 35,0% de personal tienen carga de trabajo regular y el rendimiento laboral en su dimensión de organización fue eficiente, reflejando que el personal de obras presenta carga de trabajo regular caracterizado por un nivel de responsabilidades que se alinea con sus capacidades y disponibilidad, esta carga laboral permite a los trabajadores realizar sus tareas sin verse abrumados, lo que resulta en un ambiente de trabajo más equilibrado, asimismo, una carga de trabajo regular también facilita una mejor organización, permitiendo a los empleados planificar, coordinar y ejecutar sus actividades de manera efectiva. Por lo tanto, el personal de obras alcanzó rendimiento laboral eficiente en su dimensión de organización, demostrando que son capaces de cumplir con los plazos establecidos y alcanzar los



objetivos del proyecto sin dificultades, lo que se traduce en una distribución adecuada de las responsabilidades y en una gestión efectiva del tiempo y los recursos, lo que a su vez fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y productivo.

En este contexto, la organización se refiere a la capacidad de los empleados para estructurar sus tareas y recursos de forma efectiva, lo que incluye la planificación adecuada, la priorización de actividades y la coordinación con otros miembros del equipo. Esto se ve respaldado por López et al. (2023), quienes destacan que la habilidad para organizar es crucial para alcanzar las metas organizacionales. Asimismo, García (2022) señala que una organización efectiva no solo mejora el rendimiento individual, sino que también promueve la colaboración y la cohesión en el equipo de trabajo. A ello, Barradas et al. (2021), una organización eficiente es clave para el rendimiento laboral, ya que permite asignar tareas de manera adecuada y facilitar la coordinación entre distintos departamentos.

Por otro lado, en la tabla y figura se muestra un porcentaje menor de personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano que tienen carga de trabajo rígido o excesivo con 4,0% y el rendimiento laboral en su dimensión de organización fue deficiente, demostrando que el personal de obras presenta carga de trabajo excesivo caracterizado por la imposición de tareas que exceden la capacidad del personal, lo que se traduce en horarios inflexibles y una elevada presión en el cumplimiento de responsabilidades. Las manifestaciones de una carga de trabajo rígida incluyen el estrés crónico, la fatiga y la disminución de la motivación laboral, en consecuencia, esta sobrecarga afecta negativamente la capacidad de los trabajadores para organizar sus actividades, lo que se traduce en una mala gestión del tiempo, el incumplimiento de plazos y un aumento de errores (Cáceres, et al., 2018). El personal se siente abrumado, lo que se traduce en un rendimiento deficiente en la dimensión de organización, como lo indican

los resultados. La falta de capacidad para planificar y coordinar eficazmente sus tareas se convierte en un obstáculo significativo para lograr los objetivos establecidos.

4.1.3 Resultados para la hipótesis específica 3: Comunicación en el trabajo y su relación con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2024.

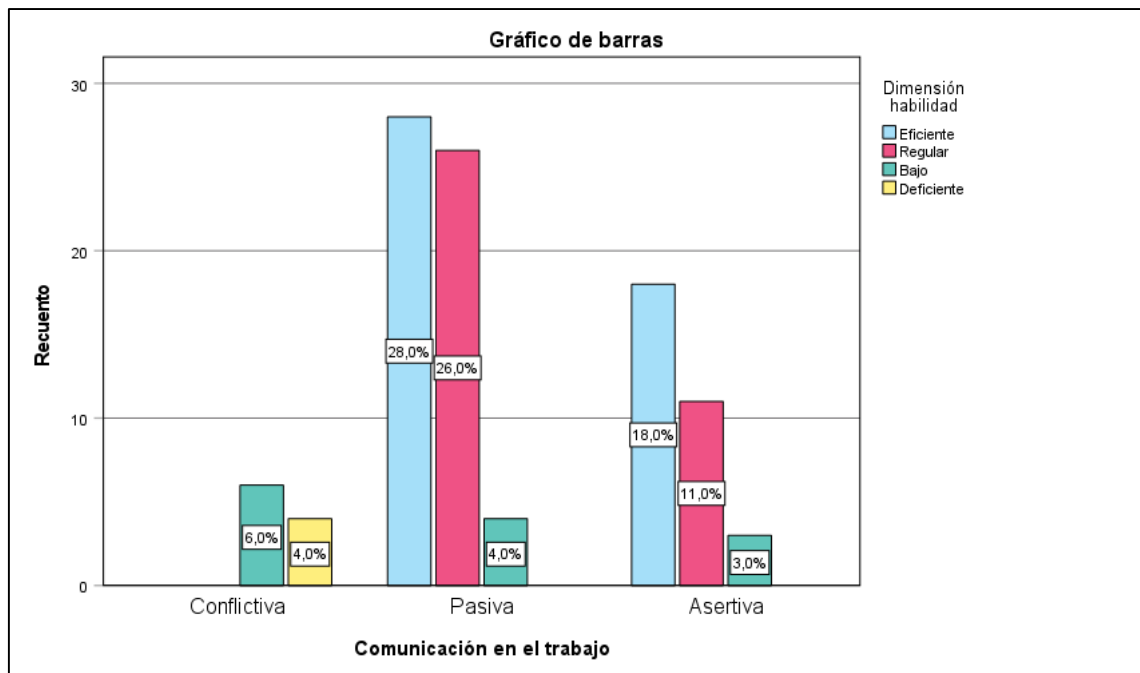
Tabla 10.

Comunicación en el trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Comunicación en el trabajo	Dimensión habilidad								Total	
	Eficiente		Regular		Bajo		Deficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Conflictiva	0	0,0%	0	0,0%	6	6,0%	4	4,0%	10	10,0%
Pasiva	28	28,0%	26	26,0%	4	4,0%	0	0,0%	58	58,0%
Asertiva	18	18,0%	11	11,0%	3	3,0%	0	0,0%	32	32,0%
Total	46	46,0%	37	37,0%	13	13,0%	4	4,0%	100	100,0%

Figura 8.

Comunicación en el trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.



En la tabla 10 y figura 8 se presenta que el 28,0% de personal tienen comunicación en el trabajo de forma pasiva y el rendimiento laboral en su dimensión de habilidad fue eficiente. Datos que evidencian que el personal de Obras en su mayoría tiene comunicación pasiva en su trabajo, caracterizado por la falta de asertividad en el intercambio de información, asimismo, deducimos que el personal de obras que utilizan este tipo de comunicación tienden a evitar la expresión abierta de sus pensamientos y sentimientos, lo que suele manifestarse en la falta de iniciativa para compartir ideas, preocupaciones o sugerencias, asimismo, esta forma de comunicación se presenta con frecuencia como una actitud de conformidad, donde los trabajadores pueden estar de acuerdo con las decisiones del grupo sin expresar sus opiniones o inquietudes, a pesar de esto, el rendimiento laboral en su dimensión de habilidad fue calificado como eficiente, lo que sugiere que, aunque la comunicación es pasiva, el personal es capaz de realizar sus tareas de manera efectiva y cumplir con los objetivos establecidos. Como resultado lograron ser eficientes a nivel de rendimiento laboral en su dimensión de habilidad, lo que implica que el personal es capaz de aplicar sus conocimientos y competencias de forma adecuada, aunque su forma de comunicación no sea la más activa, lo que significa



que, a pesar de la falta de intercambio proactivo de ideas, los trabajadores mantienen un nivel de rendimiento que les permite cumplir con sus responsabilidades. A pesar de esta comunicación pasiva, los datos sugieren que el personal es capaz de realizar sus tareas de manera efectiva, alcanzando un rendimiento eficiente en su dimensión de habilidad.

Según Beltrán (2024) señala que la eficiencia en el rendimiento laboral implica la capacidad de los trabajadores para aplicar sus conocimientos y competencias de forma adecuada, aun en un ambiente donde la comunicación no es óptima.

A respecto, Aced et al. (2021) resaltan que es relevante destacar que la comunicación organizacional, también denominada gestión de la comunicación, se ocupa de las interacciones entre la organización y sus distintos públicos, ya sean individuos o grupos. Este proceso de comunicación requiere una gestión especializada y profesional, que es precisamente el ámbito de acción de la comunicación organizacional. En esa línea, la comunicación pasiva se caracteriza por la falta de asertividad en el intercambio de información, tal como Gil-Díaz et al. (2022), refiere que este tipo de comunicación se manifiesta a través de la incapacidad de defender los propios derechos, presentando un humor apagado y una postura corporal retraída. Los individuos que se comunican de forma pasiva tienden a evitar la expresión abierta de sus pensamientos y sentimientos, lo que se traduce en la falta de iniciativa para compartir ideas o sugerencias. Esta actitud conformista puede llevar a que los trabajadores estén de acuerdo con las decisiones del grupo sin expresar sus verdaderas opiniones (Castro & Calzadilla, 2021).

La habilidad en este contexto se refiere no solo a las capacidades técnicas, sino también a la competencia para trabajar en equipo, resolver problemas y ejecutar tareas de manera organizada (Álvarez et al., 2023). Al respecto, Chiavenato (2007) menciona que la comunicación es un pilar fundamental para la integración dentro de una organización,



ya que las actividades que se llevan a cabo dependen de una comunicación efectiva. Las acciones de los miembros se ejecutan correctamente cuando existe una comunicación cohesionada entre todos ellos. Las redes de comunicación son cruciales para el adecuado funcionamiento de la organización y para mantener conectados a sus integrantes. Además, facilitan el proceso de toma de decisiones por parte de los directivos (p. 245). Según Gómez (2021), la capacidad de adaptación y aprendizaje continuo es fundamental en un entorno laboral dinámico, lo que permite a los trabajadores actualizar sus habilidades y mantener la competitividad.

Por otro lado, en la tabla y figura se muestra un porcentaje menor de personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano que tienen comunicación en el trabajo de forma conflictiva con 4,0% y el rendimiento laboral en su dimensión de habilidad fue deficiente, demostrando que el personal de obras presenta comunicación conflictiva caracterizado por desacuerdos y malentendidos frecuentes entre los miembros del equipo, lo que genera un ambiente laboral tenso, asimismo esta forma de comunicación es manifestado a través de discusiones, falta de cooperación y un intercambio de ideas poco constructivo, haciendo que el personal se sienta frustrados y desmotivados, lo que afecta su capacidad para colaborar y desempeñarse adecuadamente en sus tareas y el rendimiento laboral que alcanzaron fue deficiente en su dimensión de habilidad significa que los trabajadores no están logrando cumplir con las expectativas de su desempeño debido a la mala calidad de la comunicación, lo que resulta en errores en la ejecución de tareas, problemas de coordinación y un aumento en la tensión dentro del equipo de trabajo. La habilidad deficiente en este caso implica una incapacidad para gestionar adecuadamente las interacciones y resolver conflictos de manera efectiva, lo que repercute negativamente en la productividad general.

Al respecto, Gil - Diaz, et al. (2022) destacan que la comunicación agresiva, en contraste con la pasiva, pone mayor énfasis en las opiniones y sentimientos propios, a menudo sin considerar las contribuciones de los demás. Este comportamiento puede tener consecuencias negativas, ya que puede ser percibido como insensible a las necesidades ajenas (Castro & Calzadilla, 2021). Gañan (2018) menciona que la agresividad incluye una variedad de aspectos que pueden resultar perjudiciales tanto para el individuo como para el equipo, afectando la dinámica laboral y el bienestar general.

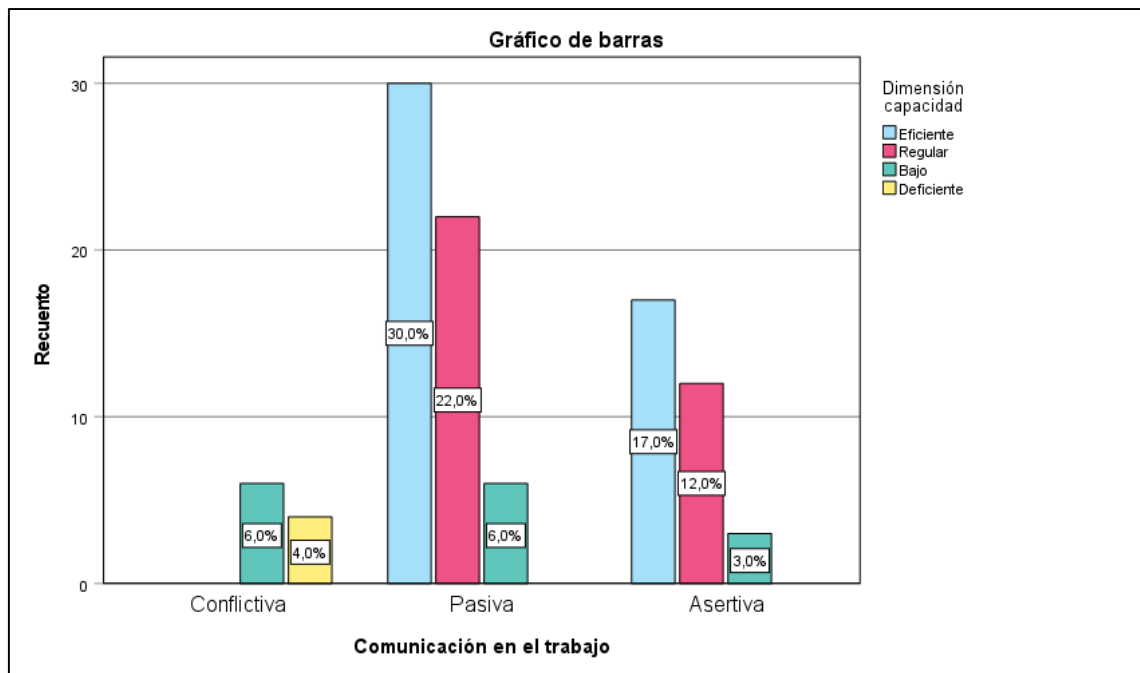
Tabla 11.

Comunicación en el trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Comunicación en el trabajo	Dimensión capacidad								Total	
	Eficiente		Regular		Bajo		Deficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Conflictiva	0	0,0%	0	0,0%	6	6,0%	4	4,0%	10	10,0%
Pasiva	30	30,0%	22	22,0%	6	6,0%	0	0,0%	58	58,0%
Asertiva	17	17,0%	12	12,0%	3	3,0%	0	0,0%	32	32,0%
Total	47	47,0%	34	34,0%	15	15,0%	4	4,0%	100	100,0%

Figura 9.

Comunicación en el trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.



En la tabla 11 y figura 9 se presenta resultados sobre la comunicación en el trabajo y el rendimiento laboral en su dimensión de capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, donde se evidencia que el 30,0% de personal tienen comunicación en el trabajo de forma pasiva y el rendimiento laboral en su dimensión de capacidad fue eficiente. Datos que evidencian que el personal de Obras en su mayoría tiene comunicación pasiva en su trabajo, caracterizado por una falta de asertividad en el diálogo, lo que se traduce en comportamientos como la evitación de conflictos, la reluctancia a expresar opiniones y una tendencia a conformarse con las decisiones del grupo, el personal que adopta este estilo de comunicación suelen mostrar reticencia a compartir, evitando expresar sus pensamientos o preocupaciones, así como una falta de iniciativa al no proponer ideas nuevas ni participar activamente en discusiones, donde este estilo se manifiesta a menudo en actitudes de conformidad, donde aceptan decisiones grupales sin cuestionar, incluso si no están de acuerdo, a pesar de estas limitaciones en su comunicación, el hecho de que el rendimiento laboral se clasifique como eficiente sugiere que el personal tiene la capacidad de cumplir con sus



responsabilidades y objetivos, utilizando sus conocimientos y competencias de manera adecuada, es decir, este resultado indica que, a pesar de que una parte significativa del personal emplea un estilo de comunicación que no fomenta el intercambio activo de ideas, son capaces de desempeñarse eficazmente en sus tareas, comprendiendo que la capacidad en este contexto se refiere a la habilidad del personal para ejecutar tareas específicas de manera efectiva, incluyendo tanto competencias técnicas como habilidades para trabajar en equipo y resolver problemas, es decir, un personal eficiente es capaz de adaptarse a situaciones y responder adecuadamente a los desafíos y cambios en el entorno laboral. Estos resultados indican que, a pesar de su comunicación pasiva, el personal de obras de la UNA – Puno puede organizarse y ejecutar sus tareas de manera efectiva, lo que resalta la importancia de la capacidad individual y la formación profesional.

La comunicación pasiva se caracteriza por una falta de asertividad en el diálogo, lo que se traduce en comportamientos como la evitación de conflictos y la reluctancia a expresar opiniones. Según Gil-Díaz et al. (2022), este estilo de comunicación se manifiesta como una falta de defensa de los propios derechos, con un humor apagado y una postura corporal retraída, acompañada de un tono de voz bajo y poca claridad al hablar. Las personas que adoptan este estilo suelen ceder a las demandas de los demás sin considerar sus propias necesidades, lo que refuerza el miedo al rechazo y a la no aceptación por parte de sus colegas. Esto puede resultar en altos niveles de frustración y una autoestima deteriorada, dejando a los trabajadores en un estado de arrepentimiento por no expresar lo que realmente piensan (Castro & Calzadilla, 2021).

Por otro parte, la tabla y figura muestran los porcentajes de menor grado de personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano que tienen comunicación en el trabajo de forma conflictiva con 4,0% y el rendimiento laboral en su dimensión de capacidad fue deficiente, demostrando que, aunque la mayoría del personal se comunica



de forma pasiva, aquellos que adoptan un estilo conflictivo enfrentan mayores desafíos en su desempeño laboral, dado que la comunicación conflictiva se caracteriza por desacuerdos frecuentes, lo que genera un ambiente laboral tenso, donde prevalece la frustración y la desmotivación, dificultando la cooperación, afectando la coordinación y el flujo de trabajo y el rendimiento laboral logrado fue deficiente en la dimensión de capacidad lo que implica que estos trabajadores no están cumpliendo con las expectativas de desempeño debido a la calidad deficiente de la comunicación, lo que se traduce en errores en la ejecución de tareas, ya que los desacuerdos y la falta de claridad conducen a errores que pueden ser costosos para la organización. Además, la falta de cooperación y entendimiento dificulta la alineación de esfuerzos y recursos.

Según Gil-Díaz et al. (2022), el estilo agresivo, que contrasta con el pasivo, se enfoca en la defensa de los propios derechos sin considerar las necesidades y emociones de los demás. Este enfoque puede tener consecuencias negativas, ya que la persona agresiva es vista como insensible a las necesidades de los demás, lo que puede intensificar los conflictos en el entorno laboral. Asimismo, Gañan (2018) menciona que la agresividad es un rasgo complejo de la personalidad que incluye aspectos como agresión física, agresión verbal, malicia, irritabilidad, negativismo, venganza, resentimiento, suspicacia, agresión indirecta, autoagresión, coraje físico, inconformidad y falta de autocontrol, todos estos factores pueden ser perjudiciales tanto para uno mismo como para los demás.

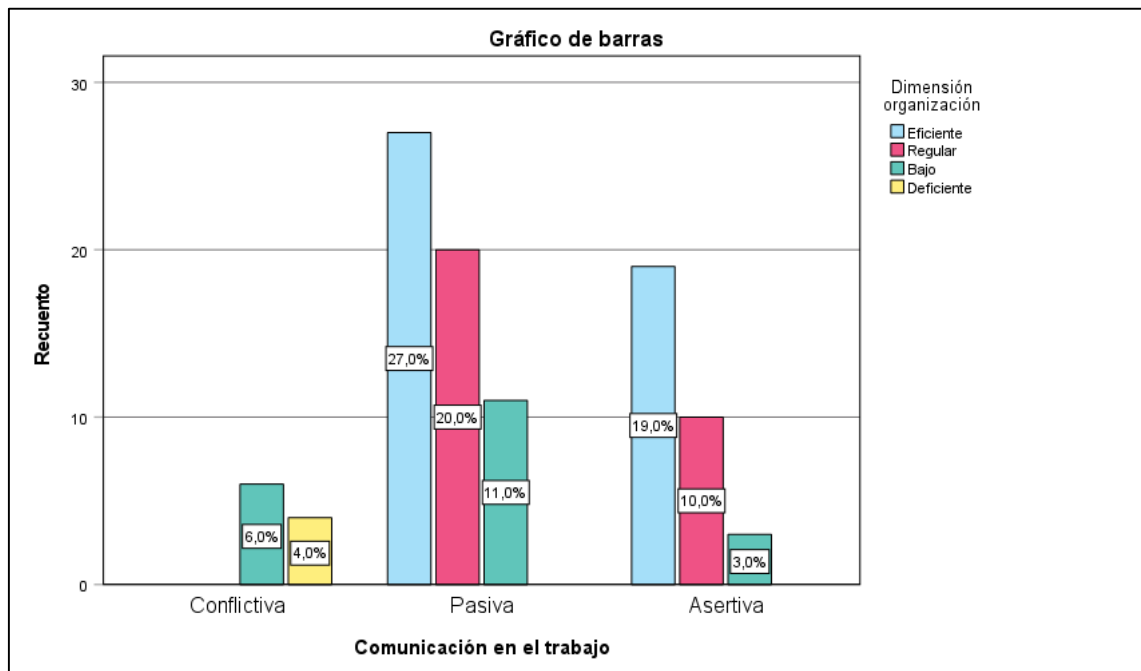
Tabla 12.

Comunicación en el trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Comunicación en el trabajo	Dimensión organización								Total	
	Eficiente		Regular		Bajo		Deficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Conflictiva	0	0,0%	0	0,0%	6	6,0%	4	4,0%	10	10,0%
Pasiva	27	27,0%	20	20,0%	11	11,0%	0	0,0%	58	58,0%
Asertiva	19	19,0%	10	10,0%	3	3,0%	0	0,0%	32	32,0%
Total	46	46,0%	30	30,0%	20	20,0%	4	4,0%	100	100,0%

Figura 10.

Comunicación en el trabajo y el rendimiento laboral en la dimensión capacidad del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.





La tabla 12 y figura 10 presentan los resultados de la comunicación en el trabajo y rendimiento laboral en su dimensión de organización del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, donde se evidencia que el 27,0% de personal tienen comunicación en el trabajo de forma pasiva y el rendimiento laboral en su dimensión de organización fue eficiente. Datos que evidencian que una parte significativa del personal de obras presenta una comunicación de trabajo pasiva, caracterizada por la falta de asertividad y un bajo intercambio de ideas y sugerencias, es decir, el personal de obras que tienen la comunicación pasiva se manifiesta en la tendencia a evitar conflictos, el no expresar abiertamente sus opiniones o preocupaciones, y mostrar una actitud de conformidad con las decisiones grupales, aunque no necesariamente estén de acuerdo, lo cual es evidenciado por la falta de participación activa en el proceso comunicativo, restringiendo el flujo de información y reducir la posibilidad de mejorar las prácticas laborales. A pesar de esta comunicación pasiva, el rendimiento laboral en la dimensión de organización fue eficiente, lo que significa que, aunque el personal no sea muy participativo en la comunicación, es capaz de organizar sus actividades de manera adecuada y cumplir con los objetivos establecidos. La organización en este contexto se refiere a la capacidad del personal para estructurar su trabajo, distribuir sus responsabilidades, gestionar su tiempo de manera efectiva y coordinar con otros para asegurar que las tareas se realicen de manera eficiente y dentro del plazo establecido, en el personal de obras de la UNA – Puno, la eficiencia en la organización se manifiesta en la correcta planificación y ejecución de las tareas asignadas, lo que permite cumplir con los plazos y objetivos, aunque el nivel de intercambio de ideas y sugerencias entre ellos sea limitado. La organización eficiente implica la capacidad de planificar, priorizar y delegar tareas de manera efectiva, lo que es clave en un entorno de trabajo donde los proyectos requieren una secuencia y coordinación cuidadosa.



Según Castro y Calzadilla (2021) resalta que la comunicación pasiva, o sumisa, genera altos niveles de frustración debido a la incapacidad de expresar objetivos durante una conversación, lo que impacta negativamente en la autoestima, al reprimir sus opiniones, la persona refuerza el miedo a no ser aceptada por los demás, dado que muchas personas no logran expresar su desacuerdo en ciertos temas, lo que las deja en un estado de arrepentimiento por no haber dicho lo que realmente pensaban. Por otro lado, Barradas, et al. (2021) indican que una organización eficiente es clave para un buen rendimiento, ya que facilita la asignación adecuada de tareas y la coordinación entre distintos departamentos

Por otro parte, la tabla y figura muestran un porcentaje menor de personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano que tienen comunicación en el trabajo de forma conflictiva con 4,0% y el rendimiento laboral en su dimensión de organización fue deficiente, demostrando que, el personal de obras presencian malentendidos frecuentes, desacuerdos en el equipo, lo que genera un entorno laboral tenso y carente de colaboración., caracterizado por la ausencia de cooperación y el ambiente hostil que afecta negativamente la capacidad de los trabajadores para organizarse de manera efectiva, comprendiendo que tipo de comunicación suele manifestarse en la imposibilidad de coordinarse adecuadamente, errores en la asignación de responsabilidades, y dificultades para cumplir con los plazos y las metas establecidas y el rendimiento laboral alcanzado por el personal fue deficiente en su dimensión de organización, lo que implica que el personal presenta limitaciones para estructurar adecuadamente sus tareas, lo que genera una mala gestión del tiempo, confusión en la asignación de responsabilidades y falta de coordinación entre los miembros del equipo.

4.1.4 Resultados para la hipótesis general: Presión laboral y rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Tabla 13.

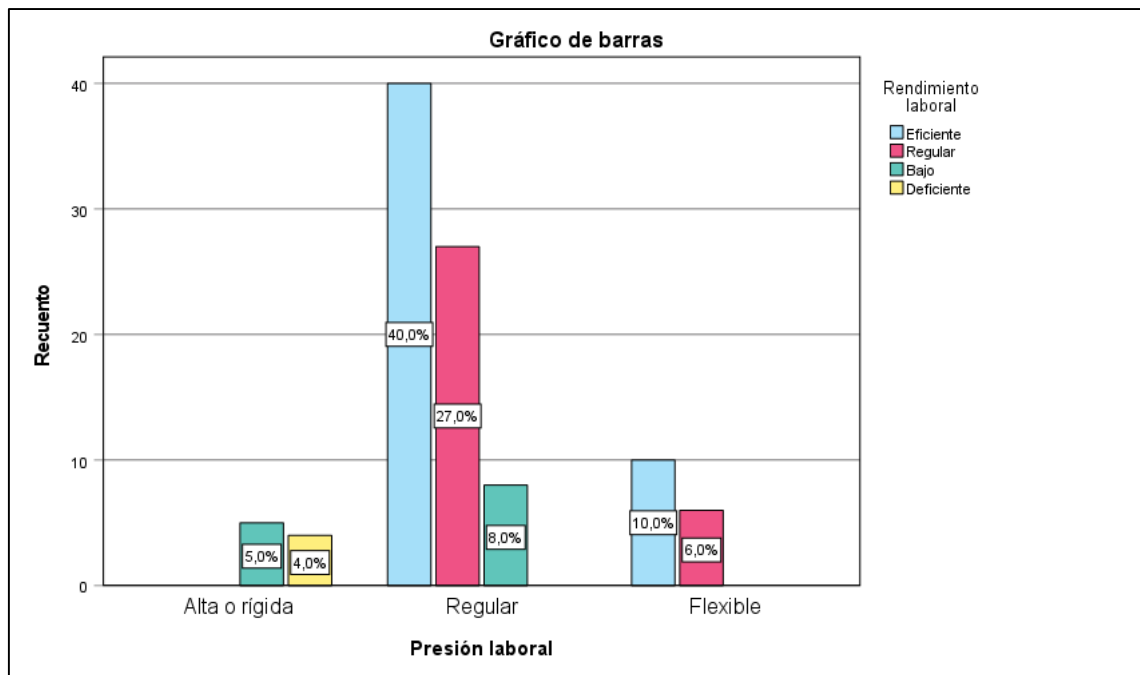
*Presión laboral y el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad
Nacional del Altiplano – Puno 2024.*

Presión laboral	Rendimiento laboral								Total	
	Eficiente		Regular		Bajo		Deficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta o rígida	0	0,0%	0	0,0%	5	5,0%	4	4,0%	9	9,0%
Regular	40	40,0%	27	27,0%	8	8,0%	0	0,0%	75	75,0%
Flexible	10	10,0%	6	6,0%	0	0,0%	0	0,0%	16	16,0%
Total	50	50,0%	33	33,0%	13	13,0%	4	4,0%	100	100,0%

Nota: Datos recolectados del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Figura 11.

*Presión laboral y el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad
Nacional del Altiplano – Puno 2024.*



La tabla 13 y la figura 11 presentan los resultados sobre la presión laboral y rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano, donde se muestra que el 40,0% del personal consideran que la presión laboral es regular y el rendimiento laboral que lograron es eficiente, los resultados de esta tabla evidencian que un considerable porcentaje del personal de obras enfrenta una presión laboral regular, lo que ha generado un rendimiento laboral calificado como eficiente, reflejando que aunque los empleados se ven sometidos a ciertos desafíos propios de su labor, como la exigencia en los horarios de trabajo donde se evidencia que aunque los horarios de trabajo pueden ser ajustados o demandantes, no generan un desgaste extremo ni conducen a una sobrecarga constante, en cuanto al volumen de tareas asignadas es manejable y las expectativas de cumplimiento, estos factores no alcanzan niveles que afecten su capacidad de desempeño de manera negativa, dado que la presión laboral regular permite que el trabajador pueda gestionar sus responsabilidades de manera adecuada. Éste equilibrio entre las demandas del entorno laboral y la capacidad de respuesta del personal que se traduce en un rendimiento laboral eficiente, lo que implica que personal posee



destrezas técnicas necesarias para desempeñar sus funciones con eficacia, acompañado de su capacidad de gestionar las tareas y adaptarse a situaciones cotidianas o desafíos imprevistos sin que su rendimiento decaiga, además muestran una adecuada organización en su trabajo, lo que contribuye a que cumplan con los objetivos y tiempos estipulados, demostrando que las habilidades y la experiencia del personal se aprovechan al máximo, manteniendo un orden y organización que les permite cumplir con sus obligaciones de forma efectiva y oportuna.

Según Escobedo (2024) la presión laboral se refiere a las responsabilidades y tareas que un trabajador debe enfrentar en su entorno, y, como menciona Sotelo (2024), esta presión puede motivar y mantener la productividad cuando se maneja adecuadamente, como Romero (2022) sostiene que el trabajo bajo presión implica desempeñarse de manera eficiente en condiciones adversas, sin embargo, cuando la presión es excesiva, puede tener un impacto negativo en la eficiencia. Esto coincide con lo observado en los trabajadores que experimentaron una presión moderada, logrando un rendimiento eficiente, mientras que aquellos con una presión alta o rígida presentaron un rendimiento deficiente.

Asimismo, Sotelo (2024) refiere que el rendimiento se mide en términos de las habilidades y el grado de contribución de los empleados al logro de los objetivos organizacionales, en la práctica, un rendimiento eficiente refleja la capacidad del personal para gestionar sus tareas y mantener un nivel adecuado de productividad bajo condiciones de presión controlada. En cambio, un rendimiento deficiente, como lo explican Cabezas-Ramos y Brito-Aguilar (2021), se observa cuando el exceso de tareas o la falta de claridad en las responsabilidades disminuyen la capacidad de los empleados para cumplir con sus metas. Por tanto, el rendimiento laboral es un factor crucial para la competitividad y productividad de las organizaciones, y depende en gran medida del equilibrio entre la



presión ejercida sobre los empleados y su capacidad para manejarla eficientemente (Navarrete, et al., 2023).

Además, en la tabla se evidencia que un porcentaje menor de trabajadores que presentaron presión laboral alta o rígida con 4,0% y el rendimiento laboral que alcanzaron fue deficiente, estos resultados evidencian que un porcentaje menor del personal experimenta una presión laboral alta o rígida, lo cual tiene repercusiones negativas en su rendimiento, que es calificado como deficiente, demostrando que este grupo de personal se encuentra sometido a condiciones laborales mucho más exigentes, con jornadas laborales extensas, una sobrecarga de tareas difícil de manejar y una comunicación deficiente con sus supervisores, situaciones que generan un entorno de trabajo altamente estresante y poco flexible, donde las exigencias laborales superan las capacidades físicas y mentales del personal, como consecuencia es que el personal logró un rendimiento laboral deficiente, evidenciando una consecuencia directa de un contexto de trabajo adverso que no solo agota los recursos personales, sino que también obstaculiza la adecuada organización y priorización de tareas. El exceso de trabajo, sumado a la falta de apoyo o instrucciones claras, limita la habilidad del trabajador para cumplir con sus funciones de manera efectiva, generando errores, retrasos y una disminución en la calidad de su trabajo y consecuentemente su rendimiento.



4.2 DISCUSIÓN

La presión de trabajo es un factor que se asocia con el rendimiento laboral, afectando tanto la productividad como el bienestar del personal. En un entorno laboral como el de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, donde las exigencias y responsabilidades del personal de obras son elevadas, una mayor presión puede generar efectos adversos en la capacidad de organización, eficiencia y habilidades de los trabajadores, sin una adecuada gestión de la presión laboral, los resultados pueden ser contraproducentes, disminuyendo el rendimiento y afectando la calidad de las labores realizadas. A continuación, se presentará el análisis de los resultados obtenidos en la investigación. Esta sección permite interpretar los hallazgos en relación con los objetivos planteados, comparándolos con estudios previos y analizando su relevancia en el contexto del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Respecto, al objetivo general: Determinar la relación entre la Presión laboral y con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024, se demostró que el 40,0% del personal consideran que la presión laboral es regular y el rendimiento laboral que lograron es eficiente, datos que concuerdan con el estudio de Al-Rubaye y Turki (2024) quienes demostraron que las presiones en el trabajo tienen consecuencias negativa en el desempeño laboral afectando la productividad y la satisfacción laboral, de igual manera a Paucar (2021) concluyo que a través de una Rho de Spearman de valor -0.510, que la presión laboral impacta negativamente al desempeño de los trabajadores. Sin embargo, el estudio de Altamirano (2021) introduce una perspectiva interesante al demostrar que, a pesar de experimentar altos niveles de presión, el 97.3% del personal aún logra un rendimiento alto. Esto puede indicar que, en algunos contextos, los trabajadores desarrollan mecanismos de adaptación que les permiten manejar la presión sin que ello impacte drásticamente en su desempeño



Esta dualidad en los hallazgos enfatiza la necesidad de un manejo adecuado de la presión laboral. Es fundamental que las organizaciones implementen estrategias que permitan a los trabajadores gestionar la presión de manera efectiva, a fin de evitar que esta se convierta en un factor que deteriora tanto el bienestar del personal como la calidad del trabajo realizado.

En cuanto, al primer objetivo específico; Identificar si el horario de trabajo se relaciona con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024, donde se demostró que el personal tiene horario de trabajo normal y tienen rendimiento laboral eficiente en sus dimensiones de habilidad con 36,0%, capacidad con 37,0% y organización con 36,0%, Estos resultados son congruentes con la investigación de Herrera (2016), que argumenta que la productividad no depende únicamente de las horas trabajadas, sino de múltiples factores, incluidas las condiciones laborales. Esto sugiere que, aunque el horario de trabajo es un elemento importante, no debe considerarse de forma aislada. La forma en que los trabajadores gestionan su tiempo y las condiciones en las que laboran son igualmente cruciales para determinar su rendimiento. A ello, Huaman (2023) demostró que una de las condiciones laborales que incide en el rendimiento del trabajador es el horario de trabajo.

El hallazgo de que un horario de trabajo regular se asocia con un rendimiento laboral eficiente subraya la importancia de diseñar horarios que se alineen con las capacidades y necesidades del personal. Fomentar un balance adecuado entre el trabajo y la vida personal puede resultar en una mejora en el desempeño y en la satisfacción laboral.

Respecto, al segundo objetivo específico; Analizar si la carga de trabajo se relaciona con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano 2024, donde se demostró que el personal tiene carga de trabajo regular y tienen



rendimiento laboral eficiente en sus dimensiones de habilidad con 35,0%, capacidad con 36,0% y organización con 35,0%, Estos hallazgos son consistentes con la investigación de Bustamante (2021), que mostró que, a pesar de enfrentar una sobrecarga, el personal mantiene un desempeño alto, de igual manera Solano (2021) en su estudio demostró que existe relación entre la carga laboral y la satisfacción intrínseca del personal.

Esto puede indicar que el personal está capacitado para manejar su carga de trabajo de manera efectiva, lo que sugiere la necesidad de evaluar no solo la cantidad de trabajo asignado, sino también la percepción que tienen los trabajadores sobre su carga laboral. Si bien una carga de trabajo regular parece ser manejable, es crucial monitorear cómo se siente el personal respecto a sus responsabilidades para evitar el agotamiento y garantizar la sostenibilidad del rendimiento.

En relación al tercer objetivo específico: Determinar si la Comunicación en el trabajo se relaciona con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2024, donde se demostró que el personal tiene carga de trabajo regular y tienen rendimiento laboral eficiente en sus dimensiones de habilidad con 28,0%, capacidad con 30,0% y organización con 27,0%, datos que concuerdan con el estudio de Gómez (2023) que establece una correlación positiva muy fuerte. Este hallazgo resalta la importancia de fomentar una comunicación efectiva en el entorno laboral, ya que una buena comunicación puede facilitar la colaboración y el intercambio de ideas, lo que a su vez puede conducir a una mejora en el rendimiento. Para que la comunicación sea efectiva, es fundamental que las organizaciones promuevan un ambiente en el que los empleados se sientan cómodos compartiendo información y retroalimentación. La capacitación en habilidades de comunicación y la creación de canales claros para la comunicación pueden ser estrategias valiosas para mejorar el rendimiento laboral.



En conclusión, la presión laboral, el horario de trabajo, la carga de trabajo y la comunicación en el trabajo son factores interrelacionados que impactan significativamente el rendimiento del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Es fundamental que la administración universitaria desarrolle políticas que aborden estos factores de forma integral, garantizando un ambiente laboral más saludable y productivo que beneficie tanto a los empleados como a la institución en su totalidad. Además, se sugiere la realización de investigaciones adicionales que profundicen en estas relaciones, permitiendo el desarrollo de estrategias más efectivas para optimizar el rendimiento laboral y el bienestar del personal.

4.3 COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

4.3.1 Prueba de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

H₀: No existe una relación entre la Presión laboral con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

H_a: Existe una relación entre la Presión laboral con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Regla de decisión

Se rechaza H₀: $p < 0,05$, Por lo tanto, se acepta la H_a

Se rechaza H_a: $p > 0,05$, Por lo tanto, se acepta la H₀

Además

Rho = 0,000; Correlación nula

Rho = negativo (-); Correlación inversa

Rho = Positivo (+); Correlación directa

Determinación de Rho de Spearman

Tabla 4.

Determinación de la correlación de la prueba de hipótesis general

	Rho de Spearman	Presión laboral	Rendimiento laboral
Presión laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,402**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	-,402**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

En la tabla 15 se presenta la determinación de la correlación de la prueba de hipótesis general mediante el coeficiente Rho de Spearman, donde se contrasta una relación entre la presión laboral y el rendimiento laboral en el personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. El coeficiente de correlación obtenido fue de -0,402, con nivel de significancia conocido como el valor de “p” es igual a 0.000 demostrando que existe una correlación negativa moderada entre ambas variables, lo que significa que a medida que aumenta la presión laboral, el rendimiento laboral tiende a disminuir, por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, rechazando a hipótesis nula. Concluyendo que existe una relación entre la Presión laboral con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2024.

4.3.2 Prueba de la primera hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación entre el Horario de trabajo y rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.



Ha: Existe una relación entre el Horario de trabajo y rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Regla de decisión

Se rechaza H_0 : $p < 0,05$, Por lo tanto, se acepta la H_a

Se rechaza H_a : $p > 0,05$, Por lo tanto, se acepta la H_0

Además

Rho = 0,000; Correlación nula

Rho = negativo (-); Correlación inversa

Rho = Positivo (+); Correlación directa

Determinación de Rho de Spearman

Tabla 5.

Determinación de la correlación de la prueba de hipótesis específica 1

	Rho de Spearman	Dimensión habilidad	Dimensión capacidad	Dimensión organización
Horario de trabajo	Coefficiente de correlación	-,409**	-,401**	-,388**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	100	100	100

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

En la tabla 16 se presenta la determinación de la correlación de la prueba de Hipótesis específica 1, mediante la correlación Rho de Spearman, donde se contrasta que existe una relación inversa entre el horario de trabajo y las tres dimensiones del rendimiento laboral (habilidad, capacidad y organización) del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2024.



Asimismo, el coeficiente de Rho de Spearman muestra una correlación negativa en todas las dimensiones: habilidad (-0,409), capacidad (-0,401) y organización (-0,388), lo que indica que a medida que el horario de trabajo se vuelve menos favorable o más exigente, el rendimiento laboral tiende a disminuir, dado que los valores de significancia conocido como valor de “p” asociados con todas las correlaciones son menores a 0,05 ($p = 0,000$ en cada caso), por tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a), concluyendo que existe una relación entre el Horario de trabajo y rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

4.3.3 Prueba de la segunda hipótesis específica

Planteamiento de hipótesis

H_0 : No existe una relación entre la carga de trabajo y el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

H_a : Existe una relación entre la carga de trabajo y el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Regla de decisión

Se rechaza H_0 : $p < 0,05$, Por lo tanto, se acepta la H_a

Se rechaza H_a : $p > 0,05$, Por lo tanto, se acepta la H_0

Además

Rho = 0,000; Correlación nula

Rho = negativo (-); Correlación inversa

Rho = Positivo (+); Correlación directa

Determinación de Rho de Spearman

Tabla 6.*Determinación de la correlación de la prueba de hipótesis específica 2*

	Rho de Spearman	Dimensión habilidad	Dimensión capacidad	Dimensión organización
Carga de trabajo	Coeficiente de correlación	-,396**	-,391**	-,363**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	100	100	100

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

En la tabla 17 se presenta la determinación de la correlación de la prueba de hipótesis específica 2, mediante la correlación Rho de Spearman, donde se demuestra que existe una relación inversa entre la carga de trabajo y las tres dimensiones del rendimiento laboral (habilidad, capacidad y organización) del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2024.

El coeficiente de Rho de Spearman muestra una correlación negativa en todas las dimensiones: habilidad (-0,396), capacidad (-0,391) y organización (-0,363), lo que indica que, a medida que aumenta la carga de trabajo, el rendimiento laboral en términos de estas dimensiones tiende a disminuir, dado que los valores de significancia (p) asociados con todas las correlaciones son menores a 0,05 ($p = 0,000$ en cada caso), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), concluyendo que existe una relación entre la carga de trabajo y el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2024.

4.3.4 Prueba de la tercera hipótesis específica



Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe una relación entre la comunicación en el trabajo y rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Ha: Existe una relación entre la comunicación en el trabajo y rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.

Regla de decisión

Se rechaza Ho: $p < 0,05$, Por lo tanto, se acepta la Ha

Se rechaza Ha: $p > 0,05$, Por lo tanto, se acepta la Ho

Además

Rho = 0,000; Correlación nula

Rho = negativo (-); Correlación inversa

Rho = Positivo (+); Correlación directa

Determinación de Rho de Spearman

Tabla 7.

Determinación de la correlación de la prueba de hipótesis específica 3

	Rho de Spearman	Dimensión habilidad	Dimensión capacidad	Dimensión organización
Comunicación en el trabajo	Coefficiente de correlación	-,355**	-,324**	-,398**
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,000
	N	100	100	100

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



La tabla 18 presenta la determinación de la correlación de prueba de hipótesis específica 3, mediante la correlación Rho de Spearman, donde se demuestra que existe una relación inversa entre la comunicación en el trabajo y las tres dimensiones del rendimiento laboral (habilidad, capacidad y organización) del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2024.

El coeficiente de Rho de Spearman muestra una correlación negativa en todas las dimensiones: habilidad (-0,355), capacidad (-0,324) y organización (-0,398), lo que indica que a medida que la comunicación en el trabajo se vuelve menos efectiva o más conflictiva, el rendimiento laboral en términos de estas dimensiones tiende a disminuir, dado que los valores de significancia (p) asociados con todas las correlaciones son menores a 0,05 ($p = 0,000$ y $0,001$), por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), concluyendo que existe una relación entre la comunicación en el trabajo y el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2024.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que la presión laboral se relaciona con el rendimiento laboral, donde el 40% del personal de obras manifestaron que la presión laboral es regular y por lo tanto el rendimiento laboral es eficiente. Donde el coeficiente de (Rho = - 0,402) con un nivel de significancia del valor de “p” es igual a 0,000 demostrando que existe una correlación negativa moderada inversa para ambos, reflejando que a medida que aumenta la presión laboral, el rendimiento tiende a disminuir.

SEGUNDA: Se concluye que el horario de trabajo se relaciona con el rendimiento laboral; de habilidad laboral, capacidad del trabajador y organización en el trabajo, donde el 36,0% de los trabajadores manifestaron que la habilidad laboral es eficiente, mientras que el 37,0% de los trabajadores de obra manifestaron que la capacidad del trabajador es eficiente. También un 36,0% de los trabajadores de obra indican que la organización en el trabajo es eficiente. Donde el coeficiente Rho de Spearman es negativa en todas las dimensiones de rendimiento laboral: habilidad laboral (Rho = -0,409), capacidad del trabajador (Rho = -0,401) y organización en el trabajo (Rho = -0,388), con un nivel de significancia conocido como valor de “p” asociados con todas las correlaciones son menores a 0,05 ($p = 0,000$) demostrando que existe una relación inversa y significativa entre el horario de trabajo y las tres dimensiones, reflejando que a medida que el horario de trabajo se vuelve menos favorable o más exigente, el rendimiento laboral tiende a disminuir.



TERCERA: Se concluye que la carga de trabajo se relaciona con el rendimiento laboral; de habilidad laboral, capacidad del trabajador y organización en el trabajo, donde el 35,0% de los trabajadores manifestaron que la habilidad laboral es eficiente, mientras que el 36,0% de los trabajadores de obra manifestaron que la capacidad del trabajador es eficiente. También un 35,0% de los trabajadores de obra indican que la organización en el trabajo es eficiente. Donde el coeficiente Rho de Spearman es negativa en todas las dimensiones de rendimiento laboral: habilidad laboral (Rho -0,396), capacidad del trabajador (Rho -0,391) y organización en el trabajo (Rho = -0,363), con un nivel de significancia conocido como valor de “p” asociados con todas las correlaciones son menores a 0,05 ($p = 0,000$) demostrando que existe una relación inversa y significativa entre la carga de trabajo y las tres dimensiones, reflejando que a medida que aumenta la carga de trabajo, el rendimiento laboral en términos de estas dimensiones tienden a disminuir.

CUARTA: Se concluye que la comunicación en el trabajo se relaciona con el rendimiento laboral; de habilidad laboral, capacidad del trabajador y organización en el trabajo, donde el 28,0%, de los trabajadores manifestaron que la habilidad laboral es eficiente, mientras que el 30,0% de los trabajadores de obras manifestaron que la capacidad del trabajador es eficiente. También un 27,0%, de los trabajadores de obra indican que la organización en el trabajo es eficiente. Donde el coeficiente Rho de Spearman es negativa en todas las dimensiones de rendimiento laboral: habilidad laboral (Rho = -0,355), capacidad del trabajador (Rho = -0,324) y organización en el trabajo (Rho = -0,398), con un nivel de significancia conocido como valor de “p”



asociados con todas las correlaciones son menores a 0,05 ($p = 0,000$) demostrando que existe una relación inversa y significativa entre la comunicación en el trabajo y las tres dimensiones del rendimiento laboral, reflejando que a medida que la comunicación en el trabajo se vuelve menos efectiva o más conflictiva, el rendimiento laboral en términos de estas dimensiones tienden a disminuir.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A Nivel de la Universidad Nacional del Altiplano se recomienda implementar un Programa Integral de Gestión de la Presión Laboral, donde se consideren aspectos como el horario de trabajo, la carga de trabajo y la comunicación, además que incluya capacitaciones y talleres para fomentar habilidades de manejo del estrés, así como estrategias de organización del tiempo y recursos, de tal manera se pueda crear un ambiente de trabajo más equilibrado y menos estresante.

SEGUNDA: A Nivel del Área de Bienestar Universitario (Área Personal) se recomienda fortalecer el Apoyo Psicológico y Asesoramiento Laboral, donde se brinde servicios de apoyo psicológico y asesoramiento especializado para el personal centrándose en el manejo de la presión laboral y el equilibrio entre la vida personal y profesional, además de la implementación de talleres sobre comunicación efectiva y gestión del tiempo también puede ser beneficiosa para ayudar a los trabajadores a afrontar situaciones laborales estresantes y mejorar su rendimiento.

TERCERA: A nivel de los responsables del Desarrollo de Obras, se recomienda revisar y Ajustar la Carga de Trabajo y los Horarios, ya que es crucial que los responsables del desarrollo de obras realicen una revisión periódica de las cargas de trabajo y los horarios del personal, además se sugiere establecer una planificación que considere las capacidades y necesidades individuales, así como fomentar la flexibilidad en los horarios laborales. Esto ayudará a reducir la presión laboral, y potenciar la eficiencia, el compromiso y la responsabilidad del personal, mejorando así su rendimiento laboral.



CUARTA: A Nivel del personal de obras, se sugiere que el personal de obras asuma una actitud proactiva en la comunicación dentro del equipo, promoviendo un clima de confianza y apertura. Esto permitirá reducir la comunicación pasiva y facilitar la resolución constructiva de conflictos. Al expresar sus ideas y preocupaciones, los trabajadores podrán contribuir al desarrollo de un entorno laboral más positivo, lo cual puede tener un impacto favorable en su rendimiento y en su nivel de satisfacción laboral.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aced, C., Arocas, M., & Miquel, S. (2021). *Manual de Comunicación Interna*. Dircom, Asociación de Directivos de Comunicación. https://www.dircom.org/wp-content/uploads/2021/07/manual_comunicacion_interna_dircom.pdf
- Alles, M. A. (2003). *Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina : Ed. Granica.
- Al-Rubaye, M., & Turki, A. (2024). The impact of work pressures on Job performance within the modified rol of innovative e capabilities: applied study in Iraqi universities. *JPB International Journal of Professional Busness Review*, 9(3), 1-26. <https://doi.org/https://doi.org/10.26668/businessreview/2024.v9i3.4308>
- Altamirano, K. (2021). Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la Emergencia Sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén. 2020. [*Tesis de Postgrado*]. Universidad César Vallejo, Trujillo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59458/Altamirano_TKK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, M., Mendoza, Y., Macias, E., & Arellano, O. (2023). Las habilidades blandas y su rol en el rendimiento laboral de los profesionales de la salud. *Revista Cubana de Reumatología*, 25(4). https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es_ES
- Apaza, I. (2019). Análisis de fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018. [*Tesis de Postgrado*]. Universidad Peruana Unión, Lima. <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/db2f4b7f-e032-4540-b77f-48d8ba01cb69/content>
- Arosemena, E. (2022). Indicadores claves de desempeño y su aplicación en la gerencia estratégica de las empresas de salud. *Revista Odontología Vital*, 1(37), 50 - 66. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/odov/n37/1659-0775-odov-37-50.pdf>
- Bakker, A., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: nuevos desarrollos en la última década. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(3), 157-167. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5093/jwop2023a17>
- Barradas, M., Rodríguez, J., & Maya, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría*,



Administración e Infomática, 10(28).
<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968301002/html/>

- Behar, D. S. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Beltrán, L. (2024). Desarrollo de Capacidades Laborales en el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y la Inserción Laboral en la Región Puno, periodo 2018-2019. [Tesis de Posgrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/27067/BELTR%c3%81N_GODOY_LUIS_DESARROLLO_CAPACIDADES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabezas - Ramos, C., & Brito - Aguilar, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Revista el Polo del Conocimiento*, 6(11), 742 - 761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Cáceres, E., Peña, P., & Ramos, L. (2018). Las habilidades blandas y el desempeño laboral: Un estudio Exploratorio del impacto del aprendizaje formal e informal y la Inteligencia Emocional en el desempeño laboral del Colaboradores de dos empresas prestadoras de Servicios en el Perú. [Tesis de postgrado]. Universidad del Pacífico, Lima. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2495/Ernesto_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de investigación científica* (Primera ed.). Lima, Peru: San Marcos. <https://doi.org/9972-34-242-5>
- Castro, G., & Calzadilla, G. (2021). La comunicación aseertiva. Una mirada desde la psicología de la educación. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, XII(3), 131 - 150. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8154371.pdf>
- Chambi, D. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral en colaboradores de la empresa minera Titan del Perú S.R.L. Caravelí, Arequipa, 2020. [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4864975>
- Chevez, N. (2021). El rol de trabajador social según la concepción empresarial del autor García del Junco. [Tesis de pregrado]. Universidad Técnica Machala, Machala. <https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/16960/1/ECFCS-2021-TRS-DE00004.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.



- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), 1165 - 1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Dubraska, T. (2005). Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital "Vargas de Caracas" durante el segundo trimestre del 2005. [Tesis de Pregrado]. [Universidad Central de Venezuela, Caracas. <http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/1316/1/tesis%20dubraska.pdf>
- Escobedo, A. (2024). Presión en el trabajo y estrés laboral en trabajadores administrativos de una corporación minera. [Tesis de Postgrado]. Universidad Nacional de TRujillo, Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ffb539ed-4757-4127-af2c-433e727c6dfe/content>
- Figuroa, V. (2022). Estrés Laboral y su asociación con el desempeño del personal de Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - Sede Puno, del año 2019 al 2020. [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18618/Figuroa_Ramos_Vanesa_Marlia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gañán, S. (2018). Habilidades sociales: los estilos de comunicación en la resolución de conflictos en los docentes de IES nervión de la Localidad de Sevilla. [Tesis de Grado]. Universidad de Sevilla, Sevilla. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/81796/174_08365187.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gil - Díaz, L., Martínez - Prats, G., & Ródriguez - Garza, C. (2022). Estilos de comunicación: Una revisión teórica hacia las habilidades directivas en las organizaciones. *Revista Científica de la UCSA*, 9(3). <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.03.85>
- Gómez, L. (2021). Habilidades blandas, el desafío para el rendimiento laboral de los empleados públicos. [Tesis de Pregrado]. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3738030>
- Gómez, V. (2023). La comunicación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores del centro de salud San Jordan Ica. *Revista Horizonte empresarial*, 10(2), 190- 201. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2674>
- Hernandez, R., Fernandez, L., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Edición ed.). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.



- Huaman, D. (2023). Condiciones laborales en el rendimiento de la empresa Servicios Industriales de la Marina, Iquitos 2023. [Tesis de Posgrado]. Universidad Cesar Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135124/Huaman_SDS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Instituto Nacional de Salud Pública. (26 de agosto de 2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. Los riesgos psicosociales: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Ley N° 728. (1997). *Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Ley N°27671. (2002). *Ley que modifica la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo*. Lima: El Peruano.
- Ley N°28806. (2006). *Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo*. El peruano. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47>
- Mamani, Y., & Cáceres, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica. [Tesis de Pregrado]. Universidad Peruana Unión, Lima. <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/66925f7e-96ab-4339-8027-914de0bdeb0d/content>
- Martinez, C. (2012). *Estadística y Muestreo* (Decima tercera ed.). (A. A. Quinteros, Ed.) Bogotá: ECOE ediciones Ltda.
- Mejía, K. (2021). Compromiso Organizacional y Presión Laboral en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial del Santa. [Tesis de Postgrado]. Universidad César Vallejo, Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71706/Mej%c3%ada_ZKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Méndez, C. (2019). Las nuevas salidas profesionales del trabajo social: El trabajo social en la empresa privada. [Tesis de pregrado]. Universidad Pablo de Olavide. https://factra.ujaen.es/sites/centro_factra/files/uploads/Congreso/54.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.



- <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2925291/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20ENERO%202022.pdf>
- Murillo, R., Taiz, E., Cruz, L., Navia, W., & Coronel, M. (2024). Los Key Performance Indicators (KPI) y su importancia en las Microempresas de Guayaquil. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 4316 - 4332. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12657
- Navarrete, M., Araujo, I., Galarraga, N., & Carmona, E. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760 - 1775. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434
- Neyra, L. H. (2024). *Tesis correlacionales (tipo y diseño)*. Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=zU1B2UsfDq4>
- OIT. (2024). *Promoción del trabajo decente y una transición justa en el sector de los materiales de construcción, incluido el cemento*. Informe para la Reunión técnica sobre la promoción del trabajo decente.
- OMS. (21 de febrero de 2023). *Estrés. ¿Como afecta el estrés en el trabajo?*: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- OMS. (2 de septiembre de 2024). *La salud mental en el trabajo*. Panorama general: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Paucar, J. (2021). Presión laboral y su relación con el estrés laboral del personal del Hospital II Gustavo Lanattaluján de Essalud de Huacho: 2019. [Tesis de Pregrado]. Uniersidad Alas Peruanas, Lima. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10405/Tesis_Presi%c3%b3nLaboral_Estr%c3%a9sLaboral_Hospital%20II%20Gustavo%20Lanatta%20L._EsSalud_Huacho.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quinteros, C. (2018). Competencias Profesionales del Trabajador Social para la Gestión Territorial: Aproximación exploratoria desde los planes de estudio de Pre Grado. *Interacción y Perspectiva Dep. Revista de Trabajo Social*, 8(1), 11 - 29.
- Rodríguez, E. (2013). *Estrés ocupaciona basado en el violencia Psicológica*. Medellín: División Salud Ocupacional.
- Romero, P. (2022). *La Presión en el Trabajo. Cinco Claves para superarla*. Presión en el Trabajo: <https://blog.bypaulromero.com/la-presion-en-el-trabajo/>



- Solano, Y. (2021). Influencia de la carga laboral sobre la satisfacción laboral en trabajadores admisnitrativos del sector privado de Lima Metropolitana. *[Tesis de pregrado]*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4b935de2-6753-442a-b36d-db8b0ea08d86/content>
- Sotelo, B. (2024). Presión laboral y rendimiento laboral en trabajadores de la Empresa Al Inversiones Palo Alto II S.A.C. Canvia, Lima 2023. *[Tesis de Pregrado]*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/20.500.14067/9817>
- Suaréz, A. (2013). Apatación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabjadores de un Contac Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33-50. https://www.researchgate.net/publication/363843070_Adaptacion_de_la_Escala_de_estres_Laboral_de_la_OIT-OMS_en_trabajadores_de_un_Contact_Center
- Travers, C., & Cooper, C. (1997). *El estrés en los profesores. La apresión*. Barcelona, España: Editorial Paidos.
- Urra, M. (2013). Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias. *Revista Hojas y Hablas*(10), 91 - 98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6628786>



ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia de la tesis

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿En qué medida se relaciona la Presión laboral con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024?</p> <p>Problema específico ¿En qué medida el Horario de Trabajo se relacionará con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno., 2024?</p> <p>¿En qué medida la Carga de Trabajo se relacionará con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024?</p> <p>¿En qué medida la Comunicación en el trabajo se relacionará con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la Presión laboral y con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.</p> <p>Objetivos específicos Identificar si el horario de trabajo se relaciona con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.</p> <p>Analizar si la carga de trabajo se relaciona con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano 2024.</p> <p>Determinar si la Comunicación en el trabajo se relaciona con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2024.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre la Presión laboral con el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.</p> <p>Hipótesis específico Existe una relación significativa entre el Horario de trabajo y rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.</p> <p>Existe una relación significativa entre la carga de trabajo y el rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.</p> <p>Existe una relación significativa entre la comunicación en el trabajo y rendimiento laboral del personal de obras de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno 2024.</p>	<p>Variable Independiente Presión laboral.</p> <p>Variable dependiente: Rendimiento laboral.</p>	<p>Horario de Trabajo Cargas de Trabajo Comunicación en el trabajo</p> <p>Habilidad Capacidad Organización</p>	<p>Tipo: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población/ muestra 200 / 100 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Procesamiento: SPSS V 27</p> <p>Contraste Rho de Spearman</p>

ANEXO 2. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición del dato.
Presión Laboral	Según Carriel (2020) citando a Robazzi (2010) “define La presión laboral como exceso o sobrecarga de trabajo o llamado trabajo expandido”, la cual demanda a no generar errores y responden en un tiempo adecuado a la organización.	La variable y dimensiones e indicadores son medidas a través del cuestionario tipo escala Likert	Horario de trabajo. Carga de trabajo. Comunicación en el trabajo.	Inflexible. Regido. Control de tiempo. Control de actividades. Nivel de presión. Resolución de problemas. Desarrollo Personal. Toma de decisiones.	Ordinal
Rendimiento Laboral	Según López y Gonzales citando a Murphy (1990) El rendimiento laboral es entendido como el “conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja” (Pág. 4)	La variable y dimensiones e indicadores son medidas a través del cuestionario tipo escala Likert	Habilidad Capacidad Organización	Destrezas Competencias Cualidades Comunicación con compañeros. Empatía. Conocimiento del trabajo Capacidad de manejo de equipo Conocimiento de habilidades Sociales Planifica sus acciones en el día Cumple lo planificado Trabaja por cumplir.	Ordinal



ANEXO 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE PRESIÓN LABORAL.

I. DATOS GENERALES

1.1.-Cargo: -----

1.2.- Genero: Femenino () Masculino ()

1.3.- Lugar de Trabajo -----

1.4.- Edad: -----

Para contestar a cada afirmación, marque con una cruz la casilla que corresponda a la valoración de 1 a 5, de acuerdo con el siguiente esquema.

1: “Totalmente en desacuerdo”

2: “En desacuerdo”

3: “Indeciso”

4: “De acuerdo”

5: “Totalmente de acuerdo”

N°	ITEM	TD	D	I	DA	TA
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Horario de trabajo					
1	Estás de acuerdo con el horario de entrada a tu centro laboral					
2	Respetan los horarios de descanso u horas de almuerzo					
3	Estás de acuerdo con el horario de salida en tu centro laboral					
4	Respetan las 8 horas de trabajo cada día					
5	Creer que las horas extras son justas y equitativas					
6	Las horas extras los remunerar a fin de mes					
	Dimensión: Cargas de trabajo					
7	Las tareas o cargas laborales se reparten equitativamente					
8	El trabajo se cumple de acuerdo con el tiempo planificado.					
9	Sientes que el trabajo no te causa estrés y vas feliz a casa					
10	El ritmo de trabajo es adecuado a mis posibilidades.					
11	Percibo que soy útil con la labor que realizo en mi trabajo.					
12	Cumple con normalidad su trabajo a pesar del Exceso de responsabilidad que existe.					
	Dimensión: Comunicación en el Trabajo					
13	La comunicación que establezco con mis jefes facilita mi rendimiento laboral.					
14	Me agrada trabajar con mis compañeros a pesar de las incomprensiones que existe.					
15	Su opinión es importante en la resolución de un conflicto, toma de decisiones y/o propuestas de mejora.					
16	Los superiores evitan las comunicaciones conflictivas					
17	Antes de cada jornada los jefes motivan en el trabajo y velan nuestros intereses sociales					
18	Siento que mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
19	El puesto que desempeña en el trabajo le impulsa y motiva a lograr sus metas y objetivos personales.					
20	Siempre nuestro jefe es formal y nos trata con respeto					

El modo de calificación será por Baremos, siendo la propuesta de

*Horario de trabajo (6 ítems)	*Carga de trabajo (6 ítems)	*Comunicación (8 ítems)
Excesivo o rígido (6 – 14)	Excesivo (6 – 14)	Conflictiva (8 – 18)
Normal (15 – 22)	Regular (15 – 22)	Pasiva (19 – 29)
Flexible (23 – 30)	Buena (23 – 30)	Asertiva (30 – 40)

*las escalas valorativas pueden variar según el marco teórico que lo respalde....



ESCALA SOBRE RENDIMIENTO LABORAL

(Dirigido al jefe superior del trabajador o supervisor de obra)

Nombre del trabajador:

Para dar respuesta a cada enunciado, seleccione con una cruz la celda correspondiente a la valoración del 1 al 5, donde el 5 indica siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca, 1 nunca.

1 Nunca	2 casi nunca	3 A Veces	4 Casi siempre	5 Siempre
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

Nº	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
	Dimensión: Habilidad	1	2	3	4	5
1	<i>El trabajador tiene la</i> habilidad de terminar el trabajo de manera rápida sin ninguna incomodidad.					
2	<i>El trabajador</i> ordena y plantea ideas adecuadamente para cumplir los objetivos trasados en el trabajo.					
3	<i>El trabajador</i> contribuye al establecimiento de un ambiente de trabajo colaborativo y positivo dentro de tu equipo de trabajo.					
4	<i>El trabajador</i> maneja las situaciones en las que un miembro del equipo no cumple con sus responsabilidades.					
5	<i>El trabajador</i> demuestra solidaridad con sus compañeros que enfrentan dificultades de cualquier tipo.					
6	<i>El trabajador</i> acepta los errores cuando existe problemas con mis compañeros y asimismo, acepto críticas constructivas.					
	Dimensión: Capacidad					
7	<i>El trabajador</i> cumple con las medidas de seguridad establecidas por la Institución.					
8	<i>El trabajador</i> se presenta puntual a las reuniones de trabajo previamente establecidas.					
9	La experiencia y sus conocimientos técnicos <i>del trabajador</i> ayuda resolver desafíos complejos en el entorno laboral.					
10	<i>El trabajador</i> utiliza su capacidad para colaborar eficazmente con equipos multidisciplinarios para lograr resultados exitosos en proyectos complejos.					
11	<i>El trabajador</i> utiliza su capacidad para resolver problemas complejos en su campo laboral.					
12	<i>El trabajador</i> demuestra iniciativa en las actividades programadas en obra.					



13	<i>El trabajador</i> considera que su opinión es importante en la resolución de un conflicto, toma de decisiones y/o propuestas de mejora.					
14	<i>El trabajador</i> fomenta un ambiente de trabajo seguro y saludable.					
15	<i>El trabajador</i> se queda y contribuye más tiempo de lo establecido para el cumplimiento de los objetivos en obra.					
Dimensión: Organización						
16	<i>El trabajador</i> utiliza estrategias más efectivas para planificar y organizar tus acciones diarias en el trabajo.					
17	<i>El trabajador</i> utiliza la retroalimentación y el aprendizaje continuo para ajustar y mejorar su planificación diaria en el trabajo.					
18	<i>El trabajador</i> utiliza la delegación efectiva de tareas para optimizar tu carga de trabajo diaria y asegurar el cumplimiento de objetivos en equipo.					
19	<i>El trabajador</i> organiza para manejar eficazmente múltiples proyectos o tareas concurrentes en tu jornada laboral.					
20	<i>El trabajador</i> organiza para manejar múltiples proyectos y tareas concurrentes en su jornada laboral.					
21	<i>El trabajador</i> está disponible pese a que haya prejuicio de parte de los compañeros de trabajo.					
22	<i>El trabajador</i> demuestra su compromiso y determinación para alcanzar sus objetivos en el trabajo.					
23	<i>El trabajador</i> maneja las situaciones en las que los plazos son ajustados y las demandas del trabajo son altas.					
24	<i>El trabajador</i> prioriza sus tareas y se organiza para asegurar que cumplas con tus responsabilidades y metas laborales de manera efectiva.					

¡¡¡Muchas gracias!!!!

ANEXO 4. Validación del instrumento de recolección de datos

FORMATO ÚNICO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL.

1.1 Nombres y apellidos del validador	Zaida Mendoza Choque
1.2 Nombre del instrumento evaluado	Cuestionario Dirigido a Trabajadores de Obras
1.3 Autor del instrumento	Silvana Noely Escobar Condo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- Deficiente: (Si menos de 30% de tus ítems cumplen con el indicador)
- Regular : (Si entre 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- Buena : (Si es más del 70 % de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación de instrumento		1	2	3	Observaciones
Criterios	Indicadores	D	R	B	Sugerencias
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems responden a los que se debe medir en las variables y sus dimensiones.			X	
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con concepto que miden.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos técnicos de las variables			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible			X	
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo con la puntuación asignadas a cada indicador)				10	
		C	B	A	TOTAL

Coefficiente de validez $\frac{C+B+A}{30} = 10$

Calificación Global
Mide el coeficiente validez obtenido en el intervalo respectivo
Y escriba sobre el espacio el resultado.

10

Puno 24 de Agosto del 2024

M.Sc. Zaida J. Mendoza Choque
DOCENTE F.T.S. - UNA PUNO
C.T.S.P. - 9614

FORMATO ÚNICO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador	NILDA MABEL FLORES CHAVEZ
1.2 Nombre del instrumento evaluado	CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES DE OBRA
1.3 Autor del instrumento	SILVANA NEELY ESCOBAR CONDO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- Deficiente: (Si menos de 30% de tus ítems cumplen con el indicador)
- Regular : (Si entre 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- Buena : (Si es más del 70 % de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación de instrumento		1	2	3	Observaciones
Criterios	Indicadores	D	R	B	Sugerencias
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems responden a los que se debe medir en las variables y sus dimensiones.			X	
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre si y con concepto que miden.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible.			X	
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo con la puntuación asignadas a cada indicador)				10	
		C	B	A	TOTAL

Coefficiente de validez $\frac{C + B + A}{30} = 10$

Intervalos	Resultado
0,00-0,49	validez nula
0,50-0,59	validez muy baja
0,60-0,69	validez baja
0,70-0,79	validez aceptable
0,80-0,89	validez buena
0,90-1,00	validez muy buena

Calificación Global

Mide el coeficiente validez obtenido en el intervalo respectivo

Y escriba sobre el espacio el resultado.

DIEZ

Puno 29 de agosto del 2024

Dra. Nilda Mabel Flores Chavez
DOCENTE E.T.S. - UNA



FORMATO ÚNICO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL.

1.1 Nombres y apellidos del validador	Lenin Hugo Neyra Churata
1.2 Nombre del instrumento evaluado	Cuestionario dirigido a trabajadores de obra
1.3 Autor del instrumento	Silvana Noely Escobar Condo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

- Deficiente: (Si menos de 30% de tus ítems cumplen con el indicador)
- Regular : (Si entre 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- Buena : (Si es más del 70 % de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación de instrumento		1	2	3	Observaciones
Criterios	Indicadores	D	R	B	Sugerencias
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems responden a los que se debe medir en las variables y sus dimensiones.		X		
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con concepto que miden.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.		x		
OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.		x		
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible			X	
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a la puntuación asignadas a cada indicador)			6	21	27
		C	B	A	TOTAL

Coefficiente de validez $\frac{A+B+C}{30} = 0.9$

Calificación Global

Mide el coeficiente validez obtenido en el intervalo respectivo

Y escriba sobre el espacio el resultado.

VALIDEZ MUY BUENA

Puno 25 de agosto del 2024

Intervalos	Resultado
0,00-0,49	validez nula
0,50-0,59	validez muy baja
0,60-0,69	validez baja
0,70-0,79	validez aceptable
0,80-0,89	validez buena
0,90-1,00	validez muy buena



FIRMADO DIGITALMENTE
DOY FE SOBRE EL DOCUMENTO

LENIN HUGO NEYRA CHURATA
MAGISTER EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA – ING. ESTADÍSTICO

FIRMA Y SELLO



ANEXO 5. Confiabilidad del instrumento de presión laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
HT1	68,20	253,956	,696	,914
HT2	67,80	263,511	,688	,915
HT3	68,50	248,722	,675	,914
HT4	68,30	256,011	,682	,914
HT5	69,10	282,544	,005	,929
HT6	69,20	274,622	,124	,930
CT7	68,50	256,056	,623	,915
CT8	68,20	251,733	,752	,913
CT9	68,90	261,211	,461	,919
CT10	67,80	261,511	,758	,914
CT11	67,80	265,956	,604	,917
CT12	67,90	253,656	,781	,912
C13	68,00	250,889	,893	,910
C14	68,30	249,344	,860	,910
C15	68,70	261,122	,399	,921
C16	68,80	251,289	,635	,915
C17	68,80	240,622	,758	,912
C18	68,30	256,900	,659	,915
C19	68,70	253,567	,649	,915
C20	68,20	270,622	,526	,918



ANEXO 6. Confiabilidad del instrumento de rendimiento laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	24

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
H1	84,20	59,511	,806	,848
H2	83,90	65,656	,132	,869
H3	83,90	61,878	,461	,858
H4	84,80	59,289	,540	,855
H5	84,30	60,233	,677	,851
H6	84,00	58,222	,713	,848
CAP7	83,80	58,400	,726	,848
CAP8	83,70	61,567	,428	,859
CAP9	84,60	62,489	,243	,870
CAP10	84,30	68,456	-,114	,871
CAP11	84,40	66,044	,110	,869
CAP12	83,70	65,567	,253	,864
CAP13	84,60	64,933	,310	,862
CAP14	84,50	65,167	,274	,863
CAP15	84,60	55,822	,764	,845
O16	84,50	65,167	,274	,863
O17	84,70	65,567	,253	,864
O18	84,50	62,500	,600	,855
O19	84,90	64,989	,527	,860
O20	84,60	61,822	,701	,853
O21	84,00	61,333	,376	,862
O22	84,40	60,711	,604	,853
O23	84,60	64,711	,337	,862
O24	84,50	62,722	,407	,860



ANEXO 7. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
suma_horario	,091	100	,040	,973	100	,035
suma_carga	,165	100	,000	,932	100	,000
suma_comunicacion	,096	100	,024	,979	100	,108
Suma_presion	,147	100	,000	,937	100	,000
Suma_habilidad	,213	100	,000	,917	100	,000
Suma_capacidad	,159	100	,000	,913	100	,000
Suma_organizacion	,174	100	,000	,900	100	,000
Suma_rendimiento	,162	100	,000	,912	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 8. Evidencias fotográficas







ANEXO 9. Declaración jurada de autenticidad de la tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo SILVANA NOELY ESCOBAR CONDO,
identificado con DNI 45686609 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

TRABAJO SOCIAL

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

" PRECIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL RENDIMIENTO

LABORAL DEL PERSONAL DE OBRAS DE LA UNIVERSIDAD

NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO 2024 "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 05 de DICIEMBRE del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 10. Autorización para el depósito de tesis en el repositorio institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo SILVANA NOELY ESCOBAR CONDO,
identificado con DNI 45686609 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

" PRESIÓN LABORAL Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO
LABORAL DEL PERSONAL DE OBRAS DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO 2024 "

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 05 de DIEMBRE del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella